

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

KATEDRA EKONOMICKÝCH TEORIÍ



Diplomová práce

**Vývoj nezaměstnanosti v Praze po vzniku samostatné
ČR**

Bc. Kateřina Blahutová

© 2013 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Blahutová Kateřina

Podnikání a administrativa

Název práce

Vývoj nezaměstnanosti v Praze po vzniku samostatné ČR

Anglický název

Development of unemployment in Prague after inception of independent the Czech Republic

Cíle práce

Cílem práce je charakterizovat a analyzovat vývoj míry nezaměstnanosti v Praze po vzniku samostatné ČR. Výsledkem by měl být ucelený pohled na tuto makroekonomickou veličinu. V práci bude podrobně zachycen vývoj míry nezaměstnanosti v Praze od roku 1993 do 2010. Cílem praktické části bude výzkum na téma uplatnění absolventů škol na trhu práce v ČR pomocí dotazníkového šetření.

Metodika

Teoretická část bude vypracována na základě syntézy základních teoretických poznatků získaných z odborné literatury a dalších informačních zdrojů. Bude použita diskriptivní metoda. Praktická část bude zformulována pomocí analýzy dat zveřejňovaných Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí. Bude použita analýza časových řad a komparativní metoda. Práce bude obsahovat dotazníkové šetření.

Harmonogram zpracování

1. Zápočet LS / 2011: vyhledání a studium literatury
2. Zápočet ZS / 2012: vypracování teoretické části
3. Zápočet LS / 2012: vypracování analytické části a závěru

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, trh práce, míra nezaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti, absolventi, Praha, Česká republika

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, B., Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

MAREŠ, P., Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. Ekonomie 18. vydání. 1. vyd. Praha: Svoboda, 2010. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti na trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 139 s. ISBN 80-86429-16-4.

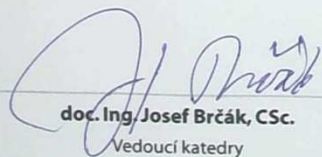
TOMEŠ, I. Sociální správa: Úvod do teorie a praxe. 2. vyd. Praha: Portál, 2009. 304 s. ISBN 978-80-7367-483-0.

Vedoucí práce

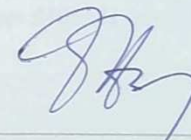
Severová Lucie, PhDr. Ing., Ph.D.

Termín odevzdání

březen 2012



doc. Ing. Josef Brčák, CSc.
Vedoucí katedry



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.
Děkan fakulty

V Praze dne 8.11.2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci " Vývoj nezaměstnanosti v Praze po vzniku samostatné ČR" 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 literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 13. 3. 2013

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Erice Urbánkové za její čas, který mi věnovala na konzultacích k této diplomové práci, za informace, rady a trpělivost.

Vývoj nezaměstnanosti v Praze po vzniku samostatné ČR

Development of unemployment in Prague after inception of independent the Czech Republic

Souhrn

Diplomová práce nese název: „Vývoj nezaměstnanosti v Praze po vzniku samostatné ČR“. Práci lze rozdělit na 3 základní části.

V první části jsou uvedena teoretická východiska, která se týkají nezaměstnanosti. Jsou zde charakterizovány typy nezaměstnanosti, příčiny a dopady tohoto makroekonomického jevu. Je zde popsán trh práce, politika zaměstnanosti a Evropský sociální fond.

Druhá, analytická část, se zabývá charakteristikou Prahy a vývojem nezaměstnanosti ve srovnání s ČR v období od roku 1993 do roku 2011.

Třetí část práce je zaměřena na vlastní výzkum, tedy na dotazníkové šetření zaměřené na uplatnění absolventů České zemědělské univerzity z oborů *Podnikání a administrativa* a *Provoz a ekonomika* na trhu práce. V této části jsou zpracována data z výzkumu, stanoveny hypotézy, proveden test o nezávislosti daných znaků, provedeno zhodnocení a navržení řešení nezaměstnanosti u absolventů vysokých škol.

Summary

The title of this thesis is Development of unemployment in Prague after inception of independent the Czech Republic. The thesis is divided into 3 main parts.

The first part contains theoretical starting points regarding unemployment. It characterizes types of unemployment, and also the causes and effects of this macroeconomic phenomenon. The job market, employment policy and the European Social Fund are described in this part as well.

The second, analytical part includes the characterization of Prague and the development of unemployment in comparison with the Czech Republic between the years 1993 and 2011.

The third part focuses on the research itself, including a survey of the employment of the graduates of the Czech University of Life Sciences with degrees in *Business and Administration* and *Economics and Management*. The data from the research are processed in this part, hypotheses are formulated and the independence of given variables is tested. Moreover, an evaluation is conducted and solutions to the unemployment of the college graduates are suggested.

Klíčová slova:

nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, trh práce, míra nezaměstnanosti, absolventi, Praha, Česká republika

Keywords: unemployment, types of unemployment, job market, unemployment rate, graduates, Prague, Czech Republic

OBSAH

1	Úvod	13
2	Cíl práce a metodika	15
2.1	Cíl práce	15
2.2	Metodika	16
3	Teoretická východiska	18
3.1	Nezaměstnanost	18
3.1.1	Zaměstnanost	18
3.1.2	Členění obyvatel	19
3.1.3	Měření nezaměstnanosti	19
3.2	Typy nezaměstnanosti	21
3.2.1	Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti	21
3.2.2	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	21
3.2.3	Zjevně a skrytě nezaměstnaní	23
3.2.4	Další typy nezaměstnanosti	24
3.2.5	Neúplná a nepravá nezaměstnanost, „job stagnation“	25
3.3	Příčiny vzniku nezaměstnanosti	26
3.4	Dopady nezaměstnanosti	26
3.4.1	Hospodářský dopad	26
3.4.2	Psychologické a sociální dopady	27
3.4.3	Význam práce pro člověka	28
3.5	Rizikové skupiny nezaměstnaných	29
3.5.1	Genderový mainstreaming	30
3.6	Trh práce	30
3.6.1	Segmentace trhu práce	31
3.6.2	Poptávka po práci	31
3.6.3	Nabídka práce	32
3.6.4	Rovnováha na trhu práce	34
3.7	Politika zaměstnanosti	35
3.7.1	Státní politika zaměstnanosti	35
3.7.2	Legislativa na trhu práce	38
3.7.3	Instituce	39
3.8	Evropský sociální fond	40
4	Analytická část	42
4.1	Charakteristika regionu	42

4.1.1	Historie.....	42
4.1.2	Obecná charakteristika.....	42
4.1.3	Obyvatelstvo a demografický vývoj.....	43
4.1.4	Ekonomická situace v hlavním městě Praha.....	44
4.1.5	Odvětvová struktura.....	45
4.1.6	SWOT analýza hlavního města Prahy	46
4.2	Hlavní město Praha a trh práce	48
4.3	Vývoj nezaměstnanosti v Praze po vzniku samostatné ČR	49
4.3.1	Vývoj nezaměstnanosti v letech 1993-1996	51
4.3.2	Vývoj nezaměstnanosti v letech 1997 – 1999	51
4.3.3	Vývoj nezaměstnanosti v letech 2000 – 2004	52
4.3.4	Vývoj nezaměstnanosti v letech 2005 – 2008	52
4.3.5	Vývoj nezaměstnanosti v letech 2009 – 2011	52
4.3.6	Podrobný vývoj nezaměstnanosti v Praze a celé ČR v roce 2009 – 2011	53
5	Vlastní výzkum.....	56
5.1	Dotazníkové šetření.....	56
5.2	Výsledky dotazníkového šetření	57
5.3	Testování hypotéz	66
5.3.1	Teoretická východiska	66
5.3.2	Chí kvadrát test (χ^2 test).....	67
5.3.3	Síla závislosti	69
5.4	Stanovené pracovní nulové hypotézy.....	70
5.4.1	Řešení hypotézy H1	71
5.4.2	Řešení hypotézy H2	72
5.4.3	Řešení hypotézy H3	73
5.4.4	Řešení hypotézy H4	74
5.4.5	Řešení hypotézy H5	76
5.4.6	Řešení hypotézy H6	77
5.4.7	Řešení hypotézy H7	78
5.4.8	Řešení hypotézy H8	80
5.4.9	Řešení hypotézy H9	81
5.5	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření, pracovních nulových hypotéz a doporučení.....	82
6	Závěr.....	84
7	Literatura	86
8	Přílohy	89

Seznam grafů

Graf 1: Dobrovolně nezaměstnaní	22
Graf 2: Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti jako důsledek nepružných mezd	23
Graf 3: Poptávka po práci	32
Graf 4: Nabídka práce	33
Graf 5: Rovnováha na trhu práce	34
Graf 6: Vývoj počtu obyvatel v Praze v letech 1993 - 2011	43
Graf 7: Vývoj HDP na 1 obyvatele v Praze a ČR	45
Graf 8: Průměrná mzda v Praze a ČR v letech 1993 - 2009	49
Graf 9: Průměrná míra registrované nezaměstnanosti v ČR a v Praze	50
Graf 10: Vývoj vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o zaměstnání v Praze v období 2009 - 2011	54
Graf 11: Počet nezaměstnaných absolventů vysokých škol ekonomických oborů v Praze evidovaných na Úřadech práce v jednotlivých pololetích v letech 2000 - 2011	55
Graf 12: Vystudovaný obor	57
Graf 13: Pohlaví respondentů	58
Graf 14: Práce studentů při studiu	60
Graf 15: Důvod práce při studiu	60
Graf 16: Doba potřebná k naleznutí práce v měsících	61
Graf 17: Hledání práce aktivním nebo pasivním způsobem	62
Graf 18: Ochota absolventů přijmout práci pod úrovní kvalifikace	64
Graf 19: Ochota absolvovat rekvalifikační kurz	65

Seznam tabulek:

Tabulka 1: SWOT analýza - silné a slabé stránky	46
Tabulka 2: SWOT analýza - příležitosti a hrozby	47
Tabulka 3: Délka studia	59
Tabulka 4: Způsob hledání práce	63
Tabulka 5: Práce v oboru v současné době	65
Tabulka 6: Kontingenční tabulka 1: Práce při studiu a doba naleznutí práce.....	71
Tabulka 7: Práce při studiu a doba naleznutí práce - skutečné četnosti po úpravě dat.....	71
Tabulka 8: Práce při studiu a doba naleznutí práce - teoretické četnosti po úpravě dat.....	71
Tabulka 9: Asociační tabulka 1: Ochota absolvovat rekvalifikační kurz a pohlaví absolventa	72
Tabulka 10: Asociační tabulka 2: Práce pod úrovní kvalifikace a pohlaví uchazeče.....	73
Tabulka 11: Kontingenční tabulka 2: Délka studia a vystudovaný obor.....	74
Tabulka 12: Délka studia a vystudovaný obor - skutečné hodnoty po úpravě dat	75
Tabulka 13: Délka studia a vystudovaný obor - teoretické hodnoty po úpravě dat.....	75
Tabulka 14: Kontingenční tabulka 3: Způsob hledání práce a obor studia	76
Tabulka 15: Způsob hledání práce a obor studia - skutečné hodnoty po úpravě dat.....	76
Tabulka 16: Způsob hledání práce a obor studia - teoretické hodnoty po úpravě dat	76
Tabulka 17: Asociační tabulka 3: Práce při studiu a studovaný obor.....	77
Tabulka 18: Kontingenční tabulka 4: důvod práce a obor studia	78
Tabulka 19: Důvod práce a obor studia - skutečné hodnoty po úpravě dat.....	79
Tabulka 20: Důvod práce a obor studia - teoretické hodnoty po úpravě dat	79
Tabulka 21: Kontingenční tabulka 5: Doba naleznutí práce a studovaný obor	80
Tabulka 22: Doba naleznutí práce a studovaný obor - teoretické hodnoty	80
Tabulka 23: Asociační tabulka 4: Práce v oboru v současnosti a obor studia.....	81

Seznam příloh:

Příloha 1: Dotazník	89
---------------------------	----

Seznam zkratek:

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ČZU – Česká zemědělská univerzita

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

HDP – Hrubý domácí produkt

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OKEČ – Odvětvová klasifikace ekonomické činnosti

OP – Operační program

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OPPA – Operační program Praha – Adaptabilita

OP VK – Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

PAAN – Podnikání a administrativa navazující

PAEN – Provoz a ekonomika navazující

SWOT – Strengths (silné), Weaknesses (slabé), Opportunities (příležitosti), Threats (hrozby)

1 Úvod

Spousta lidí vnímá zaměstnání jako jasnou věc, ale ne všichni mají to štěstí mít práci dle svých představ. Nezaměstnaností je označován stav na trhu práce, který je zcela přirozeným jevem. Tento makroekonomický ukazatel trápí ekonomiky po celém světě a tedy ani Česká republika není výjimkou. Jedná se většinou o nedobrovolný stav, kdy lidé pracovat chtějí, ale nemají tu možnost. Existují ale samozřejmě i lidé, kteří by pracovat mohli, avšak za daných podmínek preferují volný čas.

Nezaměstnanost vzniká na trhu práce, což je místo, kde se střetává nabídka s poptávkou po práci. Práci nabízí ti, kteří za daných podmínek pracovat chtějí. Poptávku utváří zaměstnavatelé, kteří shání určitý objem pracovních sil. Ještě před transformací tehdejší československé ekonomiky na počátku 90. let žádná nezaměstnanost neexistovala. Ta vznikla až po přechodu na tržní hospodářství. Lze ji měřit pomocí dvou výpočtů. První metodou je výpočet od Ministerstva práce a sociálních věcí – registrovaná míra nezaměstnanosti a druhou metodou je metoda obecná, kterou zveřejňuje Český statistický úřad.

Stát se pomocí svých prostředků snaží regulovat trh práce a snižovat tím nepříznivé dopady nezaměstnanosti nejen na každého nezaměstnaného člověka, ale i na celou ekonomiku. Mezi jeho nástroje patří aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Označení aktivní politika pod sebou zahrnuje zejména investiční pobídky, vytváření nových pracovních míst a hrazení rekvalifikačních kurzů. Pod pojmem pasivní politika se skrývá pouhé vyplácení podpor v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci a dalších sociálních podpor.

Evropský sociální fond, je nejenom významným finančním nástrojem pro realizování evropské strategie zaměstnanosti, ale také i důležitým prvkem pro ČR v boji proti nezaměstnanosti. Po vstupu do EU se ČR podílí na využívání prostředků, které fond poskytuje, aby byly uspokojeny hlavní cíle tohoto finančního nástroje. Těmito cíly jsou rozvoj zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti.

Tato diplomová práce je zaměřena na registrovanou míru nezaměstnanosti v Praze od vzniku samostatné České republiky, která je na nižší úrovni, než je celorepubliková, ale i celoevropská míra. Trend vývoje nezaměstnanosti v Praze kopíruje míru nezaměstnanosti na celorepublikové úrovni, ale tato čísla dosahují přibližně polovičních hodnot. Hlavní

město je centrem pracovních příležitostí, neboť zde sídlí celá řada firem a národních i nadnárodních organizací. Hlavní město Praha oproti ostatním krajům v ČR vyniká nižší nezaměstnaností a vyššími průměrnými výdělky. Charakteristickým znakem Prahy v této oblasti je vysoká kvalifikovanost pracovních sil a také silná dojíždka za prací zejména ze Středočeského kraje.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je analyzovat nezaměstnanost jako makroekonomickou veličinu, analyzovat vývoj nezaměstnanosti v Praze a v neposlední řadě provést sociologicko-empirický výzkum se zaměřením na absolventy České zemědělské univerzity, konkrétně na absolventy oborů *Podnikání a administrativa* a *Provoz a ekonomika*.

V první části, teoretické, budou vysvětleny základní pojmy týkající se nezaměstnanosti. Budou charakterizovány pojmy zaměstnanost a nezaměstnanost. Dále bude provedeno členění obyvatel, způsoby jak lze měřit nezaměstnanost a také členění nezaměstnanosti. V práci budou uvedeny příčiny a dopady nezaměstnanosti. Jelikož ne všechny skupiny obyvatel jsou ohroženy nezaměstnaností stejnou mírou, budou uvedeny i rizikové skupiny nezaměstnaných. Pozornost také bude dále věnována trhu práce, kde nezaměstnanost díky nerovnosti poptávky a nabídky po práci vzniká. Bude uvedena i politika zaměstnanosti, která bude rozčleněna na další podkapitoly, které se budou zabývat zejména aktivní a pasivní politikou, Ministerstvem práce a sociálních věcí. Krátce zde bude pojednáno i o Evropském sociálním fondu.

Druhá, analytická, část, bude v prvním kroku obsahovat charakteristiku Prahy včetně stručné historie. Dále budou uvedeny základní informace k obyvatelstvu, demografickému vývoji, ekonomické situaci města a jeho odvětvové struktuře. Další kapitola se bude věnovat silným a slabým stránkám, příležitostem a hrozbám Prahy. Bude tedy vypracována SWOT analýza a budou uvedeny informace o trhu práce v Praze. Důležitým cílem v této části práce je zachycení vývoje registrované nezaměstnanosti v Praze po vzniku samostatné České republiky, který bude rozebrán i v kratších časových úsecích. Podrobný vývoj nezaměstnanosti, tedy vývoj měsíční registrované míry nezaměstnanosti bude zachycen za období 2009 – 2011. V práci bude uveden vývoj počtu uchazečů o zaměstnání z oblasti absolventů vysokých škol a bude uveden graf týkající se uchazečů z vysokých škol ekonomického zaměření evidovaných déle než 5 měsíců.

Třetí část se bude věnovat sociologicko-empirickému výzkumu, který bude zaměřen na již zmíněné absolventy navazujícího magisterského studia z oborů PAAN a PAEN. Výsledky budou uvedeny v grafech a tabulkách, zpracovány budou pomocí Microsoft

Office Excel 2007. Bude uvedeno 9 nulových pracovních hypotéz, které budou potvrzeny či zamítnuty pomocí chí kvadrát testu. U hypotéz, u kterých bude potvrzena závislost, bude spočítána síla závislosti znaků.

Budou uvedeny výsledky analytické práce, tedy vývoje nezaměstnanosti a výsledky dotazníkového šetření. Uvedeny budou také doporučení týkající se absolventů vysokých škol a budou zformulovány závěry diplomové práce.

2.2 Metodika

Informace k první části práce budou získány z odborné literatury zabývající se nezaměstnaností. Literární rešerše bude tedy vypracována na základě syntézy základních teoretických poznatků.

V druhé části práce budou informace získávány především ze statistických dat Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Jedná se zejména o analýzu časových řad. Vývoj nezaměstnanosti bude sledován pomocí registrované míry nezaměstnanosti.

Informace pro vlastní výzkum budou získány pomocí dotazníkového šetření, které bude šířeno pomocí internetových portálů a zejména pak sociálních sítí. Pro sestavení tabulek a grafů bude použit Microsoft Office Excel 2007. V práci budou uvedeny hypotézy, tedy tvrzení o tvaru nebo charakteristikách rozdělení statistických znaků. Pro zjištění závislosti mezi jednotlivými znaky budou použity kontingenční a asociační tabulky. Asociační tabulky slouží pro třídění dvou kvalitativních alternativních statistických znaků, kontingenční tabulky naopak vykazují vztahy dvou či více statistických znaků.

Závislost z kontingenčních a asociačních tabulek bude vypočítána pomocí chí kvadrát testu. Existují podmínky pro výpočet toho testu nezávislosti - podíl teoretických četností menších než 5 nesmí překročit hranici 20 % a žádná z hodnot nesmí být menší než 1. U asociačních tabulek se nulová hypotéza o nezávislosti se testuje pomocí testového kritéria χ^2 , který se vypočítá podle vzorce:
$$\chi^2 = \frac{n(ad-bc)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)}$$
. Po provedení výpočtu je nutné výsledek porovnat s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha(1)}$ uvedenou ve statistických tabulkách. Je-li $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(1)}$ je nutné nulovou hypotézu o nezávislosti zamítnout [15].

U kontingenčních tabulek vychází výpočet z rozdílu skutečných četností n_{ij} a teoretických četností n_{oj} . Teoretické četnosti se počítají dle vzorce: $n_{oj} = \frac{n_i \cdot n_j}{n}$. Dále je nutné vypočítat testové kritérium dle vzorce: $\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$. Výsledná hodnota testového kritéria se porovnává s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$. Je-li $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$, nulová hypotéza o nezávislosti se musí zamítnout. U hypotéz, ve kterých je potvrzena závislost pomocí χ^2 , bude určena síla závislosti. U asociačních tabulek bude síla závislosti spočítána pomocí koeficientu asociace V, který má následující vzorec: $|V| = \sqrt{\frac{\chi^2}{n}}$ nebo lze použít i vzorec $V = \frac{ad-bc}{\sqrt{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}}$. V kontingenčních tabulkách se síla závislosti počítá pomocí Pearsonova koeficientu kontingence či Cramérova koeficientu kontingence. Prvně jmenovaný, tedy Pearsonův koeficient, lze vypočítat dle vzorce: $C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$. Pro výpočet Cramérova koeficientu se využívá vzorec $V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(q-1)}}$ [15].

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je v tržní ekonomice zcela přirozený jev, kdy část obyvatel nemá odpovídající zaměstnání. Vždy jde o signál, že v ekonomice není nastolena rovnováha. Každá vláda se nezaměstnaností musí zabývat, neboť se jedná o makroekonomický jev, který může ovlivnit a zabránit tak vážným následkům, které nezaměstnanost přináší [1].

Nezaměstnanost je tedy většinou nedobrovolný jev, který lze označit za stav, kdy lidé za daných mezd pracovat mohou a chtějí, ale práci nemohou najít. Je důsledkem i projevem nerovnováhy na trhu práce. Zaměstnanost a nezaměstnanost jsou problémy, které se řeší a vznikají na trhu práce [2].

Nezaměstnaný je uchazeč o zaměstnání, který není v pracovním vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání. Občan požádal u úřadu práce o zprostředkování vhodného zaměstnání v místě trvalého bydliště. Být nezaměstnaný znamená nemít placené zaměstnání nikoliv nemít práci [3].

3.1.1 Zaměstnanost

O zaměstnanosti se mluví při vyjádření určitého druhu směny na trhu práce. Jde o směnu pracovní síly za mzdu a tím se liší od pracovní činnosti. Ta může často vykazovat stejné znaky jako zaměstnání, ale rozdíl je v záměru získat za práci odměnu. Zaměstnanost se často definuje jako míra či stupeň využití potenciálu pracovních sil v národním hospodářství. Jde tedy o podíl osob ve společnosti v produktivním věku, který je zapojen do pracovního procesu. Existuje mnoho příčin, proč někteří lidé v produktivním věku nepracují. Mezi tyto příčiny lze zařadit: studium, pracovní neschopnost ze zdravotních důvodů nebo jsou v domácnosti [2].

