

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Vývoj nezaměstnanosti v regionu Praha v porovnání
s Českou republikou**

Michaela Libotovská

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Michaela Libotovská

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Vývoj nezaměstnanosti v regionu Praha v porovnání s Českou republikou

Název anglicky

The development of unemployment in Prague as compared with the Czech Republic

Cíle práce

Hlavním cílem této práce bude analýza vývoje nezaměstnanosti v regionu Praha v porovnání s Českou republikou v období od roku 2005 do roku 2015.

Dílčím cílem bude komparace vývoje nezaměstnanosti v Praze a v České republice v období od roku 2005 do roku 2015 dle různých kritérií, například věk, pohlaví, vzdělání, délka evidence na úřadu práce.

Dílčím cílem bude analýza nezaměstnanosti pomocí dotazníkového šetření na úřadech práce v Praze, pomocí kterého se budou zjišťovat důvody nezaměstnanosti, dále také například snahu o získání zaměstnání, jestli lidé poptávají práci i mimo úřad práce.

Metodika

Teoretická část bude tvořena literární rešerší, která bude obsahovat výklad druhů a problematiky nezaměstnanosti. Teoretický výklad bude čerpán z odborných knižních i internetových zdrojů a odborných monografií. Bude použita především deskriptivní metoda.

V praktické části pomocí komparativní metody bude porovnávána nezaměstnanost v Praze s Českou republikou. Pro porovnání v období od roku 2005 do roku 2015 budou použity časové řady. Praktická část bude také zaměřena na příčiny a důvody nezaměstnanosti v Praze, které budou zjišťovány pomocí dotazníkového šetření.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, Praha, Česká republika, nabídka práce, míra nezaměstnanosti, trh práce, kritické skupiny

Doporučené zdroje informací

BLAŽEK, J. *Základy ekonomie 1*. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 1996. ISBN 80-210-1443-1.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

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

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce. Sociologická analýza*. 1. vydání. Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3

SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Praha: Profess Consulting, 2007. 488 s. ISBN 978- 80-7259-050-6

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 1. 3. 2017

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 3. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 03. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vývoj nezaměstnanosti v regionu Praha v porovnání s Českou republikou" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 03.03.2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. PhDr. Ing. Lucii Severové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při vypracovávání mé bakalářské práce.

Vývoj nezaměstnanosti v regionu Praha v porovnání s Českou republikou

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na nezaměstnanost, která je dnes velmi řešeným problémem. První část bakalářské práce je zaměřena na teoretické vysvětlení pojmů, pomocí odborných publikací. Vysvětlen je pojem nezaměstnanost a s tím související další pojmy, jako je měření nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti a také kritické skupiny nezaměstnaných. Tato část obsahuje také charakteristiku hlavního města Prahy, kde budou popsány i pozitivní a negativní stránky tohoto kraje. Druhá část práce je zaměřena na dva cíle. Prvním cílem je popsat situaci na trhu práce na základě vybraných ukazatelů ve sledovaném období 2005 - 2015 a porovnat vývoj nezaměstnanosti v Praze a v České republice. Druhým cílem je vlastním dotazníkovým šetřením analyzovat situaci na trhu práce z pohledu nezaměstnaných lidí. Cílem je zjistit příčiny nezaměstnanosti a dále také zjistit více o rekvalifikačních kurzech z pohledu nezaměstnaných, zda jsou úřadem práce nabízeny a zda o ně nezaměstnaní mají zájem. Na závěr je dotazníkové šetření vyhodnoceno a jsou navržena některá opatření.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, Praha, Česká republika, nabídka práce, míra nezaměstnanosti, trh práce, kritické skupiny

The development of unemployment in Prague as compared with the Czech republic

Abstract

Bachelor thesis is focussed on unemployment, which is a problem to be solved now. The first part of the thesis is focussed on theoretical explanations of concepts, using specialized publications. Unemployment is explain like a concept and other related concepts such as measurement of unemployment, types of unemployment and critical groups of unemployed. This section also contains the characteristics of Prague, where they discussed the positive and negative aspects of this region. The second part focussed on two objectives. The first objective is about describing the situation on the labour market based on selected indicators in the period 2005 - 2015 and compare the development of unemployment in Prague and the Czech Republic. The second goal is self-questionnaire survey to analyze the situation on the labour market from the perspective of unemployed people. The goal is identify the causes of unemployment and also to learn more about retraining courses from the perspective of the unemployed if they are offered employment office and whether they are interested unemployed. Finally, the survey is evaluated and are suggested some measures.

