

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

Analýza trhu práce v okrese Praha - západ

Bc. Romana Koubová

© 2019 ČZU v Praze

!!!

**Místo tohoto textu vložte PŘEDNÍ stranu zadání práce,
které si můžete vyexportovat do PDF v IS.CZU.cz,
pokud již máte schválené zadání i děkanem PEF.**

!!!

!!!

**Místo tohoto textu vložte ZADNÍ stranu zadání práce,
které si můžete vyexportovat do PDF v IS.CZU.cz,
pokud již máte schválené zadání i děkanem PEF.**

**V případě, že Vaše zadání je na více než 2 strany, vložte i
další strany.**

!!!

Čestné prohlášení

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

V Praze dne datum odevzdání

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. Libuši Svatošové, CSc., vedoucí mé diplomové práce, za odbornou pomoc, cenné rady a připomínky, které mi velmi pomohly při zpracování této práce.

Analýza trhu práce v okrese Praha - západ

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na zhodnocení trhu práce v okrese Praha – západ z pohledu zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Charakterizuje trh práce v České republice, jeho vývoj a současné typické rysy. Obsahuje analýzu trhu práce a faktorů, které ho ovlivňují. Popisuje politiku zaměstnanosti ve Středočeském kraji, a podrobněji pak situaci na trhu práce v okrese Praha – západ. Zabývá se především vývojem počtu uchazečů o zaměstnání, a vývojem počtu volných pracovních pozic v letech 2015 – 2018. Závěrem je uveden předpokládaný vývoj trhu práce pro letošní rok.

Klíčová slova: práce, trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, statistická analýza

Analysis of labour market in Praha – západ district

Abstract

The diploma thesis focuses on evaluating the labour market in Praha - západ district from the view of employment and unemployment. Characterizes the labour market in the Czech Republic, the evolution and the current typical features. Thesis contains analyse of the labour market and the influencing factors. It describes employment politics in Středočeský district and goes into detail in regards to the situation in Praha - západ district. It focuses mainly on development of the number of applicants and the number of free positions in years 2015 – 2018. The conclusion mentions the prediction of the labour market development in the current year.

Keywords: labor, labor market, employment, unemployment, employment policy, active employment policy, statistic analysation

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce.....	13
2.2 Metodika.....	13
2.2.1 Data	13
2.2.2 Metody.....	14
3 Trh práce a politika zaměstnanosti	15
3.1 Segmentace trhu práce.....	15
3.2 Komponenty trhu práce	17
3.2.1 Nabídka práce	17
3.2.2 Poptávka po práci.....	20
3.3 Vývoj trhu práce v ČR.....	23
3.4 Charakteristické rysy současného trhu práce v ČR.....	26
3.5 Nezaměstnanost	28
3.5.1 Způsoby měření nezaměstnanosti	28
3.5.2 Druhy nezaměstnanosti	30
3.5.3 Sociální a ekonomické dopady nezaměstnanosti.....	34
3.6 Politika zaměstnanosti.....	35
3.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti	36
3.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	39
4 Vlastní analýza	41
4.1 Situace na trhu práce ve Středočeském kraji	41
4.1.1 Specifikace Středočeského kraje.....	41
4.1.2 Zaměstnanost ve Středočeském kraji	43
4.1.3 Nezaměstnanost ve Středočeském kraji	49
4.1.4 Struktura a počet volných pracovních míst ve Středočeském kraji	51
4.2 Aktuální situace na trhu práce v okrese Praha – západ.....	53
4.2.1 Charakteristika okresu	53
4.2.2 Zaměstnanost v okrese	55
4.2.3 Nezaměstnanost v okrese a charakteristika uchazečů o práci	59
4.2.4 Volná pracovní místa v okrese	66
4.2.5 Cizinci na trhu práce	70
5 Výsledky analýzy	73

6 Závěr	77
7 Přílohy	84

Seznam obrázků

Odkazovaný seznam obrázků

Seznam tabulek

Odkazovaný seznam tabulek

Seznam použitých zkratk

Soupis a definování zkratk (vyskytuje-li se jich v textu velké množství)

1 Úvod

Problematika trhu práce je v současnosti neustále diskutovaným tématem, hlavně v souvislosti s mírou nezaměstnanosti, která se v posledních měsících dostává na svá historická minima.

Práce plní v každém lidském životě celou řadu sociálních a ekonomických funkcí, a proto v něm zaujímá nezastupitelné postavení. Je zdrojem finančních příjmů jedince a ovlivňuje jeho postavení ve společnosti. Přináší pocit seberealizace, a je předpokladem pro spokojený život každého z nás. Ztráta zaměstnání má sociální i ekonomické důsledky, které mají velký vliv na chování nezaměstnaných jedinců. Dlouhodobá nezaměstnanost se pak může odrazit na jejich zdraví, vede k chudobě a případně až k sociálnímu vyloučení. Slazením nabídky a poptávky na trhu práce se zabývá státní politika zaměstnanosti, jejímž cílem je snaha o dosažení maximální možné míry zaměstnanosti, a také ochrana občanů před nezaměstnaností.

„Trh práce je, podobně jako jakýkoliv jiný trh, založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo něco (v tomto případě svoji práci) nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit.“ (Kuchař, 2007, s. 11)

Nabídkovou stranu zde představují uchazeči o práci. Na straně poptávky pak stojí zaměstnavatelé, kteří práci, respektive pracovní pozice, vytvářejí a nabízejí.

Holman (2010, s. 157) říká, že trh práce je trhem nedokonalým, zejména kvůli nedostatku informací, a to jak zaměstnavatelů, tak potenciálních zaměstnanců. Zaměstnavatelé neznají přesný počet uchazečů o zaměstnání a uchazeči nemají přehled o všech volných místech, která společnosti nabízejí.

Cílem mé diplomové práce je zpracovat analýzu trhu práce v okrese Praha - západ z hlediska zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Charakterizovat hlavní cíle politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji, a zaměřit se na vývoj vybraných ukazatelů trhu práce v okrese Praha – západ.

Trh práce jako takový je velice složitý systém, jehož správný chod je celospolečenským problémem. Je součástí tržního hospodářství každého státu. Dá se říci, že je to pomyslné místo, ve kterém se vzájemně prolíná a ovlivňuje nabídka a poptávka. Právě nabídka volných pracovních pozic a poptávka po pracovnících

je aktuálním tématem, kterým se zabývají podniky převážně sekundární a terciálního sektoru národního hospodářství.

Trh práce je významně ovlivněn demografickými změnami společnosti a současnou ekonomickou situací. V důsledku stále trvajících ekonomického růstu pomalu dochází k jeho úplnému vyčerpání. Neustále roste počet volných pracovních pozic, které lze již jen stěží obsadit, a naopak klesá počet vhodných a kvalifikovaných uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelé se snaží tento problém částečně řešit prostřednictvím zaměstnávání zahraničních pracovníků, zejména pak uchazečů o zaměstnání z takzvaných třetích zemí, kteří musí vlastnit pracovní povolení. Tento způsob však sebou přináší jistá úskalí a velkou administrativní zátěž jak pro státní správu, tak i pro samotné zaměstnavatele.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je provést analýzu trhu práce v okrese Praha – západ, a to z hlediska zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Zaměřit se na zhodnocení vybraných ukazatelů trhu práce ve Středočeském kraji, a podrobněji pak v okrese Praha – západ v letech 2015 - 2018. V průběhu analyzovaného období jsou tyto ukazatele zkoumány pomocí elementárních charakteristik časových řad. Jedná se především o vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel, jejich věkovou a vzdělanostní strukturu. Dále se vlastní analýza zabývá strukturou a vývojem počtu uchazečů o zaměstnání, v souvislosti s vývojem počtu a změnami ve struktuře volných pracovních míst. Závěr analytické části je věnován zaměstnávání cizích státních příslušníků, a vývoji v počtu podaných žádostí o pracovní povolení, což bezprostředně souvisí s nízkou nezaměstnaností, a s nárůstem počtu volných pracovních pozic v evidenci Úřadu práce.

2.2 Metodika

2.2.1 Data

Teoretická část práce bude zpracována na základě odborné literatury z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. Základním zdrojem dat pro zpracování analytické části práce budou především dokumenty z Českého statistického úřadu a z Ministerstva práce a sociálních věcí, získané prostřednictvím Úřadu práce – kontaktního pracoviště pro Prahu – západ. Jedná se hlavně o analýzy, měsíční statistiky a roční zprávy o celkovém vývoji trhu práce ve Středočeském kraji, se zaměřením na okres Praha – západ. Dále údaje o nabídce a poptávce pracovních sil na trhu práce, a také informace o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti a jejich financování. Prostřednictvím těchto dat pak bude charakterizována struktura uchazečů o zaměstnání a volných pracovních pozic v okrese. Pro doplnění informací o vývoji a struktuře obyvatel Středočeského kraje a okrese Praha – západ budou použity informace z Českého statistického úřadu, získané prostřednictvím Výběrového šetření pracovních sil.

2.2.2 Metody

Pro vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel okresu Praha – západ bude použita metoda analýzy časových řad. Analýza bude postavena na práci s okamžikovou časovou řadou v měsíčních intervalech. Pro vyrovnání této řady, tedy očištění od sezónních odchylek, bude použita metoda centrovaných klouzavých průměrů. Poté bude, pro tuto řadu, pomocí metody nejmenších čtverců určena rovnice lineárního trendu. Nalezená funkce pak bude ukazovat průměrný měsíční nárůst počtu ekonomicky aktivních obyvatel okresu, a získaný koeficient R^2 bude ukazovat, jak dobře tato funkce vysvětluje variabilitu trendové složky řady. Následným přičtením sezónních odchylek v daných měsících získáme výsledné vypočítané hodnoty řady. Vše bude graficky znázorněno.

Pro zjištění stavu a vývoje počtu uchazečů o zaměstnání, a počtu volných pracovních míst ve Středočeském kraji i v okrese Praha – západ, budou použity základní charakteristiky explorační analýzy a jednoduché prostředky indexní analýzy. Zejména řetězové indexy, které charakterizují tempo růstu (poklesu) ve vývoji zkoumaných ukazatelů. Koeficient růstu vyjadřuje následující rovnice.

$$k_i = \frac{q_i}{q_{i-1}}$$

Údaje jednotlivých dílčích charakteristik týkajících se uchazečů o zaměstnání a volných pracovních pozic v okrese budou přehledně zpracovány v tabulkách, graficky znázorněny, a pro následné vyhodnocování výsledků za jednotlivá časová období bude využita metoda komparace.

3 Trh práce a politika zaměstnanosti

Práce je podle Jurečky (2010, s. 240) nejdůležitějším výrobním faktorem. Vedle kapitálu, půdy a přírodních zdrojů je nezbytná pro výrobu statků a služeb. Prací myslíme veškerou činnost člověka, fyzickou i psychickou, která přináší užitek jak jednotlivcům, tak celé naší společnosti. Lidé za vykonávání tohoto výrobního faktoru dostávají odměnu. Mzdu nebo plat, který je jedním z hlavních determinantů poptávky po práci a tvoří nejvýznamnější zdroj příjmů domácností. Pro jedince je práce také něco co mu dodává pocit důležitosti, společenské užitečnosti a seberealizace. Při výkonu svého zaměstnání má možnost rozvíjet a prohlubovat své znalosti a dovednosti a budovat nové sociální vztahy i mimo prostředí domova.

Problematika trhu práce a nezaměstnanosti je v dnešní době neustále řešeným tématem. Jako každý jiný trh, je i trh práce založen na základních ekonomických principech. Mareš ve své knize *Nezaměstnanost jako sociální problém* (2002, s. 53) popisuje trh práce jako součást tržní ekonomiky, kde je stejně jako výrobky a služby, kupována a prodávána práce.

Trh práce je podle Holmana (2005, s. 142) charakterizován tržní poptávkou po práci všech společností v ekonomice dané země a tržní nabídkou práce, která je vyjádřena součtem všech individuálních nabídek.

Klíčovými aktéry na trhu práce jsou zaměstnavatelé, kteří zastávají poptávku po práci a pak pracovníci, kteří stojí na straně nabídky. Wildmannová (2005, s. 62) říká, že je trh práce oproti jiným trhům v ekonomice více regulován zákonnými opatřeními státu. Instituce, normy, zvyklosti v jednání a očekávání, ale také segmentace trhu, kolektivní smlouvy a státní politika zaměstnanosti pak výrazně ovlivňují poptávku a nabídku na tomto trhu.

3.1 Segmentace trhu práce

Teorie segmentovaného trhu práce se vyvinula z myšlenky takzvané „balkanizace“, se kterou přišel v šedesátých letech minulého století americký profesor ekonomie Clark Kerr. Tvrdil, že nelze mluvit o jednom trhu práce, ale o trzích. Segmentace na dílčí trhy práce závisí na odlišných podmínkách při obsazování volných pracovních míst, a také

na jejich mzdovém a nemzdovém ohodnocení. Sirovátka (1995, s. 24) v publikaci Politika pracovního trhu popisuje segmentaci jako sociální procesy, které vedou k odlišení určitých sektorů pracovního trhu. Zdrojem odlišení je podle něj na jedné straně heterogenita a diferenciací pracovních příležitostí, a na straně druhé heterogenita a diferenciací pracovníků. V prvním případě se jedná o odlišnosti v požadované kvalifikaci, technologiích, intelektuální a fyzické náročnosti, dále pak odlišnosti v pracovních podmínkách nebo mzdách. Ve druhém případě mluvíme především o produktivitě práce jednotlivých pracovníků.

Z teorie segmentace vychází koncept duální ekonomiky, který se podle Kuchaře (2007, s. 32) stal základem pro teorii duálního trhu práce. Tato teorie poukazuje na odlišnosti v obsazování pracovních míst a odlišnosti v podmínkách zaměstnanosti. Trh práce lze podle určitých charakteristik rozdělit na interní a externí.

Interní trh práce se projevuje především tím, že při obsazování volného pracovního místa organizace primárně poptává mezi stávajícími pracovníky. Soustředěnost organizace na interní trh práce přináší jisté výhody. Zaměstnanci mají větší jistotu, že nepřijdou o své zaměstnání, a možnost karierního růstu je motivuje k lepším pracovním výkonům. Při obsazování pracovní pozice, vybírá organizace z pracovníků, které dobře zná a dokáže tak snadněji odhadnout, zda se daný kandidát na pozici hodí či nikoliv. Negativem může být nízký příliv nových pracovníků a nových inovativních prvků.

Protikladem interního trhu práce, je trh *externí*. Při obsazování pracovního místa má organizace možnost výběru z většího množství potenciálních kandidátů. Tím se zvyšuje pravděpodobnost, že na obsazované místo přijme uchazeče, který nejvíce odpovídá požadavkům. Takovýto uchazeč může přinést nové inovativní prvky a postupy, což je pro organizaci velkou výhodou.

Trh práce můžeme také dělit na *primární a sekundární*. Primární trh práce se vyznačuje zajímavějšími a lepšími pracovními příležitostmi. Pracovní místa na tomto trhu práce jsou z pohledu uchazečů prestižnější, lépe ohodnocená a s lepšími pracovními podmínkami. Odměňování není založeno na individuálním výkonu, ale na základě charakteristiky pracovní pozice. Návratnost investic organizace do lidského kapitálu je zde relativně vysoká, především z toho důvodu, že jde o pozice vyžadující vyšší kvalifikaci

uchazečů. Primární trh práce se také vyznačuje nízkou fluktuací a to díky relativně stabilním smluvním vztahům. Pracovník, který přece jenom pracovní místo opustí, ať už z vlastní iniciativy, nebo na základě obdržené výpovědi, je díky kvalifikaci a zkušenostem schopen nalézt v primárním sektoru jiné pracovní místo.

Oproti tomu na sekundárním trhu práce se vyskytují méně prestižní pracovní pozice, které nekladou vysoké kvalifikační nároky na uchazeče. S tím souvisí nižší ohodnocení práce a téměř žádná možnost vzdělávání, ani karierního růstu. Sekundární trh práce se také vyznačuje nestabilitou pracovních příležitostí, a s tím související výskyt kratší či delší nezaměstnanosti pracovníků. Podle Winklera a Wildmannové (1999, s. 24) je přechod ze sekundárního trhu práce do primárního pro pracovníka téměř nemožný, především kvůli nedostatečné kvalifikaci, a v některých případech i kvůli jeho pracovní nespolehlivosti.

Posledním způsobem, kterým můžeme rozdělit trh práce, je na *formální a neformální*. Formální trh práce se vyznačuje především tím, že jsou zde nabízeny oficiální pracovní příležitosti a je kontrolován a regulován příslušnými institucemi. Oproti tomu neformální trh práce takto regulován není, a proto se zde vyskytují nelegální formy podnikání, které mohou mít až kriminální povahu. Patří sem zaměstnávání cizích státních příslušníků bez povolení, nebo práce na zkrácený, či plný pracovní úvazek na černém trhu.

3.2 Komponenty trhu práce

Kuchař (2007, s. 13) uvádí, že je trh práce sestaven ze čtyř základních komponentů. Je to nabídka práce, poptávka po práci, rovnováha na trhu práce a konstituování reálné a nominální mzdové sazby.

3.2.1 Nabídka práce

Nabídku práce reprezentují členové domácností, které nabízejí svou práci firmám.

„Především zde se realizuje spotřeba a zde také probíhá základní volba, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce, a pokud ano, za jakých podmínek.“ (Kuchař, 2007, s. 13)

Jde o to, jestli členové domácností upřednostňují spotřebu, myšleno objem peněžních příjmů a nabízejí tedy větší množství pracovního času, nebo dávají přednost osobnímu životu a péči o rodinu. Každý pracovník má možnost rozhodnout si, zda bude pracovat

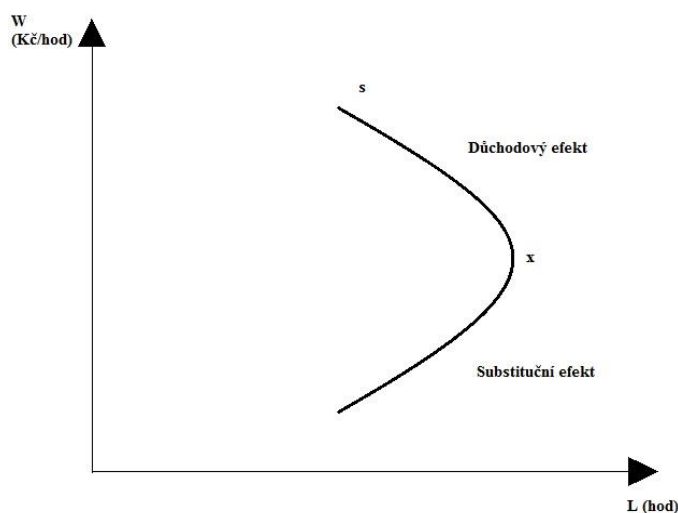
na plný pracovní úvazek, nebo jestli využije některý z typů flexibilních forem práce. Toto rozhodnutí je čistě individuální a vychází z aktuální životní situace, ve které se pracovník nachází, a z jeho časových a fyzických možností.

Kuchař (2007, s. 14) říká, že na pracovníka působí dva jevy, podle kterých se rozhoduje. Substituční efekt a důchodový efekt.

Substituční efekt zvyšuje pracovníkův zájem o práci v důsledku vyšší mzdy. Pracovník je pak ochoten trávit více svého času prací. Pokud se pracovníkům zvyšují důchody, může dojít k takzvanému důchodovému efektu, kdy je z jejich pohledu zajištěna úroveň potřeb a oni sami tak nejsou nuceni nabízet větší množství práce.

Rozhodování pracovníka ovlivňuje mnoho ekonomických a sociálních faktorů, zejména pak životní fáze, ve které se pracovník momentálně nachází.

Obrázek 1: Křivka individuální nabídky práce

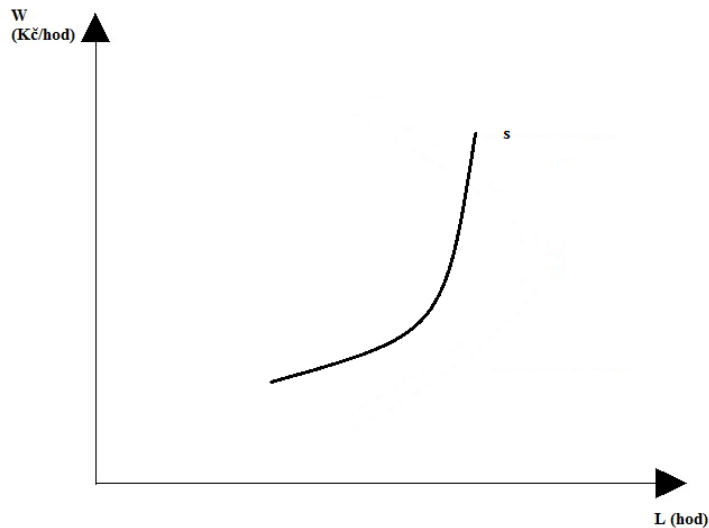


Zdroj: vlastní zpracování

Posouzení toho, jak vysoká je relativně vysoká a relativně nízká mzdová sazba závisí individuálně na každém člověku. Tento fakt na obrázku znázorňuje bod x , takzvaný zlomový bod, který se u každého jedince nachází na jiné úrovni. Zpětné zakřivení křivky pak poukazuje na stav, kdy se pracovníkům zvyšují důchody, ti pak nabízejí méně práce a více využívají volného času. Důchodový efekt v této situaci převládá nad efektem substitučním.

Křivka tržní nabídky práce, vyjadřuje součet všech individuálních nabídek a oproti předchozí není zpětně zakřivená.

Obrázek 2: Křivka tržní nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování

Z obrázku je patrné zvyšování mzdového ohodnocení současně s nabídkou na trhu práce. K tomuto jevu dochází z pravidla proto, že zvýšení mzdy vede jedince k ochotě více pracovat a také motivuje osoby, které jsou mimo trh práce, ke vstupu do zaměstnání.

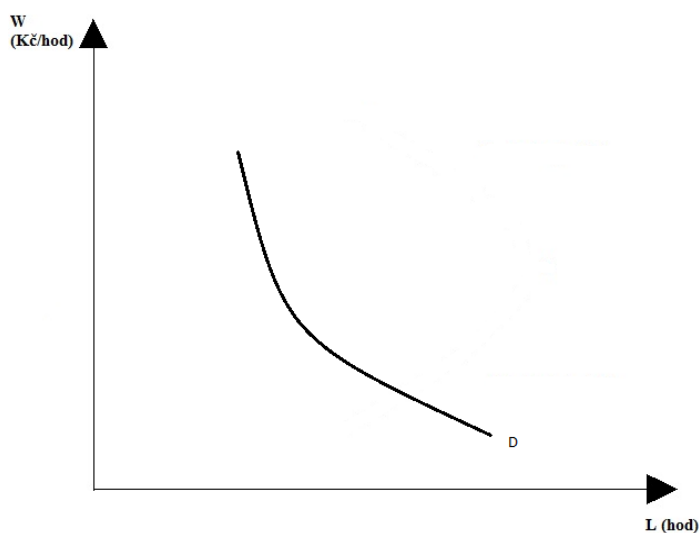
Hlavními determinanty nabídky práce jsou majetek, reálné mzdy, sociální dávky a jiné příjmy, demografický vývoj, ekonomické aktivity obyvatelstva, dále pak úroková míra, daně, ceny spotřebitelského zboží apod.