3.1.2 Členění obyvatel

Obyvatele starší 16 let lze dělit na 4 skupiny:

Zaměstnaní – jedná se osoby, které mají placenou práci. Do této skupiny jsou zahrnuti i momentálně nepracující jedinci, kteří jsou například nemocní, na dovolené nebo stávkují.

Nezaměstnaní – osoby, které nemají práci, ale aktivně ji hledají. Musí vykazovat prokazatelné úsilí o získání práce.

Mimo pracovní sílu – do této skupiny patří ženy v domácnosti, starobní a invalidní důchodce a ostatní jedinci, kteří rezignovali na hledání práce.

Pracovní síla – souhrn zaměstnaných a nezaměstnaných [4].

Pavelka (2007) člení obyvatelstvo následujícím způsobem.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které dále člení na zaměstnané a nezaměstnané.

„Zaměstnaní jsou osoby, které jsou starší 15-ti let a mají placené zaměstnání, nebo jsou zaměstnány ve vlastním podniku.“ [5, s. 117].

Nezaměstnaní jsou osoby starší 15-ti let splňující následující podmínky:

- *Nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané,*
- *Aktivně hledají práci (např.: přes úřad práce),*
- *Jsou schopné nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů* [5, s. 117].

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo – osoby, které nevyhovují kritériu zaměstnaných nebo nezaměstnaných. Do této skupiny patří především děti, studenti, důchodci a osoby na rodičovské dovolené [5].

Mankiw (2003) dělí osoby na tři kategorie. První skupinou jsou osoby zaměstnané, které mají placenou práci. Druhou kategorií tvoří nezaměstnaní. Do této skupiny patří lidé, kteří nemají placenou práci, ale práci hledají. Třetí skupinu tvoří občané, kteří nepatří do první ani do druhé skupiny, jsou tedy mimo pracovní sílu. Jedná se například o důchodce nebo studenty, kteří mají prezenční formu studia [6].

3.1.3 Měření nezaměstnanosti

Nejčastěji se k měření nezaměstnanosti využívá ukazatel míry nezaměstnanosti, který vyjadřuje podíl nezaměstnaných k celkovému množství pracovních sil.

Jinými slovy: *„Míru zaměstnanosti udává podíl nezaměstnaných k pracovní síle“* [4, s. 651].

Míru nezaměstnanosti v procentech lze vypočítat dle níže uvedeného vzorce:

$$u = U / (L + U) \times 100$$

u míra nezaměstnanosti v procentech,

U počet nezaměstnaných,

L počet zaměstnaných.

„Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva“ [5, s. 117].

Výše uvedený způsob měření nezaměstnanosti má své nedostatky. Především zde nejsou zahrnuty osoby, které „nedobrovolně“ pracují na nižší úvazek, dále osoby, které nenašly práci během referenční doby. Tyto dva nedostatky mohou zkreslit skutečnou míru nezaměstnanosti [1].

V České republice se používají dvě metodiky pro výpočet míry nezaměstnanosti. Jedná se o:

- 1) *registrovanou míru nezaměstnanosti*,
- 2) *obecnou míru nezaměstnanosti*.

První metodiku, tedy registrovanou míru nezaměstnanosti zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Registrovaná míra nezaměstnanosti je zjišťována tak, že za nezaměstnané jsou považovány pouze osoby zaregistrované na úřadech práce. Procento nezaměstnaných je tedy vyjádřeno jako poměr lidí zaregistrovaných na úřadech práce k pracovní síle. Pracovní síla ve jmenovateli je součtem počtu zaměstnaných, počtu dosažitelných uchazečů a počtu cizinců pracujících v České republice. V rámci harmonizace s EU k metodice registrované míry nezaměstnanosti přikročilo MPSV od poloviny roku 2004. Do té doby se v čitateli neuváděli pouze uchazeči, kteří mohou nastoupit hned. Vlivem této změny skokově nezaměstnanost poklesla o více než jeden procentní bod [18].

Druhou metodiku používá Český statistický úřad. Všichni nezaměstnaní, totiž nehledají práci pomocí úřadu, a proto ČSÚ provádí Výběrové šetření pracovních sil, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnostech. Využívá se vzorek 25 000 domácností, které se proměňují rotačně během pěti čtvrtletí. Tyto údaje pak využívá Eurostat jako mezinárodně srovnávanou míru nezaměstnanosti Evropské unie [5; 18].

Jírová (1999) dále uvádí, že nezaměstnanost lze sledovat i pomocí tzv. specifických měř nezaměstnanosti. Smyslem těchto jiných měření je především získ dalších neméně

důležitých informací. Do těchto specifických měr lze zařadit: míru dlouhodobé nezaměstnanosti, míru propuštěných z práce, míru nezaměstnaných, kteří hledají úplné zaměstnání nebo hledající zkrácenou pracovní dobu z různých důvodů, míru nezaměstnaných dospělých a v určitých věkových skupinách, míru zohledňující rezignované pracovníky, míru nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání a další. [1].

3.2 Typy nezaměstnanosti

3.2.1 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Plná zaměstnanost je definována jako zaměstnanost, které je dosaženo, jestliže ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. Pokud existuje plná zaměstnanost, existuje přeci jen určitá míra nezaměstnanosti, která se nazývá přirozená. Přirozenou míru nezaměstnanosti tvoří frikční a strukturální nezaměstnanost [5].

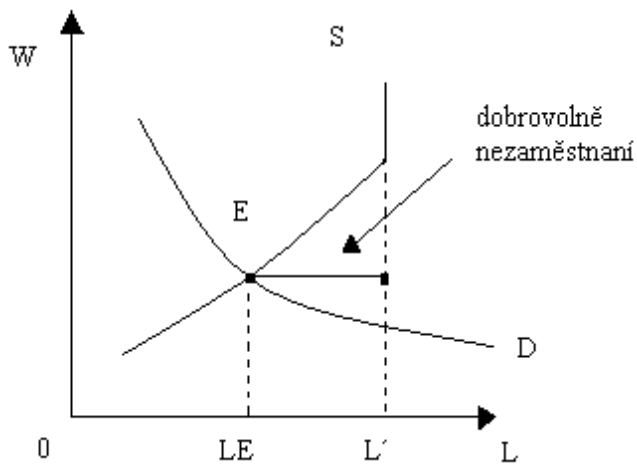
Faktory, které nejčastěji ovlivňují výši přirozenou míru nezaměstnanosti:

- 1) Demografické změny – některé skupiny obyvatelstva mají tradičně vyšší míru nezaměstnanosti, než je průměr. Jde především o mladé pracovníky, ale také ženy.
- 2) Vládní politika – vláda výrazným způsobem dokáže ovlivnit trh práce. Ovlivňuje ho především stanovením neúměrně vysokých podpor v nezaměstnanosti.
- 3) Strukturální změny v ekonomice – útlumy některých odvětví a na druhé straně expanze druhých [5].

3.2.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je před konáním práce upřednostněn volný čas. Dobrovolně nezaměstnaní jsou i ti, kteří hledají například lépe placené pracovní místo. Upřednostňují tedy volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou ochotni pracovat [7].

Graf 1: Dobrovolně nezaměstnaní

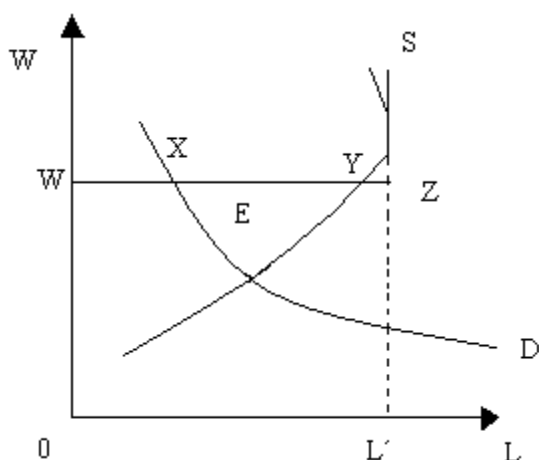


Zdroj: Buchtová a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* [7, s. 66].

Počet zaměstnaných udává úsečka $0 LE$. Úsečka $LE L'$ znázorňuje rozsah dobrovolně nezaměstnaných, tedy těch, kteří nechtějí za daných podmínek pracovat. L' je ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Termín dobrovolná nezaměstnanost je užíván často k označení stavu, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Jde tedy o situaci, kdy ten, co hledá práci, ji také najde. Z grafického zobrazení je zřejmé, že pracovní trh je schopen nabídnout počet pracovních míst odpovídajících rozsahu ekonomicky aktivního obyvatelstva, ale mzdové sazby by byly pro větší část těch, kteří se o práci ucházejí, nepřijatelné [7].

Nedobrovolná nezaměstnanost - existence nepružných mezd vyvolává nedobrovolnou nezaměstnanost. Dochází k situaci, kdy některé subjekty jsou při ceně na trhu ochotny uskutečnit tržní transakci, ale nemohou [7].

Graf 2: Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti jako důsledek nepružných mezd



Zdroj: Buchtová a kol., Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém [7, s. 68].

Graf zachycuje skutečnost, když mzdy setrvávají na vyšší hladině, než tomu odpovídá stav rovnováhy na trhu práce. W označuje vyšší mzdovou hladinu. Z grafu vyplívá fakt, že je zaměstnáno méně populace než při volných mzdách, kterým by odpovídalo utvoření rovnováhy v průsečíku nabídky a poptávky. Současně vzniká přebytek nabídky práce, který právě zobrazuje ty, kteří jsou ochotni při této mzdové sazbě pracovat, ale není pro ně žádná pracovní příležitost. WX jsou zaměstnaní, XY je rozsah nedobrovolně nezaměstnaných a úsečka YZ udává počet osob, kteří nejsou při dané mzdě ochotni pracovat – představují tedy dobrovolnou nezaměstnanost [7].

3.2.3 Zjevně a skrytě nezaměstnaní

Nezaměstnané lze členit i na zjevně nezaměstnané, skrytě nezaměstnané a neúplně zaměstnané. Zjevně nezaměstnaní jsou občané, kteří jsou evidováni na úřadech práce. Skrytě nezaměstnaní nebo jinak řečeno skrytá pracovní síla – jedná se o občany, kteří práci nehledají ani se jako nezaměstnaní neregistrují. Jako příklad lze uvést vdané ženy, které tvoří velké procento těchto nezaměstnaných. Do této skupiny je možné zařadit i mladistvé, kteří na hledání práce rezignovali, nebo si hledají práci přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Neúplně zaměstnaní jsou osoby, které pracují na snížený úvazek [3].

3.2.4 Další typy nezaměstnanosti

- frikční,
- strukturální,
- cyklická,
- sezónní.

Tyto typy mají různou povahu, různou dobu trvání a přinášejí jiné ekonomické a sociální důsledky. Jsou popsány níže.

Frikční – provází vývoj tržní ekonomiky – jedná se tedy o normální jev. Jde především o plynulé přecházení pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného (8, s. 83). Určitý pohyb osob na pracovním trhu by existoval i při plné zaměstnanosti, z důvodu především příchodu absolventů či žen po mateřské dovolené na trh. Pracovníci se většinou pohybují mezi pracovními místy, tak aby získali lepší pracovní místo. Tento druh nezaměstnanosti je považován za dobrovolný [4].

Příčiny změn zaměstnání, které jsou zpravidla provázeny určitou kratší dobou nezaměstnanosti, spočívají v nedokonalé mobilitě pracovních sil, v nedostatečných znalostech o pracovních příležitostech a souvisí i životním cyklem. Pro frikční nezaměstnanost je charakteristická její krátkodobost. Jedná se o neodstranitelný typ nezaměstnanosti, který zajišťuje nezbytnou mobilitu obyvatelstva [8].

Strukturální – jde o zásadní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Nastává, když roste poptávka po jednom druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, přičemž nabídka se dosud nepřizpůsobila. Strukturální nerovnoměrnost lze pozorovat mezi povoláními ale i regiony [4]. Strukturální nezaměstnanost tedy vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství – je vyvolávána především technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů. Může být v důsledku nesouladu mezi rušenými a vytvářenými pracovními místy v některých oblastech vysoká a poměrně dlouhodobá [8].

Cyklická – vzniká s poklesem celkové poptávky po pracovní síle. S nižšími celkovými výdaji a celkovou produkcí dojde k nárůstu nezaměstnanosti téměř všude [4]. Cyklická nezaměstnanost je tedy spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky. Má tendenci výrazně růst v období recese. V této době může vést nezaměstnanost k vysokým ekonomickým ztrátám. Má tedy závažné důsledky, a proto je předmětem opatření hospodářské politiky, která usiluje o snižování nezaměstnanosti [8].

Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihuje pouze některá odvětví, cyklická zasahuje všechna odvětví v ekonomice [5].

„Rozlišení mezi cyklickou, frikční a strukturální nezaměstnaností pomáhá ekonomům při odhadech kondice a stavu pracovního trhu. Vysoká frikční, případně strukturální nezaměstnanost nastává navzdory rovnováze na pracovním trhu. Cyklická nezaměstnanost se naopak objevuje v hospodářské recesi, s poklesem zaměstnanosti díky nerovnováze mezi agregátní nabídkou a poptávkou“ [4, s. 655].

Sezónní – jde o krátkodobou nezaměstnanost a způsobují ji výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími. Výroba je tedy značně závislá na počasí. Jako příklad lze uvést: stavebnictví, povrchovou těžbu nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, rybolov. Důsledky jsou viditelné i v navazujících zpracovatelských odvětvích, jako cukrovarský a konzervářský průmysl [3; 9].

3.2.5 Neúplná a nepravá nezaměstnanost, „job stagnation“

Pod pojmem neúplná nezaměstnanost se rozumí existence pracovníků, kteří musí akceptovat práci na snížený pracovní úvazek nebo takovou práci, ve které není využito naplno jejich schopností a kvalifikace. Tímto způsobem společnost čelí masové nezaměstnanosti. Mezi nejčastější způsob patří zkrácená pracovní doba či sdílení jednoho místa dvěma osobami. Často tak dochází ke změně pracovní a sociálně právního postavení osob. Neúplnou nezaměstnaností se rozumí destrukce zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek. Nepravá nezaměstnanost skrývá ty osoby, které jsou nezaměstnané, ale nijak se nesnaží práci najít. Tyto osoby se snaží spíše o čerpání podpory v nezaměstnanosti v plném rozsahu. Do této skupiny lze zařadit i osoby, které jsou registrované na úřadu práce, a které ale nelegálně pracují. Pod pojmem „job stagnation“ se rozumí míra nezaměstnanosti, která brzdí profesionální mobilitu. Lidé, kteří jsou značně nespokojeni se svojí prací, nechtějí riskovat problémy s hledáním nové práce v době vysoké nezaměstnanosti, a proto zůstávají ve stávajícím nevyhovujícím zaměstnání [10].

3.3 Příčiny vzniku nezaměstnanosti

Makroekonomická analýza příčin nezaměstnanosti spočívá v analýze vztahů mezi ekonomickým růstem, růstem zaměstnanosti a produktivitou práce. Tyto vztahy zachycuje ukazatel intenzity zaměstnanosti. Intenzitu zaměstnanosti určuje řada faktorů. Lze jmenovat především vztah pracovní síly a kapitálu, vývoj technologií a rozložení zaměstnanosti v jednotlivých sektorech [9].

Příčiny souvisí také s členěním nezaměstnanosti na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Frikční nezaměstnanost, jak je uvedeno výše, je a bude na trhu vždy. Příčiny této nezaměstnanosti jsou především ve vidině lepšího pracovního místa a s tím spojené finančního ohodnocení [4; 9].

Mezi hlubší příčiny výskytu strukturální nezaměstnanosti lze řadit zejména prostorovou imobilitu pracovních sil, která přispívá k nerovnováze regionálních trhů práce. Další příčinou je technický a technologický pokrok, který šetří živou práci. Jako další příčinou toho druhu nezaměstnanosti lze charakterizovat růst nabídky pracovních sil spojený s přílivem imigrantů. Za sezónní nezaměstnanost může počásí, které některé odvětví na určitou část roku úplně vyřadí z provozu. Mezi příčiny cyklické nezaměstnanosti patří změny v makroekonomickém prostředí. Makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a produktivitě práci není postačující pro zaměstnanost těch, kteří chtějí pracovat a jsou práce schopní [9].

3.4 Dopady nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňují celou ekonomiku. Níže jsou popsány dopady hospodářské, společenské, psychologické a sociální.

3.4.1 Hospodářský dopad

Nezaměstnanost znamená plýtvání zdroji, které má ekonomika v určitý čas k dispozici. Jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená, ekonomika produkuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu [5].

Lze říci, že každý nárůst nezaměstnanosti znamená, že ekonomika vyhadzuje oknem více a více zboží či služeb, které by mohl nezaměstnaný člověk vyrobit. Dobrým příkladem, kdy došlo k nejvyšší hospodářské ztrátě, je doba velké hospodářské krize, ale

ovšem i ropné šoky a inflace v 70. a 80. letech, které znamenaly biliony dolarů ušlé produkce. Hospodářské ztráty, které vznikly v tomto v období nezaměstnanosti, znamenaly nejvyšší zdokumentované ztráty v moderní ekonomice. Ztráty mnohonásobně převýšily mikroekonomické odhady neefektivity dané existencí monopolů, cel a kvót [4].

Okunův zákon

„Pokles HDP o dvě procenta potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod. Z Okunova zákona vyplývá důležitý závěr: nezaměstnanost se nemění, pokud skutečné HDP i potenciální HDP roste stejným tempem“. [4, s. 653].

Pokud se má míra nezaměstnanost snížit, musí skutečné HDP růst rychleji než potenciální. Okunův zákon je pojítka mezi trhem zboží a služeb a trhem práce. Popisuje tedy vztah mezi krátkodobými změnami reálného HDP a změnami nezaměstnanosti [4].

3.4.2 Psychologické a sociální dopady

Psychické a společenské strádání spjaté s obdobím dlouhotrvající nedobrovolné nezaměstnanosti lze jen těžko vyjádřit v penězích. Nezaměstnanost přináší mimo jiné osobní krizi. Některé psychologické studie dokazují, že ztráta práce může být stejně traumatická jako ztráta blízkého přítele [4].

U většiny zaměstnaných jen pomýšlení na riziko ztráty zaměstnání vyvolává velký stres a může tak negativně působit na psychický stav jedince. Samotná ztráta zaměstnání může vést až k depresi či životní apatii. Nepříjemně je prožíván nedostatek finančních prostředků a dalších problémů, které jsou tímto způsobeny. V životě nezaměstnaného dochází k zásadním změnám v životě a to zejména v odlišném vnímání času. Ztráta zaměstnání pro jedince především znamená rozbití stereotypu a narušení denního režimu. Mezi nejhůře prožívaný stav provázející nezaměstnanost je nuda. Se ztrátou zaměstnání dochází také k postupnému snížení sebevědomí, schopností a celkové aktivity [3].

Důsledky ztráty zaměstnání se odrazí zejména v těchto rovinách:

Životní úroveň: ztráta příjmu žití jen z podpory a sociálních dávek přináší velké potíže nezaměstnaných a jejich rodin. Velmi nebezpečná je dlouhodobá nezaměstnanost, která může znamenat i vstupenku do světa chudoby, protože sociální dávky nepokryjí

veškeré výdaje na život, a proto se rodiny často zadlužují. Finanční potíže často donutí jedince vzít i práci, která neodpovídá jeho kvalifikaci [10].

Deprivace: je spojena s vyloučením ze společenských vztahů a ze společenského konzumu.

Změna času: jak již bylo uvedeno výše, jde hlavně o rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času. Často u nezaměstnaných dochází k vyplňování času nežádoucími aktivitami [10].

„S nezaměstnaností je často spojena kriminalita, alkoholismus, sebevraždy a xenofobie. Tato negativa rostou zejména s prodlužující se dobou, po kterou je člověk nezaměstnaný“ [5, s. 128].

Vliv na rodinu: má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží, ale i prostřednictvím krize rodinného systému, narušení denních rodinných zvyklostí, změn v dělení práce, změn postavení nezaměstnaného v rodině, ztrátou jeho statusu a autority odvozující se od zaměstnání a příjmů plynoucích do rodinného rozpočtu. Tato situace může vést až k rozpadu rodiny [10].

Sociální izolace: velmi často se nezaměstnaní vyhýbají zaměstnaným, ale i nezaměstnaným, neboť jsou tyto kontakty pro ně depresivní. Čím déle člověk je v takovéto izolaci, tím více sklouzává do stále pasivnější strategie života [10].

Vliv na fyzické zdraví: ke stresu, který je ztrátou zaměstnání vyvolán, se často přidávají další neřesti jako: kouření, požívání léků a drog, což se může vážně podepsat na zdraví jedince [10].

3.4.3 Význam práce pro člověka

Práce je v životě člověka nezastupitelná. Stává se významnou podmínkou pro důstojnou existenci každého jedince, jelikož poskytuje jak materiální prospěch, tak i pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Práce začleňuje člověka do sociálních vztahů a dokáže také uspokojit potřebu ctižádosti, sebeúcty a v neposlední řadě sebeuplatnění.

Práce je často spojována s vysokou osobní i společenskou hodnotou, a proto s sebou nese ztráta zaměstnání stresovou životní situaci. Mnohdy člověk pozná hodnotu práce až po její ztrátě. Nedobrovolné vyloučení z pracovního procesu sebou přináší mnohé psychologické a sociální následky, které jsou popsány výše [7].

3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, mezi které lze zařadit například věk, zdravotní stav, vzdělání a pohlaví. Tyto a další charakteristiky vyčleňují skupiny lidí, které mají své specifické problémy s nezaměstnaností [7].

Každá skupina lidí je tedy ohrožena nezaměstnaností, ale ne stejnou mírou. Jsou rizikové skupiny, pro které je pravděpodobnější, že práci ztratí a současně je pro ně i složitější najít práci novou.

Mezi rizikové skupiny nezaměstnaných lze zařadit především:

- zdravotně znevýhodněné občany,
- mladé lidi, především absolventy škol bez praxe,
- lidi s nízkým vzděláním a kvalifikací,
- lidi v předdůchodovém věku,
- ženy,
- příslušníky romského etnika [10].