Keywords: Unemployment, Prague, Czech Republic, labour supply, unemployment, labour market, a critical group

Obsah

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika.....	12
2.1	Cíl práce	12
2.2	Metodika	12
3	Teoretická východiska.....	14
3.1	Trh práce	14
3.1.1	Nabídka	14
3.1.2	Poptávka.....	15
3.1.3	Rovnováha	16
3.2	Druhy trhu práce	17
3.2.1	Primární trh a sekundární trh práce.....	17
3.2.2	Formální a neformální trh práce	17
3.3	Nezaměstnanost.....	18
3.3.1	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	18
3.3.2	Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.....	19
3.3.3	Měření nezaměstnanosti	19
3.3.4	Okunův zákon	20
3.3.5	Phillipsova křivka	21
3.3.6	Příčiny nezaměstnanosti	22
3.3.7	Typy nezaměstnanosti.....	23
3.3.8	Doba trvání nezaměstnanosti	25
3.3.9	Důsledky nezaměstnanosti.....	25
3.4	Rizikové skupiny.....	26
3.4.1	Starší lidé	26
3.4.2	Mladší věkové skupiny do 30 let	27
3.4.3	Ženy	27
3.4.4	Zdravotně postižení lidé.....	28
3.4.5	Lidé bez kvalifikace	28
3.4.6	Romské etnikum	28
3.5	Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	29
3.6	Politika zaměstnanosti.....	30
3.6.1	Aktivní politika zaměstnanosti	30
3.6.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	31
3.7	Charakteristika regionu Praha	31
3.7.1	Silné stránky	33
3.7.2	Slabé stránky	33
3.7.3	Hrozby	33
3.7.4	Příležitosti	34
4	Vlastní práce.....	35
4.1	Struktura obyvatel v Praze v období 2005 – 2015 z hlediska pohlaví a věku	35

4.2	Vývoj nezaměstnanosti v Praze v období 2005 – 2015	38
4.3	Vývoj nezaměstnanosti v České republice v období 2005 – 2015.....	40
4.4	Porovnání nezaměstnanosti v Praze a České republice v období 2005 - 2015	43
4.5	Dotazníkové šetření.....	47
4.5.1	Výsledky dotazníkového šetření.....	47
4.6	Zhodnocení dotazníkového šetření	58
4.7	Návrhy a doporučení	59
5	Závěr	61
6	Seznam použitých zdrojů	64
7	Přílohy.....	67

Seznam použitých zkratk

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
ČSÚ - Český statistický úřad
PNO - Podíl nezaměstnaných osob
VPM - volné pracovní místo
ČR - Česká republika
ÚP - Úřad práce

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Nabídka práce	15
Obrázek 2 - Rovnováha na trhu práce	16
Obrázek 3 - Původní Phillipsova křivka	21
Obrázek 4 - Modifikovaná Phillipsova křivka.....	22
Obrázek 5 - Poloha Prahy	32

Seznam tabulek

Tabulka 5- Souhrn ukazatelů vývoje nezaměstnanosti v Praze za období 2005 - 2015.....	38
Tabulka 6 - Souhrn ukazatelů vývoje nezaměstnanosti v České republice za období 2005 - 2015	40
Tabulka 7 - Obecná míra nezaměstnanosti v % v krajích ČR	43