3.2.2 Poptávka po práci

Poptávkovou stranu představují zaměstnavatelé, kteří poptávají pracovníky. Jejich cílem je maximalizace zisku. Rozsah poptávky je proto ovlivněn přijetím nových pracovních sil a pochopitelně zvýšením mzdových nákladů. Determinantem poptávky po práci může být mzda, produktivita práce, cena vytvořených produktů, očekávané tržby nebo například kvalita a množství pracovní síly.

Obdobně jako u nabídky práce rozlišujeme individuální poptávku po práci a tržní poptávku po práci, přičemž tržní poptávka je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci.

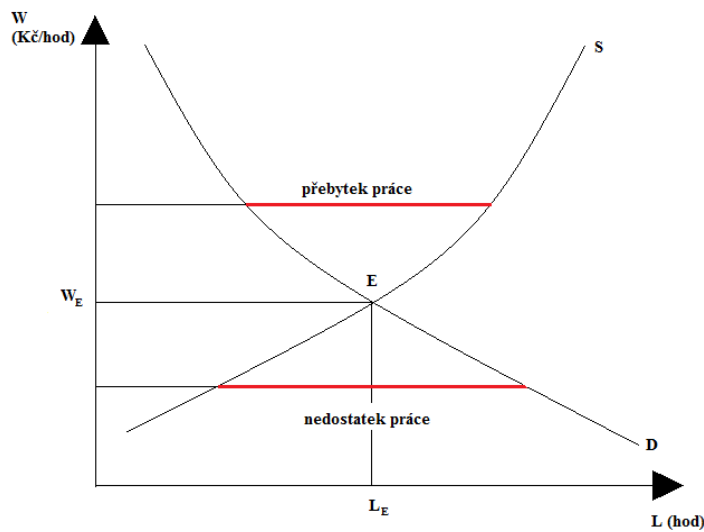
Obrázek 3: Křivka tržní poptávky po práci



Zdroj: vlastní zpracování

Vztah mezi nabídkou a poptávkou určuje, zda je trh práce v rovnováze či nikoliv a vytváří takzvanou cenu práce neboli mzdu.

Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce

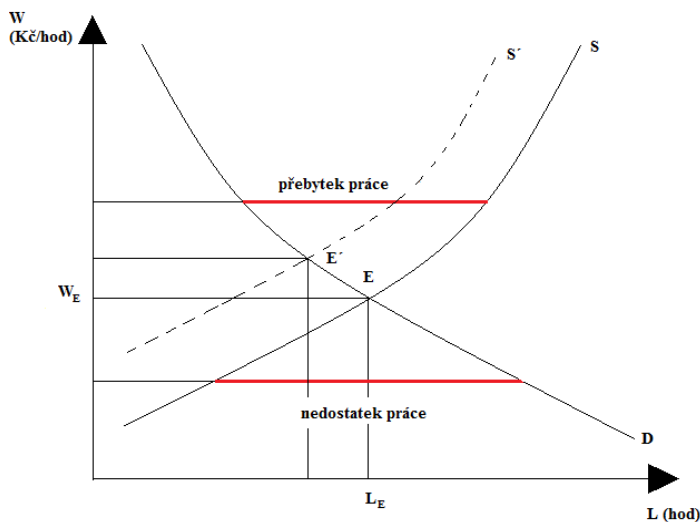


Zdroj: vlastní zpracování

Z obrázku je patrné, že rovnováha na trhu práce nastává v bodě označeném písmenem E – rovnovážný bod, kdy se poptávané množství práce rovná nabízenému množství při rovnovážné mzdě.

Dochází – li na trhu práce ke změně nabídky či poptávky, mění se i rovnovážná mzda a zaměstnanost.

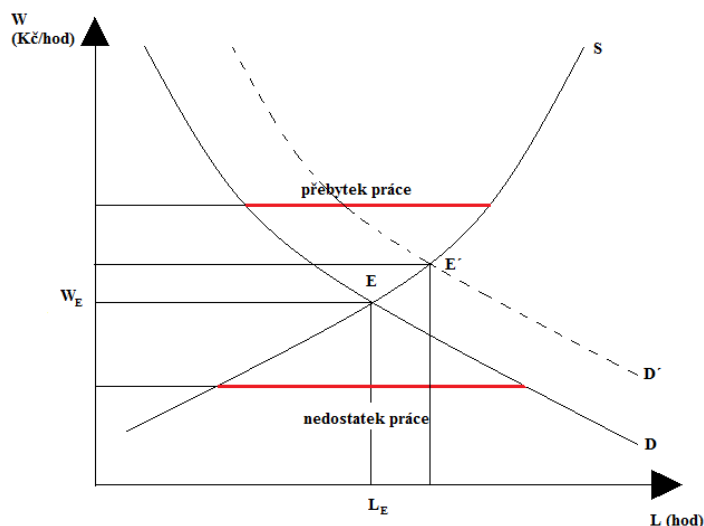
Obrázek 5: Posun křivky nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování

Pokles křivky nabídky snižuje zaměstnanost, avšak mzdová sazba roste. Oproti tomu pokud se zvýší poptávka po práci, zvýší se i mzdová sazba.

Obrázek 6: Posun křivky poptávky po práci



Zdroj: vlastní zpracování

Trh práce významně ovlivňuje, kromě pracovníků a firem, stát, konkrétně vláda.

Jurečka (2013, s. 260) v první řadě poukazuje na fakt, že stát ovlivňuje trh práce také jako významný zaměstnavatel, protože ve veřejné správě, ve školství a zdravotnictví, v armádě a také u policie, zaměstnává nemalé procento občanů.

Lipovská (2017, s. 80) uvádí pravidla, pomocí nichž vláda vymezuje subjektům trhu práce jejich působení. Tyto podmínky jsou upravovány právním rámcem a ve většině sociálně a ekonomicky vyspělých zemích jsou téměř stejné. Právní rámec této problematiky představuje především Zákoník práce 262/2006 Sb., Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, nebo například Zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

Jedním z nástrojů, kterými vláda významně ovlivňuje rovnováhu na trhu práce, je zaručená minimální mzda. Ta slouží k tomu, aby mzdy v některých odvětvích trhu práce neklesly pod stanovenou minimální hranici, která vychází z historických, politických a ekonomických podmínek státu. Ze statistik úřadů práce vyplývá, že zavedení a případné

zvýšení zaručené minimální mzdy vede k nárůstu na straně nabídky práce, zejména pracovníků, pro které bylo dosud výhodnější nebýt na tomto trhu aktivními.

Minimální mzda by podle Kuchaře (2007, s. 17) měla ochraňovat pracovníky, tak aby byla zajištěna potřebná úroveň prostředků k uspokojení základních životních potřeb.

Existují zde dva protichůdné názory na zavedení zaručené minimální mzdy do praxe. Na jedné straně stojí odpůrci, kteří tvrdí, že politika zaručené minimální mzdy podporuje růst ilegální zaměstnanosti v oblasti takzvané černé ekonomiky.

„Podnikatelé v této části ekonomiky zaměstnávají pracovníky (velmi často jsou to ilegální přistěhovalci) bez řádného pracovního povolení a při nižší mzdě než je stanovená minimální mzda.“ (Jurečka, 2013, s. 255)

Dále neodvádějí povinné zdravotní a sociální pojištění, což je pro ně velice výhodné z hlediska nižších výrobních nákladů, a tím pádem vyšších zisků. Na druhé straně, podporovatelé vyzdvihují hlavně její sociálně politickou funkci.

3.3 Vývoj trhu práce v ČR

„Trh práce v České republice prošel od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990 rychlými změnami, které souvisejí jak s dlouhodobě restrukturalizačními tendencemi, tak s cyklickými potížemi vyrovnávání nabídkové a poptávkové strany na pracovním trhu.“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 87)

Před rokem 1990 trh práce vykazoval prakticky nulovou nezaměstnanost, ale šlo pouze o nepodložený statistický údaj. Tehdejší centrálně řízená politika státu byla nastavena tak, že každý občan musel mít nějaké zaměstnání. Podle paragrafu §203 tehdejšího trestního zákona mohl člověk, který se takzvaně „soustavně vyhýbal“ práci, dostat podmíněný i nepodmíněný trest. Podle Fleka a kol. (2010, s. 6) tato politika zapříčinila přezaměstnanost ve státních podnicích a velice nízkou produktivitu práce.

V odměňování pracovníků byli upřednostňováni ti, kteří spadali do takzvané dělnické třídy. Patřili sem hlavně lidé pracující v těžkém průmyslu a v zemědělství.

Změny na trhu práce sebou přinesla ekonomická transformace v letech 1990-1993. Mezi hlavní cíle politiky zaměstnanosti v tomto období patřilo:

- vytvořit trh práce a související právní normy a pozměnit ty stávající
- vytvořit instituce zabývající se trhem práce – úřady práce

- vytvořit a efektivně využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Změnila se i situace v oblasti odměňování pracovníků. Oproti předchozím letům se začal klást důraz na odměňování na základě dosaženého vzdělání a kvalifikace. Zjistilo se však, že je zde nedostatek vysokoškolsky vzdělaných. A protože kvalifikační struktura již plně neodpovídala požadavkům rozvíjejícího se trhu, vznikla nezaměstnanost.

Po roce 1992 přibylo mnoho ekonomicky neaktivních osob, a to v důsledku zahájení takzvané velké privatizace, kdy došlo k prudkému poklesu pracovních míst. Začaly vznikat sociální skupiny, které jsou na trhu práce ohroženy. Patří sem absolventi, nekvalifikovaní pracovníci, osoby se zdravotním postižením, osoby pečující o děti do 15ti let a etnické skupiny. Důležitou roli v nezaměstnanosti hrály regionální rozdíly. Změnila se také sektorová zaměstnanost. Nejvíce vzrostla zaměstnanost v sektoru služeb. Oproti primárnímu sektoru, kde bylo zaměstnáno necelých 9% pracovníků, zde pracovalo téměř 47%. Ekonomika s tržními rysy a postupné uvolňování trhu vedlo ke vzniku malých a středních podniků.

„ V průběhu transformace našeho hospodářství se postupně zvyšuje význam a podíl malých a středních podniků, které jsou v ekonomice „štitkou v rybníce“ a zároveň „stabilizujícím faktorem“. (Matějková, 1994, s. 3)

I v dnešní tržní ekonomice zastává malé a střední podnikání stále významnou pozici. Do kategorie těchto podniků řadíme organizace s počtem pracovníků nepřesahujících 500. V současnosti zde pracuje až 60% ekonomicky aktivního obyvatelstva u nás.

Do roku 1996 se trh práce vyvíjel více méně stabilně. Charakteristické pro toto období je relativně nízká míra nezaměstnanosti a malý počet uchazečů připadající na jedno volné pracovní místo. Terciální sektor již v tomto období vykazoval zaměstnanost vyšší než 50%.

V letech 1997-1999 docházelo na trhu práce k mírnému nárůstu pracovních sil, protože se zvyšoval počet obyvatel v produktivním věku. I přes tento fakt docházelo ke snižování počtu zaměstnaných. Toto období se také vyznačovalo velmi dynamickým nárůstem nezaměstnanosti a poklesem volných pracovních míst. V roce 1997 dosahovala průměrná míra registrované nezaměstnanosti 4,3%. K poslednímu dni roku 1999 už hodnota dosáhla úrovně 9,4%.

V následujících letech se očekávalo oživení ekonomiky a hospodářského růstu. I přes to, že se ke konci roku 1999 zpomalil nárůst nezaměstnanosti, měl tehdejší trh práce řadu problémů. Zvětšovaly se rozdíly mezi regiony, a rostla nezaměstnanost v takzvaných regionech krizových, zejména v těch, kde dříve převládala zaměstnanost v těžkém průmyslu. Dále docházelo ke stálému nárůstu financí v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, a také se zhoršovala věková struktura nezaměstnaných. Šlo především o absolventy bez předchozí praxe. Primární sektor se stával stále méně významným a zaměstnanost ve službách dosahovala 54%.

Podle Rojíčka a kol. (2016) můžeme další vývoj trhu práce rozdělit v návaznosti na vývoj hlavních ukazatelů, na čtyři období:

- 2001 – 2004 (vstup do EU)
- 2005 – 2007
- 2008 – 2012 (finanční a ekonomická krize)
- po roce 2013

Hlavní faktory, které ovlivňovaly vývoj trhu práce, byly demografická situace, dynamika reálného HDP, ekonomická transformace a vzdělávací a imigrační politika.

Mezi lety 2001 – 2002 byla situace na trhu práce víceméně stabilní. Registrovaná míra nezaměstnanosti se v tomto období pohybovala na úrovni 9%. Na začátku roku 2003 se však situace začala opět zhoršovat a míra nezaměstnanosti poprvé přesáhla 10%.

Po vstupu České republiky do EU v roce 2004 se tento stav začal postupně zlepšovat. K meziročnímu poklesu míry nezaměstnanosti přispělo také zavedení nové metodiky výpočtu.

Ekonomický vývoj v následujících letech pozitivně ovlivňoval trh práce až do roku 2008, v jehož druhé polovině se začaly plně projevovat důsledky světové hospodářské a finanční krize. I česká ekonomika si prošla výraznou recesí. Zpomalení ekonomiky a nedostatek zakázek vedlo v řadě velkých podniků k propouštění zaměstnanců. I přes tato negativa byla průměrná míra nezaměstnanosti (5,4%) nižší než na přelomu tisíciletí. Důsledky krize přetrvávaly i v dalších letech. Teprve ve druhé polovině roku 2013 se začal zpomalovat pokles hrubého domácího produktu. Od téhož roku také postupně klesala průměrná míra registrované nezaměstnanosti, která letos v červnu činila pouhých 2,9%.

3.4 Charakteristické rysy současného trhu práce v ČR

V současnosti charakterizuje trh práce v České republice především nízká flexibilita a mobilita pracovníků. Podle Fleka a kol. (2010, s. 8) jsou tyto faktory hluboce zakořeněny v minulém režimu a dají se jen těžko a pomalu měnit.

Mobilitu pracovníků můžeme rozdělit na dvě skupiny. Mezioborovou a geografickou. V prvním případě vyvstávají problémy v přechodu nekvalifikovaných pracovníků na posty s potřebou vyšší kvalifikace, nebo při přechodu z jedné kvalifikované práce na druhou. Velkým problémem v současnosti je také růst odborného profesního zaměření, které v případě potřeby pracovníkovi znesnadňuje přechod do jinak specifického zaměstnání. Mírné zlepšení situace však mohou přinést rekvalifikační kurzy. Geografická mobilita je na českém trhu práce poměrně často skloňovaným pojmem. Pracovníci u nás stále nejsou ochotni cestovat do zaměstnání na delší vzdálenosti, ani se kvůli práci stěhovat. Tento fakt vychází ze sociálně kulturních zákonitostí naší společnosti. Lidé nechtějí ztratit své sociální vazby na rodinu a přátele, a z toho důvodu je stěhování se za prací nechtěné. V porovnání s ostatními členskými státy Evropské unie si v tomto ohledu Česká republika moc dobře nevede, nicméně je nutné dodat, že pro geografickou mobilitu pracovníků zde nejsou moc dobré podmínky, jako v některých jiných státech. Vysoká cena pozemků a nedostatek technologických center ke zlepšení situace příliš nepřispívá. (Britské listy, 2010)

Dalším charakteristickým rysem současného trhu práce u nás je jeho nízká flexibilita. Ta je dána především vzrůstající nejistotou práce, rizikem nezaměstnanosti, vysokými požadavky na kvalifikaci a produktivitu pracovníků, a oproti ostatním zemím EU také nedostatečným využíváním flexibilních forem práce. I když v současné době lehce narůstá zaměstnanost u pracujících na kratší pracovní úvazky, stále je podle Bierzové a Dudové (2008, s. 11) aktuální model takzvaného celoživotního zaměstnání na dobu neurčitou, s pracovní dobou, která má jasně stanovený začátek i konec. Zavádění flexibilních pracovních úvazků podle Kašparové a Kunze (2013, s. 77) přináší jistá pozitiva pracovníkům i jejich zaměstnavatelům. Zaměstnanci mají díky tomu možnost lepší organizace práce, pracovního času a jiných pracovních podmínek. Výrazně také přispívají k nalezení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, což na jedné straně vede ke

snižování stresu a na straně druhé k větší motivaci a angažovanosti v práci. Mezi výhody plynoucí pro zaměstnavatele můžeme podle Armstronga (2007, s. 321) zahrnout také efektivnější využití budov a zařízení nebo snižování nákladů práce na jednotku výroby. Existuje několik skupin zaměstnanců, kteří mají omezenou možnost vstupu na trh práce, a podpora flexibilních forem zaměstnání by jim v této situaci značně pomohla.

Patří sem zejména:

- pracovníci pečující o děti nebo o rodinné příslušníky
- zdravotně postižení
- pracující studenti
- invalidní důchodci
- pracovníci, kteří z ekonomických důvodů kombinují více pracovních úvazků
- osoby, které mají potřebu seberealizace mimo zaměstnání a chtějí více volného času pro sebe

Trh práce v ČR se také vyznačuje velkými regionálními rozdíly. Zaměstnanost v regionech ovlivňuje několik faktorů. Patří sem především geografické, demografické, historické, sociální a ekonomické podmínky. Ty pak ovlivňují profesní a odvětvovou strukturu, na kterých závisí výše nezaměstnanosti na regionálních trzích práce. Mezi oblastí, kde bychom našli velký nepoměr mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, patří dříve hornické regiony a oblasti s převahou těžkého průmyslu. Problematikou regionálních trhů práce se zabývá regionální politika zaměstnanosti, jejímž cílem je především snižovat rozdíly mezi jednotlivými oblastmi a snižovat v těchto rizikových oblastech nezaměstnanost.

I přes tyto vesměs negativní rysy je podle Holého (2018, s. 1) z Českého statistického úřadu současný trh práce ve svém vrcholném období. Zaměstnavatelé nabízejí stále více volných pracovních pozic, nezaměstnanost se drží na historickém minimu, roste průměrná mzda a zaměstnanost věkové skupiny 15-64 let dosahuje 74,7%.

3.5 Nezaměstnanost

Pro lepší pochopení následujícího textu, si v první řadě definujeme pojem nezaměstnanost. V současnosti je tento termín jedním z nejvíce sledovaných ukazatelů naší ekonomiky. V posledních měsících se nezaměstnanost dostává na historická minima od roku 1990.

Problematikou nezaměstnanosti se zabývá mnoho autorů. Holman ve své knize Makroekonomie (2010, s. 156) nazývá nezaměstnaností případ, kdy pracovní místa zůstávají nějakou dobu neobsazená.

Kotýnková a Němec (2003, s. 121) k tématu uvádějí, že je to stav, při kterém je nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, ve smyslu vyšší nabídky práce.

Dalším pojmem, který se k tématu váže, je nezaměstnaný člověk. Nezaměstnaným je ten, který není v pracovním procesu, nevykonává samostatně výdělečnou činnost a ani se soustavně nepřipravuje na budoucí povolání. Také jsou to osoby, které jsou evidovány jako uchazeči úřadu práce, a které osobně požádaly o zprostředkování zaměstnání.

V evidencích úřadů práce, se jako nezaměstnaní uvádějí všechny osoby, které splňují podmínky pro vstup do evidence uchazečů o zaměstnání.

Existuje zde určitá míra zkreslení registrované nezaměstnanosti. Důvodem je, že se mezi uchazeči vyskytují i lidé, kteří pracovat mohou, ale nechtějí a také jsou zde osoby, které přesto, že práci sehnat nemohou, nepožádali o zprostředkování zaměstnání v rámci úřadu práce.

3.5.1 Způsoby měření nezaměstnanosti

Jurečka (2017, s. 154) tvrdí, že pro to abychom mohli měřit nezaměstnanost, je potřeba upřesnit, jakých skupin obyvatel se týká. Dělí je na ekonomicky aktivní (zaměstnaní a nezaměstnaní) a ekonomicky neaktivní obyvatele (studenti připravující se na budoucí povolání, lidé pečující o jiné osoby atd.). Souhrnně lze říci, že je to obyvatelstvo v produktivním věku. Nejvíce využívanými ukazateli pro měření trhu práce a nezaměstnanosti jsou:

- míra nezaměstnanosti

- podíl nezaměstnaných osob
- míra ekonomické aktivity

Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti podle Holmana (2010, s. 157) vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkovém počtu lidí ochotných pracovat.

Jurečka (2017, s. 154) uvádí, že míra nezaměstnanosti je nejčastěji využívaným ukazatelem pro měření nezaměstnanosti a definuje ji jako podíl počtu nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivním osobám, vyjádřeno v procentech.

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} * 100$$

V České republice zjišťuje míru nezaměstnanosti Český statistický úřad pomocí průzkumu nazvaného Výběrové šetření pracovních sil (Labour Force Survey). Na základě tohoto průzkumu se stanovuje tzv. obecná míra nezaměstnanosti, která slouží jak k analýze situace na národním trhu práce tak k porovnání s ostatními státy. Její výpočet se provádí podle ustanovení ILO, což je Mezinárodní organizace práce. V současnosti se míra nezaměstnanosti v ČR drží na 2,3%. Meziročně tak poklesla o 0,5 procentního bodu. U mužů se výše míry nezaměstnanosti pohybuje okolo 2% a u žen 2,8%. Česká republika má jednu z nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti společně s Německem, Francií, Velkou Británií, Švédskem, Nizozemskem, Estonskem, Dánskem, Litvou a Rakouskem. Nejvyšších hodnot dosahují státy jižní Evropy. V čele s Řeckem, také Španělsko, Itálie a Chorvatsko. (ČSÚ, 2018)

Podíl nezaměstnaných osob

Dalším ukazatelem, který se v České republice využívá k vyjádření nezaměstnanosti, je podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel v roce 2013 nahradil tzv. registrovanou míru nezaměstnanosti. Je využíván Ministerstvem práce a sociálních věcí jako poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o práci, kteří jsou evidováni na Úřadech práce (ve věku 15-64 let) a počtem osob v produktivním věku.

$$\text{podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} * 100$$

Podíl nezaměstnaných osob se využívá především pro podrobnější analýzy na úrovni regionálního srovnávání.