Zdravotně znevýhodnění občané nacházejí práci zejména v chráněných dílnách, zde se ale vyskytují problémy s nedostatečným množstvím takových to pracovních míst. Neméně složité je často najít pracovní uplatnění pro absolventy škol. Největší problém je v nedostatku pracovních zkušeností a také absence pracovních kontaktů [10].

Starší lidé prožívají ztrátu zaměstnání velice obtížně. Pro zaměstnavatele jsou často starší lidé horší „investicí“ než lidé mladí. Problém je především v návykových stereotypech, a s tím spojené obtížnější zapracování na novém pracovním místě [7].

Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než u mužů. Veliké rozdíly jsou především ve věkové skupině 25 – 35 let. Jedná o nejkritičtější období uplatnění žen na trhu práce. Příčiny jsou jasné. Zaměstnavatelé předpokládají u těchto žen plnění mateřských a posléze výchovných povinností. Snad ještě větší nepříjemnosti s hledáním práce mají ženy s malými dětmi, jelikož hrozí časté pracovní absence, které narušují pracovní proces [7; 11].

Největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří nekvalifikovaní pracovníci, jejich podstatnou část tvoří absolventi základních škol. Tito lidé často mají jen velmi malý zájem o práci či o rekvalifikace. Představují tak poměrně velkou hrozbu pro společnost v oblasti kriminality. Do této skupiny spadá i romské etnikum. Jejich šance na uplatnění vzhledem k jejich vzdělání je na trhu jen velmi malá [7; 11].

3.5.1 Genderový mainstreaming

Definice toho výrazu zahrnuje několik aspektů. V první řadě jde o dosažení rovnosti mužů a žen. Dále jde také o politický a technický proces, který navrhuje nové strategie, které přesunují pozornost na každodenní propojení volného a pracovního času. Úsilí o dosažení rovnosti mužů a žen v profesním, ale i osobním životě má konkrétní vliv i na snížení nezaměstnanosti. Zde lze uvést příklad matek s malými dětmi tím, že starost o dítě může být díky maistreamingu rozložena tak, aby se i ženy mohly věnovat své profesní kariéře. Znamená to tedy ochotu ze strany zaměstnavatele nabízet kratší pracovní úvazky nebo flexibilní pracovní dobu. Rovné příležitosti mužů a žen jsou chápány jako nastolení rovnosti zejména zákonným zákazem diskriminace. Jedná se především o neodůvodněné rozdíly v dostupnosti práce, v odměňování, o nízké zastoupení žen v rozhodovacích funkcích [3].

Žádná legislativa však nedokáže skutečně zajistit rovnost v praktickém životě. K uznávaným metodám, které směřují k dosažení praktického vytváření rovných příležitostí pro muže a ženy jsou využívána zejména pozitivní opatření ve prospěch mužů a žen – genderový mainstreaming. K nerovnosti mezi pohlavími dochází zejména z důvodu neznalosti rozdílných životních podmínek mužů a žen. Prosazování genderového mainstreamingu je dlouhodobý proces. Jeho cílem je vytvoření společnosti, ve které mohou muži a ženy plně využívat svých práv, rovných příležitostí a povinností [3].

3.6 Trh práce

Trh práce je trhem primárního faktoru. Schopnost pracovat je vázána výhradně na člověka a na jeho schopnosti, nadání. Člověk, tedy jako vlastník výrobního faktoru, nabízí svoji práci na trhu a výrobci se po ní poptávají [12].

Trhem práce se rozumí prostředím, ve kterém se střetává nabídka s poptávkou pracovní síly. Pracovní síla je typická tím, že nelze oddělit od svého tvůrce. Realizace pracovní síly nezávisí pouze na zákonech trhu, ale především na rozhodnutí člověka (např.: zda práci přijme). Součástí hodnoty pracovní síly je její kvalifikace. Kvalifikace je daná zejména vzděláním, zkušenostmi a v neposlední řadě praxí. Pracovní síla vyžaduje specifické podmínky fungování trhu ze sociálních a psychologických důvodů. Podmínky zajišťuje stát svojí politikou zaměstnanosti [2].

3.6.1 Segmentace trhu práce

Jako východisko pro segmentaci teorie je koncepce duální ekonomiky. Většinu firem lze rozdělit do dvou sektorů. Prvním sektorem je centrální a druhým sektorem se označuje periferní trh. Centrální sektor zahrnuje velké firmy, které disponují s dostatečným kapitálovým krytím, který umožňuje firmám reagovat na výkyvy hospodářského vývoje a také investovat do technického i technologického vývoje. Tyto firmy jsou dominantní, jak po stránce hospodářské, tak i ve sféře zaměstnanosti. Společnosti tedy do určité míry tržní prostředí definují. Periferní sektor zahrnuje firmy, které jsou závislé na centrálním sektoru, jelikož jsou ekonomicky slabší. Nemají na rozdíl od centrálního sektoru tolik zaměstnanců, tak i jejich role na trhu práce je méně významná [11].

Trh práce se dělí do dvou sektorů. Rozlišuje se trh primární a sekundární. Na primárním trhu se seskupují lepší a výhodnější pracovní příležitosti, které mají vyšší prestiž. Tyto pracovní pozice nabízí i možnost profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Odměňování je založeno spíše na charakteristice pracovní pozice, než na individuálním výkonu. Pozice většinou vyžadují vyšší úroveň kvalifikace, takže zde bývá větší návratnost investic do lidského kapitálu. Sekundární trh je naopak charakterizován pracovními pozicemi, které mají nižší finanční ohodnocení a prestiž. Tento trh je méně stabilní než trh primární. Typická je pro tento trh i nižší kvalifikace a vyšší šance práci získat [10; 11].

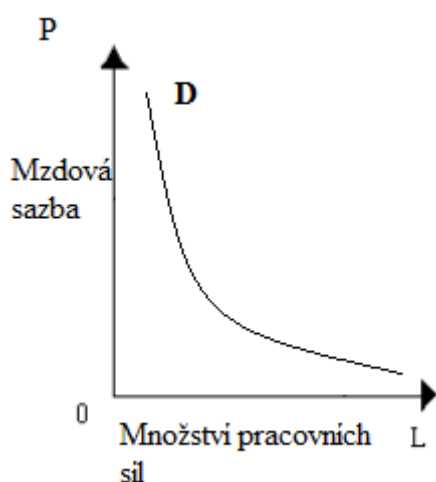
Dále se trhy člení na interní a externí. Interní trhy představují pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k dislokaci pracovníků zpravidla bez jejich propuštění. Na externím trhu práce dochází k setkání jedinců nabízejících svou pracovní sílu a kvalifikaci s firmami, které nabízejí volná místa [1].

3.6.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je odvozenou poptávkou, která je determinována poptávkou spotřebitelů po finálních statcích, což je základní rozdíl od trhu se zbožím. Firma je konkurenční na trhu zboží, kde je prodávajícím, tak na trhu výrobního faktoru práce, kde je kupujícím. Firma najímá další pracovníky, pouze když dodatečné náklady nepřevýší dodatečné příjmy z jednotky práce. K tomu slouží produkční funkce, která popisuje vztah mezi množstvím vstupů použitých k výrobě a maximálním množstvím vyrobené produkce.

S růstem počtu pracovníků celkový produkt roste, ale klesajícím tempem. Mezní produkt, který vychází z dodatečné jednotky práce, klesá. Není ale tou pravou rozhodovací veličinou, jelikož nemá dostatečnou vypovídající schopnost. Dostatečnou vypovídající schopnost má příjem z mezního produktu práce, který dokáže zachytit hodnotu mezního produktu vytvořeného jednotlivými pracovníky. Příjem z mezního produktu práce – mezní produktivity práce – je součinem mezního produktu práce a ceny jednotky produkce [12].

Graf 3: Poptávka po práci



Zdroj: Jírová, Trh práce a politika zaměstnanosti [1, s. 9].

D = poptávka po práci, L = práce, P = příjem mezního produktu práce

3.6.3 Nabídka práce

Každý člověk má možnost volby: může pracovat a získávat tak mzdu, anebo nepracovat a mít volný čas, ze kterého také získává užitek [12].

Nabídka práce tedy závisí na množství ekonomicky aktivního obyvatelstva a dále na jejím mezním užitku z reálné mzdy v porovnání s užtkem volného času. Užitek z reálné mzdy je chápán jako alternativní cena volného času [8].

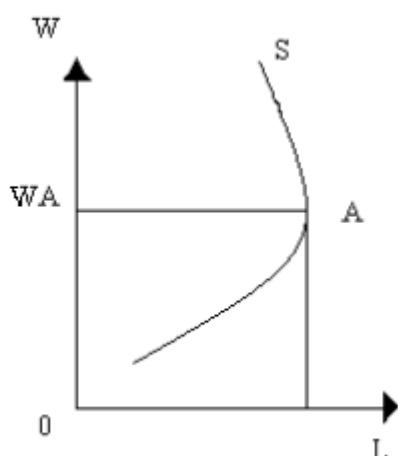
Nabídka práce vyjadřuje množství hodin, které jsou lidé ochotni a také schopni věnovat výdělečné činnosti. Mezi tři hlavní faktory nabídky práce patří: odpracované hodiny, participace pracovní síly a imigrace.

1) Pracovní doba – existuje spousta lidí, kteří mají možnost volby počtu odpracovaných hodin – mají proměnlivou pracovní dobu, někteří tu možnost nemají. Zda

zvýšení hodinové mzdy způsobí růst nebo pokles množství hodin ukazuje nabídková křivka práce. Nabídková křivka z počátku roste, ale v určitém bodě se začíná vracet zpět. Zcela jistě to ovlivňuje substituční a důchodový efekt [4].

Substituční efekt – s růstem mzdové sazby roste důchod, který způsobuje, že si člověk chce kupovat více statků i volného času. Důchodový efekt působí ve směru zcela opačném. Vede ke zvyšování nákupu volného času a tím pádem i ke snižování nabízeného množství práce. Oba zmíněné efekty působí zároveň, a proto výsledný efekt závisí na síle působení každého efektu. Při relativně nižších mzdových sazbách obvykle převažuje substituční efekt, při vyšších sazbách je tomu naopak – převládá *důchodový efekt*. Individuální nabídka práce je proto zpětně zakřivená [12].

Graf 4: Nabídka práce



Zdroj: Buchtová a kol., Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém [7, s. 63].

$W =$ reálná mzda, $L =$ množství práce

Jestliže w je reálná mzda a L množství práce na trhu, potom průběh nabídkové křivky ukazuje, že s rostoucí reálnou mzdou roste i množství nabízené práce. Nabídka je tedy pod vlivem substitučního efektu. Domácnosti zvyšují množství práce. Tento vývoj je zastaven v bodě WA , kde dochází ke zlomu a rostoucí reálná mzda způsobuje omezování nabídky práce, tedy důchodový efekt – upřednostňování volného času [7].

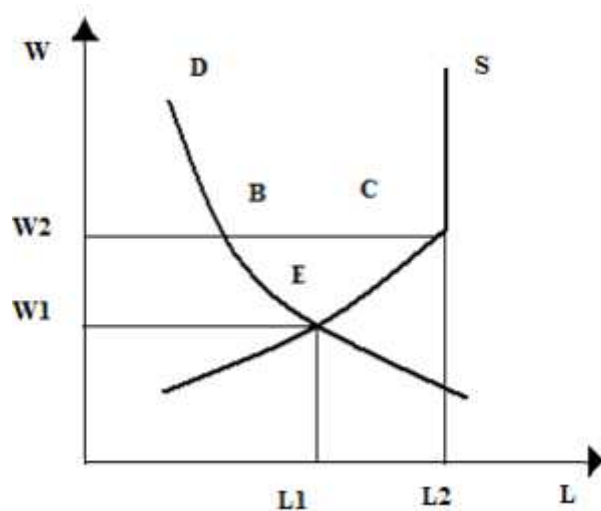
2) Participace pracovní síly – základním projevem je příliv žen do pracovní síly během posledních desetiletí. Míra pracovní participace se z původních 34 % vyšplhala na 60 %. Vysvětlení lze nalézt i v rostoucích mzdách a v dalších neekonomických faktorech.

3) Imigrace – tento efekt může spočívat v nárůstu nabídky nekvalifikovaných pracujících vzhledem ke kvalifikované práci síle [4].

3.6.4 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce je dána průsečíkem nabídky a poptávky po práci (tedy bod E). Její vznik je podmíněn tím, že je stanovena úroveň mzdového tarifu a množství práce. Rovnováha je provázána existencí nezaměstnanosti, která nelze oddělit od trhu práce. Je vytvářena protichůdnou tendencí nabídky a poptávky [1; 7].

Graf 5: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Jírová, Trh práce a politika zaměstnanosti [1, s. 10].

W = mzdová sazba, L = množství pracovních sil, S = nabídka práce, D = poptávka po práci, E = rovnováha na trhu práce

V podmínkách dokonalé konkurence se ustavuje rovnováha na trhu práce, když se reálná mzdová sazba rovná meznímu produktu práce a zároveň meznímu užitku z reálné mzdy a meznímu užitku volného času (8, s. 151).

3.7 Politika zaměstnanosti

Cílem politiky zaměstnanosti a sociální politiky je dosažení vysoké míry zaměstnanosti a přiměřené kvality života vedoucí ke stabilní společnosti. Tyto politiky nejsou prováděny na úrovni Evropské unie jako celku, ale odpovědnost nese každá členská země [9].

Stát má za úkol zabezpečit právo občana ČR na práci. Podrobnosti jsou stanovené nejen v zákoně o zaměstnanosti, ale i v zákoníku práce a ve vládním nařízení o minimální mzdě [3].

3.7.1 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil k zabezpečení práva občanů na práci. Tuto politiku vytváří stát a podílí se na ní další subjekty, které jsou činné na trhu práce. V České republice zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s kontaktními pracovišti či krajskými pobočkami. Při provádění politiky spolupracuje stát s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a v neposlední řadě s organizacemi zaměstnavatelů [1; 2].

Stát ovlivňuje vztahy na trhu práce pomocí dvou druhů politiky zaměstnanosti. Jedná se o aktivní politiku zaměstnanosti, která zahrnuje především zachování a vytváření nových pracovních míst. Druhým druhem politiky je pasivní politika zaměstnanosti, která zahrnuje zejména poskytování hmotného zabezpečení uchazečům o zaměstnání. Oba druhy politiky zaměstnanosti jsou popsány níže.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, která směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a jednotlivé Územní orgány práce – krajské pobočky a kontaktní pracoviště Úřadu práce – od 1. 4. 2011. Podle situace na trhu práce spolupracují s dalšími subjekty [20].

Nástroje aktivní politiky:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program aj. [2].

Jako součást aktivní politiky zaměstnanosti lze uvést ještě poradenství, jehož cílem je chránit pracovníky především před dlouhodobou nezaměstnaností. Dlouhodobá nezaměstnanost podporuje demotivaci při hledání práce. Velmi často vede i k ignorování příležitostí na trhu práce. Na konzultační neboli poradenskou činnost je kladen stále větší důraz, neboť je chápána jako klíčový faktor při individuální pomoci nezvěstnosti [10].

Rekvalifikace

S výše zmíněným poradenstvím velmi úzce souvisí i rekvalifikace. Pod pojmem rekvalifikace se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Cílem rekvalifikace je tedy zlepšení kvality pracovní síly a zvýšení její flexibility. Dalším cílem je usnadnění přístupu nezaměstnaného jedince k práci a přizpůsobení struktury nabídky práce strukturálním změnám na trhu práce [2; 10].

Rekvalifikaci lze dělit na specifické rekvalifikace, které jsou zabezpečeny na základě požadavku od zaměstnavatele, vedou tedy ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. Druhou možností jsou nspecifikované rekvalifikace, které prohlubují možnost všeobecného uplatnění. Rekvalifikaci může provádět jen akreditované zařízení. Rekvalifikaci lze uskutečnit pouze po vzájemné dohodě mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Uskutečňuje se v pracovní době a zaměstnanci za tuto dobu náleží náhrada mzdy [2; 10].

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti a také podpor při rekvalifikaci. Podpory mají nezaměstnanému jedinci poskytnout jistou náhradu jeho pracovního příjmu a také ho motivovat k nalezení nové pracovní pozice. Podpory nezaměstnanosti by nikdy neměly, takové výše, aby se nezaměstnaný přestal snažit najít si nové zaměstnání [7].

Podpora v nezaměstnanosti

Podmínky pro podporu v nezaměstnanosti byly několikrát aktualizovány. Poslední aktualizace proběhla k 1. 1. 2012.

Nárok na podporu má občan, který v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal alespoň 12 měsíců důchodového pojištění. Nárok má také občan, který získal náhradní dobu, tedy pobíral invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně, nebo pečoval o dítě do čtyř let atd. Aktualizací prošly i podmínky pro vstup do evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR. Jedná se především o situaci, když úřad práce zprostředkuje jedinci vhodné zaměstnání, ale on jej ukončí bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, bude moci být opět evidován na úřadu práce až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku tohoto zaměstnání [21].

Výše podpory se vypočítává z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden měsíc. Za první dva měsíce je podpora ve výši 65 %, za další dva měsíce 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Podpůrčí doba se liší dle věku nezaměstnaného. Do 50 let věku je podpůrčí doba 5 měsíců. Ve věkové skupině 50 – 55 let podpůrčí doba narůstá na 8 měsíců. Uchazeči nad 55 let mají podpůrčí dobu prodlouženou na 11 měsíců [21].

3.7.2 Legislativa na trhu práce

V legislativě o zaměstnanosti dochází k neustálým novelizacím daných zákonů.

O státní politice zaměstnanosti hovoří zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který obsahuje:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí [17].

Z dalších právních předpisů lze jmenovat:

- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů [19].

3.7.3 Instituce

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV)

„MPSV je ústředním orgánem pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, sociální zabezpečení a sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc. Působí v oblastech integrace cizinců a zajištění rovnosti pohlaví“ [2, s. 216].

MPSV usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Mezi hlavní úkoly MPSV patří:

- zpracování celostátní koncepce a programy státní politiky
- zabezpečování zpracování analýz a prognóz vývoje na trhu práce,
- zabezpečování správy a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečování rozvoje mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,

- spolupráce s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
- zabezpečování tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání,
- pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání [17].

Úřad práce

Úřad práce České republiky zřizuje zákon č. 73/2011 Sb., tedy zákonem o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Účinnost zákona je od 1. 4. 2011. Po tomto datu se ruší všechny původní úřady práce zřízené dle zákona č. 435/2004 Sb.. Veškeré úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších přebírá Úřad práce České republiky [20].

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností. Organizačně je Úřad práce členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště. Existuje tedy 14 krajských poboček, které pod sebou sdružují kontaktní pracoviště příslušného kraje [20].

3.8 Evropský sociální fond

Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Od roku 2004, kdy ČR vstoupila do EU, se ČR podílí na využívání prostředků, které tento fond poskytuje. Nejprve se ČR zapojila do zkráceného programu pro období v letech 2004 -2006. Nyní je Česká republika zapojena do operačních programů 2007 – 2013. Hlavním posláním sociálního fondu je zejména rozvíjení zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti. Mezi další zájmy ESF patří podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. ČR od ESF během období 2007-2013 přijala 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004-2006 bylo pro ČR vyčleněno celkem 456,98 mil. Eur [22].

Pro období od roku 2007 do 2013 existují pro Českou republiku a Prahu celkem 3 základní operační programy. Tyto programy umožňují čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Jedná se o tyto programy:

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost,
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- Operační program Praha – Adaptabilita [22].

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) se orientuje především na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání. Zaměřuje se také na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci ve výše uvedených oblastech. Z fondů EU je pro tento operační program vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku [23].

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) je programem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Operační program je zaměřen na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulace spolupráce participujících subjektů. Pro OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost je vyčleněno 7 % z prostředků strukturálních fondů EU, tj. 1 828,7 mil. €. Z celkové částky na financování OP VK tvoří 85 % zdroje EU (ESF) a 15 % národní zdroje ze státního rozpočtu [24].

Operační program Praha: Adaptabilita (OPPA) se zaměřuje na zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. Tento program se proto zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. Z fondů EU je pro tento operační program vyčleněno 108,39 mil. €, což je přibližně 0,41 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z národních veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 19,13 mil. € [25].

4 Analytická část

4.1 Charakteristika regionu

Praha je hlavním městem České republiky, je centrem politiky, mezinárodních vztahů, vzdělávání, kultury a ekonomiky. V rámci EU je Praha považována za jedno z nejatraktivnějších historických evropských velkoměst. V roce 1992 se Praha dočkala zapsání do UNESCO [26].

4.1.1 Historie

Osídlení na dnešním území Prahy je datováno do doby před 7 tisíci lety. V 6. století osídlili pražskou kotlinu Slované. Koncem 9. století byl postaven Bořivojem druhý křesťanský kostelík v Čechách, zasvěcený Panně Marii. Na počátku 10. století byla celá plošina ostrohu obehnaná obranným valem a vznikl zde knížecí palác. Tak byly položeny základy Pražského hradu. Praha se stala centrem rodícího se českého státu. Počátkem 12. století byla Praha kvetoucím městem. Tehdejší Praha se dělila na Starší a Menší město. Příliv řemeslníků a kupců do obou měst sílil, zvláště když se v době panování Karla IV. Praha stala císařskou residencí. Záměrem císaře bylo učinit z Prahy hlavní město Svaté říše římské. Na konci 19. století byla Praha již industrializovaným, a zejména rychle se rozvíjícím městem se železnicí a továrnami. Na konci první světové války byla vyhlášena nezávislost českého státu. Jako hlavní město Československa byla Praha i nadále modernizována a rozšiřována. Po druhé světové válce se chopila moci Komunistická strana a začalo se s výstavbou sídlišť. Po sametové revoluci byla Praha opět otevřena turistům a rozvoji soukromého vlastnictví [29].

4.1.2 Obecná charakteristika

Hl. m. Praha je největším městem České republiky. Rozkládá se na ploše 496 km², což je pouze 0,6 % území republiky. Počet obyvatel je 1 245 370 k 30. 6. 2012. Tento počet představuje 11,9 % obyvatel státu. Prahu lze považovat z geografického pohledu za střed Evropy. Leží téměř v centru tohoto kontinentu, vzdušnou čarou vzdálená přibližně stejně od tří moří: Baltského 365 km, Severního 495 km a Jaderského 490 km [26].