Seznam grafů

Graf 1 - Struktura obyvatel v Praze dle pohlaví	35
Graf 2 - Struktura obyvatelstva v Praze dle věku	36
Graf 3 - Struktura mužů v Praze dle věku	36
Graf 4 - Struktura žen v Praze dle věku.....	37
Graf 5 - Průměrná obecná míra nezaměstnanosti v % v krajích ČR	44
Graf 6 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti ve sledovaném období 2005 - 2015	45
Graf 7 - Vývoj uchazečů na 1 VPM ve sledovaném období 2005 - 2015	46
Graf 8 - Pohlaví respondentů	47
Graf 9 - Věk respondentů.....	48
Graf 10 - Vzdělání respondentů.....	48
Graf 11 - Doba nezaměstnanosti.....	49
Graf 12 - Příčina nezaměstnanosti	49
Graf 13 - Způsob hledání nového zaměstnání	50
Graf 14 - Obory ve kterých hledají respondenti uplatnění	51
Graf 15 - Je či není nabízen dostatek pracovních míst	52
Graf 16 - Pomoc úřadu práce při vyhledávání nového zaměstnání	52
Graf 17 - Zájem o rekvalifikační kurz	53
Graf 18 - Nabídka rekvalifikačních kurzů úřadem práce.....	53
Graf 19 - Typy absolvovaných rekvalifikačních kurzů	54
Graf 20 - Pomoc rekvalifikačních kurzů při hledání nového zaměstnání.....	55
Graf 21 - Navštěvování vzdělávacích kurzů	55
Graf 22 - Požadovaná výše hrubé mzdy	56
Graf 23 - Ochota dojíždět za prací.....	56
Graf 24 - Ochota přestěhovat se kvůli novému zaměstnání	57

Seznam příloh

Příloha 1 - Dotazníkové šetření	67
---------------------------------------	----

1 Úvod

Hlavním tématem této bakalářské práce je nezaměstnanost. Téma bylo zvoleno kvůli závažnosti této problematiky, která je stále diskutovaným tématem. Tento pojem se denně vyskytuje kolem nás a řeší ho i naši nejbližší, rodina a přátelé.

Do roku 1989 existovalo právo na práci a státní organizace, které nedovolily, aby někdo, kdo pracovat může, neměl zaměstnání. S pádem totalitního režimu nastoupilo tržní hospodářství, které sebou přineslo i nový problém - nezaměstnanost. Lidé se museli vyrovnat s tím, že o získání zaměstnání budou rozhodovat jejich znalosti a schopnosti. Bohužel však vznikly skupiny lidí, které nemohou nalézt zaměstnání z důvodů, jež mnohdy samotní neovlivní, jako například barva pleti, nebo zdravotní postižení.

Práce přirozeně patří do lidského života. Práce přináší nejen materiální užitky, které se pořizují za výdělek z práce vyplývající, je důležitá i z existenčního a sociálního hlediska. Slouží nejen k zajištění materiálních potřeb, ale také k seberealizaci, navazování sociálních kontaktů a k rozvíjení naší osobnosti, našich schopností a dovedností. Je také důležitá v rodinném životě, kdy dětem ukazujeme důležité životní hodnoty a směr.

Nezaměstnanost je přirozená součást ekonomiky, české nevyjímaje a bojují s ní rozvinuté i méně vyspělé země. Nezaměstnanost dopadá jak na jednotlivce, tak i na stát celkově. Jednotlivcům způsobuje nezaměstnanost problémy sociální, ekonomické i psychické. Stát na druhou stranu vynakládá velké výdaje na řešení tohoto makroekonomického problému, ať už je to boj aktivní politikou (rekvalifikačními kurzy apod.) nebo pasivní politikou zaměstnanosti (podpory, dávky).

Tato bakalářská práce se zaměřuje na vysvětlení problematiky nezaměstnanosti a pojmů s ní spojené, jako například míry nezaměstnanosti, pomocí kterých nám Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělují ukazatele nezaměstnanosti ve všech krajích České republiky. Dále se práce zaměřuje na charakteristiku hlavního města Prahy a také vývoj nezaměstnanosti v tomto kraji ve sledovaném období 2005 – 2015. Ve sledovaném období bude také porovnána nezaměstnanost v hlavním městě a v České republice. Další část bakalářské práce se bude věnovat zjištění problematiky rekvalifikačních kurzů a postavení úřadu práce v této problematice.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je přiblížit problematiku nezaměstnanosti, ale především popsat vývoj nezaměstnanosti v hlavním městě Praha v letech 2005 – 2015.