Podle Českého statistického úřadu a hodnot zveřejněných k 31. 8. 2018 je patrný nejnižší podíl nezaměstnaných osob v Praze (2,16%), Jihočeském kraji (2,01%), Plzeňském (2,06%), Pardubickém (1,99%) a Královéhradeckém (2,23%). Naopak nejvyšších hodnot dosahují kraje Ústecký (4,65%) a Moravskoslezský (4,72%). (ČSÚ, 2018)

Míra ekonomické aktivity

Posledním z ukazatelů, které se využívají k popisování trhu práce a nezaměstnanosti, je míra ekonomické aktivity. Je dána jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel k obyvatelstvu v produktivním věku.

$$\text{míra ekonomické aktivity} = \frac{\text{počet ekonomicky aktivních osob}}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} * 100$$

K poslednímu červenci dosahovala míra ekonomické aktivity v ČR 76,4%. (ČSÚ, 2018)

Pro zhotovení analýzy trhu práce se v praktické části práce budu zabývat výše popsanými ukazateli. Mírou nezaměstnanosti a mírou ekonomické aktivity. Dále pak mírou zaměstnanosti, která je důležitým ukazatelem trhu práce podle Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných osob ve věku 15-64 let k počtu všech osob spadajících do této věkové kategorie.

3.5.2 Druhy nezaměstnanosti

„ Při hodnocení údajů o nezaměstnanosti v dané ekonomice není důležitá samotná její míra, nýbrž i její struktura, zejména z hlediska délky trvání nezaměstnanosti, jejího

regionálního rozložení nebo dopadu na jednotlivé skupiny obyvatelstva.“ (Jurečka, 2017, s. 157)

Jurečka (2017, s. 157) dělí nezaměstnanost z hlediska délky trvání na krátkodobou a dlouhodobou a také podle příčin vzniku a jejích projevů v ekonomice. V odborné literatuře jsou uváděny čtyři druhy:

- frikční
- strukturální
- cyklická
- sezónní

Frikční nezaměstnanost

Frikční neboli normální nezaměstnanost vzniká v případě, kdy lidé mění svá pracovní místa, migrují za prací do jiného regionu, nebo hledají první zaměstnání po ukončení studia apod. Kotýnková a Němec (2003, s. 123) nazývají tento druh nezaměstnanosti také jako flukтуаční a dodávají, že je standardním typem ekonomického procesu, není dlouhodobá a nepřináší výrazné negativní důsledky.

Strukturální nezaměstnanost

Pokud není nabídka pracovních sil v souladu s poptávkou, hovoříme o nezaměstnanosti strukturální. Ta vzniká v případě, kde je nabídka práce vyšší než poptávka v určité kvalifikační struktuře. Holman (2010, s. 161) říká, že je vyvolána stagnací nebo upadáním jednoho odvětví a růstem jiného. S tím souvisí potřeba přecházení pracovníků, především na základě mobility a také rekvalifikace, která je třeba kvůli technickým změnám a požadavkům.

V odvětví, které se rozvíjí, je nedostatek kvalifikovaných pracovníků a dochází tak k nerovnováze mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Tato nezaměstnanost může mít i dlouhodobější charakter.

Cyklická nezaměstnanost

Dalším typem je cyklická nezaměstnanost. Příčinou je podle Jurečky (2017, s. 160) cyklický pohyb ekonomiky. V období recese většinou dochází ke zvyšování této nezaměstnanosti, a naopak ve fázi expanze nezaměstnanost klesá. Délku trvání ovlivňuje

délka cyklu, ve kterém se ekonomika aktuálně nachází. Oproti strukturální nezaměstnanosti má negativní dopady na všechna odvětví v dané ekonomice a nelze ji řešit rekvalifikacemi, ani migrací pracovníků.

Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost se vyskytuje v odvětvích, která jsou ovlivněna ročním obdobím, především klimatickými podmínkami a počasím. Jedná se především o zemědělství, stavebnictví nebo turismus.

Skrytá a nepravá nezaměstnanost

Mareš (2002, s. 18) k těmto čtyřem předchozím typům nezaměstnanosti přidává ještě takzvanou nezaměstnanost skrytou a nepravou. U skryté nezaměstnanosti jde o pracovníky, kteří nejsou ani zaměstnaní, ani vedení jako nezaměstnaní v evidencích úřadů práce. V případě, že by však měli dostatečně vhodnou nabídku práce, pravděpodobně by ji přijali. Jsou to osoby, které se takzvaně skrývají za jiný status. Jde především o ty pracovníky, kteří na trh práce rezignovali. Jsou to například ženy, které cíleně nastoupily na mateřskou dovolenou. Dále osoby, které začaly studovat nebo ženy v domácnosti.

Nepravou nezaměstnanost představují lidé, kteří místo toho, aby si našli zaměstnání, žádné nehledají, nebo nabízenou práci dokonce odmítají, a na místo toho se snaží co nejvíce využívat sociálních dávek úřadu práce, v tomto případě hlavně podpory v nezaměstnanosti. Obdobným typem osob, které do této kategorie spadají, jsou ti, kteří jsou v evidenci úřadu práce vedeni jako uchazeči o zaměstnání a souběžně s evidencí vykonávají nelegální činnost

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Holman (2010, s. 163) uvádí ještě jiný způsob rozdělení nezaměstnanosti, a to na dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost je taková, při které pracovníci hledají pracovní pozice za vyšší mzdu, než která převládá na trhu práce. Z toho důvodu nemohou práci sehnat, a proto se říká, že jsou dobrovolně nezaměstnaní. Tito pracovníci mají stále určitou motivaci práci hledat, zvláště v případě, že je podpora v nezaměstnanosti nízká, je i doba

dobrovolné nezaměstnanosti relativně nízká. Pokud tito lidé nacházejí jiné alternativní příležitosti, doba dobrovolné nezaměstnanosti se může zvyšovat.

Oproti tomu nedobrovolnou nezaměstnanost charakterizují pracovníci, kteří hledají práci za mzdu mnohdy i nižší než za tu, která na trhu práce převládá. I přesto ale nemohou pracovní uplatnění najít. Míru nedobrovolné nezaměstnanosti ovlivňují podle Holmana (2010, s. 164) například odbory, které brání poklesu mezd, což je v některých případech na škodu. Další příčinou může být uzákoněná minimální mzda, která je závazná a všichni zaměstnavatelé se jí musejí řídit. Tento fakt může vyvolat nezaměstnanost, především u profesí, kde není zapotřebí žádná nebo jen minimální kvalifikace, a kde se mzdy pohybují na nízké úrovni, nebo může postihnout také mladé lidi, kteří po absolvování studia a bez praxe nastupují do práce. Zaměstnavatelé většinou nabízejí nízkou nástupní mzdu, s tím že se po zapracování zvyšuje. Ale v případě změny výše minimální mzdy, si mladí lidé bez praxe shánějí uplatnění podstatně hůř.

Dopady a důsledky pro člověka, který je nedobrovolně nezaměstnaný, jsou horší, než pro pracovníky dobrovolně nezaměstnané. Zatímco tito lidé práci systematicky odmítají, protože hledají stále lepší a lepší uplatnění, člověk, který pracovní místo nemůže získat, i přesto, že by rád pracoval za „jakoukoliv“ mzdu, je pak často frustrovaný, převládají u něj pocity beznaděje a neschopnosti, a také tato situace může vyvolat nemalé existenční problémy.

Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Jak už jsem uváděla na začátku této kapitoly, nezaměstnanost se dělí také podle délky trvání na krátkodobou a dlouhodobou.

Krátkodobá nezaměstnanost nemá výrazné negativní dopady na pracovníky ani na tržní hospodářství dané země. Podle úřadu práce jsou krátkodobě nezaměstnaní lidé ti, kteří si opětovně nacházejí pracovní uplatnění do pěti měsíců od ukončení pracovního poměru. Jsou v hledání práce aktivní, neztrácejí své pracovní návyky ani kvalifikaci a mají stále motivaci k dalšímu rozvoji nebo rekvalifikaci.

Pokud je nezaměstnanost delší než pět měsíců, můžeme říci, že je dlouhodobá. Podle Holmana (2010, s. 166) může mít dlouhodobá nezaměstnanost hned několik příčin. Jde především o přetrvávající stav hospodářské recese, kdy je ekonomika v útlumu, nevytvářejí

se nová pracovní místa, naopak podniky se kvůli této situaci dostávají do problémů a uchylují se k propouštění svých zaměstnanců. Dalšími příčinami podle něj mohou být zejména nemožnost snižování mzdových sazeb, které vycházejí z kolektivních smluv nebo dávky podpory v nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost má velký vliv na psychiku nezaměstnaného člověka. Tito lidé časem ztrácejí jakoukoliv motivaci si práci hledat. Někteří z nich rezignují úplně, stačí jim slevit ze své životní úrovně a „pohodlně přežívat“ s podporou státu. Mnohdy však tento způsob může vést k ekonomickým, až existenčním problémům celé rodiny.

3.5.3 Sociální a ekonomické dopady nezaměstnanosti

Podle Krebse (2015, s. 294) se důsledky nezaměstnanosti dělí na sociální a ekonomické. Ekonomické dopady jsou spojené s tím, že ekonomika neprodukuje tolik, kolik je schopna a dochází tak k mrhání a ztrátě zdrojů. Dochází také k poklesu HPD, což pak výrazně ovlivňuje vývojové možnosti ekonomiky.

Sociální důsledky nezaměstnanosti mají vliv především na chování a životní úroveň nezaměstnaných osob, na jejich rodiny, zdraví a dle Krebse (2015, s. 295) také na strukturaci času. Liší se v závislosti na typu nezaměstnanosti a emočním a psychickým založení jedinců, kterých se týkají.

Ztráta zaměstnání má velký vliv na snižování životní úrovně lidí. Přináší sebou nemalou finanční zátěž pro jednotlivce i celé rodiny. Dlouhodobá nezaměstnanost pak vede k chudobě a v krajních případech až k sociálnímu vyloučení.

V rodinách se pak často setkáváme s narušením partnerských vztahů, se změnou pozice a autority nezaměstnaného. Vliv může mít také na míru sňatečnosti a porodnosti.

Častým jevem u nezaměstnaných osob je stres, který z nezaměstnanosti vyplývá a může citelně ovlivnit jejich zdraví. Pro mnoho lidí je ztráta zaměstnání traumatizujícím zážitkem, se kterým se všichni nedokáží snadno a rychle vyrovnat, zvláště pokud pracovali na jedné pozici větší část svého pracovního života. Tito lidé přicházejí o svůj společenský status, pociťují beznaděj, nepotřebnost, neschopnost a ztrácejí sebedůvěru. Tento stav může vést i k závažnějším zdravotním problémům, psychickým a jiným onemocněním.

3.6 Politika zaměstnanosti

„Státní politika zaměstnanosti představuje činnosti zaměřené na dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“ (Dvořáková, 2007, s. 98)

Politiku zaměstnanosti lze podle Krebse (2015, s. 323) popsat jako soubor opatření potřebných k vytvoření dynamické rovnováhy na trhu práce a pro účelné využívání pracovních sil.

Podle zákona o zaměstnanosti, je cílem politiky zaměstnanosti každého státu snaha o dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti, a ochrana osob před nezaměstnaností.

Politika zaměstnanosti zahrnuje:

- Soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů
- Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- Koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti
- Tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnanosti a trhem práce

Politiku zaměstnanosti lze chápat jako součást politiky hospodářské. Situaci na trhu práce ovlivňuje především ekonomická situace státu. Mezi opatření, které využívají vláda a příslušná ministerstva, pro naplňování cílů aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- *Daňová politika.* Je třeba stanovit takovou daňovou politiku, která se vyhne nadměrnému zatěžování podniků, které by mohlo způsobit jejich neochotu a nezájem vytvářet nová pracovní místa.
- *Veřejné výdaje.* Jedná se především o výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, která přispívá k celkovému zvyšování zaměstnanosti v zemi.
- *Regulační a zákonná opatření.* Jsou to opatření, která mají za cíl chránit tuzemské podniky. Řadíme sem hlavně celní tarify a dovozní kvóty. Také sem patří zákonná opatření týkající se jak zaměstnavatelů, tak zaměstnanců, odborových organizací a institucí trhu práce (Rasovec, 2014, s. 39)

Státní politiku zaměstnanosti a dosahování stanovených cílů realizuje MPSV prostřednictvím Správy služeb zaměstnanosti a úřadů práce. Můžeme ji rozdělit na aktivní a pasivní.

3.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je podle Zadražilové (2010, s. 123) souborem nástrojů, které napomáhají znevýhodněným nezaměstnaným klientům úřadů práce začlenit se do pracovního procesu. Zákon o zaměstnanosti charakterizuje aktivní politiku zaměstnanosti v §104 takto.

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zajišťuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“

Předmětem a hlavní náplní realizace APZ je zvyšování zaměstnanosti a efektivity trhu práce. V následující části práce se pokusím popsat nástroje, kterými je těchto cílů dosahováno. Patří sem:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelné pracovní místo
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí zvýšení stávající, nebo získání nové kvalifikace. Úřad práce využívá tento nástroj pro podporu uchazečů o zaměstnání, pouze pokud jejich kvalifikace neodpovídá současným poptávkám na trhu práce a pomáhá tím zvyšovat jejich flexibilitu a uplatnitelnost. Rekvalifikace probíhá ve vzdělávacích střediscích, se kterými úřad práce spolupracuje. Pokud si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání vybere jiné rekvalifikační zařízení, mluvíme pak o rekvalifikaci zvolené. V tomto případě uhradí úřad práce

rekvalifikační kurz přímo vzdělávacímu středisku, až po předložení dokladu o jeho úspěšném dokončení. (Integrovaný portál MPSV, 2018)

Investiční pobídky

Podle zákona o zaměstnanosti jsou investiční pobídky poskytovány zaměstnavateli jako hmotná podpora při vytváření nových pracovních míst a při realizování rekvalifikace, nebo školení zaměstnanců. Investiční pobídky jsou upraveny v zákoně o zaměstnanosti, a také v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Podle tohoto zákona patří hmotná náhrada zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v oblasti, kde je průměrný podíl nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí nejméně o 50% vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v celé České republice.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou vytvořené pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání, který je dlouhodobě v evidenci úřadu práce a je obtížně umístitelný na trhu práce. Převážně se jedná o uchazeče s nízkou kvalifikací a nedostatečnou praxí, nebo o osoby jinak znevýhodněné na trhu práce.

Společensky účelné pracovní místo

Tento nástroj APZ slouží buď k vyhrazení, nebo zřízení pracovního místa zaměstnavatelem, který chce zaměstnat uchazeče z příslušného Úřadu práce, nebo slouží uchazeči o zaměstnání, který zřídí nové pracovní místo, za účelem provozování samostatně výdělečné činnosti. V prvním případě slouží finanční příspěvek od Úřadu práce k úhradě mezd za zaměstnance, včetně odvodů za zdravotní a sociální pojištění. V případě druhém se jedná o příspěvek na hmotné věci, které uchazeč o zaměstnání potřebuje k výkonu svého podnikání.

Mezi další, ale méně využívané příspěvky patří takzvaný ***překlenovací příspěvek***. Ten je podle §114 zákona o zaměstnanosti poskytován osobě samostatně výdělečně činné, která byla podpořena podle §113 odst. 1, tedy prostřednictvím příspěvku v rámci společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních

nákladů. Poskytuje se po dobu nejdéle pěti po sobě následujících měsíců a jeho výše se odvíjí od průměrné mzdy v národním hospodářství. Žádost o poskytnutí tohoto příspěvku musí uchazeč podat do 30- ti dnů od uzavření dohody o společensky účelném pracovním místě zřízeném za účelem provozování samostatně výdělečné činnosti.

Další formou podpory v rámci APZ je **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**. Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který z důvodu přechodu na nový podnikatelský program, nemůže zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Lze jej poskytovat po dobu maximálně šesti měsíců, a to na částečnou úhradu mezd.

Příspěvek na zapracování může být poskytnut zaměstnavateli, který do pracovního poměru přijímá uchazeče o zaměstnání z Úřadu práce, kterému je věnována zvýšená péče podle §33 zákona o zaměstnanosti. Patří sem osoby znevýhodněné z důvodu věku, zdravotního stavu, péče o dítě, a z dalších vážných důvodů. Výše příspěvku může dosahovat až poloviny minimální mzdy a je poskytován nejdéle po dobu třech měsíců.

Posledním téměř nevyužívaným nástrojem je **příspěvek v době částečné nezaměstnanosti**. Ten lze poskytnout zaměstnavateli, u kterého nastane překážka v práci, nebo práci přeruší živelná pohroma, a není pak schopen přidělovat zaměstnancům práci ve stanoveném rozsahu.

Mezi další nástroje a opatření APZ patří také poradenství a opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením., sdílené zprostředkování zaměstnání a další cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

Konzultační a poradenské činnosti Úřadu práce jsou v současnosti považovány v rámci APZ za klíčové, i když mají zatím spíše doplňkový charakter. Poradenství je určeno zejména uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání. V rámci služeb Úřadu práce je poskytováno zcela bezplatně. Hlavním cílem této aktivity je pomoci se znovu uplatnit na trhu práce a snaha chránit uchazeče před dlouhodobou nezaměstnaností, která vede k demotivaci při hledání nového zaměstnání. Klientům je nabízena pomoc s hledáním pracovního místa, které odpovídá jejich kvalifikaci, dále pomoc se sestavením kvalitního životopisu a motivačního dopisu, příprava na pohovor a zdokonalování se v komunikačních dovednostech. V rámci individuálního poradenství lze využít také

poradenství pro osoby se zdravotním postižením takzvané pracovní rehabilitace. Poradenství využívají i základní a střední školy v rámci přípravy studentů na budoucí povolání. Prezentovány jsou zde aktuální trendy trhu práce a také problematika nezaměstnanosti včetně sociálních a ekonomických aspektů. (Integrovaný portál MPSV, 2018)

Posledním nástrojem APZ je *opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, neboli zřízení chráněného pracovního místa. Podmínky pro zřízení a vymezení chráněného pracovního místa jsou legislativně upraveny v §75 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavateli, který vytvoří pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, náleží příspěvek v maximální výši dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství, za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Podmínkou využití tohoto příspěvku je obsazení chráněného pracovního místa stejnou osobou po dobu tří let.

Součástí APZ je také bilanční a pracovní diagnostika, což jsou nástroje, které pomáhají uchazečům o zaměstnání zjistit, jaká pracovní pozice by pro ně byla nejvhodnější, v jakém oboru by nejspíše našli uplatnění, nebo zda je například vhodné, aby začali podnikat. Tyto metody jsou založeny na identifikaci pracovních a osobnostních předpokladů jedince a pomáhají mu ke vstupu na trhu práce.

Využívání všech výše uvedených nástrojů APZ přispívá k řešení nezaměstnanosti z dlouhodobějšího hlediska. Dá se říci, že nejvíce využívány jsou společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace a veřejně prospěšné práce.

3.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Protikladem APZ je pasivní politika zaměstnanosti (dále jen PPZ), jejímž cílem je vytvářet přijatelné sociální podmínky pro uchazeče, kteří jsou dočasně nezaměstnaní.

Mezi nástroj PPZ patří podle Jírové (2002, s. 58) podpora v nezaměstnanosti a možnost uchazeče předčasně odejít do starobního důchodu.

Hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti upravuje zákon o zaměstnanosti. Definuje podporu v nezaměstnanosti, její výši a podmínky pro její získání. Podle §39 má na podporu v nezaměstnanosti nárok uchazeč, který v rozhodném období, což jsou poslední dva roky před vstupem do evidence, získal

dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Doba, po kterou je pak uchazeči vyplácena podpora se odvíjí od jeho věku, a to následovně:

- do 50 let věku 5 měsíců
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců
- nad 55 let věku 11 měsíců

Výše podpory se pak vypočítává procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl uchazeči přiznán. Výše procentní sazby pro výpočet se liší v závislosti na tom, zda byl uchazeč před podáním žádosti o podporu zaměstnán, vykonával samostatně výdělečnou činnost, nebo byl například na rodičovské dovolené. Výše podpory také závisí na délce podpůrní doby. První dva měsíce 65%, následující dva měsíce 50% a zbývající část 45% z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo z vyměřovacího základu. Pokud však uchazeč bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou, výše sazby je od začátku podpůrní doby 45%. Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí uchazeči o zaměstnání nejdéle 6 měsíců. Po uplynutí této podpůrní doby je příjem uchazečů zajišťován prostřednictvím dávek sociální pomoci, jejichž výše se podle Kaczora (2013, s. 95) odvozuje od stanoveného životního minima.

Podpora v nezaměstnanosti by nikdy neměla dosáhnout takové výše, aby uchazeč ztratil motivaci k nalezení nového zaměstnání, nebo dokonce setrval ve stavu dobrovolné nezaměstnanosti. I to se však stává, a takového případy nejsou ojedinělé. Koncept PPZ nepřichází s řešením problému nezaměstnanosti, pouze ulehčuje uchazečům o zaměstnání překlenout dobu, po kterou jsou vedeni jako nezaměstnaní. Výdaje na vyplácení podpor v nezaměstnanosti výrazně zatěžují státní rozpočet. Proto je velmi důležité, zaměřit se na efektivní využívání nástrojů APZ, podporovat těmito nástroji uchazeče o zaměstnání, a přispívat tak k celkovému snižování nezaměstnaných osob v evidencích úřadů práce. Nástroje APZ jsou z jedné části také financovány ze státního rozpočtu, a z druhé jsou podporovány z Evropského sociálního fondu, z operačního programu Zaměstnanost.

4 Vlastní analýza

Praktická část diplomové práce se zabývá hodnocením trhu práce ve Středočeském kraji, konkrétně v okrese Praha – západ, z pohledu zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Je zaměřena na problematiku trhu práce v kraji, a podrobněji pak na zhodnocení celkového stavu trhu práce v okrese. Informace pro zpracování praktické části jsou čerpány převážně z Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, a ze statistik o stavu a vývoji trhu práce, zpracovávaných krajskou pobočkou Úřadu práce v Příbrami a Českým statistickým úřadem.