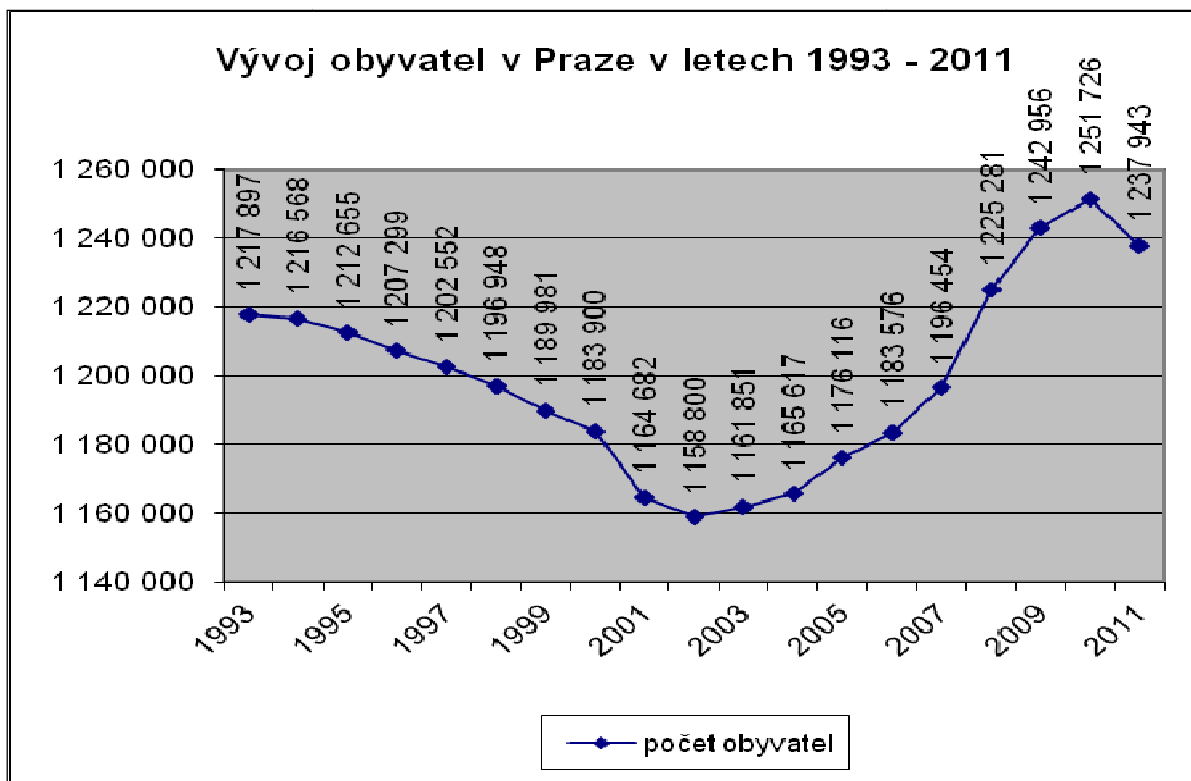
Maximální nadmořská výška je v Praze 399 metrů nad mořem minimální 177 m. Průměrná roční teplota je 9,2 °C. Praha se může pochlubit velkou hustotou zalidnění a to ve výši 2534 obyvatel na km² [30].

Praha je spravována orgány hlavního města - Zastupitelstvem hl. m. Prahy, Radou a Magistrátem hl. m. Prahy. Pro výkon státní správy je Praha od roku 2001 členěna na 22 správních obvodů, z hlediska samosprávného ji tvoří 57 autonomních městských částí s vlastními volenými orgány. Katastrálních území má Praha celkem 112 [31].

4.1.3 Obyvatelstvo a demografický vývoj

Jak již uvedeno výše počet obyvatel k 30. 6. 2012 podle ČSÚ je 1 245 370. Počet obyvatel Prahy rostl již od poloviny 17. století a to až do roku 1992, kdy kulminoval. V posledních letech se počet obyvatel Prahy opět každoročně mírně zvyšuje. V minulých letech šlo pouze o přírůstky obyvatel z migrace, ale v roce 2006 byl poprvé po 26 letech zaznamenán vyšší počet narozených než zemřelých [26].

Graf 6: Vývoj počtu obyvatel v Praze v letech 1993 - 2011



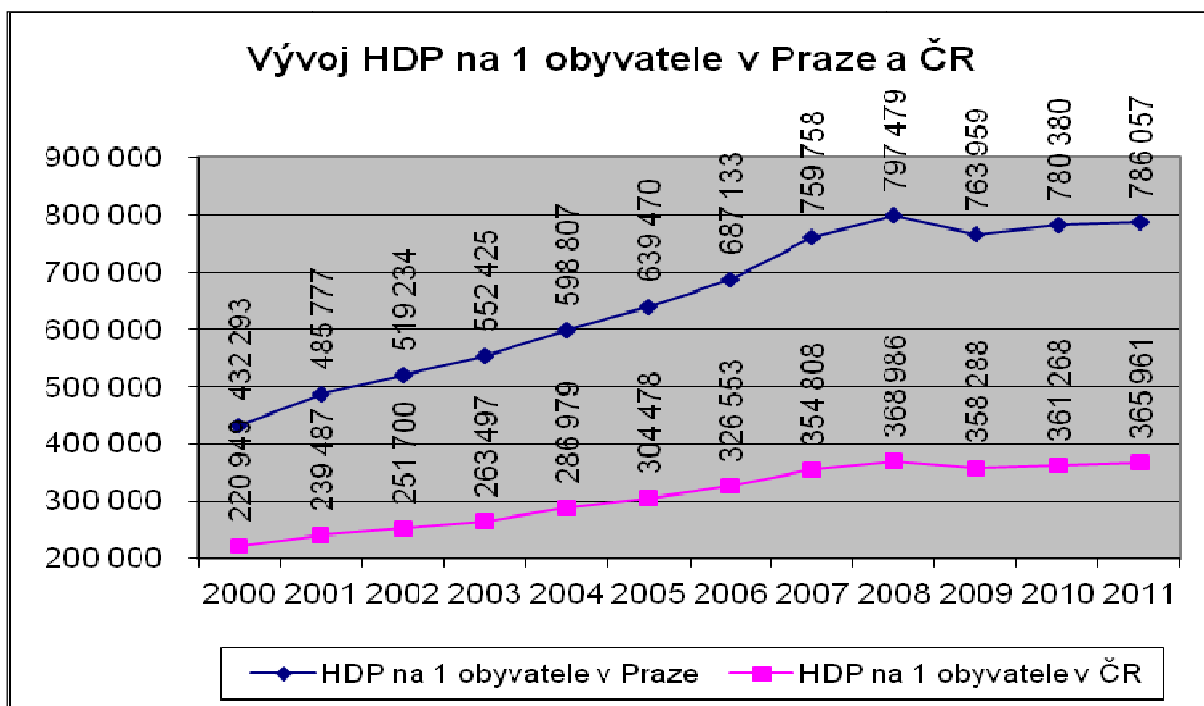
Zdroj: data ČSÚ [27; 28]; vlastní zpracování

Pro populační situaci v Praze je charakteristické neustálé a mírné zvyšování průměrného věku obyvatel hlavního města, který je stále vyšší než v ČR celkem. Index stáří v Praze je 129,5. Trvale vysoko překračuje celorepublikový průměr, který se pohybuje na úrovni 107. Průměrný věk pražského obyvatelstva (41,6 v roce 2009) je také nejvyšší ze všech krajů, a to jak u mužů (39,8), tak i u žen (43,2). Změny ve věkové struktuře populace jsou způsobeny zejména migrací. Tedy migrací jak cizích příslušníků, tak i stěhování mladých rodin s dětmi do metropole, a také stěhování lidí v produktivním věku do Prahy, zejména z pracovních důvodů. Obyvatelé Prahy se dožívají nejvyššího věku ze všech krajů ČR. V roce 2009 zde opětovně došlo k mírnému zvýšení naděje dožití při narození u žen na 80,84 let a u mužů na 76,25 let. Tento trend je připisován především lepší dostupnosti lékařské péče [26; 32].

4.1.4 Ekonomická situace v hlavním městě Praha

Výkonnost pražské ekonomické základny jako celku je svázána s vývojem ekonomiky celostátní a v mnoha aspektech i s ekonomikou celoevropskou a světovou. Hlavní město Praha má výsadní postavení v rámci ČR je především hospodářským centrem státu, ale i střediskem pro zprostředkování vlivů nadnárodních hospodářských vztahů na celém území státu. Kromě všech hlavních orgánů státní správy zde sídlí většina finančních institucí a zahraničních firem, což má podstatný vliv na ekonomiku hlavního města. Výsadní postavení Prahy je dáno také zájmem investorů o toto území. Ekonomický výkon vytváří stabilně téměř čtvrtinu celostátního hrubého domácího produktu. HDP v Praze v přepočtu na 1 obyvatele trvale vysoko překračuje hodnotu v ČR a současně i průměr za celou EU [26; 32].

Graf 7: Vývoj HDP na 1 obyvatele v Praze a ČR



Zdroj: data ČSÚ [28; 32]; vlastní zpracování

4.1.5 Odvětvová struktura

Pro Prahu je typické posílení obslužné sféry a pokles podílu výrobních odvětví. Služby představují v současnosti v Praze více než 80 % přidané hodnoty. Míra zaměstnanosti v této sféře v Praze výrazně překračuje údaje ze všech ostatních regionů ČR. Výrobní odvětví má na tvorbě přidané hodnoty i zaměstnanosti v Praze výrazně nižší podíl, než je celorepublikový průměr. Odvětví průmyslu nemá Praze významné postavení jako v jiných regionech [26].

Praha je vyhledávaným cílem nejen zahraničních turistů.

Cestovní ruch

Praha je pro své historické dědictví a neopakovatelnou atmosféru vyhledávanou turistickou destinací. Cestovní ruch rovněž představuje významný finanční přínos nejen pro hlavní město, ale především pro celostátní ekonomiku. V hlavním městě se ubytuje, alespoň na jednu noc, 63 % zahraničních hostů České republiky. Nejčastějšími hosty jsou Němci a Britové. Ovšem Praha je i nejčastějším cílem tuzemských služebních cest a

významným centrem kongresové turistiky. V posledních letech došlo k prudkému nárůstu ubytovacích kapacit. V roce 2010 se v ubytovacích zařízeních ubytoval rekordní počet 4,73 mil hostů, z toho 86 % cizinců [26; 34].

4.1.6 SWOT analýza hlavního města Prahy

SWOT analýza hodnotí silné stránky (Strengths), slabé stránky města (Weaknesses), jeho rozvojové příležitosti (Opportunities) a hrozby (Threats).

Tabulka 1: SWOT analýza - silné a slabé stránky

Silné stránky	Slabé stránky
Otevřená ekonomika	Kriminalita
Střed Evropy, dobrá geografická poloha	Šedá ekonomika
Kulturní a vzdělanostní centrum, silný potenciál vědy	Nedostatečný marketing města pro přitáhnutí významných zahraničních událostí
Sídlo mnoha firem a zahraničních korporací	Rostoucí atraktivita jiných měst
Turistický cíl	Korupce
Centrální bod dopravy	Neefektivnost a klesající konkurenceschopnost firem
Stabilní a pestrý trh práce	Sociální systém
Vysoký podíl služeb v ekonomice	Nedostatečná podpora malých podnikatelů
Nadprůměrný počet kvalifikovaných pracovníků	Neadekvátní péče o historické památky
Vhodné prostředí nejen pro zahraniční investice	Vysoké náklady na pracovní sílu v porovnání s jinými regiony ČR
Životní úroveň nad celorepublikovým průměrem	Nedostatečná kvalita služeb
Významné zastoupení střední vrstvy obyvatelstva	Znečištění ovzduší automobilovou dopravou, hluk z dopravy

Zdroj: vlastní zpracování

Jak je uvedeno výše ve SWOT analýze, region Praha je po ekonomické stránce nejsilnějším regionem v České republice. Velkým kladem Prahy je především velká koncentrace nadprůměrně kvalifikovaných pracovníků, což souvisí s faktem, že Praha je centrem vzdělání, vědy a kultury. Velkým plusem je i skutečnost, že hlavní město je sídlem mnoha firem, národních i nadnárodních společností. Praha se pyšní stabilním trhem práce a prostředím pro zahraniční i tuzemské investice. Mezi slabé stránky hlavního města lze zařadit vyšší náklady na pracovní sílu v porovnání s ostatními regiony ČR a také nedostatečnou kvalitu služeb. Slabinou města je i nedostatečný marketing pro přitáhnutí zahraničních konferencí a jiných událostí.

Tabulka 2: SWOT analýza - příležitosti a hrozby

Příležitosti	Hrozby
Upevnění ekonomické a kulturní pozice Prahy v Evropě	Nekvalitně poskytované služby mohou vést k nižšímu zájmu o Prahu v budoucnosti
Využití historických památek pro větší atraktivitu města, podpora turismu	Propojenost akademické půdy s podnikatelskou sférou, uplatňování studentů vysokých škol
Podpora stabilního prostředí pro podnikání a investice	Stárnutí obyvatelstva
Využití kvalifikovaných pracovních sil	Růst kriminality
Revitalizace sídlišť a městské zeleně, vyšší úroveň bydlení pro občany města, zlepšení čistoty ovzduší	Nedostatek financí pro další rozvoj města, vysoká zadluženost
Využití geografické polohy ve středu ČR i Evropy	Únik kvalifikovaných pracovních sil do zahraničí
Podpora zahraničních investic pro koncovou výrobu	Nedostatečná technická a dopravní infrastruktura
Využití nižších mzdových nákladů ve srovnání se starými členskými státy EU (EU 15)	Propojení politické elity s podnikatelským prostředím

Zdroj: vlastní zpracování

Příležitost pro lepší postavení Prahy v Evropě lze shledat v lepším využití pracovních sil a také v lepší propagaci města v zahraničí, která může vést ke zvýšení turismu v průběhu celého roku. Praha by se měla zaměřit na držení stabilního prostředí pro podnikání a investice.

Jako ohrožení vnímat i odliv mladých a kvalifikovaných občanů za hranice České republiky, stárnutí obyvatelstva, zadluženost a nedostatečné propojení politiky s podnikatelským prostředím. Hrozbu lze shledat i v nedostatečné technické a především dopravní infrastruktuře. Velkým problémem pro Prahu je především infrastruktura, růst kriminality a rasismu.

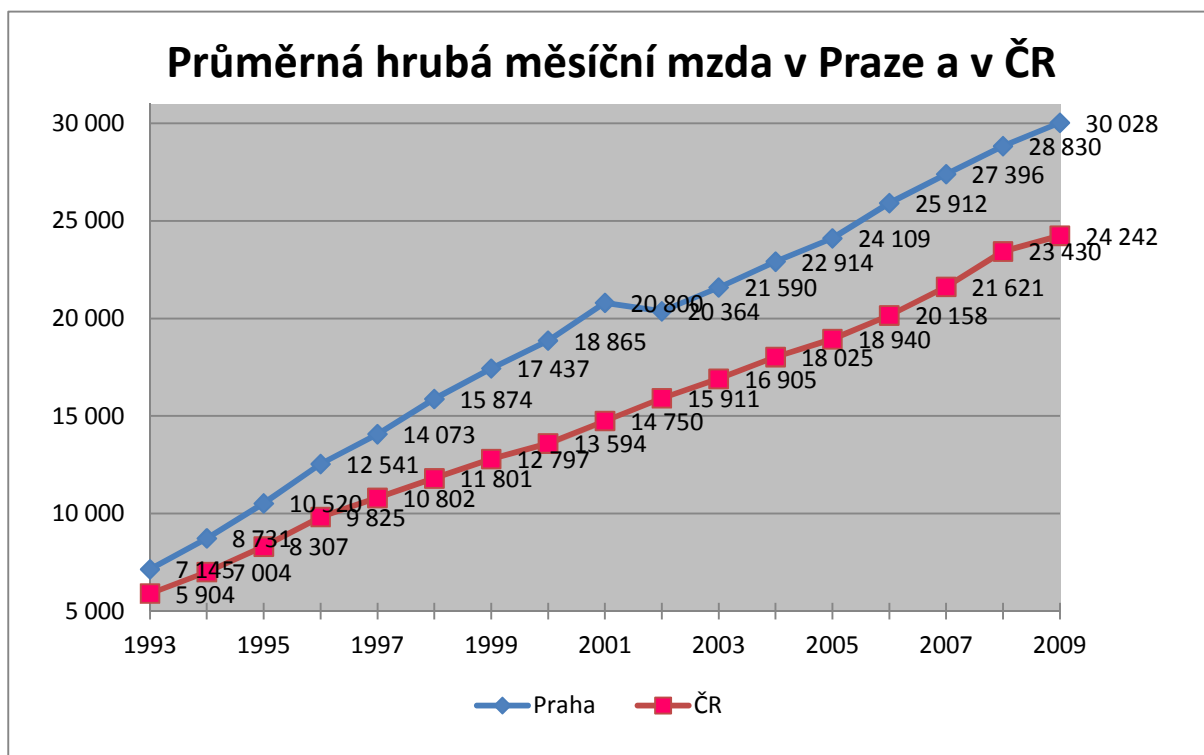
4.2 Hlavní město Praha a trh práce

Praha je v rámci České republiky největším regionálním trhem práce – počet pracovníků překročil 850 tis. osob, což je více než 15 % celostátního objemu. Pro hlavní město je charakteristická atraktivita trhu práce a schopnost pokrýt zvýšenou poptávku. Pracovní místa na území hlavního města nejsou příležitostmi jen pro obyvatele hlavního města, ale i pro obyvatele širokého okolí a i pro obyvatele celé ČR. Je tedy typická intenzivní dojíždka za prací především ze Středočeského kraje [26].

Více než 30 procent zaměstnaných jsou osoby s vysokoškolským vzděláním. Průměrné mzdy v Praze dosahují výrazně vyšších hodnot než v ostatních regionech a míra nezaměstnanosti dosahuje polovičních hodnot celostátního průměru [26].

Jak je již uvedeno výše, hlavní město vytváří téměř čtvrtinu HDP. Vysoký podíl na tvorbě HDP je pro metropole typický, což je dáno zejména vyšší úrovní mezd. Mezi další faktory lze zařadit i fakt, že Praha je sídlem mnoha ekonomických subjektů, zahraničních poboček nadnárodních firem a v neposlední řadě centrálních orgánů veřejné i soukromé sféry. Níže uvedený graf zachycuje průměrnou měsíční mzdu zaměstnanců v civilním sektoru národního hospodářství v Praze a zároveň v celé České republice.

Graf 8: Průměrná mzda v Praze a ČR v letech 1993 - 2009



Zdroj: data ČSÚ [35]; vlastní zpracování

Graf zachycující průměrnou hrubou měsíční mzdu je zpracován na základě dat uvedených na stránkách Českého statistického úřadu, který publikuje údaje podle klasifikace OKEČ (Odvětvová klasifikace ekonomických činností). Od roku 2005 jsou publikovány i podle klasifikace CZ-NACE (Klasifikace ekonomických činností). V grafu jsou údaje podle CZ-NACE až od roku 2008. Z výše uvedeného grafu lze opravdu konstatovat, že úroveň hrubých mezd je v Praze na vyšší úrovni, než je průměr za celou ČR.

4.3 Vývoj nezaměstnanosti v Praze po vzniku samostatné ČR

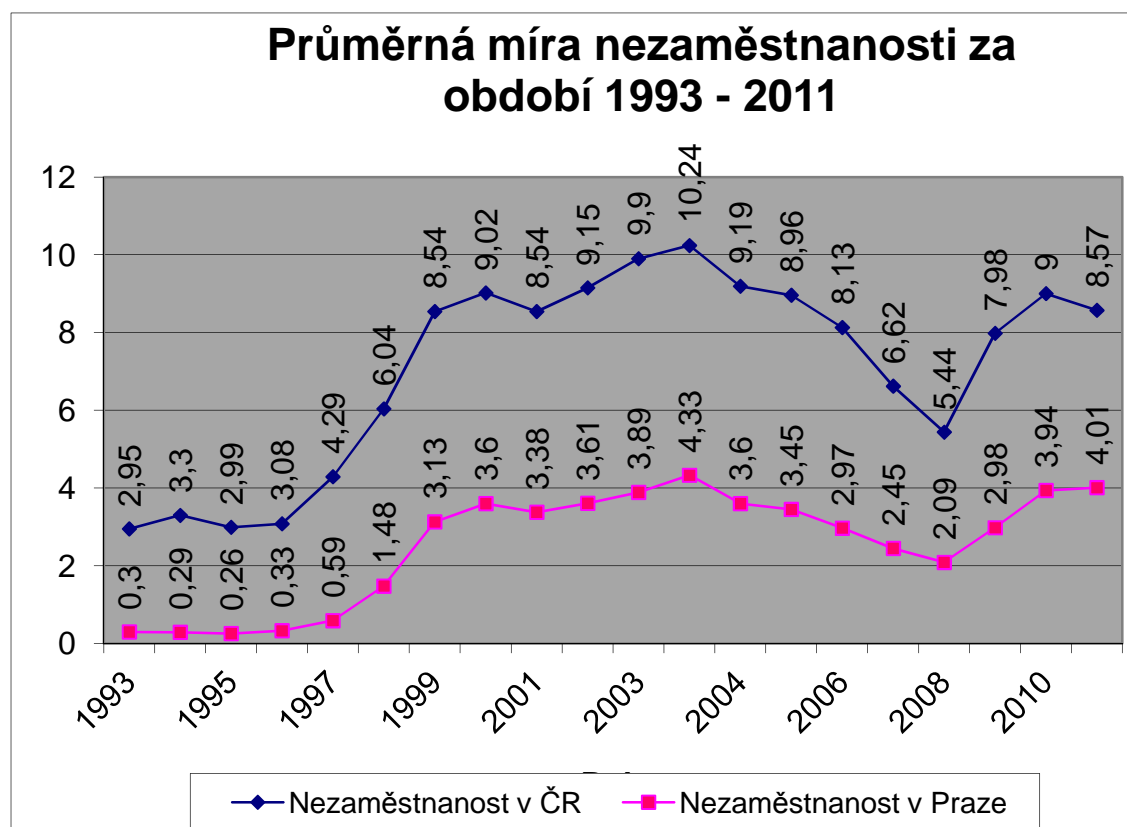
Samostatná Česká republika vznikla rozpadem Československa na přelomu let 1992 a 1993. Datem vzniku samostatné České republiky je tedy datum 1. 1. 1993.

Vznik samostatné ČR sebou přinesl i změny v ekonomice. Základní změna je v přechodu z centrálně řízené ekonomiky na tržní ekonomiku. Výhodou centrálně plánovaných ekonomik byla makroekonomická rovnováha – neexistovala nezaměstnanost,

inflace a ani schodek státního rozpočtu. Bývalé socialistické země byly charakteristické přezaměstnaností. Během transformace podniky začaly snižovat produkci i zaměstnanost z důvodu poklesu poptávky. Produkt klesal k potenciálnímu produktu a nezaměstnanost k přirozené míře [13].