První část bakalářské práce se bude zabývat především vysvětlením pojmů souvisejících s trhem práce a nezaměstnaností. Co je to nezaměstnanost, jak se vypočítá, jaké jsou její příčiny a důsledky. Dále se bude práce věnovat charakteristice hlavního města Prahy, kde budou popsány její kladné a záporné stránky i vzhledem k pracovním možnostem. Dále budou nastíněny také příležitosti a hrozby toho regionu.

V analytické části bude nejprve popsána situace na trhu práce v hlavním městě Praha v letech 2005 – 2015. Bude porovnána nezaměstnanost v Praze s Českou republikou v období od roku 2005 až 2015. Druhá polovina analytické části bude založena na vypracování a zejména na vyhodnocení vlastního dotazníku. Dotazník se bude zabývat otázkami na příčiny a důvody nezaměstnanosti, dále také na informovanost a zájem o rekvalifikační kurzy. Pomocí dotazníku bude zjišťována především informovanost nezaměstnaných o možnostech rekvalifikačních kurzů a jejich zájmu o ně. Vyhodnocení dotazníku bude obsahovat také důvody možného nezájmu o rekvalifikační kurzy, na základě zjištěných informací o podmínkách těchto kurzů od nejmenované zaměstnankyně úřadu práce a také od respondentů.

2.2 Metodika

V první části bakalářské práce bude použita především metoda *deskriptivní*, vycházející z odborné literatury a dalších internetových zdrojů, jejichž seznam bude uveden v poslední části práce.

Při sledování vývoje podílu nezaměstnaných osob bude aplikována *metoda analytická* a *metoda časových řad*. Čerpáno bude především z internetových stránek Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Nejvíce využity zde budou měsíční a roční zprávy o situaci na trhu práce v hlavním městě Praha a v České republice. Pro lepší přehlednost budou získaná data zpracována do vlastních tabulek a grafů.

V tabulkách uvádějících vybrané ukazatele pro analyzování a porovnávání nezaměstnanosti budou použity hodnoty zjištěny Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí vždy k 31. 12. daného roku. Pro porovnání nezaměstnanosti v regionu Praha s Českou republikou bude použita *metoda komparace*.

Poslední metodou bakalářské práce bude *metoda dotazníkového šetření*, které bude na závěr zhodnoceno. Dotazníkové šetření bude provedeno na souboru respondentů, který bude obsahovat alespoň 100 osob. Dotazník bude distribuován pomocí sociálních sítí a také osobně na úřadu práce v Praze, kde bude poskytován respondentům patřícím do různých věkových skupin s rozlišným vzděláním, kteří budou ze sledovaného kraje, Prahy.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Trh práce funguje na stejných principech jako ostatní trhy, nicméně má i některé specifické rysy, které způsobuje výrobní faktor práce. Ačkoliv je práce výrobní faktor, jako taková neexistuje, nositelé tohoto výrobního faktoru jsou lidé. Lidé mají pracovní sílu, kterou pro práci používají a jako na jiných trzích, i na tomto trhu je výrobní faktor ohodnocen. Cenou práce je mzda, kterou si sjednávají poskytovatel a příjemce tohoto výrobního faktoru (Fuchs, Tuleja, 2003, s. 136).

Cena za práci – mzda, nabídka po práci a poptávka po práci, jsou základní faktory, kterými je tvořen trh práce. Je to tedy místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Na jedné straně je tu nabídka práce zastoupena domácnostmi, zaměstnanci, a na druhé straně je tu poptávka po práci zastoupena firmami, zaměstnavateli (Jírová, 1999, s. 7).

I na trhu práce může nastat situace dokonale konkurenčního trhu. Takový trh vznikne, pokud nikdo nemůže výrazně ovlivnit výši mezd. Je to tedy situace, kde nabídka práce odpovídá poptávce po práci (Blažek, 1996, s. 113).