4.1 Situace na trhu práce ve Středočeském kraji

4.1.1 Specifikace Středočeského kraje

Středočeský kraj je z hlediska rozlohy, počtu obcí a počtu obyvatel největším krajem u nás. Z názvu samotného je patrné, že je situován ve středu Čech, což velmi pozitivně ovlivňuje jeho ekonomickou situaci. Kraj svou rozlohou, která k 31. 12. 2016 činila 10 929 km², zaujímal téměř 14% území České republiky. Kromě krajů na Moravě a kraje Karlovarského, sousedí se všemi ostatními, a jak je patrné z níže uvedeného obrázku, Prahu zcela obklopuje. Středočeský kraj je rozdělen na 12 okresů, jsou to okresy Příbram, Benešov, Kutná Hora, Kolín, Nymburk, Mladá Boleslav, Mělník, Kladno, Rakovník, Beroun, Praha – západ a Praha – východ. Největším podle rozlohy je okres Příbram (14,3% rozlohy kraje), kde se nachází i krajská pobočka Úřadu práce. Naopak nejmenším je okres Praha – západ, ten zaujímá pouhých 5,3% rozlohy kraje. V roce 2016 bylo na území kraje 1 144 obcí, přičemž nejvíce jich připadalo na okresy Mladá Boleslav a Příbram (120 obcí), a nejméně pak na okres Mělník (69 obcí). Mezi největší města v kraji patří Příbram, Kutná Hora, Kolín, Kladno a Mladá Boleslav. Jako jediný kraj nemá své krajské město, krajský úřad tak sídlí v Praze. (ČSÚ, 2018)

Obrázek 7: Územní členění Středočeského kraje



Zdroj: INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018*. [online]. [cit. 20-10-2018]. Praha. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocnizprava_o_situaci_na_tp_2017.pdf>

K 30. 6. 2018 žilo ve Středočeském kraji celkem 1 360 809 obyvatel, z toho bylo 672 304 mužů a 688 505 žen. Nejlidnatějším okresem byla s počtem 178 696 obyvatel Praha – východ. Přes 100 000 obyvatel pak žilo také v okresech Praha – západ, Mladá Boleslav, Kladno, Příbram a Mělník. Naopak nejnižší lidnatost měl okres Rakovník, kde žilo necelých 56 tisíc obyvatel. Nejvyšší hustota obyvatel se vyskytuje v okresech, které mají silné sociálně – ekonomické vazby na hlavní město. Patří sem především okresy Praha – západ, Praha – východ, a také Kladno s hustotou přes 200 obyvatel na km². Nejnižší hustota je pak v okresech Rakovník, Příbram a Benešov, kde nepřesahuje 70 obyvatel na km². V devadesátých letech minulého století se demografický vývoj Středočeského kraje začal výrazně měnit. Zapříčinila to především výstavba satelitních oblastí na periferiích Prahy. Díky stěhování tak každoročně pravidelně přibývá počet obyvatel, zejména mladých lidí s rodinami. Na základě toho dochází ke snižování přirozeného úbytku a dokonce se v kraji od roku 2006 rodí více dětí, než kolik umírá osob. Přesto, že je Středočeský kraj nejmladším v České republice (průměrný věk 41 let),

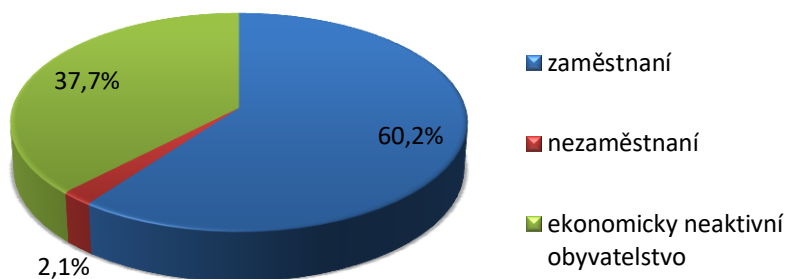
nevyhnul se celorepublikovému trendu v oblasti stárnutí populace, a i zde od roku 2015 převažují osoby ve věku 65 let a více, nad osobami ve věku do 14 let.

Strategická poloha a hustá dopravní síť zaručují úzkou vazbu s hlavním městem, což významně ovlivňuje ekonomickou situaci v kraji. Ten je pro Prahu zdrojem pracovních sil, zásobuje ji potravinami, a jejím občanům také poskytuje svůj rekreační potenciál. Severovýchodní část kraje se vyznačuje rostlinnou výrobou. Jedná se o pěstování nejrůznějších plodin, především pšenice, ječmene, cukrovky, luštěnin a chmele, a v příměstských oblastech pěstováním ovoce a zeleniny. Pro kraj je charakteristická i průmyslová výroba, zejména strojírenství, automobilový průmysl, chemický průmysl a potravinářství. Vysoký podíl na celkové zaměstnanosti v kraji má sektor služeb, ve kterém pracuje šest z deseti zaměstnaných obyvatel kraje. (Integrovaný portál MPSV, 2018)

4.1.2 Zaměstnanost ve Středočeském kraji

Pro účely posouzení zaměstnanosti v kraji, dělíme obyvatele na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Do první kategorie spadají zaměstnané i nezaměstnané osoby ve věku 15-64 let. Druhou kategorií reprezentují lidé ve starobním důchodu, studenti a děti do 15 let. Rozdělení populace Středočeského kraje na tyto dvě skupiny zobrazuje následující graf.

Graf č. 1: Rozdělení obyvatel Středočeského kraje podle ekonomické aktivity



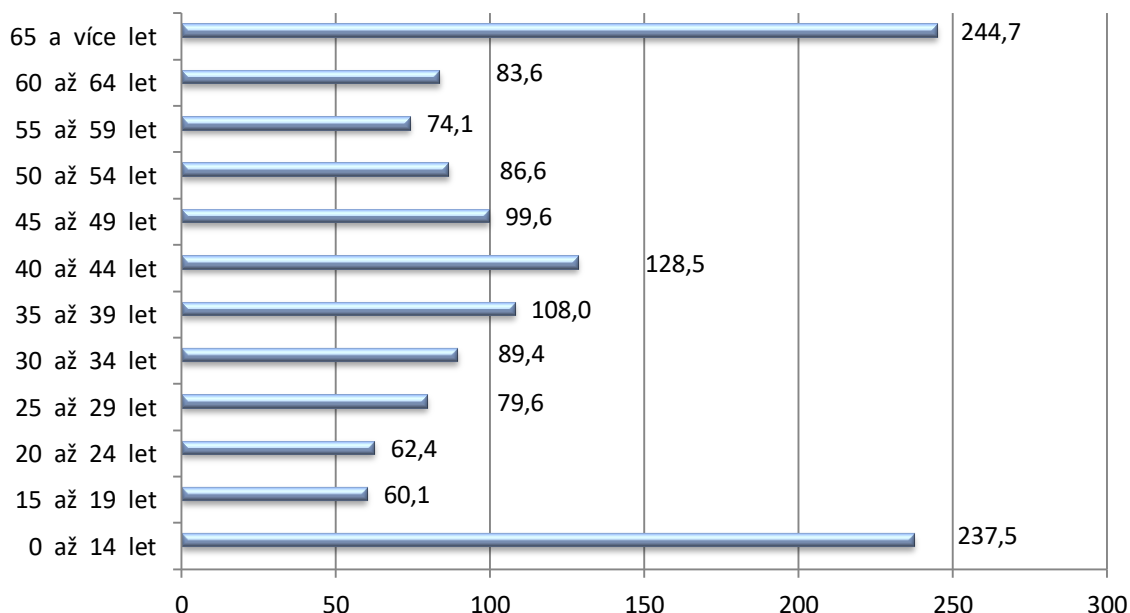
Zdroj: vlastní zpracování

Celkový počet obyvatel Středočeského kraje byl k poslednímu dni loňského roku 1 360 809 osob. Z toho ekonomicky aktivních osob bylo 847 784 (62,3%) a ekonomicky neaktivních 513 025 (37,7%).

Ekonomicky aktivní skupinu obyvatel dále dělíme na zaměstnané a nezaměstnané. Počet zaměstnaných v hlavním zaměstnání ve druhém čtvrtletí tohoto roku činil 681 100 osob. Z toho bylo 376 000 mužů a 305 100 žen. Podle nejnovějších údajů Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) bylo v tomto období ve Středočeském kraji 14 500 (2,1%) nezaměstnaných osob, 5 200 mužů a 9 300 žen.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo je z jedné části tvořeno osobami ve věku 0-14let. V kraji reprezentuje tuto skupinu celkem 237 500 obyvatel (18,7%). Druhou část skupiny s počtem 244 700 (19%) osob představují lidé ve věku 65 a více. V následujícím grafu je vyobrazen přehled počtu obyvatel všech věkových kategorií v kraji za druhé čtvrtletí letošního roku.

Graf č. 2: Věková struktura obyvatelstva Středočeského kraje (v tis.)

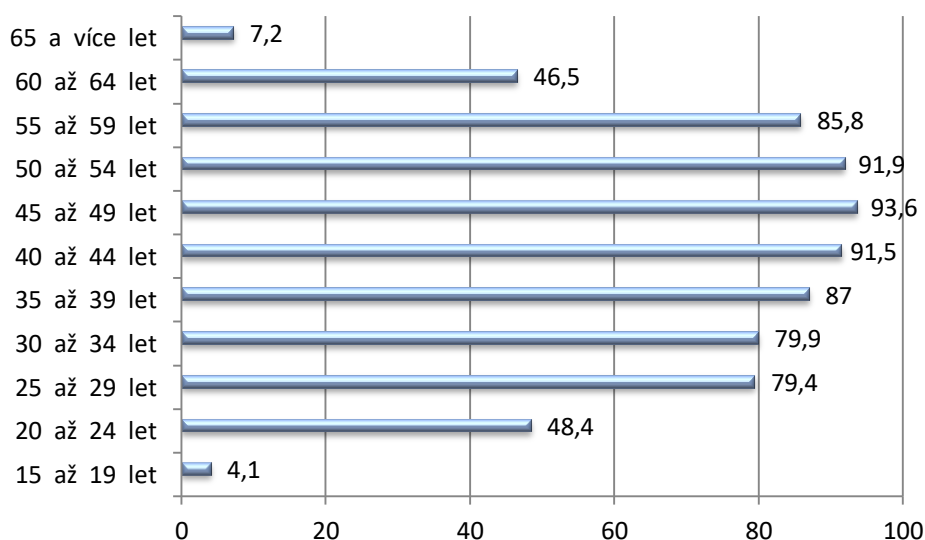


Zdroj: vlastní zpracování

Skupina osob ve věku 65+ je nejpočetnější skupinou kraje a výhledově lze očekávat stále větší nárůst. Početně také roste kategorie osob ve věku 55-64let. Naopak počty dětí do 14let a další skupiny obyvatel do 54let věku postupně klesají.

Míra zaměstnanosti vyjadřuje počet zaměstnaných osob k celkovému počtu obyvatel. Ve druhém čtvrtletí letošního roku dosahovala ve Středočeském kraji 61%. Oproti loňskému roku se tak zvýšila o jeden procentní bod. Míru zaměstnanosti podle věkové struktury obyvatelstva zachycuje následující graf.

Graf č. 3: Míra zaměstnanosti dle věkové struktury obyvatelstva Středočeského kraje (v %)

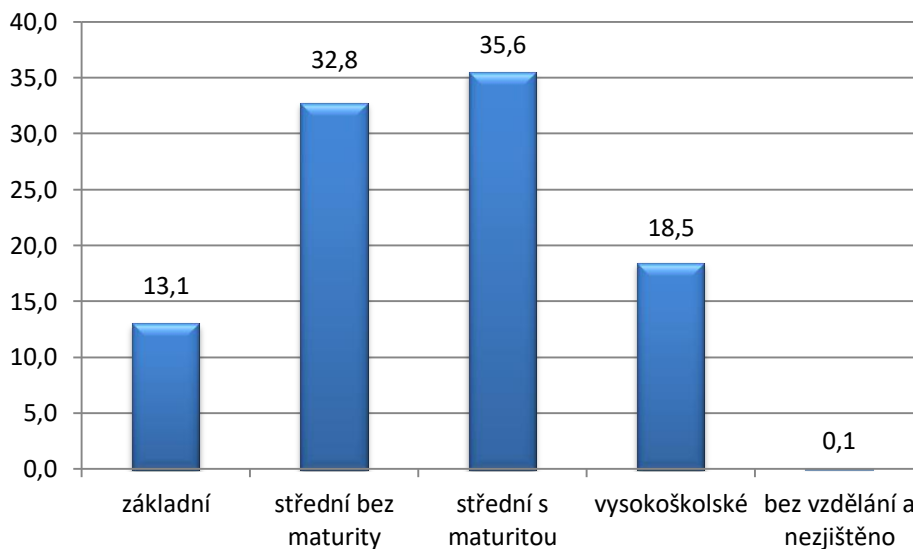


Zdroj: vlastní zpracování

Nejvyšší míru zaměstnanosti ve Středočeském kraji, mají podle statistiky lidé ve věku 45 - 49 let (93,6%). Oproti tomu nejnižší míru zaměstnanosti mají mladí lidé od 15 do 19 let (4,1%).

Zaměstnanost ve Středočeském kraji ovlivňuje nejen věková, ale také vzdělanostní struktura jeho obyvatel. Kvalitní propojení sféry vzdělávání a pracovního trhu je nezbytné pro zajištění trvalého rozvoje ekonomiky a celé společnosti. V rámci vzdělávání je potřeba připravovat pracovní sílu, která bude vstupovat na trh práce, tak aby byla na tomto trhu dobře uplatnitelná, uměla flexibilně reagovat na měnící se podmínky a nové trendy, a v neposlední řadě, aby byla schopna se dále rozvíjet a vzdělávat.

Graf č. 4: Vzdělanostní struktura obyvatel Středočeského kraje (v %)

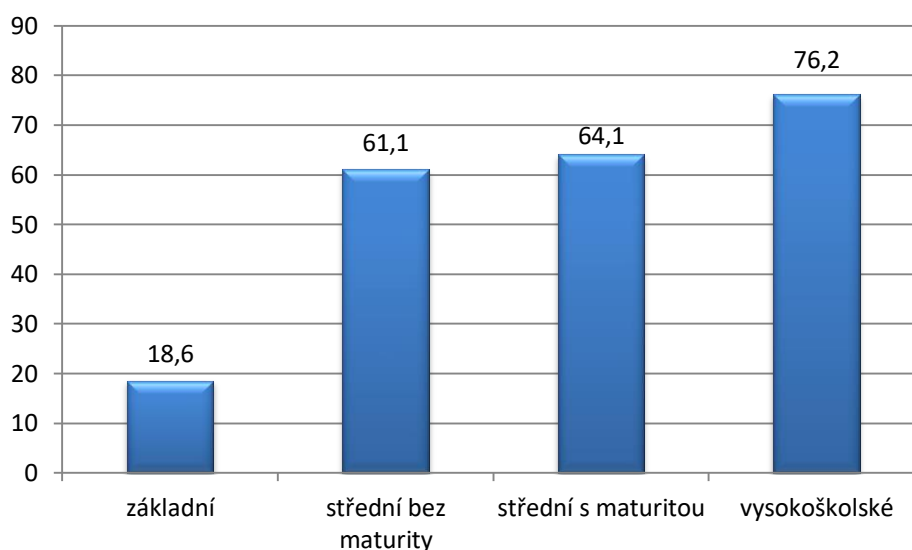


Zdroj: vlastní zpracování

Celkový počet obyvatel starších 15let je ve Středočeském kraji 1 116 600. Podle dosaženého vzdělání zauímají nejpočetnější skupinu, s 35,6% (397 tis.), osoby se středním vzděláním zakončeným maturitní zkouškou. O téměř 3% méně, s celkovým počtem 366 200 čítá skupina se středním vzděláním bez maturity. Vysokoškolsky vzdělaných obyvatel je pak 18,5% (206,3 tis.), a nejméně početnou kategorii tvoří lidé se základním vzděláním (145,9 tis.).

Vzdělanostní struktura ve všech krajích České republiky prošla za posledních deset let velkými změnami. Postupně se zvyšuje počet vysokoškolsky vzdělaných obyvatel a snižuje se počet těch se základním vzděláním. Mezi kraje s největšími rozdíly patří Praha, Jihomoravský kraj, a také kraj Středočeský. I přes to, že dochází k pozitivním změnám ve vzdělanostní struktuře obyvatel, počty vysokoškolsky vzdělaných jsou zatím pod průměrem Evropské Unie. Následující graf ukazuje míru zaměstnanosti Středočeského kraje podle dosaženého vzdělání.

Graf č. 5: Míra zaměstnanosti dle vzdělanostní struktury obyvatelstva Středočeského kraje (v %)

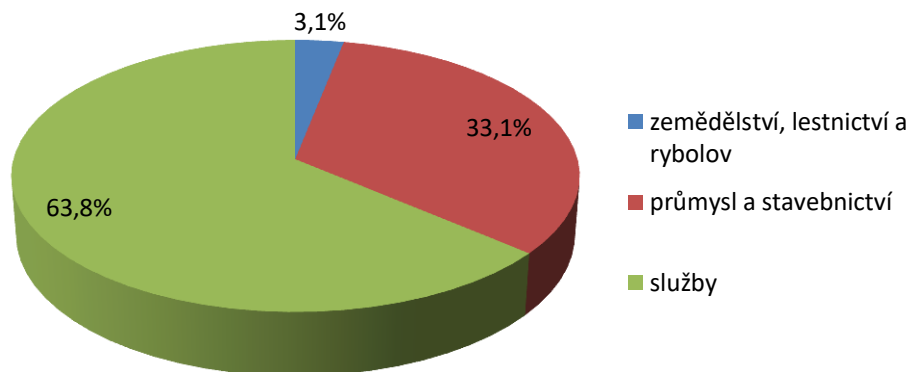


Zdroj: vlastní zpracování

Nejvyšší míry zaměstnanosti podle statistiky dosahuje vysokoškolsky vzdělané obyvatelstvo, u kterého stoupla meziročně o 1,4% bodu. Výrazně se také oproti loňskému roku zvýšila zaměstnanost u osob se středním vzděláním bez maturity, a to o 1,6% bodu. Na stejné úrovni pak zůstala zaměstnanost u obyvatel se středním vzděláním s maturitou, a u osob se základním vzděláním se zvedla o necelý jeden procentní bod. (ČSÚ, 2018)

Vývoj celkové zaměstnanosti se odráží také v odvětvové struktuře pracujících obyvatel. Sektory národního hospodářství dělíme na primární, sekundární a terciální. V primárním sektoru (zemědělství, lesnictví a rybářství) je zaměstnáno nejméně osob ze všech odvětví. Ve Středočeském kraji na tento sektor připadá 21 400 (3%) pracovníků z celkového počtu 681 100 osob. Sekundární sektor, tedy průmysl a stavebnictví, zaměstnává 225 100 (33%) pracovníků a nejvíce zaměstnaných v současnosti připadá na sektor terciální (služby). Zde pracuje 434 600 (64%) obyvatel kraje.

Graf č. 6: Sektorová zaměstnanost ve Středočeském kraji



Zdroj: vlastní zpracování

Za posledních dvacet let se výrazně zvýšil podíl podnikajících osob. Údaje za druhé čtvrtletí letošního roku ukazují, že nejvíce podnikají obyvatelé Prahy a Středočeského kraje. Zvyšování počtu podnikatelských subjektů ve Středočeském kraji je způsobeno především propojením s hlavním městem. Výrazná část podnikajících osob z Prahy tak přesouvá své trvalé bydliště do okresů Praha – západ a Praha – východ, kde je v současnosti míra podnikatelské aktivity největší. V kraji je evidováno celkem 339 512 ekonomických subjektů. 273 709 (80,6%) z celkového počtu pak připadá na fyzické osoby a 65 803 (19,4%) na právnické osoby. (ČSÚ, 2018)

Nejvýznamnějším zaměstnavatelem, s největším počtem pracovníků, který má sídlo ve Středočeském kraji, je společnost ŠKODA AUTO a.s. K poslednímu dni loňského roku zaměstnávala 22 554 osob. Společnost se v roce 2017 výrazně podílela na zlepšování zaměstnanosti, především v okrese Mladá Boleslav. V souvislosti s výrobou nových modelů automobilů a zvyšování kapacity výroby stoupl počet pracovníků meziročně o 2 468 osob. V kraji bylo evidováno celkem třicet ekonomických subjektů s počtem pracovníků vyšším než jeden tisíc. V následující tabulce jsou tyto společnosti uvedeny a seřazeny abecedně podle okresu, ve kterém mají svá sídla.

Tabulka č. 1: Největší zaměstnavatelé se sídlem ve Středočeském kraji k 31. 12. 2017

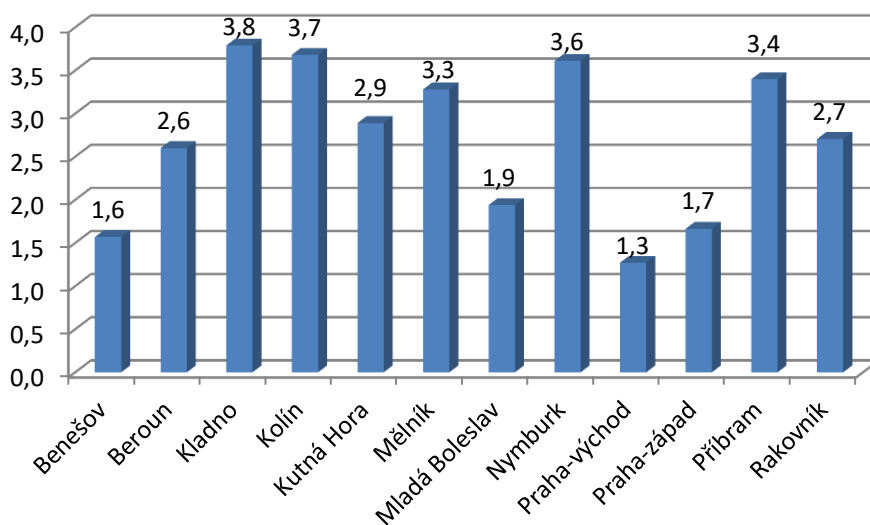
OKRES	SPOLEČNOST
Benešov	Sellier&Bellot, a.s.
Beroun	TIPSPORT, a.s. Lagardere Travel Retail, a.s. Carrier Refrigeration Operation Czech Rep., s.r.o. GZ Media, a.s. KOSTAL CR, spol. s.r.o.
Kladno	LEGO Production, s.r.o. Oblastní nemocnice Kladno, a.s., nemocnice Středočeského kraje Zdravotnická záchranná služba Středočeského kraje, p. o.
Kolín	Oblastní nemocnice Kolín, a.s., nemocnice Středočeského kraje Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s.r.o.
Kutná Hora	Foxconn Technology CZ, s.r.o. Philip Morris ČR, a.s.
Mělník	Bidfood Czech Republic, s.r.o.
Mladá Boleslav	Oblastní nemocnice Ml. Bol., a.s., nemocnice Středočeského Kraje ŠKODA AUTO, a.s. MAHLE Behr Mnichovo Hradiště, s.r.o.
Praha – východ	REHAU Automotive, s.r.o. TRW-Carr, s.r.o. Mountfield, a.s. BILLA, spol. s.r.o. AERO Vodochody AEROSPACE, a.s. Penny Market, s.r.o. PPL CZ, s.r.o. Teta drogerie a lékárny ČR, s.r.o.
Praha – západ	Amazon Logistic Prague, s.r.o. Řízení letového provozu ČR, státní podnik SCHENKER spol. s.r.o.
Příbram	Oblastní nemocnice Příbram, a.s.
Rakovník	VALEO AUTOKLIMATIZACE, k. s.