Vývoj nezaměstnanosti v Praze a celé ČR je zachycen níže.

Graf 9: Průměrná míra registrované nezaměstnanosti v ČR a v Praze (%)



Zdroj: data MPSV [36]; vlastní zpracování

* hodnota od 1993-1996 vypočítána jako aritmetický průměr měsíčních hodnot

Jak lze vyčíst z grafu výše míry nezaměstnanosti v Praze je od samého vzniku ČR na nižší úrovni než celorepublikový průměr. Důvodů pro tuto skutečnost může mít celá řada. Jmenovat lze především fakt, že je Praha sídlem mnoha firem, která nabízejí velké množství pracovních míst.

4.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 1993-1996

S rozvojem sféry služeb byla míra nezaměstnanosti na velice nízké úrovni. Čistě ekonomickým vysvětlením, proč byla nezaměstnanost na tak nízké úrovni, je především fakt, že velký počet lidí ze smršťujícího se průmyslu se přesunul do expandujícího sektoru služeb. K nízké nezaměstnanosti přispěly také „transformační polštáře“, které snížily pracovní náklady a podpořily tím rychlý rozvoj služeb. Demograficko-ekonomickým vysvětlením velmi nízké nezaměstnanosti byly odchody do důchodu [13].

Na počátku transformace došlo k citelnému poklesu reálných mezd a tedy i mzdových nákladů. Cenový skok zvýšil ceny mnohem více, než byly schopny vrůst reálné nominální mzdy. Tím došlo k poklesu reálných mezd a mzdových nákladů v domácí měně. Devalvace podhodnotila domácí měnu vůči zahraničním měnám, což zapříčinilo pokles dolarových mzdových nákladů a tím tedy vznik transformačních polštářů [13].

V roce 1993 byla míra registrované nezaměstnanosti pouze na výši 0,3 %. V dalších třech letech se výše nezaměstnanosti pohybovala téměř na stejné úrovni jako ve zmíněném roce. Celorepublikový průměr nezaměstnanosti se v tomto časovém rozmezí pohyboval okolo 3 %.

Tento vývoj souvisí s ekonomickým poklesem uplynulých let, způsobeným také nedořešenou privatizací, zpožděním restrukturalizace, nízkým růstem produktivity práce [9].

4.3.2 Vývoj nezaměstnanosti v letech 1997 – 1999

V tomto období lze sledovat další růst registrované míry nezaměstnanosti. V Praze se míra stále držela na solidní úrovni, ale v rámci celé ČR hodnoty již tak příznivé nebyly. Velký růst byl zaznamenán především mezi roky 1998 a 1999, kdy nárůst činil 2,5 %.

K 31. 12. 1997 bylo v evidenci úřadů práce 268,9 tisíc uchazečů o zaměstnání. V tomto roce se nově zaevidovalo na úřadech práce 498,5 tisíc osob. Nejohroženější skupinou v roce 1997 byli především mladí lidé a lidé vyučení. Pro rok 1997 bylo charakteristické zpomalení hospodářského růstu, který sebou přinesl i růst nezaměstnanosti. V roce 1998 bylo nově zaregistrovaných uchazečů o zaměstnání již 638,6 tisíc. V tomto roce vzrost počet vyřazených osob z evidence. V roce 1999 bylo 721,1 tisíc nově zaregistrovaných uchazečů [37].

4.3.3 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2000 – 2004

Až v samém závěru tohoto časového období se začala situace na trhu práce stabilizovat. Trh práce je nelítostný vzhledem k tomu, že se firmy snaží být co nejvíce efektivní a zaměstnají pouze tolik osob, kolik je skutečně potřeba, proto nezaměstnanost ve stále měnících se podmínkách tržní ekonomiky neustále rostla. V roce 2000 lze sledovat další růst nezaměstnanosti jak v Praze, tak i v celé ČR. V roce 2001 došlo k mírnému poklesu hodnot. Důvodem můžou být například sezónní práce. V dalších dvou letech došlo k dalšímu nárůstu míry nezaměstnanosti. Rok 2004 byl pro Českou republiku průlomový, neboť úřady přešly na novou metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti. Další velkou změnou byl vstup do Evropské unie.

Jak je již zmíněno výše pro vývoj nezaměstnanosti se stal významný rok 2004. V červenci 2004 úřady přešly na novou metodiku výpočtu nezaměstnanosti. Novou definicí výpočtu registrované míry nezaměstnanosti: (dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce/ pracovní síla)* 100 [36].

Další velkou událostí v tomto roce byl vstup ČR do Evropské unie, což značně ovlivnilo trh práce. Vstup do EU mělo velkou výhodu nejen pro pracující, kterým se otevřel trh práce, ale i pro studenty. Studenti si od vstupu mohli podat přihlášku jakoukoliv školu v rámci EU. Velkou výhodou je i uznávání vysokoškolských diplomů.

4.3.4 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2005 – 2008

V roce 2005 a i v dalších letech v tomto období lze sledovat jak na území hlavního města Prahy tak celé Republiky pokles míry nezaměstnanosti. V roce 2008 se nezaměstnanost ustálila v Praze na pouhých 2 %, v rámci celé ČR byla průměrná nezaměstnanost 5,44 %. Tyto hodnoty lze jistě připsat vstupu do EU, kdy se otevřely trhy práce některých členských států pro občany ČR.

4.3.5 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2009 – 2011

Nárůst zaznamenaný v tomto období je zapříčiněn hospodářskou krizí, která se projevila i v míře nezaměstnanosti v Praze a ČR. Na konci sledovaného období byla nezaměstnanost v Praze na úrovni 4%. Celorepublikový průměr se zastavil až na hodnotě

8,57 %. Pro další vývoj je nezbytně nutné oživení celé ekonomiky, díky kterému lze předpokládat snižování tohoto neúprosného makroekonomického ukazatele.

4.3.6 Podrobný vývoj nezaměstnanosti v Praze a celé ČR v roce 2009 – 2011

Ve vývoji nezaměstnanosti v Praze a celé ČR lze sledovat vliv hospodářské krize a také vliv počasí na sezónní práce.

Na začátku roku 2009 se nezaměstnanost v Praze, ale i v ČR, pohybovala na přijatelné úrovni. V průběhu celého roku je viditelný značný nárůst ukazatele. V Praze registrovaná míra nezaměstnanosti povyroستla z 2,3 % na hodnotu 3,7 %, v rámci celé ČR z 6,8 % na 9,2 %. Hodnoty naznačují pokračující vliv hospodářské krize, která se projevila i v této oblasti. V následujícím roce, tedy v roce 2010, se již ukazatel v Praze ustálil na hodnotě kolem 4 %. Oproti celé ČR se zde vliv sezónních prací na výši nezaměstnanosti nijak neprojevuje. Výkyvy jsou v rozmezí 0,2 %. Nejvyšší hodnoty připadají na srpen a prosinec, naopak nejnižší hodnoty lze sledovat v červnu a červenci. Vysoká hodnota nezaměstnanosti v prosinci a také v lednu následujícího roku je způsobená především vypršením smluv na dobu určitou u části ekonomicky aktivního obyvatelstva. V roce 2011 jsou hodnoty na velmi podobné úrovni jako v roce předcházejícím. Nezaměstnanost se usadila na přijatelných 4 %. Opět lze sledovat pouze nepatrné výkyvy způsobené sezónními pracemi v létě. Ke konci roku nedochází ke zvýšení nezaměstnanosti, což lze přisuzovat mírnému zlepšení ekonomické situace Prahy.

V celorepublikovém měřítku je trend nezaměstnanosti lépe viditelný. Stejně tak jako rostla v roce 2009 nezaměstnanost v Praze, tak rostla i celorepublikově. V lednu uvedeného roku byla nezaměstnanost ve výši 6,8 %. V prosinci už ale hodnota dosáhla nepříznivých 9,2 %. Rozdíl mezi začátkem a koncem roku je tedy 2,4 %. Z těchto hodnot je tedy zřejmý dopad celosvětové hospodářské krize i na českou ekonomiku. Díky letním měsícům došlo k zbrzdění nárůstu nezaměstnanosti kolem 8,5 %. Po skončení sezónních prací nezaměstnanost vyskočila na 9,2 %.

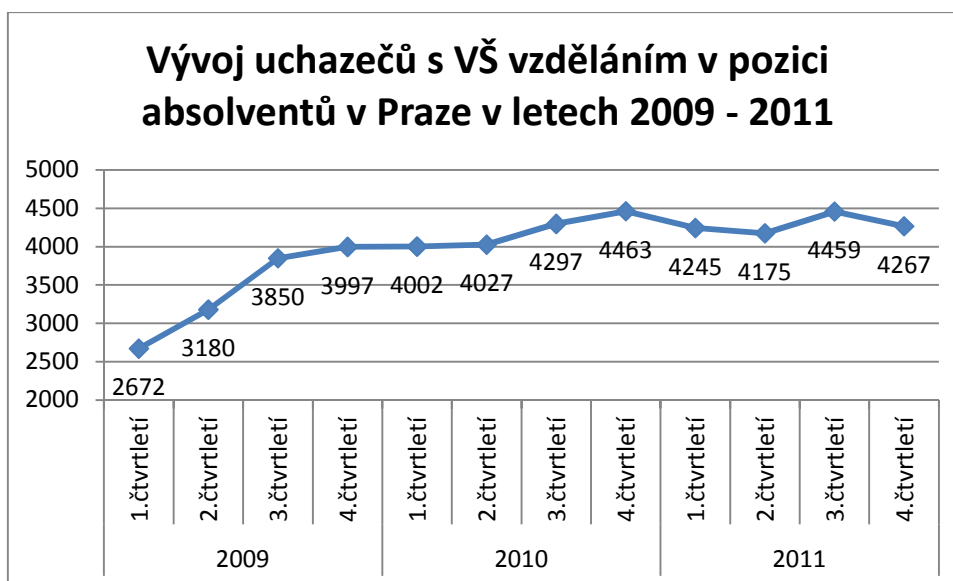
V roce 2010 růst nezaměstnanosti vygradoval. V únoru se vyšplhala na nejvyšší hodnotu v celém sledovaném období tedy na 9,9 %. Od března lze pozorovat pozvolné klesání nezaměstnanosti, což je spojeno s oživením celé ekonomiky a dozníváním hospodářské krize. Nejnižší hodnota se zastavila na 8,5 %. Konec roku je poznamenán

opětovným nárůstem, který je způsoben již zmíněným propouštěním z důvodu doběhnutí doby smlouvy na dobu určitou.

V letech 2010 a 2011 je na celorepublikové úrovni míry nezaměstnanosti viditelný vliv sezónního zaměstnávání. Od května do listopadu roku 2010 jsou hodnoty v rozmezí od 8,5 % do 8,7 %. V roce 2011 jsou tyto hodnoty o půl procentního bodu níže, tedy na hodnotách srovnatelných se začátkem roku 2009. Tento vývoj lze přisoudit počasí, které bylo příznivé pro práci venku, jako je stavebnictví a zahradnictví. Závěr roku je vždy ve znamení růstu nezaměstnanosti, kdy se hodnota zastavila v prosinci 2010 na 9,6 %, o rok později již jen na 8,6 %. Data jsou čerpána z Integrovaného portálu MPSV [37; 38].

Růst nezaměstnanosti v období 2009 – 2011 lze také spojovat i s nárůstem uchazečů o práci. Níže uvedený graf zachycuje vývoj absolventů vysokých škol ucházejících se o zaměstnání v Praze v uvedeném období.

Graf 10: Vývoj vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o zaměstnání v Praze v období 2009 - 2011



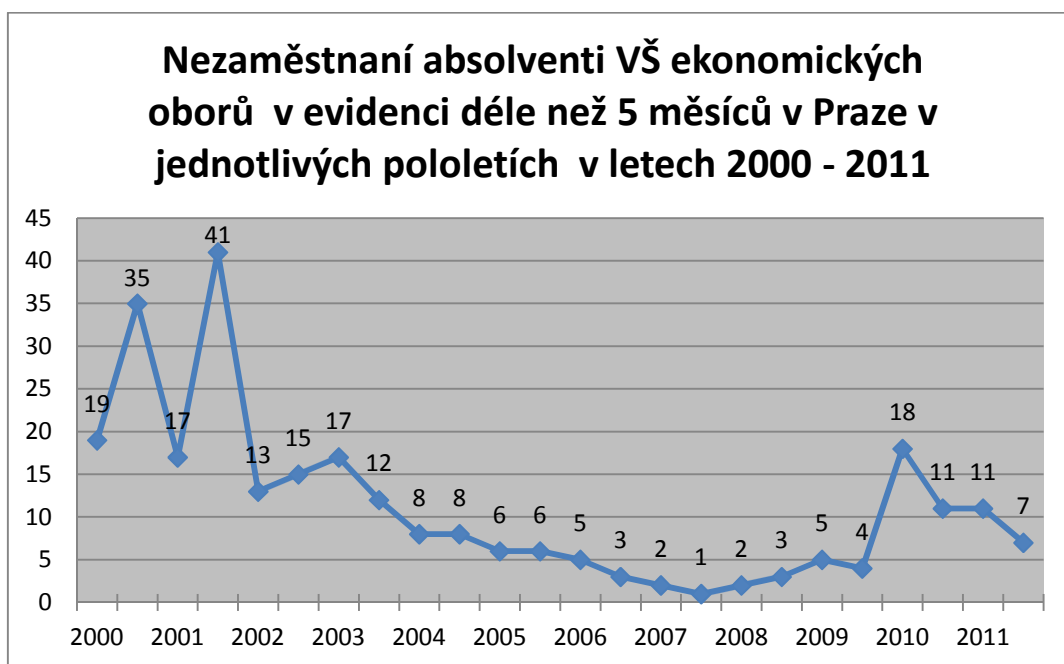
Zdroj: data MPSV [39]; vlastní zpracování

Rostoucí počet uchazečů o zaměstnání absolventů vysokých škol odráží situaci na trhu práce. V období 2009 – 2011 nezaměstnanost rostla, jak již bylo uvedeno, kulminovala v roce 2010, kdy vygradoval počet uchazečů o zaměstnání ve skupině vysokoškolsky vzdělaných uchazečů. Pokles je čitelný v roce 2011, kdy i celorepublikově

klesala nezaměstnanost. Výkyv ve třetím čtvrtletí je zřejmě způsoben s faktem, že spousta absolventů se na úřad práce nahlásila až po prázdninách.

Nejen u absolventů všech vzdělanostních skupin, ale i u uchazečů s dlouholetou praxí je velkým problémem dlouhodobá nezaměstnanost, která má nejen dopady na ekonomiku státu, ale i na psychické zdraví jedinců. Uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce je s rostoucí dobou mimo pracovní proces složitější. V posledních letech, kdy je nezaměstnanost na vyšší úrovni, se daří absolventy vysokých škol stále poměrně dobře zařazovat do pracovního procesu. V následujícím grafu je zachycen vývoj nezaměstnaných absolventů vysokých škol ekonomických oborů v Praze, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců.

Graf 11: Počet nezaměstnaných absolventů vysokých škol ekonomických oborů v Praze evidovaných na Úřadech práce v jednotlivých pololetích v letech 2000 - 2011



Zdroj: data MPSV[39]; vlastní zpracování

Z následujícího grafu lze vyčíst, že absolventi vysokých škol ekonomických oborů nemají zásadní a dlouhodobý problém s nalezením zaměstnání. S nástupem ekonomické krize je sice vyšší počet evidovaných vysokoškoláků, ale čísla nejsou nijak závratná. Na úřadech se práce se tedy zvyšuje počet evidovaných uchazečů této skupiny absolventů, tyto se však úspěšně daří zařazovat do pracovního procesu.

5 Vlastní výzkum

5.1 Dotazníkové šetření

Dotazování je nejčastější forma sběru informací v terénních průzkumech, kdy jsou informace získávány pomocí záměrně cílených otázek. Sběr probíhá buď tváří v tvář, telefonicky, nebo písemnou formou – papírový či elektronický dotazník [14].

Otázky musí být srozumitelné a musí být dotazovanými správně pochopeny. Příliš osobní otázky mohou způsobit zkreslení výsledků dotazníku. Mezi nejčastěji používané formy otázek patří:

- uzavřené – předem dané možnosti odpovědi,
- otevřené – odpověď je volně na dotazovaných,
- polootevřené - spojení dvou předchozích druhů otázek,
- identifikační – členění dotazovaných na různé skupiny,
- kontaktní a tréninkové – navázání lepšího kontaktu s dotazovaným,
- filtrační - slouží k vyloučení určitých jednotek ze souboru [15].

Významná je nejenom forma pokládání otázek, ale i pořadí otázek, jejich obsah a účel. Otázky v průběhu dotazování mají volně navazovat tak, aby neodváděly pozornost přeskokováním z jednoho problému na jiný. Důležité je stanovení počtu otázek. Příliš málo nebo mnoho otázek má za následek ohrožení kvality následných analýz. K vyladění dotazníku slouží pilotní průzkum, tedy vyzkoušení celého procesu sběru dat nanečisto na malém vzorku respondentů, což má za následek včasné odhalení slabých míst dotazníku. Pro úspěšný výsledek dotazování je důležitý způsob položení otázky, ale i úprava, typ a velikost písma a barevnost [14; 15].

Dotazník, který je zaměřen na absolventy České zemědělské univerzity a konkrétně tedy pro absolventy Provozně ekonomické fakulty oborů *Podnikání a administrativa* (PAAN) a *Provoz a ekonomika* (PAEN), prezenční studium, ukončené ročníky navazujícího magisterského studia. Dotazník je složen z 25 otázek, které na sebe logicky navazují. Otázky měly převážně uzavřenou formu, tedy respondent vybíral odpověď z určených možností. Cílem dotazníku bylo získat data pro vytvoření hypotéz, které jsou uvedené níže.

Dotazník byl tvořen s důrazem na základní pravidla, která by měla být dodržována v každém průzkumu, neboť mohou ovlivnit kvalitu získané informace.

Základní pravidla:

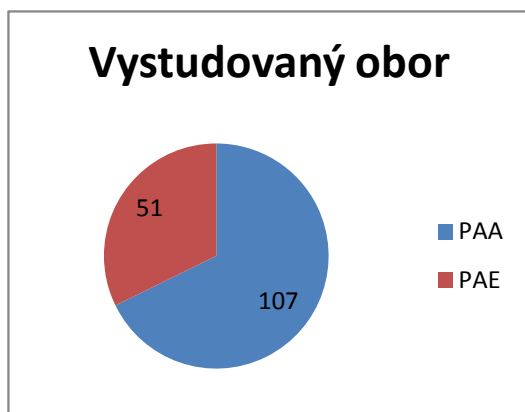
- zda bude respondent dané otázce dobře rozumět,
- zda na ní bude ochoten odpovědět,
- zda na ní bude schopen odpovědět,
- zda má dostatečnou možnost výběru vhodné odpovědi [14].

První verze dotazníku byla distribuována mezi malý vzorek studentů. Cílem pilotní verze bylo odhalení případných nedostatků v dotazníku. Po prozkoušení správnosti, byl dotazník distribuován mezi absolventy již zmíněných oborů. Výzkum byl nahrán na internet a odkaz byl šířen mezi absolventy pomocí emailu a sociálních sítí. Návratnost je celkem 158 respondentů. Dotazník je uveden v příloze.

5.2 Výsledky dotazníkového šetření

Jak je uvedeno výše, dotazník vyplnilo celkem 158 absolventů navazujícího magisterského studia. Celkem 107 respondentů bylo z oboru Podnikání a administrativa. Jejich zastoupení bylo téměř 68 %. Z oboru Provoz a ekonomika dotazník vyplnilo celkem 51 absolventů tedy 32 % z celkového počtu.

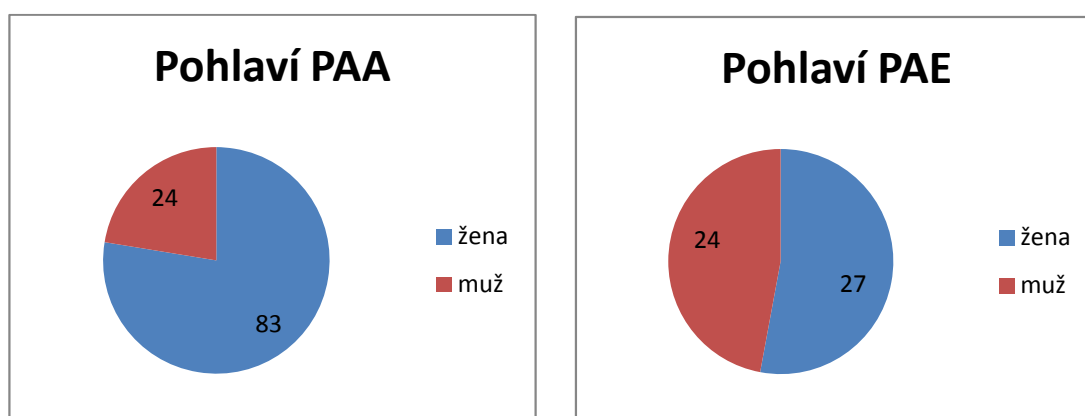
Graf 12: Vystudovaný obor absolventů



Zdroj: vlastní šetření

Z celkového počtu 158 respondentů vyplnilo dotazník celkem 110 žen. Z PAAN bylo žen 77,57 % a z PAEN tomu bylo 52,94 %. Mužů vyplnilo celkem 48, u obou oborů byl počet mužů stejný, tedy 24. Zastoupení v oboru PAAN je tedy 22,43 % a v oboru PAEN 47, 06 %. Tento nepoměr je dán především tím, že ženy jsou většinou ochotnější vyplňovat dotazníky.

Graf 13: Pohlaví respondentů



Zdroj: vlastní šetření

U obou oborů byli respondenti zejména ve věkové skupině od 23 do 25 let. Tato věková skupina získala v obou případech nadpoloviční většinu. U oboru PAAN je v této věkové skupině 55 jedinců (51, 43 %). U oboru PAEN je ve věku 23 – 25 let 28 respondentů (54,88 %). Další věková skupina 26 – 29 let byla zastoupena nadprůměrně. V případě oboru PAAN se procento vyplňujících v této skupině vyšplhalo na 40,2 %, tedy 43 osob, a u druhého oboru tak odpovědělo 35,28 %, tedy 18 respondentů. Poslední věková skupina nad 30 let byla v obou případech zastoupena pod hranicí 10 %.