3.1.1 Nabídka

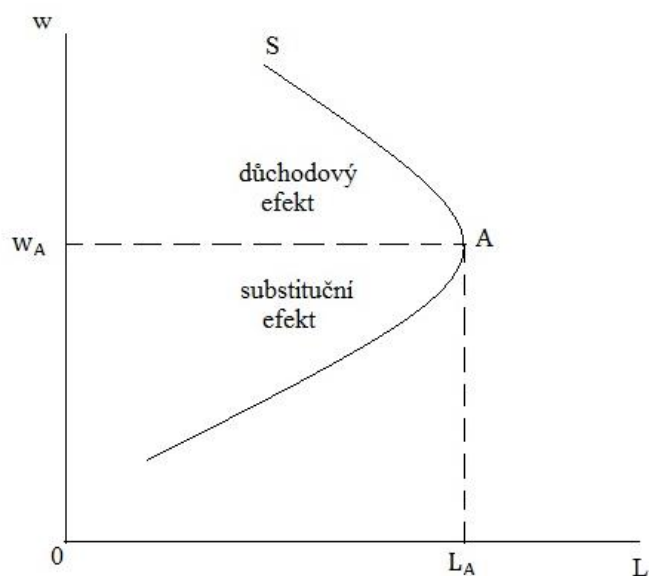
Nabídkovou stranu na trhu práce představují především domácnosti, respektive její členové. Zde se uskutečňuje důležitá volba, zda vstoupit na trh práce, či ne. Při kladné volbě, se musí členové domácnosti také rozhodnout, za jakých podmínek na trh práce vstoupí (Kuchař, 2007, s. 13).

Nabídka práce vyjadřuje preference spotřebitele, kdy je porovnáván užitek plynoucí z volného času a užitek ze statků a služeb pořízených za mzdu získanou právě obětováním volného času (Jírová, 1999, s. 8).

Stav, kdy se objem volného času omezuje a využívá se k vyššímu zájmu o práci z důvodu vyšší mzdy, se nazývá substituční efekt. Opakem je důchodový efekt, při kterém

domácnost nemusí nabízet vyšší množství volného času k práci, jelikož domácnost dosahuje určité životní úrovně při daném nabízeném objemu práce a při příjmech mající rostoucí úroveň (Kuchař, 2007, s. 14).

Obrázek 1 - Nabídka práce



Zdroj: (Fuchs, Tuleja, 2003), vlastní zpracování

Z obrázku plyne, že s růstem reálné mzdy roste i nabídka práce a nabídka práce je ovlivněna substitučním efektem. V bodě A se tento vývoj zastaví dosažením určité výše mzdy w_A , kde nastává, že s růstem reálné mzdy se omezuje nabídka práce. Vzniká tak důchodový efekt, kde člen domácnosti s vysokou mzdou začne upřednostňovat volný čas (Fuchs, Tuleja, 2003, s. 137).

3.1.2 Poptávka

Na straně poptávky na trhu práce stojí podniky (zaměstnavatelé). Hlavním cílem poptávajících je maximalizace zisku, která závisí především na počtu pracovníků a mzdových nákladech. Zaměstnanost má optimální rozsah, pokud se zvýšení produkce a reálná mzda rovnají (Kuchař, 2007, s. 14).

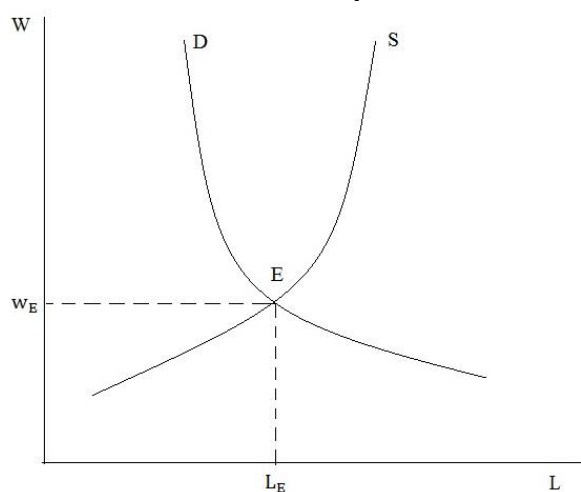
Firma tedy přizpůsobuje poptávku do chvíle, kdy se mzdová sazba bude rovnat příjmu z mezního produktu práce. Z toho vyplývá, že poptávka je podřízena mzdové sazbě a příjmům z mezního produktu práce, můžeme také ztotožnit křivku poptávky po práci a křivku mezního produktu (Jírová, 1999, s. 9).