Zdroj: vlastní zpracování

4.1.3 Nezaměstnanost ve Středočeském kraji

Podíl nezaměstnaných osob na ekonomicky aktivním obyvatelstvu patří ve Středočeském kraji mezi nejnižší v České republice. Existují zde však výrazné meziokresní rozdíly, které vycházejí z polohy okresů, v souvislosti s blízkostí hlavního města. K 30. 9. 2018 byl podíl nezaměstnaných osob v ČR celkem 3% a počet uchazečů v evidenci úřadu práce činil 224 331 osob. Ve Středočeském kraji podíl nezaměstnaných dosahoval 2,6%.

Graf č. 7: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Středočeského kraje (v %)



Zdroj: vlastní zpracování

V grafu jsou uvedeny rozdíly mezi jednotlivými okresy. U pěti z nich byl zaznamenán podíl nezaměstnaných osob téměř shodný nebo vyšší než je celorepublikový průměr. Jedná se o okresy Kladno (3,8%), Kolín (3,7%), Nymburk (3,6%), Příbram (3,4%) a Mělník (3,3%). Nejnižší podíl nezaměstnaných osob vykazuje okres Praha – východ (1,3%). V září tohoto roku činil podíl nezaměstnaných žen 3% a nezaměstnaných mužů 2,3%.

K 30. 9. 2018 byl počet uchazečů o práci ve Středočeském kraji celkem 25 134. Oproti stejnému období minulého roku tak klesl o 5 121 osob. Z celkového počtu osob vedených v evidenci úřadu práce bylo 22 904 dosažitelných ve věku 15 - 64let, to je o 5 486 méně, než v září loňského roku. Počet žen v evidenci byl na konci sledovaného měsíce 14 127, což představuje nadpoloviční podíl z celkového počtu uchazečů (56,2%). Dále bylo mezi uchazeči o zaměstnání 3 754 (14,9%) osob se zdravotním postižením a 1 462 (5,8%) absolventů.

Dlouhodobě nezaměstnaných bylo v evidenci celkem 4 200. Z toho bylo 1 600 osob ve věku 15 – 29 let, 1 100 osob ve věku 30 – 44 let, a 1 500 uchazečů ve věku 45 – 59 let. Nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných bylo mezi lidmi se středním vzděláním bez maturity, a to celkem 1 600 osob. 1 400 uchazečů se středním vzděláním s maturitou, a 1 200 osob

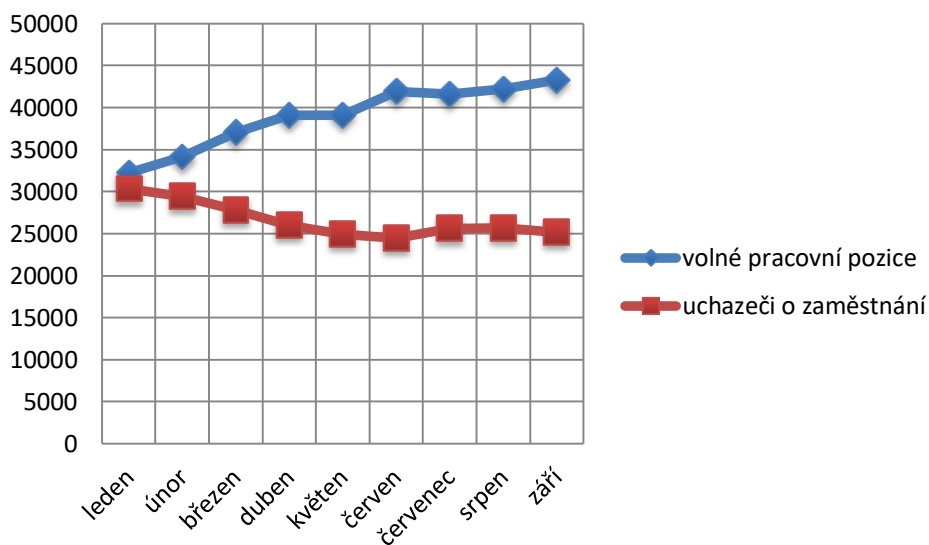
se základním vzděláním. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými se nevyskytují žádní vysokoškolsky vzdělaní lidé.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo k poslednímu září letošního roku 34,3% (8633 osob) ze všech uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci Úřadu práce ve Středočeském kraji. (ČSÚ, 2018)

4.1.4 Struktura a počet volných pracovních míst ve Středočeském kraji

Zatím co počet uchazečů o zaměstnání více méně stále klesá, počet volných pracovních míst od roku 2014 postupně roste. V současnosti Úřad práce eviduje 43 298 pozic, což je o 16 291 více než na konci stejného období loňského roku. V následujícím grafu jsou vyobrazeny data za uplynulé měsíce letošního roku v porovnání s vývojem počtu uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 8: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních pozic ve Středočeském kraji

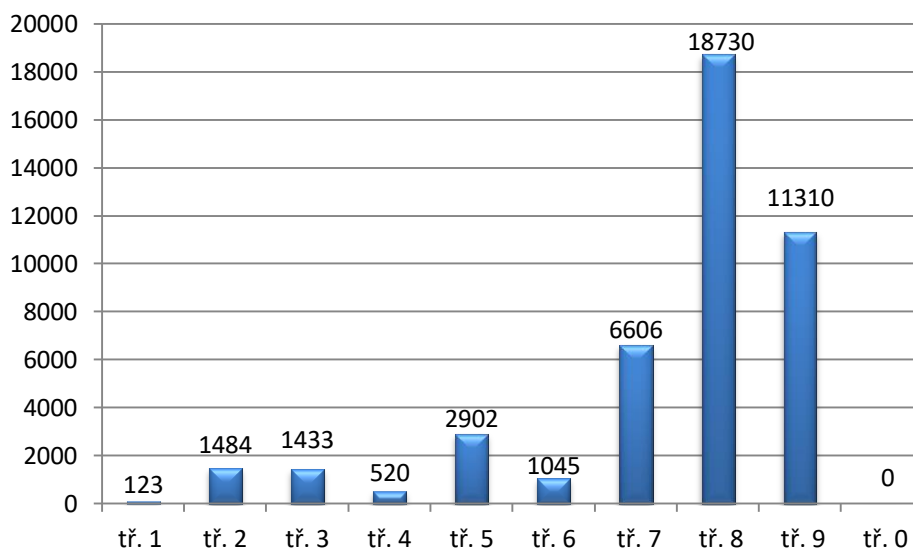


Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce volných pracovních pozic, celkem 18 730, připadá podle kategorizace CZ – ISCO na 8. hlavní třídu, což jsou montéři a lidé pracující jako obsluha strojů a zařízení. Druhou nejpočetnější skupinou s počtem 11 310 jsou pomocní a nekvalifikovaný dělníci, tedy 9. hlavní třída. Další kategorii (7. hlavní třídu) představují

s počtem 6 606 volných pracovních míst, řemeslníci a opraváři. Naopak nejmenší počet, 123 volných pozic, je mezi zákonodárci a řídicími pracovníky (1. hlavní třída), a v hlavní třídě 0, což jsou zaměstnanci v ozbrojených silách, není evidována žádná volná pracovní pozice. (Integrovaný portál MPSV, 2018)

Graf č. 9: Přehled volných pracovních pozic ve Středočeském kraji podle klasifikace CZ – ISCO



Zdroj: vlastní zpracování

Z celkového počtu volných pracovních pozic bylo k 30. 9. 2018 nahlášených 1 413 míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením, a 10 136 pro absolventy a mladistvé. U více než poloviny nahlášených volných míst (69, 58%) je podle statistiky požadováno pouze dosažené základní vzdělání.

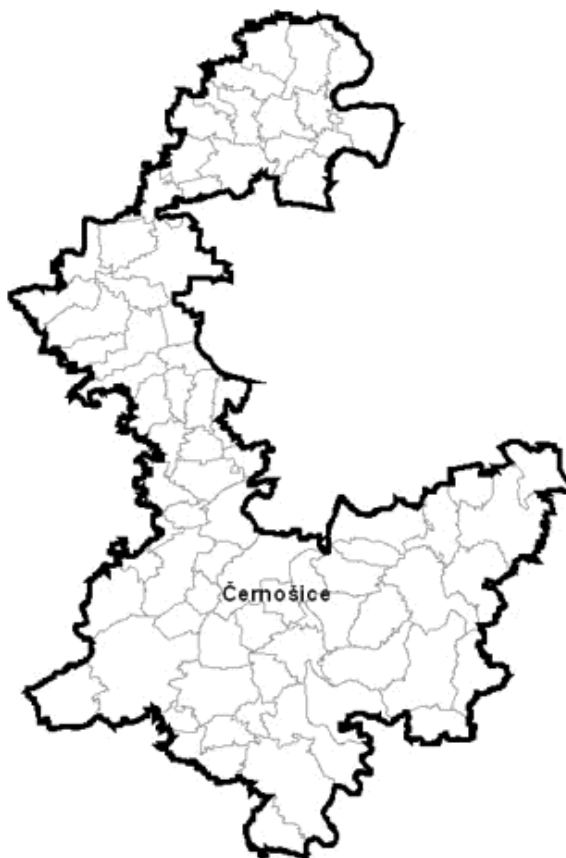
V evidenci volných pracovních pozic úřadu práce jsou také nahlášena místa pro cizí státní příslušníky, takzvaně na zaměstnaneckou kartu. Ta slouží jako povolení k zaměstnávání osob ze zemí Evropské Unie. Z celkového počtu bylo takto nahlášeno 20 273 volných pracovních míst. Nejvíce pak v okresech Praha – východ (4 630) a Mladá Boleslav (4 114). Další 94 pozic bylo pro cizí státní příslušníky ze zemí mimo Evropskou Unii, kteří pro vykonávání práce potřebují takzvanou Modrou kartu.

4.2 Aktuální situace na trhu práce v okrese Praha – západ

4.2.1 Charakteristika okresu

Okres Praha – západ, jak už z názvu vyplývá, obepíná naše hlavní město ze západu. Rozlohou 580 km² je tento okres nejmenším ve Středočeském kraji a zaujímá pouze 5,3% z jeho celkové rozlohy. Východní hranice okresu je nejdelší a sousedí právě s Prahou. Severovýchodní a jihovýchodní část sousedí s okresem Praha – východ, na jihu s okresy Příbram a Benešov, na západě s Berounem a Kladnem, a na severu s okresem Mělník.

Obrázek 8: Administrativní členění okresu Praha - západ



Zdroj: ČSÚ. *Okres Praha - západ*. [online]. [cit. 30-12-2018]. Praha. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xs/okres_praha_zapad>

Okres Praha – západ se hustotou obyvatelstva řadí k nejvíce osídleným okresům kraje. Počet obyvatel podle ČSÚ je 142 910, což je více než 10% obyvatel celého Středočeského kraje.

Okres je v současnosti tvořen celkem 79 obcemi, z nichž 10 je přiznán statut města. Jsou to Černošice, které mimo jiné zastávají také pozici obce s rozšířenou působností, dále pak Jesenice, Roztoky, Hostivice, Mníšek pod Brdy, a Jílové u Prahy, což jsou také obce s pověřeným obecním úřadem. Dalšími městy jsou Rudná, Dobřichovice, Řevnice a Libčice nad Vltavou. V okrese jsou také dva městysy, a to Davle a Štěchovice.

Okres Praha – západ společně s okresem Praha - východ zaujímá ve Středočeském kraji jedinečné postavení, což dokazuje většina sociálně - ekonomických charakteristik. Tyto dva okresy hlavní město zcela obklopují, a jsou pro něj zdrojem pracovních sil, doplňují pražský průmysl, stavebnictví a služby, a vytvářejí zázemí pro rekreaci. V obou okresech probíhá v posledních letech proces takzvané suburbanizace, stěhování ekonomicky silnějšího pražského obyvatelstva, s cílem zlepšení kvality bydlení. V důsledku toho dochází k výraznému nárůstu obyvatel, což sebou přináší řadu problémů, které je třeba řešit. Trendem poslední doby je stěhování hlavně mladých lidí, kteří zde zakládají své rodiny. Problémem je pak nedostatečná kapacita především vzdělávacích a zdravotnických zařízení. V důsledku stěhování se také okresy Praha – západ a Praha – východ staly oblastmi s nejvyšší kapacitou bytové výstavby.

Okresem prochází významné dálniční tahy vedoucí do Prahy ze západu a z jihu republiky. Také jím prochází III. železniční koridor, a další železniční tratě propojující oblasti Středočeského kraje s Prahou, především pak Berounsko, Kladensko a Rakovnicko.

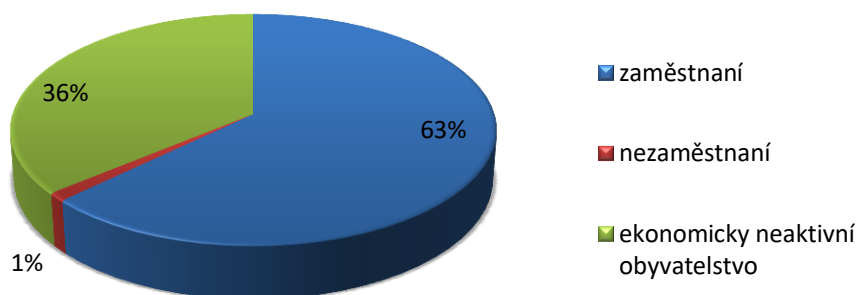
Pro potřeby podrobnějšího sledování problematiky trhu práce z hlediska územního rozložení, je okres podle úřadu práce rozdělen na pět mikroregionů. Je to Hostivicko, Černošicko, Roztocko, Jílovsko a Mníšecko. Žádný z mikroregionů ani z daleka nedosahuje celostátní úrovně míry nezaměstnanosti, a mezi jednotlivými regiony již neexistují výrazné rozdíly, jako v minulých letech.

4.2.2 Zaměstnanost v okrese

Podle posledních dostupných údajů ČSÚ z 31. 12. 2017, týkajících se obyvatelstva okresu, zde žilo 142 910 trvale hlášených osob. Z toho 69 975 mužů a 72 935 žen.

Ekonomicky aktivní část obyvatel tvoří 91 463 osob (63%) a ekonomicky neaktivních obyvatel je pak celkem 51 447 (36%). Uvedené hodnoty jsou vyobrazeny v následujícím grafu, a jsou téměř shodné s údaji o ekonomické aktivitě osob žijících v celém Středočeském kraji. (ČSÚ, 2019)

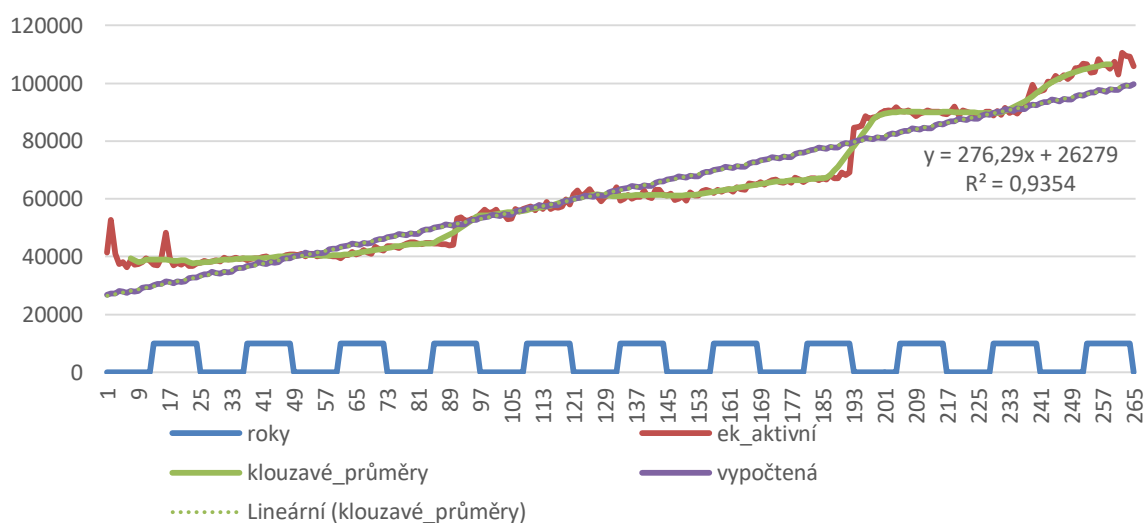
Graf č. 10: Rozdělení obyvatel okresu Praha – západ podle ekonomické aktivity



Zdroj: vlastní zpracování

Ekonomicky aktivní skupinu obyvatel dále dělíme na zaměstnané a nezaměstnané. Podle údajů z prosince 2018, které uvádí Integrovaný portál MPSV, vyplývá, že počet nezaměstnaných uchazečů o práci stále klesá. V tomto období se dostal na hodnotu 1 638 (1%) osob. S vývojem počtu uchazečů o zaměstnání souvisí celkový vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel okresu Praha – západ. V tabulce 2 v příloze a v následujícím grafu jsou zaznamenána a znázorněna data vývoje.

Graf č. 11: Vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel okresu Praha - západ



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že počet ekonomicky aktivních obyvatel stále roste s jasným lineárním trendem $R^2 = 0,9354$. Hodnota tohoto koeficientu ukazuje, že nalezená funkce dobře vysvětluje variabilitu trendové složky. Nalezená funkce ukazuje na průměrný nárůst okolo 280 nových ekonomicky aktivních obyvatel každý měsíc. Pro nejbližší období tedy můžeme předpokládat další nárůst. I přes to, že zde stoupá počet převážně mladých lidí s dětmi, věková struktura obyvatelstva se mění podobně jako v celém Středočeském kraji. Nezastavitelně se tak mění poměr ekonomicky závislých skupin občanů k osobám ekonomicky aktivním, což se začíná promítat nejen v našem sociálním a zdravotním systému, ale také na trhu práce, kde je potřeba stávající situaci rychle a efektivně řešit. Stárnutí populace ovlivňuje především nízká porodnost a prodlužování průměrné délky života.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří děti ve věku 0 - 14 let, celkem jich je 29 663, a senioři nad 65 let v celkovém počtu 21 784 osob. Skupina obyvatel nad 65let dlouhodobě roste v celé republice, a ani v okrese Praha – západ tomu není jinak. Naopak počty osob v kategorii do 15 let věku, oproti průměru ve Středočeském kraji, stále stoupají. Je tomu především z důvodu stěhování mladých lidí, převážně Pražanů s malými dětmi. Snižuje se tak průměrný věk obyvatelstva okresu, který je v současné době necelých 39 let.

Podobně je na tom pouze okres Praha – východ. V ostatních okresech Středočeského kraje se průměrný věk obyvatel pohybuje mezi 41 a 43 rokem.

Regionální trh práce je výrazně ovlivněn také podnikatelským prostředím, které vytváří poptávku po pracovní síle. Registr ekonomických subjektů eviduje celkem 43 287 ekonomických subjektů se sídlem v okrese Praha – západ. U 58,9% z nich je zjištěna aktivita. Více ekonomických subjektů ve Středočeském kraji má pouze okres Praha - východ. Z uvedeného celkového počtu je 76% fyzických osob, převážně živnostníků (91,8%) a 24% právnických osob, především obchodních společností (70,4%). Pouze 19,3% ekonomických subjektů má nějaké zaměstnance. Podle počtu zaměstnanců tyto subjekty můžeme rozdělit na čtyři kategorie. Nejvíce ekonomických subjektů v okrese, tedy 82,4%, má od 1 – 9 zaměstnanců. Malých podniků, s 10 – 49 zaměstnanci je 14,1%. Následují střední podniky (2,8%), které mají 50 – 249 pracovníků, a pak velké podniky, které mají nad 250 pracovníků. Těch je podle statistiky v okrese pouhých 0,7%. Ekonomické subjekty lze rozdělit také podle převažující ekonomické činnosti. V okrese Praha – západ, stejně jako v celém Středočeském kraji, jich je nejvíce v oblasti obchodu a nejméně v zemědělství, lesnictví a rybolovu.

Největším zaměstnavatelem okresu z hlediska počtu zaměstnanců je Amazon Logistic Prague, s.r.o. Společnost, se sídlem v Dobrovízi, se zabývá logistickými a skladovacími službami, a k 31. 12. 2017 zde bylo zaměstnáno 5 028 osob. Mezi další velké zaměstnavatele patří, s počtem 1 278 zaměstnanců, společnost SCHENKER s.r.o., a Řízení letového provozu České republiky s. p. v Jenči, s 989 zaměstnanci.

Aktivní politika zaměstnanosti v okrese

Náklady na APZ rok od roku klesají, respektive klesá počet přidělovaných peněz. Je to především z důvodu nízké a stále klesající nezaměstnanosti a malého počtu osob vedených v evidencích úřadu práce. Přidělování prostředků do rozpočtů jednotlivých úřadů práce vykonává Správa služeb zaměstnanosti. Výše prostředků závisí především na počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadu práce, dále na míře nezaměstnanosti, počtu uchazečů do 25 let, počtu uchazečů nad 50 let, osob se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaných osob, a na počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Celkové náklady na APZ činili v loňském roce 2 050 000 korun. 750 000 korun bylo přiděleno ze

státních peněz a zbytek, tedy 1 300 000 z prostředků Evropského sociálního fondu (dále jen ESF). K poklesu vynaložených prostředků došlo u nejvíce využívaných nástrojů APZ, tedy u společensky účelných pracovních míst, a i u veřejně prospěšných prací, což souvisí právě s klesající nezaměstnaností a příznivou situací na trhu práce. Výši vynaložených prostředků ovlivňují i zpřísnující se podmínky pro dosažení příspěvku ze strany uchazeče o zaměstnání. Jde především o délku jeho evidence a věk.

V rámci APZ, mimo rekvalifikací, bylo v okrese Praha – západ za období od ledna do prosince loňského roku vytvořeno celkem 110 pozic. 34 míst bylo podpořeno z národních prostředků, a zbylých 76 z peněz ESF, z operačního programu Zaměstnanost. Celkem bylo v loňském roce podpořeno 60 společensky účelných pracovních míst (SÚPM), a 16 míst na veřejně prospěšné práce (VPP). Z národních prostředků bylo takto vytvořeno 14 míst na veřejně prospěšné práce, 9 společensky účelných pracovních míst, a 11 společensky účelných pracovních míst vytvořených za účelem provozování samostatně výdělečné činnosti.