Na otázku týkající se délky studia zaškrtnla většina dotazovaných první možnost odpovědi, tedy že studovala 3 roky na bakalářském stupni a 2 roky na navazujícím magisterském. Z oboru PAAN tak odpovědělo 61 respondentů (57 %) a z PAEN 24 dotazovaných (47 %). Tento značný rozdíl lze přisuzovat buď větší obtížnosti PAEN a nebo faktu, že si obor PAAN vybírá více pečlivých studentů. Velkou skupinu tvoří studenti, kteří prodloužili studium o půl roku a rok. O půl roku z PAAN prodloužilo 14 absolventů (13 %), z PAEN tak odpovědělo 10 odpovídajících (19,61 %). O rok z PAAN prodloužilo

20 absolventů (18,69 %) a z PAEN 12 respondentů (23,53 %). Ostatní skupiny jsou pod hranicí 10 %.

Tabulka 3: Délka studia

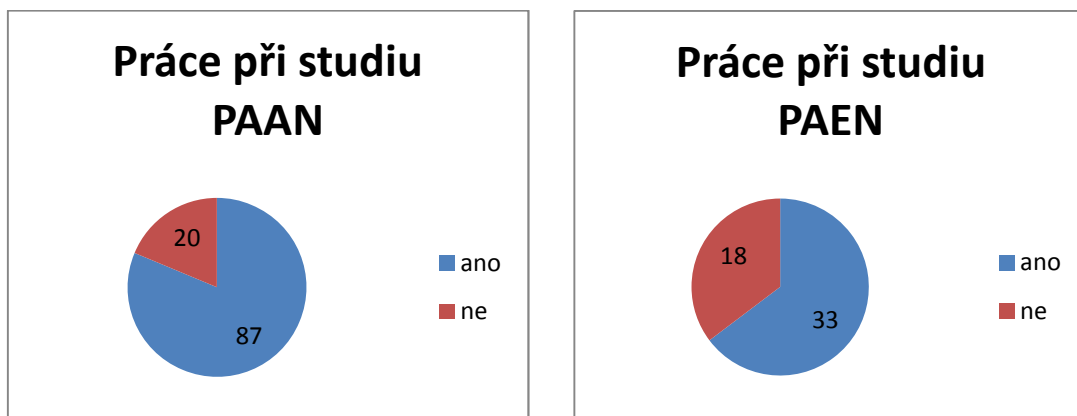
Délka studia	PAAN		PAEN	
	Absolutní počet	Relativní počet v %	Absolutní počet	Relativní počet v %
Standardní délka studia	61	57,01	24	47,06
Prodloužení o půl roku	14	13,08	10	19,61
Prodloužení o rok	20	18,69	12	23,53
Prodloužení o rok a půl	3	2,8	2	3,92
Prodloužení o rok na každém stupni	9	8,41	3	5,88

Zdroj: vlastní šetření

Další tedy již pátá otázka se týkala roku, kdy dotyčný ukončil ČZU. Z oboru PAAN v roce 2012 ukončilo studium na své fakultě 68 dotázaných (63 %), z oboru PAEN končilo 25 respondentů (49 %). Významně byl zastoupen i rok 2011, kdy z PAAN končilo 13 studentů (12,15 %) a z PAEN 12 respondentů (23,53 %).

Otázka číslo 6 se zaměřila na práci absolventů při studiu. Z PAAN respondenti z 81,31 % uvedli, že při studiu zároveň pracovali. Absolventi konkurenčního oboru, tedy PAEN, odpověděli ANO na tuto otázku z 64,71 %. Příčin toho rozdílu může být celá řada, které mohou být velmi individuální a tedy i těžko zjišitelné. Tyto důvody nebyly předmětem zjišťování.

Graf 14: Práce studentů při studiu

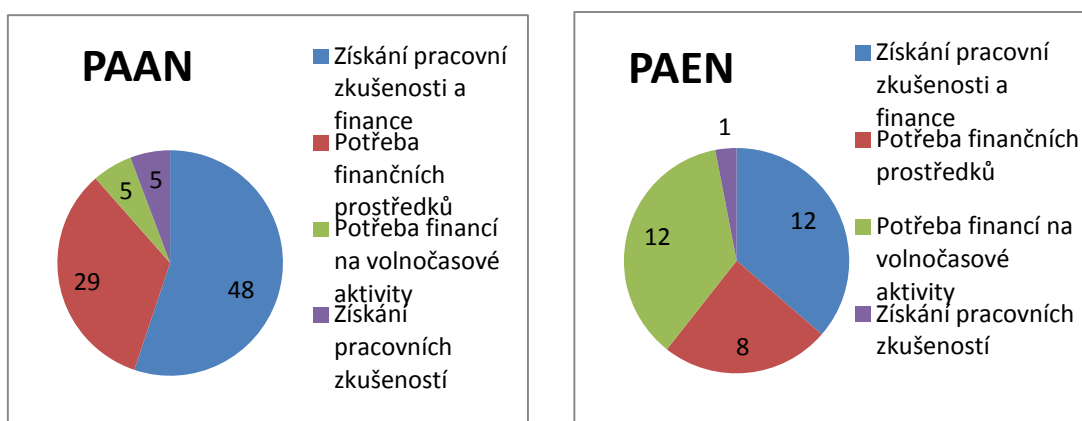


Zdroj: vlastní šetření

Na následující otázku odpovídali pouze ti respondenti, kteří na předchozí položku dotazníku odpověděli, že při studiu pracovali. Dotazovaní měli označit ano či ne, podle toho zda pracovali v oboru jejich studia. Většina absolventů odpověděla, že jejich práce při studiu byla v oboru jejich studia. V oboru studia pracovalo z PAAN 53 osob (60,92 %) a z PAEN 19 jedinců (57,58 %).

Navazující položka dotazníku se zaměřila na důvod práce při studiu.

Graf 15: Důvod práce při studiu



Zdroj: vlastní šetření

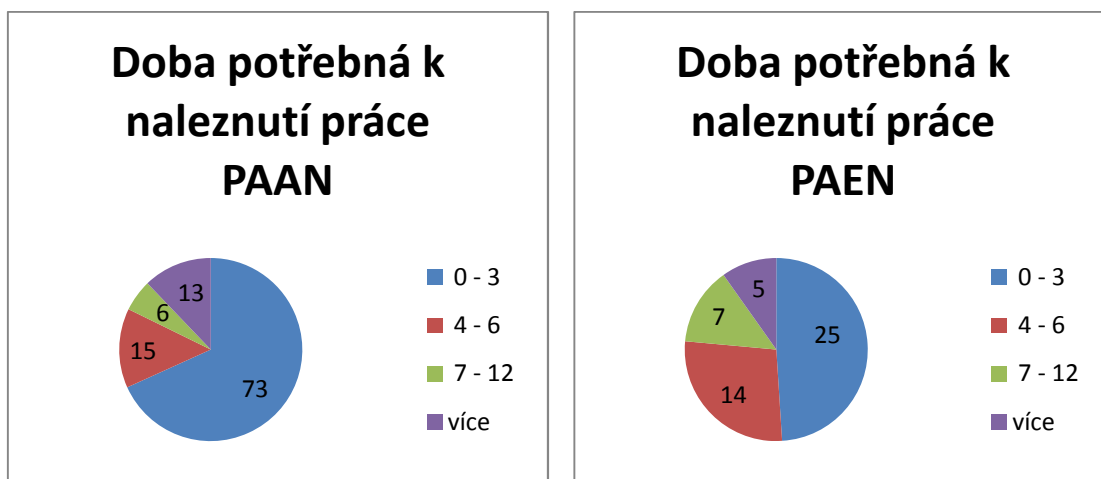
Z výše uvedeného grafu lze vyčíst, že důvodem pro práci při studiu byla především potřeba finančních prostředků a získání pracovní zkušenosti. Z oboru PAAN takto odpovědělo 48 respondentů (55,17 %), druhá možnost, tedy potřeba finančních prostředků

byla uvedena v 29 případech (33,3 %). U druhého oboru se o první příčku dělí získání pracovní zkušenosti a finance pouze s potřebou financí na volnočasové aktivity. Tyto odpovědi byly uvedeny shodně od 12 respondentů (36,36 %). Zajímavé je, že z obou oborů nejméně jedinců pracovalo při studiu pouze za účelem získání pracovních zkušeností.

Z absolventů, kteří uvedli, že při studiu pracovali, měla možnost v práci pokračovat na hlavní pracovní poměr z každého oboru pouze menší část jedinců. Procento takto přijatých se zastavilo u PAAN na hodnotě pouze 44,83 %, tedy 39 absolventů, a u PAEN na 42,42 %, tedy 14 osob.

Další otázka byla zaměřena na dobu, než si absolvent po dokončení studia našel práci.

Graf 16: Doba potřebná k nalezení práce v měsících



Zdroj: vlastní šetření

Při pohledu na výše uvedené grafy obsahující dobu než si absolvent našel práci v měsících je zarážející rozdíl mezi zvolenými obory. Absolventi z PAAN si našli práci v 73 případech (68,22 %) v době do tří měsíců od ukončení studia. Ve stejném časovém horizontu z druhého oboru bylo při hledání práce úspěšných jen 25 jedinců (49,02 %). Příčin může být mnoho. Jako možnou příčinu lze uvést například pasivnější roli při hledání práce, či jiný způsob vyhledávání pracovních nabídek.

Následující otázka byla zaměřena na možný důvod, proč respondent ještě nebyl úspěšný při hledání pracovního místa. Absolventi z obou oborů se shodli na nejzávažnějším problému, tedy o nedostatečnou praxi. Jako druhou příčinu respondenti

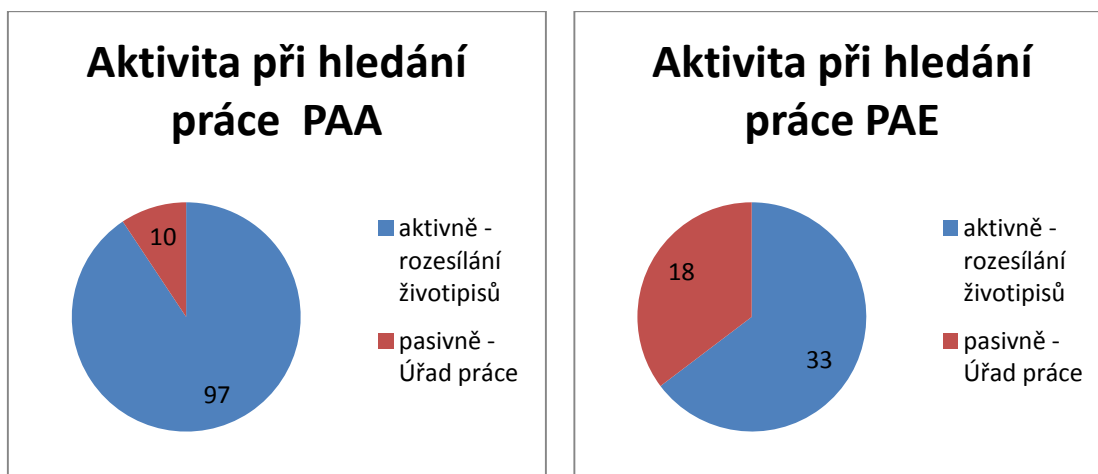
z PAAN nejvíce zaškrtovali odpověď – vysoká nezaměstnanost v kraji, následovala možnost jazykové nedostatky a ekonomická krize. Respondenti z PAEN na druhé místo umístili jazykové nedostatky, následovala ekonomická krize a vysoká nezaměstnanost v kraji.

Na otázku: „Kolikátý pohovor byl úspěšný pro získání zaměstnání?“ největší část respondentů z obou oborů uvedlo, že nastoupili přímo z přecházejícího zaměstnání. Z PAAN rovnou nastoupilo 30 absolventů (28,04 %) a z PAEN 11 respondentů (21,57 %). Hned první pohovor úspěšně zvládlo z oboru PAAN 17 dotazovaných (15,89 %) a z PAE 10 jedinců (19,61 %). U oboru PAAN byla velmi častá odpověď 2 – 3 pohovory, takto odpovědělo 23 absolventů (21,5 %), z PAEN takto odpovědělo 8 lidí (15,69 %). Další odpovědi byly zastoupeny pod úrovní 20 %.

Další otázka byla zaměřena na počet nabídek na zaměstnání, tedy zda měl respondent k dispozici více pracovních nabídek. Absolventi z obou studijních oborů odpověděli velmi podobně. Přibližně polovina respondentů bez ohledu na obor měla k dispozici více pracovních nabídek.

Následující otázka byla zaměřena na způsob hledání práce, tedy zda student zaujal aktivní či pasivní roli.

Graf 17: Hledání práce aktivním nebo pasivním způsobem



Zdroj: vlastní šetření

V otázce týkající se aktivního vyhledávání práce odpovědělo z oboru PAAN 90,65 %, tedy 97 respondentů, že hledalo práci aktivně. Zmínění absolventi

pravidelně rozesílali životopisy a účastnili se pohovorů. Z PAEN takto aktivních jedinců bylo necelých 65 %, tedy 33 respondentů. Pasivní jedinci spoléhali na Úřad práce.

Další otázka se týkala způsobu hledání práce. Největší četnost získal Internet. Pomocí internetu hledala převážná část absolventů, z PAAN 83 respondentů (77,57 %) a z PAEN 24 jedinců (47,06 %). V níže uvedená tabulka zachycuje další způsoby hledání práce a jejich absolutní a relativní počet.

Tabulka 4: Způsob hledání práce

Způsob hledání práce	PAAN		PAEN	
	Absolutní počet	Relativní počet v %	Absolutní počet	Relativní počet v %
Internet	83	77,57	24	47,06
Rodina a známí	15	14,02	9	17,65
Úřad práce	1	0,93	13	25,49
Agentura práce	3	2,8	2	3,92
Tisk	0	0	2	3,92
Jiné	0	0	1	1,96

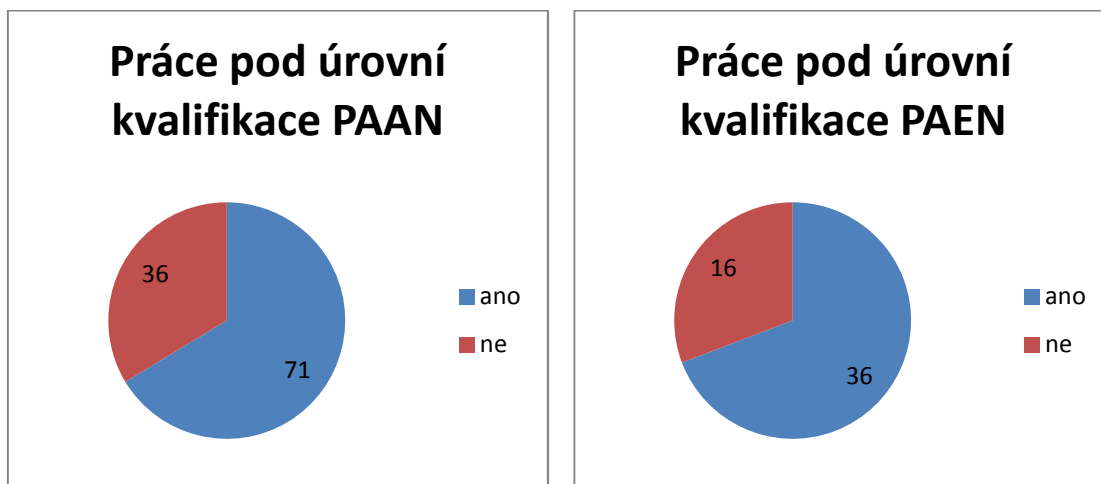
Zdroj: vlastní šetření

Následovala otázka: „Je nebo byla pro Vás podmínkou práce ve vystudovaném oboru?“ Ze získaných odpovědí od respondentů vyšlo najevo, že většina absolventů neměla danou podmínku, aby nově získaná práce byla v jejich vystudovaném oboru. Z PAAN tak odpovědělo 69 respondentů (64,49 %) z PAEN 26 odpovídajících (50,98 %). Příčinou větší četnosti této odpovědi může být situace na trhu práce, která v současné době není pro absolventy bez praxe nebo s praxí minimální lehká.

Další otázka byla zaměřena na ochotu přestěhovat se za prací. Z odpovědí dotazovaných absolventů PAAN vychází, že 76 (71 %) z nich není ochotna se za prací přestěhovat. Absolventi PAEN se rozdělili na dva téměř shodně stejné póly. Polovina je ochotná se přestěhovat druhá ne. Tento fakt může souviset i s místem bydliště respondentů, s neochotou opustit rodinu a známé a začít od nuly v novém městě.

Odpovědi na otázku o přijetí práce pod úrovní kvalifikace respondentů přesně odrážejí situaci na trhu práce, kdy firmy mají zájem o zkušené pracovníky s praxí a nikoliv o nezkušené absolventy škol. Většina studentů je proto ochotná přijmout zaměstnání, které je pod úrovní jejich kvalifikace a získat tak praxi.

Graf 18: Ochota absolventů přijmout práci pod úrovní kvalifikace



Zdroj: vlastní šetření

Z PAAN je ochotno přijmout takovou práci 71 jedinců (66,36 %). Z PAEN je ochota přijmout práci, na kterou člověk v mnoha případech ani nepotřebuje mít vystudovanou vysokou školu, je v podobném poměru jako u PAAN. Ochotno přijmout tuto práci je 35 respondentů (68,63 %).

Zkušenosti s prací v oboru: absolventi z PAAN nejčastěji odpovídali, že mají s prací v oboru zkušenosti již na plný úvazek a to ze 40,19 %, tedy 43 osob. Zkušenosti na částečný úvazek má 35 respondentů (32,71 %). V druhém oboru vyhrála varianta odpovědi pouze neplacená praxe při studiu. Takto odpovědělo 17 jedinců (33,3 %). Na částečný úvazek pracovalo 13 osob (25,49 %).

Další otázka: „Pracujete v současné době v oboru?“ přinesla zjištění, že z oboru PAAN pracuje nyní ve vystudovaném oboru pouze 58,88 %, tedy 63 absolventů, a z PAEN 31 lidí (60,78 %).

Tabulka 5: Práce v oboru v současné době

Práce	PAAN		PAEN	
	Absolutní počet	Relativní počet	Absolutní počet	Relativní počet
ANO	63	58,88	31	60,78
NE	44	41,12	20	39,22

Zdroj: vlastní šetření

V dotazníkovém šetření následují otázky týkající se rekvalifikačních kurzů. Nejprve byli respondenti vyzváni k odpovědi na otázku: „Jste ochotni absolvovat rekvalifikační kurz?“ Pokud absolventi odpověděli kladně, následovala otázka: „Absolvoval/a jste již nějaký?“ Další kladná odpověď znamenala posunutí na následující otázku zaměřenou na druh kurzu, a zda si díky kurzu našli účastníci dotazníku práci. Pokud absolvent na první uvedenou otázku odpověděl záporně, byl posunut až na poslední otázku dotazníku.

Graf 19: Ochota absolvovat rekvalifikační kurz



Zdroj: vlastní šetření

Z výše uvedených grafů je zřejmé, že ochota zúčastnit se rekvalifikačního kurzu, je u absolventů opravdu vysoká. Respondenti z PAAN jsou ochotni absolvovat kurz v 88 případech (82,24 %). Absolventi z PAEN jsou v porovnání s absolventy PAAN méně ochotni se takových kurzu účastnit, ale i tak kladně odpovědělo 36 respondentů (70,59 %).

Jak již bylo uvedeno výše, následující otázka u kladných odpovědí byla zaměřena na účast na rekvalifikačním kurzu. Přes 90 % všech odpovědí z obou oborů byla záporná,

tedy většina absolventů, že zatím žádného kurzu nezúčastnila. Z PAAN se zúčastnilo nějakého kurzu pouze 8 respondentů a z PAEN jen 3 dotázaní. Témata rekvalifikačních kurzů byla obdobná u obou sledovaných oborů. Nejčastěji se respondenti účastnili kurzů týkajících se podvojnému účetnictví a práce s počítačem. Další otázka u této skupiny vyplňujících zněla: „Našel/a jste si díky němu zaměstnání?“ Z PAAN z 8 respondentů, kteří uvedli, že na rekvalifikaci byli, uvedli jen 4 z nich, že si díky němu našli práci. U oboru PAEN si všichni 4 účastníci našli práci díky absolvovanému kurzu.

Absolventi, kteří nejsou ochotni se kurzů účastnit, byli přesměrováni na poslední položku dotazníku, která byla pro všechny absolventy shodná: „Jaký si představujete nástupní plat?“ Absolventi PAAN nejčastěji označili možnost výše platu 20 000 – 25 000,-. Takto odpovědělo z PAAN 64 absolventů (59,81 %). Z PAEN tuto možnost volilo také nejvíce absolventů, tedy 28 (54,9 %). Možnost 15 000 – 20 000,- označilo z PAAN 30 dotazovaných (28,04 %) a z PAEN 9 absolventů (17,65 %). Další významnou odpovědí byla možnost více než 25 000,-. Tuto odpověď uvedlo z PAAN 13 jedinců (12,15 %) a z PAE 12 (23,53 %). Do 15 000,- si svůj nástupní plat představuje zanedbatelná část absolventů.

5.3 Testování hypotéz

Výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány pomocí programu Microsoft Excel 2007. Na základě získaných hodnot jsou vypracované asociační a kontingenční tabulky. Níže jsou uvedené hypotézy a vypočítán chí kvadrát test. Výsledky jsou popsány a následuje zhodnocení platnosti dané hypotézy. U hypotéz, ve kterých se závislost potvrdila, je vypočítána síla závislosti. Celkový počet navržených hypotéz je 9. První tři hypotézy jsou obecné. Nezkoumají závislosti mezi zvolenými obory, ale sledují obecné předpoklady. Dalších 6 hypotéz sleduje závislosti mezi obory Podnikání a administrativa a Provoz a ekonomika.

Pro všechny hypotézy je stanovena stejná výše *hladiny významnosti* $\alpha = 0,95$.

5.3.1 Teoretická východiska

Asociační tabulky slouží pro sledování dvou statistických znaků. Je to výsledek třídění uspořádaný do tabulky o velikosti 2x2. Kontingence je vztah dvou či více kvalitativních statistických znaků, ze kterých alespoň jeden je znakem možným [15].

Statistickou hypotézou se rozumí každé tvrzení o tvaru nebo charakteristikách rozdělení jednoho či několika statistických znaků. Testem dané statistické hypotézy se rozumí postup, jímž na základě náhodného výběru ověřujeme, zda tato hypotéza platí či nikoliv [16].