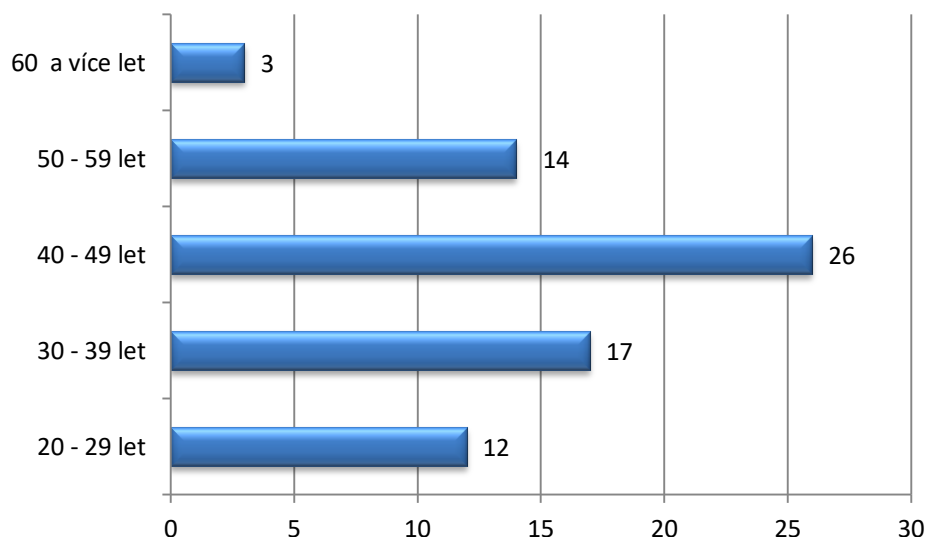
Do rekvalifikačních kurzů bylo v roce 2018 zařazeno celkem 63 uchazečů o zaměstnání a 12 osob evidovaných jako zájemci o zaměstnání. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo 45 žen a 1 absolvent. Rekvalifikaci úspěšně ukončilo 59 osob a 39 z nich posléze našlo práci, nebo zahájilo samostatně výdělečnou činnost. Kromě třech rekvalifikačních kurzů byly všechny podpořeny z prostředků ESF. Do rekvalifikace bylo zařazeno také 12 zájemců o zaměstnání a všichni kurz úspěšně dokončili. Rekvalifikaci zaměstnanců nevyužil v loňském roce nikdo.

Nejčastěji se rekvalifikačních kurzů účastnily osoby s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (26 osob). Dále vysokoškolsky vzdělaní lidé, celkem 23 osob. Uchazeči a zájemci o zaměstnání se středním odborným vzděláním s výučním listem (19 osob), a nejméně osob bylo s ukončeným základním vzděláním (4 osoby).

Mezi nejčastěji vyhledávané rekvalifikační kurzy patřil v loňském roce kurz pro získání profesního průkazu, dále kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách, a kurz na chůvy pro děti předškolního věku.

Ze statistik Úřadu práce vyplývá, že nejvíce uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří měli zájem o rekvalifikaci, bylo ve věku 40 – 49 let (26 osob). Další kategorie jsou přehledně zobrazeny v následujícím grafu.

Graf č. 12: Věková struktura uchazečů a zájemců o rekvalifikační kurzy v roce 2018 v okrese Praha - západ



Zdroj: vlastní zpracování

Mezi nástroje APZ spadají také poradenské služby a pracovní rehabilitace, na kterou je v současnosti kladen velký důraz ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí. Je tomu tak i přes to, že klientů se zdravotním postižením není v evidencích úřadů práce mnoho. Tento nástroj pracuje pouze s osobami zdravotně postiženými, které se chtějí a mohou začlenit zpět do pracovního procesu. V okrese Praha – západ je těchto lidí poměrně málo. Tomu také odpovídají počty žádostí o pracovní rehabilitaci za loňský rok. Z celkového počtu osob se zdravotním postižením, které se vyskytovali v evidenci úřadu práce (23 osob), neprojevil zájem o tento nástroj nikdo.

4.2.3 Nezaměstnanost v okrese a charakteristika uchazečů o práci

Jak jsem již výše uváděla, podíl nezaměstnaných osob na ekonomicky aktivním obyvatelstvu patří ve Středočeském kraji mezi nejnižší v České republice. Okres Praha – západ je výrazně ovlivněn svou polohou. Blízkost hlavního města zde hraje významnou roli, jelikož velké množství ekonomicky aktivních obyvatel okresu dojíždí do zaměstnání právě do Prahy, kde je více pracovních příležitostí, a mnohdy i lépe placených. Podíl nezaměstnaných osob činil k poslednímu prosinci minulého roku celkem

1,5%. Podíl nezaměstnaných žen byl v tomto období 1,7% a podíl nezaměstnaných mužů 1,4%.

K 31. 12. 2018 byl počet registrovaných uchazečů o práci v okrese Praha - západ celkem 1638. Počet žen v evidenci byl na konci sledovaného období 883 a počet osob se zdravotním postižením celkem 184. V následující tabulce je uveden vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v analyzovaném období, tedy od roku 2015 po současnost.

Tabulka č. 3: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Praha – západ (údaje k 31. 12.)

	POČET REGISTROVANÝCH UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ				
	celkem	koeficient úbytku	muži	ženy	OZP
2015	3 335		1 535	1 800	268
2016	2 710	0,812	1 243	1 467	252
2017	1 923	0,709	906	1 017	198
2018	1 638	0,851	755	883	184

Zdroj: vlastní zpracování

Na konci roku 2015 byl počet uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci Úřadu práce celkem 3 335 osob. 1 535 mužů a 1 800 žen. Z celkového počtu bylo 268 osob se zdravotním postižením. Meziročně pak počet uchazečů klesl o 625 osob, tedy na konci roku 2016 bylo v evidenci 2 710 registrovaných klientů. Z toho bylo 1243 mužů a 1467 žen. V následujícím roce zaznamenal Úřad práce nejvýraznější pokles uchazečů o zaměstnání. K 31. 12. 2017 evidoval celkem 1 923, což je o 787 osob méně oproti předchozímu roku. Žen bylo v té době v evidenci 1 017 a mužů 906.

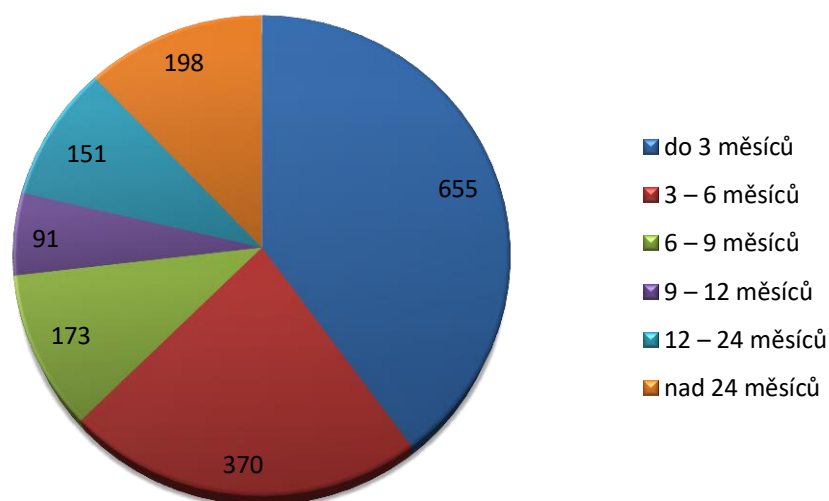
Z celkového počtu bylo ve všech zkoumaných letech evidováno vždy více žen než mužů. Míra nezaměstnanosti žen je v okrese Praha – západ i ve všech ostatních okresech Středočeského kraje, potažmo celé České republiky, vždy vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Nejvýraznější rozdíly pak bývají v období od jara do podzimu. Je to období takzvaných sezónních prací, na které jsou najímáni především muži. S poklesem celkového počtu uchazečů o zaměstnání klesal ve sledovaném období i počet zdravotně postižených. I přes zdánlivě pozitivní vývoj však v této kategorii neprobíhal pokles tak rychle jako u

ostatních kategorií, což se ve výsledku projevuje nárůstem podílu těchto osob na celkovém počtu uchazečů v evidenci Úřadu práce.

Úřad práce pro Prahu – západ eviduje celkem 699 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, tedy osob, kteří jsou v evidenci déle než pět měsíců.

Podle délky nezaměstnanosti spadalo nejvíce uchazečů do první kategorie, tedy evidence do 3 měsíců. Celkem jich k 31. 12. 2018 bylo 655. Zbýlých pět kategorií a počet uchazečů je uveden níže, v grafu.

Graf č. 13: Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Praha – západ podle délky nezaměstnanosti



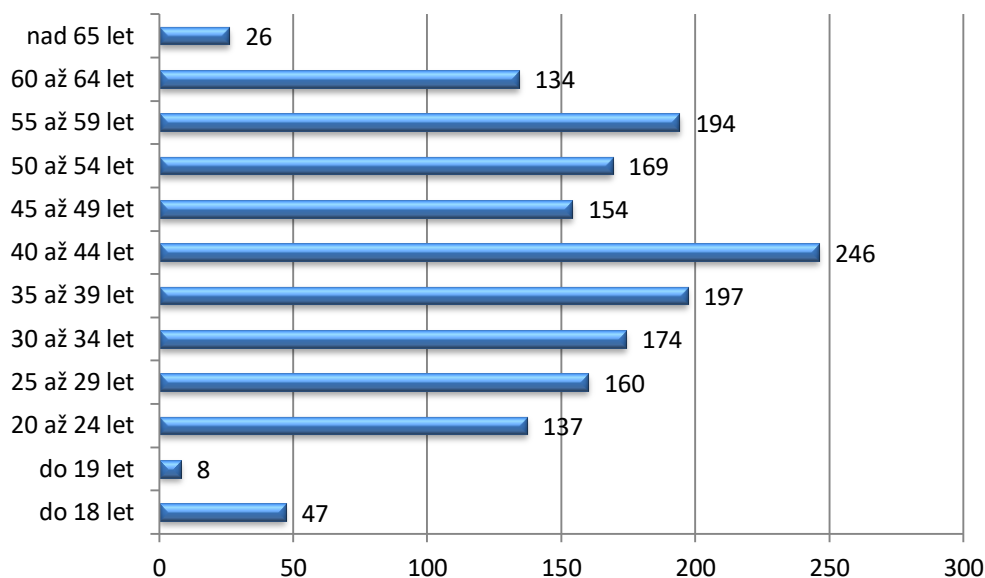
Zdroj: vlastní zpracování

Mezi uchazeči o zaměstnání bylo také 65 dosažitelných absolventů, a 184 osob se zdravotním postižením. Podle statistiky je mezi nimi 114 uchazečů s prvním stupněm invalidity, 58 uchazečů s druhým stupněm invalidity, a 12 zdravotně znevýhodněných osob.

Průměrný věk uchazečů o zaměstnání v okrese Praha – západ byl k 31. 12. minulého roku 42,2 let. Z grafu je patrné, že mezi uchazeči o zaměstnání je nejvíce osob, tedy 246, v kategorii 40 - 44 let. Další dvě nejpočetnější skupiny zastávají osoby ve věku

35 – 39 let a 55 – 59 let. Naopak nejmenší počet uchazečů je ve věku do 19 let, a nad 65 let.

Graf č. 14: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Praha – západ



Zdroj: vlastní zpracování

Úřad práce dělí své uchazeče o zaměstnání také podle dosaženého vzdělání do 14 kategorií. Od osob bez vzdělání označených pro přehlednost statistiky písmenem A, až po osoby s doktorským vzděláním, označené písmenem V.

- A – bez vzdělání
- B – neúplně základní vzdělání
- C – základní vzdělání
- D – nižší střední vzdělání
- E – nižší střední odborné vzdělání
- H – střední odborné vzdělání s výučním listem
- J – střední a středním odborné vzdělání bez maturity a s výučním listem
- K – úplné střední vzdělání
- L – úplné střední odborné vzdělání s výučním listem a s maturitou
- M – úplné střední odborné vzdělání s maturitou bez výučního listu
- N – vyšší odborné vzdělání
- R – bakalářské vzdělání

- T – vysokoškolské vzdělání
- V – doktorské vzdělání

V následující tabulce je zachycen vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v okrese od roku 2015 do současnosti.

Tabulka č. 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání dle vzdělanostní struktury v okrese Praha - západ

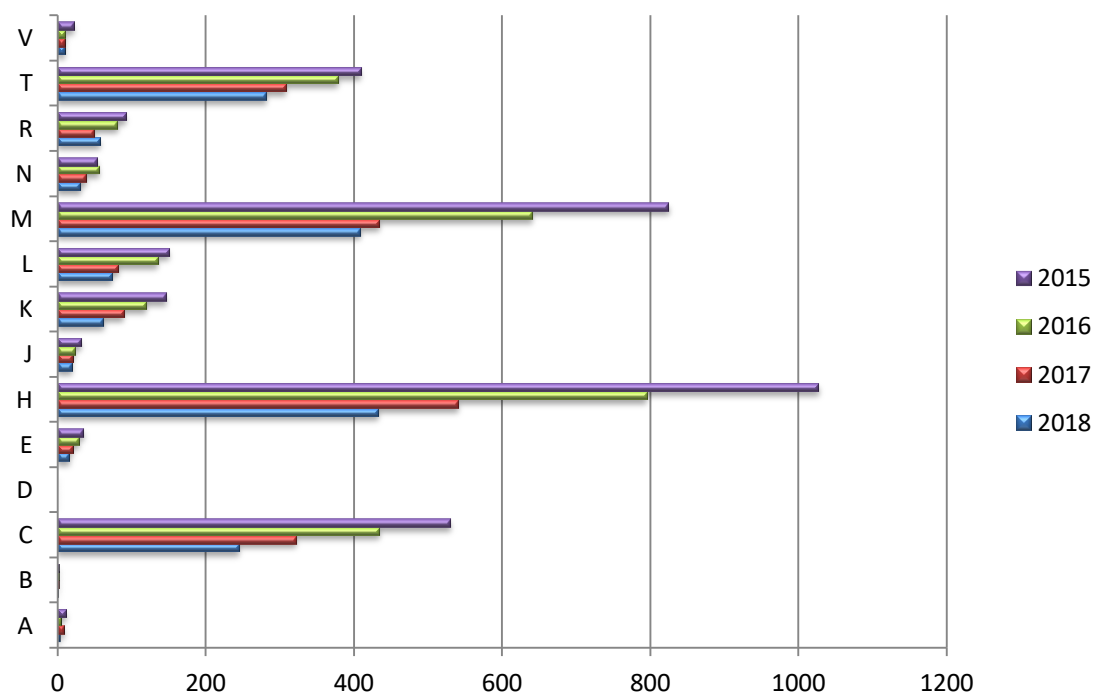
Vzdělanostní struktura	POČET UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ K 31. 12.							
	2015		2016		2017		2018	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
A	12	6	5	3	9	4	3	2
B	2	1	2	0	2	0	1	0
C	530	289	434	225	322	101	245	124
D	0	0	0	0	0	0	0	0
E	35	16	29	8	20	10	16	8
H	1027	483	795	350	540	239	432	197
J	32	17	24	19	20	10	19	12
K	146	94	119	70	89	58	62	44
L	150	84	135	71	82	37	73	40
M	825	486	641	399	434	273	408	242
N	53	37	56	40	38	27	31	24
R	92	61	81	51	49	30	57	43
T	409	217	378	223	308	160	281	141
V	22	9	11	8	10	8	10	6

Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce uchazečů v okrese Praha – západ spadá do kategorie se středním odborným vzděláním s výučním listem (H). K 31. 12. 2015 bylo těchto osob v evidenci celkem

1027, z toho 483 žen. V dalších letech v souvislosti s nízkou mírou nezaměstnanosti a velkou poptávkou po manuálních pracovnících, počty uchazečů s tímto dosaženým vzděláním, stále klesaly až na konečných 432 osob. Další početnou kategorií jsou osoby s úplným středním odborným vzděláním bez výučního listu s maturitou (M), těch je aktuálně celkem 408. V celkovém počtu 281 následují uchazeči s vysokoškolským vzděláním (T), a uchazeči se základním vzděláním (C), kterých je 245. Naopak nejmenší počet klientů Úřadu práce je bez vzdělání (A), s neúplným základním vzděláním (B), a také v kategorii s nižším středním vzděláním (D), kde není ani jeden uchazeč. (Integrovaný portál MPSV, 2019)

Graf č. 15: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání dle vzdělanostní struktury v okrese Praha - západ



Zdroj: vlastní zpracování

Klienty Úřadu práce lze rozdělit také podle zaměstnání. Struktura CZ - ISCO vychází z deseti hlavních tříd.

- 1. hlavní třída – zákonodárci a řídicí pracovníci
- 2. hlavní třída – specialisté
- 3. hlavní třída – techničtí a odborní pracovníci

- 4. hlavní třída – úředníci
- 5. hlavní třída – pracovníci ve službách a prodeji
- 6. hlavní třída – kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 7. hlavní třída – řemeslníci a opraváři
- 8. hlavní třída – obsluha strojů a zařízení
- 9. hlavní třída – pomocní a nekvalifikovaní dělníci
- 0. hlavní třída – zaměstnanci v ozbrojených silách

V následující tabulce je zobrazen vývoj počtu uchazečů v analyzovaném období podle struktury CZ – ISCO.

Tabulka č. 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání dle struktury CZ – ISCO v okrese Praha - západ

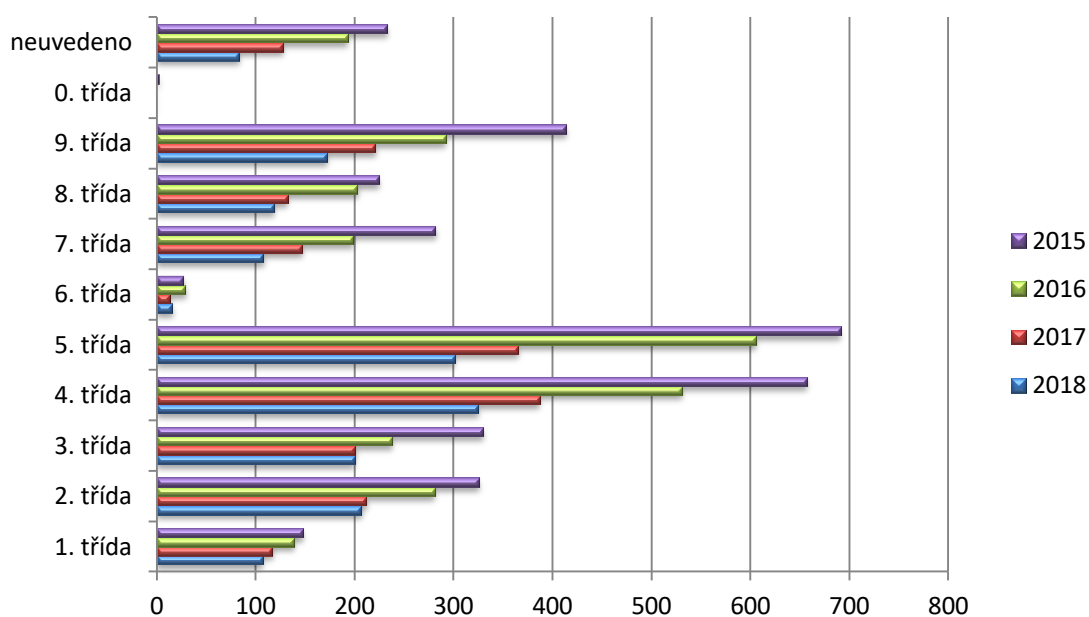
Struktura CZ - ISCO	POČET UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ K 31. 12.							
	2015		2016		2017		2018	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
1. třída	148	46	139	93	117	32	107	31
2. třída	326	177	281	163	212	123	207	118
3. třída	330	137	238	122	201	112	200	106
4. třída	657	537	531	452	387	309	325	272
5. třída	691	490	606	390	365	239	301	198
6. třída	27	21	29	18	13	5	16	6
7. třída	282	33	198	32	147	22	108	13
8. třída	225	14	203	16	132	12	119	14
9. třída	414	215	292	143	221	160	172	82
0. třída	2	1	0	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

K 31. 12. 2015 připadalo nejvíce uchazečů o zaměstnání na pátou hlavní třídu, tedy pracovníky ve službách a prodeji. Bylo jich celkem 691, z toho 490 žen. Meziročně klesaly počty uchazečů ve všech hlavních třídách, stejně jako v této. K 31. 12. 2016 zde bylo

606 uchazečů, tedy o 85 osob méně. Na konci roku 2017 již bylo více uchazečů ve čtvrté hlavní třídě, tedy mezi úředníky. Bylo jich celkem 387. Ve čtvrté hlavní třídě bylo nejvíce uchazečů i ke konci minulého roku, celkem 325 osob, což bylo o 62 méně než v předešlém roce. Naopak nejméně početnou byla ve všech sledovaných letech nultá profesní třída. Jedná se o zaměstnance v ozbrojených silách, a úřad práce od konce roku 2016 neevidoval ani jednoho takového zájemce.

Graf č. 16: Struktura uchazečů podle zaměstnání (CZ – ISCO) v okrese Praha - západ



Zdroj: vlastní zpracování

K 31. 12. 2018 pobíralo celkem 373 uchazečů o zaměstnání podporu v nezaměstnanosti. Vyplácení tohoto příspěvku závisí na jejich věku a době trvání evidence. Výše se určuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl uchazeči přiznán. Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti v tomto období v okrese Praha – západ činila 8 623 Kč. (Integrovaný portál MPSV, 2019)

4.2.4 Volná pracovní místa v okrese

V celém Středočeském kraji nebylo od roku 1990 nahlášeno tolik pracovních pozic, jako je tomu dnes, a jejich počty stále rostou. V okrese Praha – západ bylo

k 31. 12. 2018 evidováno 6 668 volných pracovních míst. V následující tabulce jsou zachycena data týkající se volných pracovních pozic v okrese od roku 2015 po současnost.

Tabulka č. 6: Vývoj počtu volných míst v okrese Praha – západ (údaje k 31. 12)

ROK	POČET EVIDOVANÝCH VOLNÝCH MÍST	MEZIROČNÍ ROZDÍL	KOEFICIENT RŮSTU
2015	1 104	468	
2016	1 714	610	1,552
2017	2 861	1 147	1,669
2018	6 668	3807	2,331

Zdroj: vlastní zpracování

Počty volných pracovních míst postupně stoupají od roku 2014, kdy byl jejich celkový počet v okrese 636. Ke konci roku 2015 byl počet nahlášených míst o 468 vyšší, tedy 1 104 pozic. K 31. 12. 2016 zaznamenal Úřad práce meziroční nárůst o 610 volných pozic. Jejich počet se tak zvýšil na celkových 1 714 míst. Výraznější nárůst registroval Úřad práce o rok později, kdy bylo k 31. 12. 2017 nahlášeno celkem 2 861 pozic. Meziroční rozdíl činil 1 147 míst a tempo růstu bylo 66,92%. V loňském roce zatím došlo k největšímu nárůstu nahlášených míst. Celkem bylo evidováno 6 668 pozic, což znamená meziroční nárůst o 3 807 míst.

Koeficient růstu se stále zvyšuje. Jen za první měsíc letošního roku bylo registrováno další 882 pozic.

Struktura volných pracovních míst

Podle struktury CZ – ISCO připadá od roku 2017 nejvíce volných pracovních míst na devátou hlavní třídu, což jsou pomocní a nekvalifikovaní dělníci. V předchozích letech však byly evidovány vyšší počty v osmé hlavní třídě, tedy mezi montéry a lidmi pracujícími jako obsluha strojů a zařízení. Vývoj volných pracovních pozic podle CZ – ISCO, nahlášených v okrese Praha – západ od roku 2015 do současnosti přehledně zobrazuje následující tabulka.

Tabulka č. 7: Vývoj počtu volných míst v okrese Praha – západ dle struktury CZ - ISCO

Struktura podle zaměstnání CZ - ISCO	POČET VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST K 31. 12.			
	2015	2016	2017	2018
1. třída	11	20	23	29
2. třída	66	102	235	296
3. třída	92	90	112	143
4. třída	85	92	118	163
5. třída	272	344	403	540
6. třída	4	16	17	19
7. třída	122	208	428	581
8. třída	232	495	639	1365
9. třída	220	347	886	3532
0. třída	0	0	0	0

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je patrný výrazný nárůst volných pracovních pozic spadajících do deváté hlavní třídy. Jedním z důvodů růstu těchto míst je fakt, že je trh práce v současnosti příznivě nakloněn změně zaměstnání, a hledání lépe ohodnocené práce s lepšími pracovními podmínkami. V ostatních třídách je také velká poptávka po pracovnících, kterou zaměstnavatelé řeší náborem i méně kvalifikovaných lidí. Pro uspokojení poptávky jsou ochotni a schopni pracovníky velmi rychle zaučit. Lidé, kteří by tedy svou kvalifikací spadali do deváté hlavní třídy, pracují na jiných pozicích, a volná místa v této kategorii v podstatě nelze obsadit, protože už jednoduše není kým. Podle Úřadu práce pro Prahu – západ je velký nárůst těchto míst zapříčiněn také rozvíjející se výstavbou skladovacích prostor v okrese. Zaměstnavatelé pak nejčastěji nabízejí volné pozice pro pomocné skladníky a pomocné nekvalifikované dělníky. Ke konci roku 2018 registroval Úřad práce v této hlavní třídě 3 532 míst, což je oproti roku předtím o 2 646 více. Naopak nejméně pracovních míst je tradičně nabízeno v nulté hlavní třídě,

což jsou zaměstnanci v ozbrojených silách, a také v šesti hlavní třídě, do které patří kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Volná pracovní místa můžeme rozdělit ještě z hlediska vzdělanostní struktury, tedy podle požadovaného dosaženého vzdělání. U většiny nahlášených volných míst, celkem u 5 160 pozic, bylo k 31. 12. 2018 uvedeno pouze základní vzdělání. Meziročně stoupl počet těchto míst o 3 328. Jedná se zde hlavně o pomocné a nekvalifikované profese, kterých je v registru volných pracovních míst nahlášeno nejvíce. Nejméně míst je pak pro osoby s doktorským vzděláním, s vyšším odborným vzděláním, a pro klienty bez vzdělání.

Tabulka č. 8: Vývoj počtu volných míst v okrese Praha – západ dle vzdělanostní struktury

Vzdělanostní struktura	POČET VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST K 31. 12.			
	2015	2016	2017	2018
A	1	3	36	10
B	0	0	0	0
C	428	884	1832	5 160
D	74	77	47	154
E	67	104	144	220
H	357	395	406	485
J	4	4	10	20
K	20	11	39	63
L	8	22	19	35
M	91	129	193	237
N	6	6	9	17
R	7	17	31	38
T	41	62	94	228
V	0	0	1	1

Zdroj: vlastní zpracování

4.2.5 Cizinci na trhu práce

Cizí státní příslušníci se podle úřadu práce dělí do dvou základních kategorií. Na občany Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (Island, Norsko a Lichtenštejnsko) a Švýcarska, kteří mají volný přístup na český trh práce, a na ostatní cizince, tzv. z třetích zemí, kteří musí žádat o pracovní povolení, nebo zaměstnaneckou kartu, pokud nesplňují některou z podmínek stanovených zákonem (povolený trvalý pobyt, udělený azyl atd.)

Počet cizinců neustále roste. Ve Středočeském kraji pak zejména v okresech Praha – východ, Mladá Boleslav a Beroun. V okrese Praha – západ bylo k 31. 12. 2018 evidováno celkem 7 816 cizích státních příslušníků. Z občanů Evropské unie jsou to především Slováci, Bulhaři a Maďaři, kteří zde podle statistiky úřadu práce pracují jako stavební dělníci, administrativní pracovníci a skladníci. Občané Slovenska se pak díky podobnosti jazyka uplatňují také ve službách a ve zdravotnictví. Cizinci s pracovním povolením vykonávají zejména pomocné stavební práce, pracují jako pomocní manipulační dělníci a pomocní skladníci. Někteří z nich se uplatňují také při sezónních pracích v zemědělství a lesnictví. Největší zastoupení zde mají občané Ukrajiny, Uzbekistánu a Ruské federace.

Zaměstnávání cizích státních příslušníků v současnosti přináší obrovskou administrativní zátěž jak pro Úřady práce a Zastupitelský úřad, tak pro samotné zaměstnavatele. Je tomu tak především z důvodu markantního nárůstu žádostí o pracovní povolení, které úřad práce vydává. Jak je patrné z následující tabulky, počet cizích státních příslušníků od roku 2015 stále roste. Během posledních čtyř let se více než zdvojnásobil.

Tabulka č. 9: Zaměstnávání cizích státních příslušníků v okrese Praha – západ

	POČET CIZÍCH STÁTNÍCH PŘÍSLUŠNÍKŮ	POČET OBČANŮ EU/EHP A ŠVÝCARSKA	POČET CIZINCŮ, KTEŘÍ NEPOTŘEBUJÍ POVOLENÍ K ZAMĚSTNÁNÍ	POČET PRACOVNÍCH POVOLENÍ
2015	3 666	2 770	841	13
2016	4 364	3 201	1 032	29
2017	5 853	3 521	1 497	827
2018	7 816	3 712	1 853	2 235

Zdroj: vlastní zpracování

K 31. 12. 2015 byl počet všech cizích státních příslušníků evidovaných na úřadu práce v okrese Praha – západ 3 666 osob. Z celkového počtu bylo 2 770 občanů EU/ EHP a Švýcarska, a pouhých 13 osob s platným pracovním povolením. Zbylých 841 osob byli cizinci, kteří nepotřebovali povolení k zaměstnání.

O rok později registroval úřad práce o 698 cizinců více. Nejvíce bylo opět občanů EU, celkem 3 201. V této kategorii se počet meziročně zvýšil o 431 osob. Dále v okrese v tomto roce pracovalo 1 032 osob, které nepotřebovaly povolení k zaměstnání, a 29 příslušníků z tzv. třetích zemí.

K poslednímu dni roku 2017 byl registrován výraznější nárůst pracovních povolení. Meziročně stoupl jejich počet o 798. Zvýšil se samozřejmě i počet pracovníků z EU na celkových 3 521 osob, a pracovníků, kteří nepotřebovali povolení k zaměstnání na 1 497 osob. Počet všech cizích státních příslušníků evidovaných úřadem práce pro Prahu – západ byl oproti předešlému roku o 1 489 vyšší. Celkem zde tedy pracovalo 5 853 osob.

K 31. 12. 2018 evidoval úřad práce 7 816 osob, o 1 963 pracovníků více než ve stejném období předešlého roku. Největší meziroční nárůst byl zaznamenán u žádostí o pracovní povolení. Celkem zaměstnavatelé podali 2 235 žádostí, což bylo o 1 408 žádostí více než na konci roku 2017. Samozřejmě vzrostl i počet pracovníků ze států EU/EHP a Švýcarska, meziročně ovšem pouze o 191 osob, na celkových 3 712. V předchozích letech zaznamenával úřad práce vyšší tempo růstu těchto pracovníků.

Mírně kleslo také u cizinců, kteří nepotřebují pracovní povolení. Meziročně se však jejich počet zvýšil o 356 osob, na celkových 1 853.

V souvislosti se snižující se nezaměstnaností a stále nižším počtem vhodných tuzemských pracovníků, narůstá počet příchozích cizinců. Podle statistiky vedené pracovníky Úřadu práce kontaktního pracoviště pro Prahu – západ bylo jen za období leden až únor 2019 přijato již 1 805 žádostí o pracovní povolení.

5 Výsledky analýzy

Úvod praktické části diplomové práce se zabývá charakteristikou trhu práce ve Středočeském kraji z pohledu zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Na základě analýzy údajů dostupných z Integrovaného portálu MPSV, a z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že Středočeský kraj je populačně nejmladším krajem v České republice.

Co se týká zaměstnanosti kraje, tak celkový počet obyvatel činil 1 360 809 osob, z čehož bylo 847 784 ekonomicky aktivních a 513 025 ekonomicky neaktivních. Míra zaměstnanosti v kraji dosáhla v minulém roce 61%. Oproti předchozímu roku tak vzrostla o jeden procentní bod. Nejvyšší míru zaměstnanosti v kraji podle věku dosahovala kategorie osob 45 – 49let (93,6%), naopak nejméně zaměstnaných je ve věku 15 – 19 let (4,1%). Z analýzy vzdělanostní struktury obyvatel kraje pak vyplynulo, že nejvyšší míru zaměstnanosti vykazovali vysokoškolsky vzdělaní obyvatelé (76,2%) a nejnižší naopak osoby se základním vzděláním (18,6%). Vývoj celkové zaměstnanosti v kraji se odrazil také v odvětvové struktuře. Nejvíce obyvatel bylo zaměstnáno v terciálním sektoru (64%). Za posledních dvacet let se v kraji také zvyšoval počet ekonomických subjektů. Podle statistik jich bylo v kraji evidováno celkem 339 512, z čehož bylo 80,6% fyzických osob. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele kraje dlouhodobě patří ŠKODA AUTO a.s., SCHENKER spol. s.r.o., nebo například LEGO Production, s.r.o.

Podíl nezaměstnaných osob dosahoval 2,6%. V kraji se vyskytují velké meziokresní rozdíly. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob vykazovalo Kladno (3,8%), Kolín a Nymburk, naopak nejmenší pak Praha – východ (1,3%), Praha – západ a Benešov.

Krajská pobočka úřadu práce eviduje od roku 2014 postupný nárůst volných pracovních pozic, zejména v 8. a 9. hlavní třídě. V současnosti jich je už přes 40 tisíc. 20 273 volných míst je pak nahlášených pro cizí státní příslušníky.

Další část práce je už věnována vybrané oblasti, v tomto případě okresu Praha – západ. V analyzovaném období, tedy v letech 2015 – 2018, se práce zabývá především vývojem počtu uchazečů o zaměstnání a vývojem počtu volných pracovních míst. V závěru se práce věnuje i zaměstnávání cizích státních příslušníků, a vývojem v počtu podaných žádostí o pracovní povolení, což bezprostředně souvisí s nízkou nezaměstnaností, a s nárůstem počtu volných pracovních pozic v evidenci Úřadu práce.

Míra zaměstnanosti v okrese dosahovala v loňském roce hodnoty 63%, což je o dva procentní body více než je míra zaměstnanosti ve Středočeském kraji. Z analýzy vývoje ekonomicky aktivních obyvatel okrese plyne průměrný měsíční nárůst o přibližně 280 osob. Pro nejbližší období tak můžeme předpokládat další nárůst.

Regionální trh práce je významně ovlivněn podnikatelským prostředím. Více ekonomických subjektů v kraji má pouze okres Praha – východ. V naší analyzované oblasti eviduje registr ekonomických subjektů celkem 43 287 ekonomických subjektů. 76% z celkového počtu jsou fyzické osoby, převážně živnostníci (91,8%). Podle ekonomické činnosti se nejvíce společností zabývá obchodem. Mezi největší zaměstnavatele v okrese patří společnost Amazon Logistic Prague, s.r.o., SCHENKER s.r.o., a Řízení letového provozu České republiky, s. p.

Celkové náklady na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v loňském roce činily 2 020 000 korun. Z celkového počtu bylo přiděleno 1 300 000 korun z fondů Evropského sociálního systému. Ze statistik vyplývá, že každoročně dochází ke snižování vynaložených prostředků, jednak kvůli snižujícímu se počtu uchazečů v evidenci, a také kvůli zpřísnujícím se podmínkám pro dosažení některého z poskytovaných nástrojů. Jde především o věk, kdy uchazeči v podstatě nespádají do žádné podporované kategorie, a pak o délku jejich evidence, kdy se přednostně podporují klienti, kteří jsou dlouhodoběji nezaměstnaní.

Podíl nezaměstnaných osob byl k poslednímu prosinci loňského roku 1,5%. Na konci ledna 2019 se pak nepatrně zvýšil na 1,6%, především z důvodu ukončování zaměstnaneckých poměrů sezónních pracovníků, což je jev který se každoročně opakuje. I přes to okres vykazuje po Praze – východ, nejmenší počet uchazečů v evidenci Úřadu práce. Počet registrovaných uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst jsou charakteristiky, které ovlivňují celkový vývoj na trhu práce. Praktická část se proto věnuje, zhodnocení vývoje a jejich vzájemné provázanosti. Z analýzy vyplývá, že od roku 2015 počty uchazečů o zaměstnání postupně klesají, naopak počet volných pracovních míst nadále stoupá. Údaje z analyzovaného období jsou zaneseny v následující tabulce.

Tabulka č. 10: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v okrese Praha – západ (údaje k 31. 12)

	POČET UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ	KOEFICIENT ÚBYTKU	POČET VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST	KOEFICIENT RŮSTU
2015	3 335		1 104	
2016	2 710	0,812	1 714	1,552
2017	1 923	0,709	2 861	1,669
2018	1 638	0,851	6 668	2,331

Zdroj: vlastní zpracování

K 31. 12. 2015 bylo v evidenci Úřadu práce celkem 3 335 uchazečů, tedy o 606 osob méně než předchozí rok. Počet volných pracovních míst v tu dobu začal celkem rychle stoupat, až na hodnotu 1 104. Během roku 2016 klesaly počty uchazečů o zaměstnání na celkových 2710 osob. Zpomalilo se však tempo růstu volných pracovních pozic. Dle Úřadu práce především proto, že se dařilo obsazovat nahlášená volná místa, i ta která nebyla dlouhodobě obsazená, evidovanými uchazeči. Během následujícího roku 2017 však tempo růstu volných míst opět stoupl. Počet nahlášených pracovních míst byl 2861. Největší nárůst byl zaznamenán v 8. a v 9. hlavní třídě. Naopak počet uchazečů o zaměstnání opět klesl, meziročně o 787, což byl největší pokles v celém analyzovaném období. V loňském roce se již meziroční rozdíl v počtu uchazečů o zaměstnání snížil. Na konci roku pak bylo v evidenci Úřadu práce 1638 osob. Oproti tomu registr volných pracovních míst se značně rozrostl. Meziročně o 3807 volných míst. Většina z nich je zařazena podle vzdělanostní struktury do skupiny C, pracovní pozice se základním vzděláním, a podle struktury CZ – ISCO do 9. hlavní třídy. Jsou to tedy místa pro pomocné skladníky a pomocné nekvalifikované dělníky. S tím souvisí poslední část praktické části, která se zabývá zaměstnáváním cizích státních příslušníků. Aby mohla společnost přijmout na práci cizince z tzv. třetí země, je potřeba podat žádost o pracovní povolení na příslušný Úřad práce a nahlásit volné pracovní místo. Proto v současnosti dochází k tak markantnímu nárůstu volných pracovních pozic. Většina těchto míst je nahlášena pouze za účelem zaměstnání

cizího státního příslušníka. Konkrétní místo je sice nabízeno v první řadě tuzemským uchazečům, pokud však není do třiceti dnů od nahlášení obsazeno, lze ho obsadit pracovníkem z jiné země. K 31. 12. 2015 u nás bylo registrováno celkem 3 666 cizích státních příslušníků. 2 770 cizinců byli občané EU/ EHP a Švýcarska. Celkem 841 bylo cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, a Úřad práce v té době evidoval pouze 13 žádostí o pracovní povolení. S tím jak v průběhu let narůstal počet cizích státních příslušníků, měnila se i jejich struktura. K 31. 12. 2018 již pracovalo v okrese celkem 7 816 cizinců. Během sledovaného období narostl počet občanů EU na 3 712, počet cizinců, kteří nepotřebují povolení, narostl na hodnotu 1 853 osob, a výrazně se zvýšil počet žádostí o pracovní povolení pro cizince z třetích zemí. Bylo jich celkem 2 235.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo provést analýzu trhu práce v okrese Praha – západ z pohledu zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Byl zhodnocen hlavně vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel, v souvislosti s vývojem počtu uchazečů o zaměstnání a vývojem počtu volných pracovních pozic registrovaných na Úřadu práce. Tyto uvedené ukazatele trhu práce byly zhodnoceny z hlediska celého Středočeského kraje, a posléze z pohledu okresu Praha – západ. Informace a data pro zpracování diplomové práce byla získávána převážně z odborné literatury, z integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, a z webových stránek Českého statistického úřadu. Při zpracovávání analýzy současného stavu trhu práce Středočeského kraje byla využívána hlavně data Krajské pobočky Úřadu práce pro Středočeský kraj v Příbrami.

Pro lepší zachycení vývojové křivky zobrazující počet ekonomicky aktivních obyvatel okresu Praha - západ byla použita data z období od roku 1997 do konce roku 2018. Z analýzy těchto dat vyplynulo, že počet obyvatel okresu rok od roku roste s jasným lineárním trendem, a pro nejbližší období lze proto předpokládat další nárůst. V současné době žije v okrese 64% ekonomicky aktivních obyvatel, což je téměř stejná hodnota, jakou vykazuje celý Středočeský kraj. Vlivem stěhování mladých lidí do oblasti, rostou počty obyvatel především ve věku 25 – 35 let a 0 - 15 let. Oproti krajskému věkovému průměru, který činí 42 let, se díky tomu snižuje průměrný věk obyvatelstva okresu na 39 let. Přes to, je i zde patrný nepříznivý demografický vývoj, jehož důsledky se začínají promítat nejen v sociálním a zdravotním systému, ale také na trhu práce. Zaměstnavatelé by v tomto směru měli umět pružně reagovat. Pomoci jim dle mého názoru může zavádění takzvaného age managementu, konceptu, který je zaměřen na způsob řízení a vedení starších lidí na pracovišti. Na základě tohoto systému dochází k přizpůsobování pracovních podmínek, přičemž se zohledňuje právě věk pracovníků, dále jejich schopnosti a potenciál.

Trh práce v celé České republice vykazuje v současnosti historicky nejnižší hodnoty nezaměstnanosti. V okrese Praha – západ tomu není jinak. Podíl nezaměstnaných osob zde k poslednímu dni loňského roku činil 1,5%. Úřad práce, kontaktní pracoviště pro Prahu – západ, podle analýzy dostupných údajů, zaznamenal zatím největší pokles registrovaných uchazečů o zaměstnání v roce 2017, kdy jejich počet klesl o 787 osob. V tomto roce také začaly strmě stoupat počty nahlášených volných pracovních pozic.

Z analýzy je patrné jak moc se tyto dva hlavní ukazatele trhu práce ovlivňují. S tím jak stoupá nebo klesá počet nahlášených volných pracovních pozic, přibývá či ubývá uchazečů o zaměstnání v registru Úřadu práce. Z údajů za poslední rok lze však vyčíst, že i přes velký nárůst nahlášených volných míst, počty uchazečů o práci již téměř neklesají. Bylo zjištěno, že Úřad práce pro Prahu – západ zaznamenal meziroční nárůst v počtu volných pracovních míst celkem o 3 807 pozic, na celkových 6 668. Nejvíce volných pracovních míst bylo v předešlých letech nahlášeno pro pomocné skladníky, a pomocné a nekvalifikované dělníky. I přes to, že na tyto pozice není většinou zapotřebí téměř žádné dosažené vzdělání, trh práce je v současnosti tak vyčerpaný, že jsou zaměstnavatelé nuceni zaměstnávat cizí státní příslušníky. Tato problematika je aktuální především ve výrobním sektoru. Firmy se donedávna snažily kvůli nižší administrativní zátěži zaměstnávat především občany EU, stále častěji se teď ale musí přiklánět k variantě zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, zejména pak z Ukrajiny. I přes to, že se zaměstnavatelé musí potýkat s problémy, jako je například omezená platnost víz, je zde o tyto pracovníky velký zájem hlavně ve stavebnictví. Vzhledem k současnému stavu a množství žádostí o vydávání pracovního povolení je vysoká administrativní zátěž nejen na straně zaměstnavatelů, ale také na straně státní správy. Tedy zastupitelského úřadu a zejména pak Úřadu práce, který žádosti o pracovní povolení zpracovává, a následně vydává rozhodnutí. Výrazné zjednodušení administrativy vidí pracovníci Úřadu práce v možnosti vydávání pracovního povolení na jeden rok. V současnosti je však jednání v této věci v začátcích.

V důsledku pokračujícího ekonomického růstu, stabilní ekonomiky a stabilní situace na trhu práce, lze alespoň pro první dvě čtvrtletí stávajícího roku predikovat vývoj podobný předešlým rokům. Počátkem roku 2019 se potvrdil očekávaný nárůst počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání, především z důvodu končících pracovních poměrů, tzv. sezónních prací, což sebou přineslo mírné zvýšení nezaměstnanosti. Podíl nezaměstnaných osob činil k poslednímu prosinci minulého roku 1,5%. Na konci ledna se pak nepatrně zvýšil na 1,6%. V evidenci úřadu práce tak k prosincovým uchazečům, kterých bylo 1628, přibylo 57 nových. Předpokládaný nárůst volných pracovních míst a zvýšení poptávky zejména ve stavebnictví, chemickém průmyslu a zemědělství, sebou přinese pozitivní vývoj na trhu práce, podobně jako v předchozích letech. S jarními měsíci

dojde opět k poklesu nezaměstnanosti, částečně způsobeného nástupem sezónních prací a oživením trhu práce ve stavebnictví, zemědělství a potravinářství. S tím souvisí také nárůst volných pracovních míst, a očekávaný velký nárůst podaných žádostí o pracovní povolení pro cizince. Jen v lednu letošního roku již Úřad práce registroval 882 nových volných pracovních pozic, a přijal 1 805 žádostí o pracovní povolení. Tento stav bude patrně přetrvávat i v letních měsících. Poté by měl pokračovat mírný vzestup počtu uchazečů o zaměstnání způsobený přílivem absolventů škol, a na konci roku 2019 pak dojde k opětovnému nárůstu uchazečů v evidenci úřadu práce, způsobeným ukončováním sezónních pracovních poměrů. Poptávka po pracovní síle bude během roku stále nejvyšší v kategorii osob uplatňujících se jako pomocní skladníci a pomocní nekvalifikovaní dělníci.