Statistika se známým rozdělením, jejíž hodnota je vypočítaná ze vzorku, je testovým kritériem. Obor hodnot testového kritéria se rozpadá na interval, v němž leží hodnoty testového kritéria příznivé pro hypotézu, a na interval, ve kterém jsou hodnoty nepřijatelné. Umístění vypočítané hodnoty testového kritéria v kritickém oboru rozhoduje o výsledku testu. Výsledek testu poté povede k zamítnutí či nezamítnutí testované hypotézy [14].

Testování se provádí na základě náhodného výběru, a proto může dojít k následujícím chybám. Chyba I. druhu, s pravděpodobností α , kdy testovaná hypotéza platí, avšak hodnota testového kritéria se nachází v kritickém oboru a vede tedy k nesprávnému zamítnutí. Nesprávné zamítnutí je hladina významnosti testu. Chyba II. druhu, s pravděpodobností β , kdy je testovaná hypotéza nesprávně nezamítnutá, protože hodnota testového kritéria se ocitla v oboru přijetí. Pravděpodobnost správného zamítnutí se považuje za sílu testu $1 - \beta$ [14; 16].

Obě zmíněné pravděpodobnosti v praxi nelze současně minimalizovat. Snížení hladiny významnosti má za následek zvýšení pravděpodobnosti chyby II. druhu. Sníží se tedy síla testu. V praxi je nejčastěji snaha omezit riziko chyby prvního druhu, a proto se soustředění upíná na dosažení dostatečně nízké hladiny významnosti, jejíž výše je předem určená. Testy významnosti jsou testy, které berou v úvahu pouze pravděpodobnost chyby I. druhu. Testy významnosti umožňují zamítnutí nulové hypotézy, ale neumožňují prokázání platnosti testované nulové hypotézy. Volba hladiny významnosti je libovolná, ale čím je α menší, tím je test přísnější [16].

5.3.2 Chí kvadrát test (χ^2 test)

Některé statistické metody jsou založeny na předpokladu, že základní soubor má rozdělení určitého typu. Předpoklad je velmi často hypotetický, a proto musí být statistiky ověřen. Testy hypotézy H_0 : „náhodný výběr pochází z daného rozdělení“ se nazývají testy dobré shody. Nejčastěji se využívá χ^2 test nezávislosti a Fisherův faktoriálový test [16].

Podmínky pro χ^2 test:

- podíl teoretických četností menších než 5 nesmí překročit 20 %,
- žádná z teoretických četností nesmí být menší než 1.

Pokud nejsou splněny výše uvedené podmínky nelze test použít přímo, ale až po spojení slabých skupin. Slučují se tedy buď řádky, nebo sloupce [15].

Pro asociační tabulku platí ještě následující pravidla:

- je-li rozsah souboru větší než 40, užívá se χ^2 test pro nezávislost,
- je-li rozsah souboru menší než 20, užívá se Fisherův faktoriálový test,
- je-li $20 < n < 40$, potom je nutno vyjádřit očekávané četnosti a_0, b_0, c_0, d_0 .

Pokud jsou všechny očekávané četnosti větší než 5, užívá se test pro nezávislost. Je-li alespoň jedna z četností menší než 5 je nutno užít Fisherův faktoriálový test [15].

Výpočet χ^2 test nezávislosti v asociačních tabulkách

Nulová hypotéza o nezávislosti se testuje pomocí testového kritéria χ^2 :

$$\chi^2 = \frac{n(ad - bc)^2}{(a + b)(a + c)(b + d)(c + d)}$$

Po provedení výpočtu je nutné výsledek porovnat vypočtenou hodnotu testového kritéria s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha(1)}$ uvedenou ve statistických tabulkách. Je-li $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(1)}$ nulová hypotéza o nezávislosti se zamítá [16].

Výpočet Fisherova faktoriálového testu

V případě nutnosti užití tohoto testu se nejmenší hodnota, která postupně po jedné klesá k nule.

$$p_i = \frac{(a + b)! (c + d)! (a + c)! (b + d)!}{n! a! b! c! d!}$$

Součet pravděpodobností pořízených ze všech takových tabulek pak rozhoduje o výsledku testu, neboť dává minimální hladinu významnosti, na níž je možné hypotézu zamítnout. Součet všech p je porovnán s hladinou významnosti α . Pokud je $\sum p_i < \alpha$, pak se nulová hypotéza o nezávislosti zamítá [14].

Výpočet χ^2 test nezávislosti v kontingenčních tabulkách

Jako test nezávislosti se užívá χ^2 test, který je zobecněním χ^2 testu pro asociační tabulku. Vychází se zde z rozdílu skutečných (empirických) četností n_{ij} a teoretických (očekávaných) četností n_{oj} . Teoretické četnosti se počítají jako součin příslušných marginálních četností dělený celkovým obsahem souboru [15]. Tedy podle níže uvedeného vzorce:

$$n_{oj} = \frac{n_i * n_j}{n}$$

Dále je nutné vypočítat testové kritérium dle vzorce:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$$

Výsledná hodnota testového kritéria se porovnává s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$, k představuje počet obměn prvního znaku a m počet obměn druhého znaku. Je-li $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$, nulová hypotéza o nezávislosti se zamítá [15].

Statistické zamítnutí nulové hypotézy není rovnocenné jejímu logickému zamítnutí. Zamítnutí či nezamítnutí hypotézy, neznamená, že hypotéza platí nebo neplatí. Znamená, že výsledek pokusu její platnosti buď nenasvědčuje, nebo je v mezích přirozeného kolísání, které by se dalo očekávat, kdyby daná hypotéza platila [16].

5.3.3 Síla závislosti

Síla závislosti v asociačních tabulkách

Pro měření stupně asociační závislosti se nejčastěji užívá koeficient asociace, který se počítá dle vzorce:

$$V = \frac{ad - bc}{\sqrt{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}}$$

Koeficient nabývá hodnot z intervalu $\langle -1; 1 \rangle$. Hodnota 1 představuje úplnou závislost znaků. Při výpočtu lze použít i vypočtené hodnoty χ^2 . Koeficient se vyjadřuje v absolutní hodnotě.

$$|V| = \sqrt{\frac{\chi^2}{n}}$$

[15].

Síla závislosti v kontingenčních tabulkách

Sílu závislosti lze určit pomocí Pearsonova koeficientu kontingence, který se počítá dle vzorce:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

Dále lze závislost počítat pomocí Cramérova koeficientu kontingence. K výpočtu slouží vzorec, kde $q = \min(r,s)$:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(q - 1)}}$$

[15].

5.4 Stanovené pracovní nulové hypotézy

Jak již bylo uvedeno výše, celkem je zpracováno 9 hypotéz. První tři hypotézy se nezaměřují na zvolené obory, ale na obecnější závislosti znaků. Dalších 6 hypotéz se vztahuje na zkoumané znaky u zvolených oborů – *Podnikání a administrativa* a *Provoz a ekonomika*. Pro všechny hypotézy je stanovena stejná hladina významnosti $\alpha=0,05$. Každá hypotéza obsahuje také znění hypotézy alternativní.

H1: Práce při studiu nesouvisí s dobou, než si absolvent našel práci po ukončení studia.

H2: Ochota absolvovat rekvalifikační kurz nezávisí na pohlaví.

H3: Ochota přijmout práci pod úrovní kvalifikace nezávisí na pohlaví uchazeče.

H4: Délka studia nezávisí na vystudovaném oboru.

H5: Způsob hledání zaměstnání nezávisí na vystudovaném oboru.

H6: Práce při studiu nezávisí na vystudovaném oboru.

H7: Důvod práce při studiu nesouvisí s vystudovaným oborem.

H8: Doba, než si absolvent našel práci, nezávisí na vystudovaném oboru.

H9: Práce v současné době v oboru nezávisí na vystudovaném oboru.

5.4.1 Řešení hypotézy H1

H1: Práce při studiu nesouvisí s dobou, než si absolvent našel práci po ukončení studia.

Alternativní hypotéza: Práce při studiu souvisí s dobou, než si absolvent našel práci po ukončení studia.

Tabulka 6: Kontingenční tabulka 1: Práce při studiu a doba naleznutí práce

Práce při studiu	Měsíce				Celkem
	0 - 3	4 - 6	7 - 12	více	
Ano	80	20	8	12	120
Ne	18	9	5	6	38
Celkem	98	29	13	18	158

Zdroj: Vlastní zpracování

Po prvním výpočtu teoretických četností vyšlo najevo, že více než 20 % teoretických četností je menších než 5. Není tedy splněna podmínka pro užití χ^2 testu. Aby bylo možné test nezávislosti provést, je nutné sloučit poslední dva sloupce (7-12 a více), jelikož jejich četnost zastoupení je nejmenší. Nyní lze přistoupit k opětovnému výpočtu teoretických četností. Po výpočtu teoretických četností následuje výpočet χ^2 testu podle vzorce, který je uveden výše.

Tabulka 7: Práce při studiu a doba naleznutí práce - skutečné četnosti po úpravě dat

Práce při studiu	0 - 3	4 - 6	7 a více	Celkem
Ano	80	20	20	120
Ne	18	9	11	38
Celkem	98	29	31	158

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 8: Práce při studiu a doba naleznutí práce - teoretické četnosti po úpravě dat

74,43038	22,02532	23,5443
23,56962	6,974684	7,455696

Zdroj: vlastní zpracování

Po výpočtu teoretických četností lze přistoupit k výpočtu χ^2 testu. Hodnota $\chi^2 = 4,725$. Kritická hodnota je k nalezení ve statistických tabulkách pro určitý stupeň volnosti. Vzorec pro výpočet stupňů volnosti je uveden výše. Pro tuto hypotézu je počet stupňů volnosti 2. $\chi^2_{0,05(2)} = 5,99$. Jelikož, je vypočítaná hodnota testového kritéria **menší** než hodnota kritická, nulová hypotéza o nezávislosti na hladině významnosti 0,05 se **nezamítá**.

Závěr: Práce při studiu tedy *nesouvisí* s dobou, než si absolvent našel práci.

Tato hypotéza se sice nepotvrdila, ale jak již bylo řečeno, statistické zamítnutí závislosti ještě neznamená její logické zamítnutí. U tohoto vzorku absolventů ČZU se závislost mezi prací při studiu a kratší dobou hledání práce nepotvrdila, ale i tak lze předpokládat, že při studiu pracující studenti jsou na trhu práce žádanější, neboť mají určité pracovní zkušenosti a návyky. Pro zaměstnavatele může „zkušený“ absolvent znamenat menší náklady na zaškolení, způsobené zejména předpokládanou kratší dobou na zapracování. Zaměstnavatel vychází z předpokladu, že absolvent využije zkušeností z předchozího zaměstnání. Velkou výhodou pro absolventa s praxí může být samostatnost.

5.4.2 Řešení hypotézy H2

H2: Ochota absolvovat rekvalifikační kurz nezávisí na pohlaví.

Alternativní hypotéza: Ochota absolvovat rekvalifikační kurz závisí na pohlaví absolventa.

Tabulka 9: Asociační tabulka 1: Ochota absolvovat rekvalifikační kurz a pohlaví absolventa

Ochota	Pohlaví		Celkem
	Žena	Muž	
Ano	88	36	124
Ne	22	12	34
Celkem	110	48	158

Zdroj: Vlastní zpracování

U asociačních tabulek není nutné počítat teoretické četnosti, když je počet pozorování větší než 40, je možné přistoupit k samotnému výpočtu χ^2 testu. Vzorec pro výpočet testu nezávislosti v asociačních tabulkách je uveden výše. Hodnota $\chi^2 = 0,495$. Kritická hodnota

uvedená v tabulkách na hladině významnosti 0,05 pro stupeň volnosti 1 je $\chi^2_{0,05(1)} = 3,84$. Vypočítaná hodnota je **menší** než kritická hodnota. Nulová hypotéza o nezávislosti se **nezamítá**.

Závěr: Ochota absolvovat rekvalifikační kurz tedy *není závislá* na pohlaví.

V současné době, kdy se hodně mluví o rovnoprávnosti mužů a žen a o jejich rovných příležitostech, lze předpokládat i stejnou ochotu obou pohlaví k absolvování rekvalifikačního kurzu, což výše uvedená hypotéza potvrdila.

5.4.3 Řešení hypotézy H3

H3: Ochota přijmout práci pod úrovní kvalifikace nezávisí na pohlaví uchazeče.

Alternativní hypotéza: Ochota přijmout práci pod úrovní kvalifikace závisí na pohlaví uchazeče.

Tabulka 10: Asociační tabulka 2: Práce pod úrovní kvalifikace a pohlaví uchazeče

Ochota	Pohlaví		Celkem
	Žena	Muž	
Ano	78	28	106
Ne	32	20	52
Celkem	110	48	158

Zdroj: Vlastní zpracování

Počet pozorování větší než 40, je možné přistoupit k samotnému výpočtu χ^2 testu. Hodnota $\chi^2 = 2,393$. Kritická hodnota na hladině významnosti 0,05 pro stupeň volnosti 1 je $\chi^2_{0,05(1)} = 3,84$. Vypočítaná hodnota je **menší** než kritická hodnota. Nulová hypotéza o nezávislosti se **nezamítá**.

Závěr: Ochota přijmout práci pod úrovní kvalifikace *nesouvisí* s pohlavím.

Pro mladé absolventy vysokých škol je v posledních letech stále obtížnější uplatnit se ihned na trhu práce. Zaměstnavatelé často dávají přednost méně kvalifikovaným zaměstnancům s dostatečnou praxí před čerstvými absolventy bez praxe. Po ukončení studia lze předpokládat u mnoha absolventů nedostatečnou praxi a tedy i častější přijetí práce pod úrovní jejich kvalifikace, čímž absolventi získají velmi cenné pracovní

zkušenosti. Vzhledem k věku absolventek vysoké školy lze také předpokládat větší problém s uplatněním se na trhu práce, jelikož mnoho zaměstnavatelů myslí do budoucna a bere tak i v úvahu možnost odchodu absolventky na mateřskou dovolenou. U vzorku studentů z vybraných oborů se tento předpoklad statisticky nepotvrdil.

5.4.4 Řešení hypotézy H4

H4: Délka studia nezávisí na vystudovaném oboru.

Alternativní hypotéza: Délka studia závisí na vystudovaném oboru.

Tabulka 11: Kontingenční tabulka 2: Délka studia a vystudovaný obor

Obor	Délka studia					Celkem
	Standardní	Prodloužení o půl roku	Prodloužení o rok	Prodloužení o rok a půl	Prodloužení o rok na každém stupni	
PAAN	61	14	20	3	9	107
PAEN	24	10	12	2	3	51
Celkem	85	24	32	5	12	158

Zdroj: Vlastní zpracování

Stejně jako u H1 vyšlo po prvním spočítání teoretických četností najevo, že více než 20 % četností je menších než 5. Řešením je tedy sloučení dvou nejméně zastoupených odpovědí. Jedná se o dva poslední sloupce (prodloužení o rok a půl a prodloužení o rok na každém stupni).

Tabulka 12: Délka studia a vystudovaný obor - skutečné hodnoty po úpravě dat

Obor	Délka studia				Celkem
	Standardní	Prodloužení o půl roku	Prodloužení o rok	Prodloužení o více	
PAAN	61	14	20	12	107
PAEN	24	10	12	5	51
Celkem	85	24	32	17	158

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 13: Délka studia a vystudovaný obor - teoretické hodnoty po úpravě dat

57,56329114	16,25316456	21,67088608	11,51265823
27,43670886	7,746835443	10,32911392	5,487341772

Zdroj: vlastní zpracování

Nyní již jsou splněny podmínky pro výpočet χ^2 testu. Hodnota $\chi^2 = 2,066$. Kritická hodnota na hladině významnosti 0,05 pro stupeň volnosti 3 je $\chi^2_{0,05(3)} = 7,81$. Spočítaná hodnota je **menší** než kritická hodnota. Nulová hypotéza o nezávislosti se **nezamítá** a přijímá se H_4 .

Závěr: Délka studia *nezávisí* na vystudovaném oboru.

Z kontingenční tabulky lze vyčíst, že 73 absolventů z celkového počtu 158 prodlužovalo své studium. Většina studentů dokončila ve standardní délce studia. Mnoho studentů při studiu na vysoké škole pracuje. Nejsou výjimkou studenti, kteří pracují při studiu na plný úvazek. Je tedy jasné, že na studium nezbývá tolik času a student je mnohdy nucen svůj pobyt na vysoké škole protáhnout bez ohledu na studovaný obor. Samozřejmě se najdou i tací studenti, kteří své studium protahují jen z důvodu oddálení pracovních povinností, čímž si protáhnou „bezstarostný“ studentský život. Hypotéza týkající se studia a nezávislosti na vystudovaném oboru, se potvrdila. Nezáleží tedy na tom, zda absolvent studoval Podnikání a administrativu či Provoz a ekonomiku.

5.4.5 Řešení hypotézy H5

H5: Způsob hledání zaměstnání nezávisí na vystudovaném oboru.

Alternativní hypotéza: Způsob hledání zaměstnání závisí na vystudovaném oboru.

Tabulka 14: Kontingenční tabulka 3: Způsob hledání práce a obor studia

Obor	Způsob hledání práce					Celkem
	Internet	Rodina a známí	Agentura práce	Úřad práce	Ostatní	
PAAN	83	15	3	1	5	107
PAEN	24	9	2	13	3	51
Celkem	107	24	5	14	8	158

Zdroj: Vlastní zpracování

Aby byla splněna podmínka, že maximálně 20 % teoretických četností smí být menší než 5, je nutné upravit vstupní údaje. Opět je tedy nutné sloučit méně zastoupené odpovědi.

Tabulka 15: Způsob hledání práce a obor studia - skutečné hodnoty po úpravě dat

Obor	Internet	Rodina	Ostatní	Celkem
PAAN	83	15	9	107
PAEN	24	9	18	51
Celkem	107	24	27	158

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 16: Způsob hledání práce a obor studia - teoretické hodnoty po úpravě dat

72,46203	16,25316	18,28481
34,53797	7,746835	8,71519

Zdroj: vlastní zpracování

Již je možné přistoupit k výpočtu χ^2 testu. Hodnota $\chi^2 = 19,653$. Kritická hodnota na hladině významnosti 0,05 pro stupeň volnosti 2 je $\chi^2_{0,05(2)} = 5,99$. Vypočítaná hodnota je **větší** než kritická hodnota. Nulová hypotéza o nezávislosti se musí **zamítnout**. Musí se přijmout **alternativní** hypotéza.

Závěr: Způsob hledání zaměstnání závisí na vystudovaném oboru.

Jelikož je nezávislost zamítnuta, je možné vypočítat sílu závislosti pomocí Pearsova koeficientu kontingence (C) a Cramérova koeficientu kontingence (V). Oba vzorce pro výpočet závislosti jsou uvedené výše.

$$C = 0,332 \quad V = 0,352$$

Hodnota 0 značí nezávislost a hodnota 1 značí opačnou situaci, tedy absolutní závislost znaků. Z vypočítaných hodnot lze soudit, že jde **slabou** závislost.

S rozmachem počítačových technologií a internetu došlo ke změnám také v oblasti hledání práce. V současné době je na internetu mnoho portálů, které sdružují nabídky práce. Hledající tedy může zaujmout aktivnější roli při získávání práce reagováním na vyhledané nabídky. Způsob vyhledávání práce závisí na oboru. Z dat uvedených v tabulce vychází, že mnoho absolventů bez ohledu na obor vyhledává zaměstnání na internetu, ale četnosti zastoupení této možnosti jsou velmi rozdílné. Z PAAN využilo internet při hledání práce 77,57 % a z PAEN jen 47 % respondentů. Absolventi oboru Provoz a ekonomika častěji zaujali pasivnější roli, tedy častěji spoléhali na Úřad práce a jeho Kontaktní pracoviště při vyhledávání pracovního uplatnění než absolventi z druhého oboru.

5.4.6 Řešení hypotézy H6

H6: Práce při studiu nezávisí na vystudovaném oboru.

Alternativní hypotéza: Práce při studiu závisí na vystudovaném oboru.

Tabulka 17: Asociační tabulka 3: Práce při studiu a studovaný obor

Práce	Obor		Celkem
	PAAN	PAEN	
Ano	87	33	120
Ne	20	18	38
Celkem	107	51	158

Zdroj: Vlastní zpracování

Počet pozorování je větší než 40, není tedy nutné počítat teoretické hodnoty. Lze rovnou přistoupit k výpočtu testu pro nezávislost χ^2 testu. Hodnota $\chi^2 = 5,211$. Kritická

hodnota na hladině významnosti 0,05 pro stupeň volnosti 1 je $\chi^2_{0,05(1)} = 3,84$. Vypočítaná hodnota je **větší** než kritická hodnota naleznutá v tabulkách. Hypotéza o nezávislosti se **zamítá**. Přijímá se **alternativní** hypotéza.

Závěr: Práce při studiu závisí na vystudovaném oboru.

Stejně jako u předchozí hypotézy následuje výpočet síly závislosti znaků pomocí koeficientu asociace. $|V| = 0,181$. Jedná se o **slabou** závislost znaků.

Jak již bylo uvedeno výše, mnoho studentů vysokých škol se nevěnuje pouze studiu, ale také sbírá z různých důvodů pracovní zkušenosti. Na důvody práce při studiu je zaměřena další hypotéza. Tato hypotéza potvrdila, že práce při studiu do určité míry závisí na studovaném oboru. Tato skutečnost je vidět i při pohledu na četnosti uvedené v asociační tabulce. Přes 80 % studentů PAAN zároveň se studiem na vysoké škole také pracovalo. Z oboru PAEN pracovalo necelých 65 %.

5.4.7 Řešení hypotézy H7

H7: Důvod práce při studiu nesouvisí s vystudovaným oborem.

Alternativní hypotéza: Důvod práce při studiu souvisí s vystudovaným oborem.

Tabulka 18: Kontingenční tabulka 4: důvod práce a obor studia

Obor	Důvod práce při studiu				Celkem
	Pracovní zkušenosti a finance	Vlastní finance	Finance na volnočasové aktivity	Pracovní zkušenosti	
PAAN	48	29	5	5	87
PAEN	12	8	12	1	33
Celkem	60	37	17	6	120

Zdroj: Vlastní zpracování

Po spočítání teoretických četností je nutné sloučit dva poslední sloupce, aby byla splněna základní podmínka pro výpočet χ^2 testu pro nezávislost.