Seznam použitých zdrojů

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BIERZOVÁ, J., DUDOVÁ, R. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav akademie věd ČR, v. v. i., 2008, s. 308. ISBN 978-80-7330-380-5.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2007. s. 98. ISBN 978-80-7179-893-4
- FLEK, V. a kol., *Vybrané problémy a vyhlídky českého trhu práce*. Česká bankovní asociace, 2010, s. 55. [online]. [cit. 11-9-2018]. Dostupný z WWW: <<https://cba.czech-ba.cz/sites/default/files/dokumentyclanku/vybrane-problemy-vyhličky-ceskeho-trhu-prace/down20107.pdf>>
- HOLMAN, R. *Makroekonomie. Středně pokročilý kurz*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 424. ISBN 978-80-7179-861-3
- HOLMAN, R. *Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. s. 372. ISBN 978-80-7179-890-8
- HOLÝ, D. *Vývoj českého trhu práce – 2. čtvrtletí 2018*. Český statistický úřad, 2018, s. 5. [online]. [cit. 18-9-2018]. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/60863793/cpmz090418_analyza.pdf/b266983f-0933-4197-9910-b9ace2ff2262?version=1.0>
- JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce* 1. Vydání. Praha: ČVUT, 2002. s. 85. ISBN 80-7079-635-9.
- JUREČKA, V. *Makroekonomie*. 3. vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 368. ISBN 978-80-271-0251-8
- JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2010. s. 360. ISBN 978-80-247-3259-6
- JUREČKA, V. *Mikroekonomie*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. s. 366. ISBN 978-80-247-4385-1
- KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

- KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 199. ISBN 80-86419-48-7
- KREBS, V. *Sociální politika*. 6. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 566. ISBN 978-80-7478-921-2
- KUCHAŘ, P. *Trh práce. Sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. s. 183. ISBN 978-80-246-1383-3
- KAŠPAROVÁ, Klára. KUNZ, Vilém. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. První vyd. Praha: Grada Publishing. 2013. 160 s. ISBN 978-80-247-4480-3.
- LIPOVSKÁ, H. *Moderní ekonomie*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. s. 252. ISBN 978-80-271-0120-7
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. s. 172. ISBN 80-86429-08-3
- MATĚJKOVÁ, J. *Podpora podnikání s důrazem na malé a střední podniky*. 1. vydání. Praha: Victoria Publishing, 1994. s. 60. ISBN 80-85865-60-2
- RASOVEC, T. *Analýza vývojových tendencí trhu práce s ohledem na kvalifikační strukturu*. Disertační práce, 2014, s. 124. [online].[cit. 23-9-2018]. Dostupný z WWW: <<https://www.pef.czu.cz/dl/45938>>
- ROJÍČEK, M., SPĚVÁČEK, V., VEJMĚLEK, J., ZAMRAZILOVÁ, E., ŽĎÁREK, V. *Makroekonomická analýza – teorie a praxe*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2016, s. 544. ISBN 978-80-247-5858-9.
- SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1995. s. 159. ISBN 80-210-1251-X
- WILDMANNOVÁ, M. *Sociální politika*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. s. 131. ISBN 80-2103657-5
- WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání. Brno: Ekopress, 1999. s. 115. ISBN 80-7226-195-9

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění

Elektronické zdroje

BRITSKÉ LISTY. *Mobilita pracovní síly: mýtus a skutečnost*. [online]. [cit. 15-9-2018]. Praha. Dostupný z WWW: <<https://legacy.blisty.cz/art/50611.html>>

ČSÚ. *Postavení českého trhu práce v rámci EU*. [online]. [cit. 17-9-2018]. Praha. Dostupný z WWW:

<<https://www.czso.cz/documents/10180/46239597/czam103017analyza.pdf/fd8ed314-70f2-4743-8c75-e5b0e61fd69d?version=1.0>>.

ČSÚ. *Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 31. 8. 2018*. [online]. [cit. 17-9-2018]. Praha. Dostupný z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje>>.

ČSÚ. *Krajská zpráva ČSÚ pro Středočeský kraj*. [online]. [cit. 20-10-2018]. Praha. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_kraje>

ČSÚ. *Vybrané ukazatele zaměstnanosti podle krajů ve 2. čtvrtletí 2018*. [online]. [cit. 25-10-2018]. Praha. Dostupný z WWW:

<<https://www.czso.cz/documents/10180/61311716/33011118q2f1.pdf/b075e3bf-c463-45f2-a880-1e1d436f9f57?version=1.1>>

ČSÚ. *Trh práce 2018 v krajském srovnání*. [online]. [cit. 27-10-2018]. Praha. Dostupný z WWW: <<https://www.czso.cz/documents/10180/74414201/25011918.pdf/4c0c6000-4cbd-4452-8d54-15837865a4d9?version=1.1>>

ČSÚ. *Počet obyvatel v obcích k 1. 1. 2018*. [online]. [cit. 30-12-2018]. Praha. Dostupný z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-see2a5tx8j>>

ČSÚ. *Dlouhodobá nezaměstnanost podle krajů*. [online]. [cit. 11-11-2018]. Praha. Dostupný z WWW:

<<https://www.czso.cz/documents/10180/61565940/25012818q143.pdf/85324691-b5e7-4b89-9b97-c5038d9f804b?version=1.0>>

ČSÚ. *Věkové složení obyvatelstva*. [online]. [cit. 10-1-2019]. Praha. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xs/vekove_slozeni_obyvatelstva_stc_kraje>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online].

[cit. 22-9-2018]. Praha. Dostupný z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Poradenství*. [online]. [cit. 22-9-2018]. Praha. Dostupný z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/poradenstvi>>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018*. [online]. [cit. 20-10-2018]. Praha.

Dostupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/zprava_o_situaci_na_tp_2017.pdf>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019*. [online]. [cit. 27-2-2019]. Praha. Dostupný

z WWW:<

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/zprava_o_situaci_na_tp_2018_a_strategie_apz_pro_2019.pdf>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 23-1-2019].

Praha. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zaměstnanost*. [online]. [cit. 12-11-2018]. Praha.

Dostupný z WWW:

<https://portal.mpsv.cz/sz/download?typ_vm_okr=&typ_sk=&typ_vm_pri=&typ_vm_cr=&typ_up=&typ_st=1&typ_cis=&typ_st_up=&typ_iv=&_piref37_264786_37_264785_264785.next_page=/download.do&_piref37_264786_37_264785_264785.typvmokr=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typvmpri=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typvmcr=1#ukaz>

7 Přílohy

Tabulka č. 2: Vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel okresu Praha – západ

INDEX	ROK	MĚSÍC	ROK_INDEX	EK_AKT	KLOUZ_PRŮM	SEZONNI_ODCHYLKA	OČIŠTĚNÉ	TREND	VYPOČTENÁ ŘADA
1	1997	1	0	41 333			241,664	26555,29	26 797
2	1997	2	0	52 714			312,456	26831,58	27 144
3	1997	3	0	41 000			147,973	27107,87	27 256
4	1997	4	0	37 500			664,479	27384,16	28 049
5	1997	5	0	38 101			145,031	27660,45	27 805
6	1997	6	0	36 250			-437,356	27936,74	27 499
7	1997	7	0	38 750	39 530	-780	-23,324	28213,03	28 190
8	1997	8	0	37 222	38 705	-1 483	-523,238	28489,32	27 966
9	1997	9	0	37 364	37 992	-629	-712,015	28765,61	28 054
10	1997	10	0	38 091	38 383	-292	115,375	29041,9	29 157
11	1997	11	0	39 455	38 894	561	208,161	29318,19	29 526
12	1997	12	0	38 636	38 985	-349	-138,096	29594,48	29 456
13	1998	1	10000	37 231	38 979	-1 748	241,664	29870,77	30 112
14	1998	2	10000	37 000	38 941	-1 941	312,456	30147,06	30 460
15	1998	3	10000	39 615	38 969	647	147,973	30423,35	30 571
16	1998	4	10000	48 250	38 944	9 306	664,479	30699,64	31 364
17	1998	5	10000	39 615	38 772	843	145,031	30975,93	31 121
18	1998	6	10000	36 929	38 611	-1 683	-437,356	31252,22	30 815
19	1998	7	10000	37 933	38 589	-656	-23,324	31528,51	31 505
20	1998	8	10000	37 118	38 681	-1 563	-523,238	31804,8	31 282
21	1998	9	10000	38 143	38 684	-541	-712,015	32081,09	31 369
22	1998	10	10000	36 727	38 202	-1 474	115,375	32357,38	32 473
23	1998	11	10000	36 682	37 752	-1 070	208,161	32633,67	32 842
24	1998	12	10000	37 545	37 778	-233	-138,096	32909,96	32 772
25	1999	1	0	37 792	37 910	-118	241,664	33186,25	33 428
26	1999	2	0	38 640	38 062	578	312,456	33462,54	33 775
27	1999	3	0	38 060	38 188	-128	147,973	33738,83	33 887
28	1999	4	0	38 222	38 353	-131	664,479	34015,12	34 680
29	1999	5	0	38 846	38 581	266	145,031	34291,41	34 436
30	1999	6	0	38 333	38 763	-429	-437,356	34567,7	34 130
31	1999	7	0	39 679	38 873	806	-23,324	34843,99	34 821
32	1999	8	0	39 037	38 930	107	-523,238	35120,28	34 597
33	1999	9	0	39 242	39 009	233	-712,015	35396,57	34 685
34	1999	10	0	39 594	39 123	471	115,375	35672,86	35 788
35	1999	11	0	39 272	39 219	53	208,161	35949,15	36 157
36	1999	12	0	39 323	39 338	-16	-138,096	36225,44	36 087
37	2000	1	10000	38 667	39 389	-722	241,664	36501,73	36 743
38	2000	2	10000	39 125	39 390	-265	312,456	36778,02	37 090
39	2000	3	10000	39 484	39 424	60	147,973	37054,31	37 202
40	2000	4	10000	39 516	39 437	80	664,479	37330,6	37 995
41	2000	5	10000	39 862	39 495	367	145,031	37606,89	37 752
42	2000	6	10000	40 185	39 601	584	-437,356	37883,18	37 446
43	2000	7	10000	39 034	39 745	-710	-23,324	38159,47	38 136
44	2000	8	10000	39 724	39 895	-171	-523,238	38435,76	37 913
45	2000	9	10000	39 367	40 020	-653	-712,015	38712,05	38 000
46	2000	10	10000	39 767	40 105	-338	115,375	38988,34	39 104
47	2000	11	10000	40 500	40 169	331	208,161	39264,63	39 473
48	2000	12	10000	40 643	40 243	400	-138,096	39540,92	39 403
49	2001	1	0	40 793	40 315	478	241,664	39817,21	40 059
50	2001	2	0	40 607	40 384	223	312,456	40093,5	40 406
51	2001	3	0	41 000	40 473	527	147,973	40369,79	40 518
52	2001	4	0	40 042	40 551	-509	664,479	40646,08	41 311
53	2001	5	0	40 870	40 548	322	145,031	40922,37	41 067
54	2001	6	0	40 955	40 502	453	-437,356	41198,66	40 761

55	2001	7	0	40 000	40 424	-424	-23,324	41474,95	41 452
56	2001	8	0	40 417	40 369	47	-523,238	41751,24	41 228
57	2001	9	0	40 800	40 346	454	-712,015	42027,53	41 316
58	2001	10	0	40 200	40 387	-187	115,375	42303,82	42 419
59	2001	11	0	40 000	40 448	-448	208,161	42580,11	42 788
60	2001	12	0	40 040	40 459	-419	-138,096	42856,4	42 718
61	2002	1	10000	39 519	40 564	-1 045	241,664	43132,69	43 374
62	2002	2	10000	40 577	40 700	-123	312,456	43408,98	43 721
63	2002	3	10000	40 480	40 753	-273	147,973	43685,27	43 833
64	2002	4	10000	41 542	40 891	651	664,479	43961,56	44 626
65	2002	5	10000	40 826	41 121	-295	145,031	44237,85	44 383
66	2002	6	10000	41 261	41 307	-46	-437,356	44514,14	44 077
67	2002	7	10000	42 208	41 562	646	-23,324	44790,43	44 767
68	2002	8	10000	41 480	41 864	-384	-523,238	45066,72	44 543
69	2002	9	10000	41 000	42 120	-1 120	-712,015	45343,01	44 631
70	2002	10	10000	43 308	42 308	1 000	115,375	45619,3	45 735
71	2002	11	10000	42 423	42 499	-76	208,161	45895,59	46 104
72	2002	12	10000	42 071	42 765	-694	-138,096	46171,88	46 034
73	2003	1	0	43 621	43 012	609	241,664	46448,17	46 690
74	2003	2	0	43 724	43 263	461	312,456	46724,46	47 037
75	2003	3	0	43 483	43 549	-66	147,973	47000,75	47 149
76	2003	4	0	43 036	43 739	-703	664,479	47277,04	47 942
77	2003	5	0	43 923	43 877	46	145,031	47553,33	47 698
78	2003	6	0	44 545	44 082	464	-437,356	47829,62	47 392
79	2003	7	0	44 852	44 230	622	-23,324	48105,91	48 083
80	2003	8	0	44 857	44 302	555	-523,238	48382,2	47 859
81	2003	9	0	44 484	44 371	113	-712,015	48658,49	47 946
82	2003	10	0	44 387	44 455	-68	115,375	48934,78	49 050
83	2003	11	0	44 667	44 506	161	208,161	49211,07	49 419
84	2003	12	0	44 733	44 486	247	-138,096	49487,36	49 349
85	2004	1	10000	44 515	44 813	-298	241,664	49763,65	50 005
86	2004	2	10000	44 559	45 521	-962	312,456	50039,94	50 352
87	2004	3	10000	44 294	46 218	-1 923	147,973	50316,23	50 464
88	2004	4	10000	44 242	46 890	-2 647	664,479	50592,52	51 257
89	2004	5	10000	43 938	47 582	-3 645	145,031	50868,81	51 014
90	2004	6	10000	44 065	48 291	-4 226	-437,356	51145,1	50 708
91	2004	7	10000	53 185	49 064	4 121	-23,324	51421,39	51 398
92	2004	8	10000	53 500	49 975	3 525	-523,238	51697,68	51 174
93	2004	9	10000	52 567	50 917	1 650	-712,015	51973,97	51 262
94	2004	10	10000	52 433	51 829	604	115,375	52250,26	52 366
95	2004	11	10000	53 241	52 804	437	208,161	52526,55	52 735
96	2004	12	10000	53 172	53 746	-573	-138,096	52802,84	52 665
97	2005	1	0	54 621	54 239	381	241,664	53079,13	53 321
98	2005	2	0	56 333	54 278	2 055	312,456	53355,42	53 668
99	2005	3	0	55 115	54 279	837	147,973	53631,71	53 780
100	2005	4	0	55 320	54 470	850	664,479	53908	54 572
101	2005	5	0	56 250	54 731	1 519	145,031	54184,29	54 329
102	2005	6	0	54 360	54 963	-603	-437,356	54460,58	54 023
103	2005	7	0	54 731	55 197	-466	-23,324	54736,87	54 714
104	2005	8	0	52 893	55 333	-2 440	-523,238	55013,16	54 490
105	2005	9	0	53 179	55 416	-2 237	-712,015	55289,45	54 577
106	2005	10	0	56 423	55 561	862	115,375	55565,74	55 681
107	2005	11	0	55 500	55 674	-174	208,161	55842,03	56 050
108	2005	12	0	56 500	55 876	624	-138,096	56118,32	55 980
109	2006	1	10000	56 889	56 137	752	241,664	56394,61	56 636
110	2006	2	10000	57 333	56 379	954	312,456	56670,9	56 983
111	2006	3	10000	56 111	56 704	-593	147,973	56947,19	57 095
112	2006	4	10000	57 800	56 893	907	664,479	57223,48	57 888
113	2006	5	10000	56 500	57 108	-608	145,031	57499,77	57 645
114	2006	6	10000	58 955	57 346	1 609	-437,356	57776,06	57 339
115	2006	7	10000	56 391	57 603	-1 211	-23,324	58052,35	58 029
116	2006	8	10000	57 043	58 031	-987	-523,238	58328,64	57 805
117	2006	9	10000	56 833	58 464	-1 630	-712,015	58604,93	57 893
118	2006	10	10000	57 304	58 835	-1 531	115,375	58881,22	58 997
119	2006	11	10000	59 762	59 286	475	208,161	59157,51	59 366
120	2006	12	10000	57 952	59 663	-1 711	-138,096	59433,8	59 296

121	2007	1	0	61 600	59 951	1 649	241,664	59710,09	59 952
122	2007	2	0	62 895	60 229	2 666	312,456	59986,38	60 299
123	2007	3	0	60 944	60 480	465	147,973	60262,67	60 411
124	2007	4	0	61 882	60 810	1 072	664,479	60538,96	61 203
125	2007	5	0	63 250	61 062	2 188	145,031	60815,25	60 960
126	2007	6	0	61 250	61 402	-152	-437,356	61091,54	60 654
127	2007	7	0	61 000	61 564	-564	-23,324	61367,83	61 345
128	2007	8	0	59 111	61 348	-2 237	-523,238	61644,12	61 121
129	2007	9	0	60 778	61 244	-466	-712,015	61920,41	61 208
130	2007	10	0	61 294	61 181	113	115,375	62196,7	62 312
131	2007	11	0	61 813	60 994	819	208,161	62472,99	62 681
132	2007	12	0	64 063	60 861	3 202	-138,096	62749,28	62 611
133	2008	1	10000	59 368	60 911	-1 542	241,664	63025,57	63 267
134	2008	2	10000	59 947	61 056	-1 109	312,456	63301,86	63 614
135	2008	3	10000	61 389	61 102	286	147,973	63578,15	63 726
136	2008	4	10000	59 941	61 160	-1 219	664,479	63854,44	64 519
137	2008	5	10000	60 688	61 300	-613	145,031	64130,73	64 276
138	2008	6	10000	60 625	61 247	-622	-437,356	64407,02	63 970
139	2008	7	10000	62 824	61 213	1 611	-23,324	64683,31	64 660
140	2008	8	10000	60 778	61 369	-591	-523,238	64959,6	64 436
141	2008	9	10000	60 222	61 372	-1 150	-712,015	65235,89	64 524
142	2008	10	10000	63 235	61 298	1 937	115,375	65512,18	65 628
143	2008	11	10000	63 235	61 308	1 927	208,161	65788,47	65 997
144	2008	12	10000	61 368	61 267	102	-138,096	66064,76	65 927
145	2009	1	0	61 227	61 191	36	241,664	66341,05	66 583
146	2009	2	0	61 833	61 178	655	312,456	66617,34	66 930
147	2009	3	0	59 593	61 231	-1 638	147,973	66893,63	67 042
148	2009	4	0	59 964	61 246	-1 282	664,479	67169,92	67 834
149	2009	5	0	60 897	61 212	-315	145,031	67446,21	67 591
150	2009	6	0	59 419	61 255	-1 835	-437,356	67722,5	67 285
151	2009	7	0	62 212	61 336	876	-23,324	67998,79	67 975
152	2009	8	0	61 083	61 417	-334	-523,238	68275,08	67 752
153	2009	9	0	61 184	61 591	-407	-712,015	68551,37	67 839
154	2009	10	0	62 632	61 844	788	115,375	68827,66	68 943
155	2009	11	0	63 026	62 072	954	208,161	69103,95	69 312
156	2009	12	0	62 600	62 301	299	-138,096	69380,24	69 242
157	2010	1	10000	61 953	62 507	-553	241,664	69656,53	69 898
158	2010	2	10000	63 047	62 680	367	312,456	69932,82	70 245
159	2010	3	10000	62 568	62 858	-290	147,973	70209,11	70 357
160	2010	4	10000	63 047	63 049	-2	664,479	70485,4	71 150
161	2010	5	10000	63 286	63 249	37	145,031	70761,69	70 907
162	2010	6	10000	62 524	63 439	-915	-437,356	71037,98	70 601
163	2010	7	10000	64 048	63 701	347	-23,324	71314,27	71 291
164	2010	8	10000	63 405	63 937	-532	-523,238	71590,56	71 067
165	2010	9	10000	63 143	64 149	-1 006	-712,015	71866,85	71 155
166	2010	10	10000	65 250	64 430	820	115,375	72143,14	72 259
167	2010	11	10000	65 200	64 715	485	208,161	72419,43	72 628
168	2010	12	10000	65 000	64 992	8	-138,096	72695,72	72 558
169	2011	1	0	65 829	65 185	644	241,664	72972,01	73 214
170	2011	2	0	64 833	65 360	-526	312,456	73248,3	73 561
171	2011	3	0	65 878	65 575	303	147,973	73524,59	73 673
172	2011	4	0	66 475	65 764	711	664,479	73800,88	74 465
173	2011	5	0	66 711	65 915	796	145,031	74077,17	74 222
174	2011	6	0	65 744	66 013	-270	-437,356	74353,46	73 916
175	2011	7	0	65 463	66 084	-621	-23,324	74629,75	74 606
176	2011	8	0	66 175	66 218	-43	-523,238	74906,04	74 383
177	2011	9	0	65 550	66 371	-821	-712,015	75182,33	74 470
178	2011	10	0	67 359	66 424	935	115,375	75458,62	75 574
179	2011	11	0	66 718	66 439	279	208,161	75734,91	75 943
180	2011	12	0	65 846	66 492	-646	-138,096	76011,2	75 873
181	2012	1	10000	66 683	66 638	45	241,664	76287,49	76 529
182	2012	2	10000	67 190	66 789	401	312,456	76563,78	76 876
183	2012	3	10000	67 209	66 895	315	147,973	76840,07	76 988
184	2012	4	10000	66 405	67 034	-629	664,479	77116,36	77 781
185	2012	5	10000	67 146	67 170	-24	145,031	77392,65	77 538
186	2012	6	10000	66 585	67 371	-785	-437,356	77668,94	77 232

253	2018	1	10000	106 556	105 038	1 518	241,664	96180,37	96 422
254	2018	2	10000	103 611	105 369	-1 758	312,456	96456,66	96 769
255	2018	3	10000	103 824	105 636	-1 812	147,973	96732,95	96 881
256	2018	4	10000	108 438	105 876	2 562	664,479	97009,24	97 674
257	2018	5	10000	106 313	106 269	43	145,031	97285,53	97 431
258	2018	6	10000	106 375	106 545	-170	-437,356	97561,82	97 124
259	2018	7	10000	104 941	106 618	-1 676	-23,324	97838,11	97 815
260	2018	8	10000	107 412			-523,238	98114,4	97 591
261	2018	9	10000	103 118			-712,015	98390,69	97 679
262	2018	10	10000	110 467			115,375	98666,98	98 782
263	2018	11	10000	109 467			208,161	98943,27	99 151
264	2018	12	10000	109 200			-138,096	99219,56	99 081
265	2019	1	0	105 938			241,664	99495,85	99 738
266	2019	2					312,456	99772,14	100 085
267	2019	3					147,973	100048,4	100 196
268	2019	4					664,479	100324,7	100 989
269	2019	5					145,031	100601	100 746
270	2019	6					-437,356	100877,3	100 440
271	2019	7					-23,324	101153,6	101 130
272	2019	8					-523,238	101429,9	100 907
273	2019	9					-712,015	101706,2	100 994
274	2019	10					115,375	101982,5	102 098
275	2019	11					208,161	102258,8	102 467
276	2019	12					-138,096	102535	102 397

Zdroj: vlastní zpracování