Tabulka 19: Důvod práce a obor studia - skutečné hodnoty po úpravě dat

Obor	Důvod práce při studiu			Celkem
	Pracovní zkušenosti a finance	Vlastní finance	Ostatní	
PAAN	48	29	10	87
PAEN	12	8	13	33
Celkem	60	37	23	120

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 20: Důvod práce a obor studia - teoretické hodnoty po úpravě dat

43,5	26,825	16,675
16,5	10,175	6,325

Zdroj: vlastní zpracování

Hodnota $\chi^2 = 12,05$. Kritická hodnota na hladině významnosti 0,05 pro stupeň volnosti 2 je $\chi^2_{0,05(2)} = 5,99$. Z uvedených výsledků je zřejmé, že $\chi^2 > \chi^2_{0,05(2)}$. Vypočítaná hodnota je **větší** než kritická hodnota uvedená v tabulkách. Nulová hypotéza o nezávislosti musí být **zamítnuta**. Přijata musí být hypotéza **alternativní**.

Závěr: Důvod práce při studiu *souvisí* s vystudovaným oborem.

Následuje výpočet síly této závislosti. Nejprve pomocí Pearsova koeficientu kontingence $C = 0,302$ a také pomocí Cramérova koeficientu kontingence $V = 0,276$. Jde o **slabou** závislost.

Stejně tak jako závisí na vystudovaném oboru, zda absolvent při studiu pracoval či ne, závisí také na oboru i důvod proč absolvent pracoval. Z údajů získaných od respondentů vychází, že daný vzorek absolventů z PAAN mnohem častěji pracoval pro získání praxe i financí, zatímco vzorek absolventů z PAEN více pracoval pouze pro získání financí, které často používal na volnočasové aktivity.

5.4.8 Řešení hypotézy H8

H8: Doba, než si absolvent našel práci, nezávisí na vystudovaném oboru.

Alternativní hypotéza: Doba, než si absolvent našel práci, závisí na vystudovaném oboru.

Tabulka 21: Kontingenční tabulka 5: Doba naleznutí práce a studovaný obor

Obor	Měsíce				
	0 – 3	4 – 6	7 - 12	Více	Celkem
PAAN	73	15	6	13	107
PAEN	25	14	8	4	51
Celkem	98	29	14	17	158

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 22: Doba naleznutí práce a studovaný obor - teoretické hodnoty

66,36709	19,63924	9,481013	11,51266
31,63291	9,360759	4,518987	5,487342

Zdroj: vlastní zpracování

Pouze jedna hodnota je nižší než 5, není tedy nutné upravovat vstupní data a lze přistoupit rovnou k výpočtu χ^2 testu pro nezávislost. Hodnota $\chi^2 = 10,003$. Kritická hodnota na hladině významnosti 0,05 pro stupeň volnosti 3 je $\chi^2_{0,05(3)} = 7,81$. Z uvedených výsledků je zřejmé, že $\chi^2 > \chi^2_{0,05(2)}$. Vypočítaná hodnota je **větší** než kritická hodnota. Nulová hypotéza o nezávislosti se **zamítá**. Přijata musí být hypotéza **alternativní**.

Závěr: Doba, než si absolvent našel práci, *závisí* na vystudovaném oboru.

Následuje výpočet síly závislosti. $C = 0,244$; $V = 0,251$. Tyto hodnoty udávají pouze slabou závislost daných znaků.

Absolventi z oboru PAAN mají tedy na trhu práce menší problém s uplatněním, což může souviset s výše uvedenými hypotézami, které se zabývají prací absolventů při studiu. Absorpce absolventů obou oborů je však velmi vysoká, jen nízké procento respondentů nenalezlo zaměstnání do dvanácti měsíců od ukončení studia.

5.4.9 Řešení hypotézy H9

H9: Práce v současné době v oboru nezávisí na vystudovaném oboru.

Alternativní hypotéza: Práce v současné době v oboru závisí na vystudovaném oboru.

Tabulka 23: Asociační tabulka 4: Práce v oboru v současnosti a obor studia

Obor	Práce v oboru v současnosti		Celkem
	Ano	Ne	
PAAN	63	44	107
PAEN	31	20	51
Celkem	94	64	158

Zdroj: Vlastní zpracování

U této hypotézy lze přistoupit rovnou k výpočtu χ^2 testu pro nezávislost, neboť je splněna podmínka o velikosti souboru. Hodnota $\chi^2 = 0,052$. Kritická hodnota na hladině významnosti 0,05 pro stupeň volnosti 1 je $\chi^2_{0,05(1)} = 3,84$. Vypočítaná hodnota je **menší** než hodnota kritická. Hypotézu o nezávislosti daných znaků **nezamítáme**. Přijímáme tedy nulovou hypotézu H9.

Závěr: Práce v současné době v oboru *nezávisí* na vystudovaném oboru.

Jelikož oba obory jsou ekonomického zaměření, i uplatnění absolventů právě v těchto oborech je podobné. Téměř shodně v současnosti pracuje v oboru přibližně 60% respondentů z PAAN i z PAEN.

5.5 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření, pracovních nulových hypotéz a doporučení

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 158 absolventů České zemědělské univerzity, z toho 107 respondentů z oboru Podnikání a administrativa a 51 z oboru Provoz a ekonomika. Celkově vyplnilo dotazník 110 žen a 48 mužů. Ač jsou si oba obory velmi podobné, z odpovědí vyplynuly drobné rozdíly mezi absolventy. Rozdíl je viditelný v délce studia jednotlivých oborů. Absolventi oboru PAAN častěji ukončují studium ve standardní délce. Tento rozdíl může být způsoben rozdílnou obtížností oborů, či pečlivostí studentů ve zkoumaném vzorku. Značný rozdíl je v práci při studiu. Častěji při studiu pracovali respondenti z oboru PAAN. Rozdílnost absolventů je i v uvedených důvodech pro pracovní aktivitu při studiu. Absolventi PAAN častěji mysleli na svou budoucnost a uváděli tedy častěji, že pracovali pro získání pracovních zkušeností a také finančních prostředků. Odpovídající z PAEN velmi často uváděli ve svých odpovědích, že pracovali z důvodu získání vlastních finančních prostředků i na volnočasové aktivity.

Absolventi PAAN byli i celkově úspěšnější v rychlosti pracovního uplatnění se, což může vyplývat z odpovědí na otázku aktivní či pasivní role při hledání práce či na práci při studiu. Roli v rychlosti uplatnění se může hrát i způsob při hledání práce. Nejčastěji absolventi bez ohledu na obor volili možnost hledání práce pomocí internetu. Rozdíl je ale viditelný v četnostech vyhledávání práce pomocí Úřadu práce. Z odpovědí vychází, že 25 % respondentů PAEN spoléhá na Kontaktní pracoviště Úřadu práce. Absolventi obou oborů téměř shodně ochotni přijmout práci pod úrovní kvalifikace. Podobnost odpovědí je i u ochoty absolvovat rekvalifikační kurz. V současnosti pracuje v oboru studia 60 % absolventů PAAN i PAEN. Nástupní plat si respondenti z obou oborů nejčastěji představují ve výši 20 000 – 25 000,- Kč.

V práci je uvedeno 9 pracovních nulových hypotéz. První 3 hypotézy se věnují obecné závislosti znaků. Tyto hypotézy potvrdily, že nezáleží na pohlaví, zda bude absolvent ochotný přijmout práci pod úrovní kvalifikace a zda bude ochoten absolvovat rekvalifikační kurz. Doba než si absolvent našel práci, není závislá na tom, zda respondent při studiu pracoval či ne.

Rozdílnost v délce studia u absolventů PAAN a PAEN je z výsledků dotazníku patrná, ale není statisticky významná. Hypotéza týkající se délky studia a závislosti na studovaném oboru se nepotvrdila.

Hledání pracovního uplatnění je závislé na vystudovaném oboru. Nulová hypotéza tuto závislost potvrdila. Rozdíl je především v tom, že 25 % respondentů z PAEN volilo jako způsob hledání práce Kontaktní pracoviště Úřadu práce. Další hypotéza ukázala závislost práce při studiu na oboru. Z výsledků dotazníkového šetření vychází, že 80 % absolventů PAAN pracovalo při studiu, zatímco z druhého oboru pracovalo necelých 65 %.

Další potvrzená hypotéza se zaměřila na důvod práce při studiu, který závisí na studovaném oboru. Absolventi PAAN z této hypotézy vycházejí jako zodpovědnější vzhledem ke své budoucnosti. Nadprůměrná část z nich pracovala, jak již bylo uvedeno, aby získala finance a pracovní zkušenosti. Absolventi PAEN spíše pracovali proto, aby získali peníze na volnočasové aktivity.

Na vystudovaném oboru taky záleží doba, než si absolvent našel svou první práci. Naopak na vystudovaném oboru nezávisí práce v oboru v současné době. Nyní ve vystudovaném oboru pracuje 60 % dotazovaných.

Z práce vychází, že absolventi vysokých škol nemají zásadní dlouhodobý problém s uplatněním na trhu práce. Problémem je jistě nedostatečná praxe, kterou ale student může získávat v průběhu studia. V současné době, kdy většina cvičení na ČZU probíhá jednou za čtrnáct dní a student každý týden dochází pravidelně pouze na přednášky, je tedy dostatečný časový prostor zároveň studovat a pracovat. Studenti by se během doby, kterou tráví na vysoké škole, měli zaměřit na své jazykové schopnosti. V současné době zaměstnavatelé kladou velký důraz na znalost cizích jazyků, vzhledem ke stále větší propojenosti obchodu se zahraničím. Výuka cizích jazyků je na vysokých školách mnohdy nedostatečná, lze tedy studentům doporučit buď jazykové kurzy, či využít možnosti vycestovat do zahraničí a využít tak program Erasmus.

Studenti by také měli využívat veletrh pracovních příležitostí, který Česká zemědělská univerzita pravidelně pořádá. Lze zde získat práci, stáž či spolupráci na bakalářské či diplomové práci.

Výše uvedené doporučení může absolventům ulehčit po ukončení studia situaci při hledání práce. Pro většinu zaměstnavatelů se tak stanou zajímavějšími.

6 Závěr

Nezaměstnanost je celosvětový problém, který se nevyhýbá žádné zemi, a tedy ani České republice. Ovlivňuje ekonomiku celého státu, a proto se vláda snaží dopady nezaměstnanosti co nejvíce minimalizovat.

V práci byly uvedeny základní pojmy týkající se nezaměstnanosti, její definice měření, členění, příčiny a dopady. Byly popsány rizikové skupiny nezaměstnaných a také byl rozebrán trh práce, tedy místo kde se potkává nabídka s poptávkou po práci. Jakmile převyšuje poptávka po práci nabídku pracovních míst, vzniká nezaměstnanost, kterou musí stát pomocí svých opatření ovlivňovat.

Praha má výsadní postavení v rámci ČR, její ekonomika je svázána s ekonomikou celorepublikovou, celoevropskou a také celosvětovou. V hlavním městě je dominující zejména oblast služeb, míra zaměstnanosti v této sféře překračuje hodnoty ze všech ostatních regionů ČR. Hlavní město Praha je kromě ekonomického a politického centra také centrem vzdělání, vědy a kultury. V Praze je velká koncentrace nadprůměrně kvalifikovaných pracovníků, více než 30 % jsou osoby s vysokoškolským vzděláním. Průměrné mzdy jsou na mnohem vyšší úrovni než v ostatních regionech. Míra registrované nezaměstnanosti dosahuje polovičních hodnot v porovnání s celou ČR.

Vývoj nezaměstnanosti v Praze kopíruje vývoj registrované míry nezaměstnanosti v ČR, avšak hodnoty jsou úplně na jiné úrovni. Velkou změnou ve vývoji nezaměstnanosti sebou přinesl vznik samostatné ČR a přechod na tržní ekonomiku. Z počátku sledovaného období, tedy od roku 1993, byla nezaměstnanost na velice nízké úrovni, což lze přičítat především rozvoji sféry služeb. Postupně hodnoty ve vývoji narůstaly. Celorepublikový průměr v roce 1996 byl na úrovni 3 %. Velký nárůst registrované míry nezaměstnanosti byl zaznamenán v období 1998 - 1999, kdy nárůst činil 2,5 procentního bodu. Mírný nárůst lze sledovat jak v Praze, tak v celé ČR až do roku 2004, kdy se začal trh práce stabilizovat. V tomto roce ČR vstoupila do EU a míra nezaměstnanosti se také začala počítat podle nové metodiky. Po zmíněných událostech následoval pokles hodnot na obou sledovaných úrovních. V roce 2008 se míra registrované nezaměstnanosti zastavila na úrovni 2,09 % v Praze a na 5,44 % v ČR. Tento vývoj lze připisovat vstupu do EU a otevření trhů práce členských zemí pro občany ČR.

V práci byl podrobně zachycen vývoj nezaměstnanosti v Praze a ČR v období 2009 - 2011. Pro toto období je charakteristický nárůst hodnot v důsledku celosvětové

hospodářské krize. Hodnoty vygradovaly v únoru 2010, kdy na celorepublikové úrovni atakovaly úroveň 10 %. V zachyceném podrobném vývoji registrované míry nezaměstnanosti jsou viditelné výkyvy způsobené sezónními pracemi. Na konci sledovaného období se úroveň nezaměstnanosti v Praze zastavila na hodnotě 3,9 % a v ČR na 8,6 %. Pro další pozitivní vývoj je nutné oživení celé ekonomiky.

Dále je zachycen vývoj počtu absolventů vysokých škol ucházejících se o zaměstnání. Velkým problémem nejen u absolventů vysokých škol je nezaměstnanost dlouhodobá, která sebou přináší ekonomické problémy. Mezi absolventy vysoké školy je jen velmi malé procento těch, kteří si práci hledají neúspěšně.

Na absolventy České zemědělské univerzity bylo zaměřeno dotazníkové šetření, které je v práci uvedeno. Dotazník byl složen z 25 otázek a odpovědělo na něj 158 absolventů navazujícího magisterského studia oborů Podnikání a administrativa a Provoz a ekonomika. Dále je v práci stanoveno 9 pracovních nulových hypotéz, které po výpočtu pomocí χ^2 kvadrát testu poukázaly na drobné rozdíly mezi obory PAAN a PAEN. Rozdíly, které závisí na studovaném oboru, jsou zejména ve způsobu hledání práce, v práci při studiu, v důvodech, proč absolvent při studiu pracoval a v neposlední řadě v době, než si absolvent našel pracovní uplatnění.

Absolventi vysokých škol a tedy ani absolventi České zemědělské univerzity nemají zásadní a dlouhodobý problém s uplatněním na trhu práce.

V práci jsou uvedena doporučení, mezi která lze zařadit zejména získávání pracovních zkušeností a jazykových schopností v průběhu studia. Tato a také další doporučení mohou po ukončení studia absolventům ulehčit situaci při hledání prvního zaměstnání.

7 Literatura

- [1] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [2] TOMEŠ, Igor a kol. *Sociální správa: Úvod do teorie a praxe*. 2. vyd. Praha: Portál, s. r. o., 2009. 299 s. ISBN 978-80-7367-483-0.
- [3] MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.
- [4] SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [5] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: Základní kurz*. 3. vyd. Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 80-86175-58-4.
- [6] MANKIW, Gregory N. *Macroeconomics*. 5 vyd. New York: World Publishers, 2003. 548 s. ISBN 0-7167-5237-9.
- [7] BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [8] SOJKA, Milan; KONEČNÝ, Bronislav. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 3. vyd. Praha: Libri, 1999. 271 s. ISBN 80-85983-78-8.
- [9] KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [10] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [11] KUCHAR, Pavel. *Trh práce, Sociologická analýza*, Praha: Karolinum, 2007. 183s. ISBN 978-90-246-1383-3.
- [12] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [13] HOLMAN, Robert. *Transformace české ekonomiky*. 1.vyd. Praha: CEP – Centrum pro ekonomiku a politiku, 2000. 106 s. ISBN 80-902795-6-2.
- [14] PECÁKOVÁ, Iva. *Statistika v terénních průzkumech*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2008. 231 s. ISBN 978-80-86946-74-0.

- [15] SVATOŠOVÁ, Libuše; KÁBA, Bohumil. *Statistické metody II*, 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2008. 105 s. ISBN 978-80-213-1736-0.
- [16] SVATOŠOVÁ, Libuše; KÁBA, Bohumil. *Statistické metody I*, 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2007. 132 s. ISBN 978-80-213-1672-0.

Oficiální dokument:

- [17] *Zákon o zaměstnanosti.*(Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf [cit. 2012-28-10].

Internetové zdroje:

- [18] Jak měřit nezaměstnanost?. *Byznys.ihned.cz* [online]. [cit. 2012-01-23]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/zpravodajstvi-cesko/c1-21746810-jak-merit-nezamestnanost>
- [19] Právní předpisy. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2012-01-21]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy
- [20] O Úřadu práce České republiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-3-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- [21] Sociální reforma- změny 2012. *Sociální reforma* [online]. [cit. 2012-9-1]. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/>
- [22] Evropský sociální fond v ČR: ESF v ČR. [online]. [cit. 2012-9-2]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- [23] OP Lidské zdroje a zaměstnanost: *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. [cit. 2012-09-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>
- [24] OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost: *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. [cit. 2012-01-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>
- [25] OP Praha - Adaptibilita: *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. [cit. 2012-09-02]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>

- [26] Charakteristika hl. m. Prahy: *Český statistický úřad*. [online]. [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/charakteristika_hl_m_prahy
- [27] Časové řady – lidé: *Český statistický úřad*. [online]. [cit. 2012-12-5]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/casove_rady_lide__time_series_people
- [28] Časové řady v hl. m. Praze: *Český statistický úřad*. [online]. [cit. 2012-12-5]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/casove_rady
- [29] Historie Prahy: *Praha.cz vše o životě v Praze*. [online]. [cit. 2012-12-5]. Dostupné z: <http://www.praha.cz/o-praze/historie-prahy>
- [30] O Praze: *Útvar rozvoje hlavního města Prahy*. [online]. [cit. 2012-12-7]. Dostupné z: <http://www.urm.cz/cs/o-praze>
- [31] Vnitřní členění v Praze: *Praha Info*. [online]. [cit. 2012-12-16]. Dostupné z: <http://www.prahainfo.cz/encyklopedie/Vnit%F8n%ED+%E8len%ECn%ED>
- [32] Ekonomika: *Útvar rozvoje hlavního města Prahy*. [online]. [cit. 2012-12-5]. Dostupné z: <http://www.urm.cz/cs/clanek/209/ekonomika>
- [33] Časové řady – ekonomika: *Český statistický úřad*. [online]. [cit. 2012-12-5]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/casove_rady_ekonomika__time_series_economy
- [34] Cestovní ruch: *Útvar rozvoje hlavního města Prahy*. [online]. [cit. 2012-12-5]. Dostupné z: <http://www.urm.cz/cs/clanek/214/cestovni-ruch>
- [35] Česká republika od roku 1989 v číslech: *Český statistický úřad*. [online]. [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989#05
- [36] Časové řady: *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady
- [37] Situace na trhu práce: *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2012-11-01]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace
- [38] Vývoj od července 2004: *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004
- [39] Kvalifikační struktura uchazečů: *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa>

8 Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Dotazník

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku k diplomové práci na téma: „Nezaměstnanost v Praze od vzniku samostatné ČR“. Tento dotazník je určen pro absolventy Provozně ekonomické fakulty ČZU v Praze z oborů *Podnikání a administrativa* a *Provoz a ekonomika*.

Děkuji za Váš čas.

Kateřina Blahutová

1. Pohlaví:

- muž
- žena

2. Věk: (Prosím vypište)

3. Vystudovaný obor:

- PAAN
- PAEN

4. Délka studia:

- standardní délka (Bc. 3 roky, Ing. 2 roky)
- prodloužení o půl roku
- prodloužení o rok
- prodloužení o rok a půl
- prodloužení o rok na každém stupni

5. V jakém roce jste dokončil/a VŠ:

- 2012
- 2011
- 2010
- dříve

6. Pracoval/a jste při studiu: (Pokud ne pokračujte otázkou č. 10)

- ANO
- NE

7. Byla Vaše práce při studiu v oboru Vašeho studia?
- ANO
 - NE
8. Jaký byl důvod práce při studiu? (Označte prosím jen jednu odpověď)
- potřeba vlastních finančních prostředků
 - potřeba financí na volnočasové aktivity
 - získání pracovní zkušenosti a finance
 - získání pracovních zkušeností
9. Měl/a jste možnost po ukončení studia nastoupit do práce, kterou jste vykonával/a při studiu na HPP?
- ANO
 - NE
10. Po ukončení studia jste našel/našla práci:
- 0-3 měsíce
 - 4-6 měsíců
 - 7-12 měsíců
 - více
11. Pokud práci dosud nemáte, proč si myslíte, že nejste úspěšní? (Vyberte jeden nejzávažnější důvod)
- práci mám
 - ekonomická krize
 - nedostatečná praxe
 - vysoká nezaměstnanost v kraji
 - věk
 - jazykové nedostatky
 - jiné
12. Kolikátý pohovor byl úspěšný pro získání zaměstnání?
- 0 – nástup z předchozí práce při studiu
 - hned první
 - 2-3
 - 4-6
 - 7-10
 - nevím
13. Měl/a jste na výběr více pracovních nabídek?
- ANO
 - NE

14. Hledáte práci:

- aktivně (rozesílání životopisů, pohovory)
- pasivně (pomocí Úřadu práce)

15. Práci hledáte nebo jste hledal/a pomocí:

- Úřadu práce
- internetu
- tisku
- agentury práce
- rodiny a známých
- jiné

16. Je nebo byla pro Vás podmínkou práce ve vystudovaném oboru?

- ANO
- NE

17. Byl/a byste ochotný/á se přestěhovat za prací?

- ANO
- NE

18. Byl/a byste ochotný/a přijmout práci, která pod úroveň Vaší kvalifikace?

- ANO
- NE

19. Jaké máte pracovní zkušenosti ve vystudovaném oboru?

- žádné
- pouze neplacená praxe při studiu
- zaměstnání na částečný úvazek
- zaměstnanost na plný úvazek

20. Pracujete v současné době ve vystudovaném oboru?

- ANO
- NE

21. Jste ochotni se absolvovat rekvalifikační kurz? (Pokud ne, pokračujte otázkou č. 25)

- ANO
- NE

22. Absolvovali jste již nějaký?

- ANO
- NE

23. Pokud ano, jaký?.....(Vypište)

24. Našel/a jste díky němu zaměstnání?

- ANO
- NE

25. Jaký si představujete nástupní plat?

- do 15 000
- 15-20 000
- 20-25 000
- více než 25 000