3.1.3 Rovnováha

Na trhu práce vzniká rovnováha při rovnovážné mzdě, tedy když mzdová sazba dosahuje určité výše a také při určitém objemu práce. Rovnováha je určena průsečíkem, ve kterém se protíná křivka nabídky práce a křivka poptávky po práci (Jírová, 1999, s. 10). Ekonomika se při rovnováze nachází ve stavu plné zaměstnanosti, kdy pracují všichni, kdo chtějí. Domácnosti poskytují množství práce, jaké považují za vyhovující, a naopak podniky mají tolik pracovních sil, kolik potřebují (Kuchař, 2007, s. 15).

V případě, že je mzdová sazba vyšší než rovnovážná, nabídka práce by převyšovala poptávku a vznikala by tím nezaměstnanost. K dosažení rovnováhy by se dosáhlo snížením mzdové sazby. Naopak pokud je mzdová sazba nižší než rovnovážná, nabídka by byla nižší než poptávka a firmy by nenalezly dostatečný počet pracovníků, aby byla zaplněna všechna pracovní místa. Zaměstnavatelé by museli navyšovat mzdy a tím by bylo opět dosaženo rovnováhy (Jírová, 1999, s. 11).

Obrázek 2 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: (Fuchs, Tuleja, 2003), vlastní zpracování

Vysvětlivky: W... mzda

w_E ...rovnovážná mzda

L ... práce

L_E ... rovnovážné množství práce

E ... rovnováha

S ... nabídka po práci

D ... poptávka po práci

3.2 Druhy trhu práce

3.2.1 Primární trh a sekundární trh práce

Do primárního trhu práce jsou řazena pracovní místa s vyšší prestiží, která vyžadují kvalifikaci na vyšší úrovni. Vzhledem k nárokům na kvalifikaci, se tento druh trhu práce vyznačuje větší návratností investic vložených do lidského kapitálu. V primárním sektoru odměna za práci většinou není určena individuálním výkonem, ale spíše charakteristikou dané pracovní pozice (Kuchař, 2007, s. 33).

V sekundárním trhu práce se nacházejí pracovní pozice, u kterých většinou není požadovaná vysoká kvalifikace a odměna za práci je zde nižší. Je podřízen principům nabídky a poptávky a pracovní místo získá uchazeč, který se vyznačuje vysokou výkonností a naproti tomu nízkými požadavky vůči nabízejícímu (Kuchař, 2007, s. 33).

3.2.2 Formální a neformální trh práce

Trh oficiálních pracovních příležitostí je nazýván formálním trhem, je kontrolován a regulován institucemi k tomu určenými. Naproti tomu je trh neformální, kam spadají nejen aktivity šedé či černé ekonomiky, ale také domácí práce, samozásobitelství nebo sousedská či rodinná výpomoc. Formální i neformální trh jsou propojeny, ale v poslední době má větší převahu trh neformální, neboť přibývá práce načerno. Roste počet osob, které oficiálně pracují na zkrácený či plný pracovní úvazek a přivydělávají si na černém trhu. Jedná

se o dělníky, manažery, zaměstnance státní správy, ale také o pracovníky ze zahraničí, kteří nezískali pracovní povolení (Mareš, 1994, s. 53).

3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je v ekonomice stav, kdy část obyvatelstva nemůže nebo nechce najít zaměstnání, a tudíž jsou tito lidé nezaměstnaní. Tato situace ale celkem vážně narušuje v ekonomice rovnováhu. Ve větším rozsahu může tuto situaci ovlivnit pouze vláda, proto je nezaměstnanost řazena do makroekonomických problémů (Jírová, 1999, s. 17).

Ačkoliv mezi autory existují při definování pojmu nezaměstnanosti rozdíly, shodují se na tom, že jde o přibližnou hodnotu počtu osob, kteří jsou věkem a zdravotním stavem schopni pracovat, chtějí být zaměstnaní a zároveň jsou přes jejich snahu nezaměstnaní. Definice nezaměstnanosti je tedy založena na tom, že osoba schopná a ochotná práce nemá možnost pracovat v placeném zaměstnání, s tímto stavem se nespokojí a vytrvale hledá zaměstnání nové (Mareš, 1994, s. 16).

3.3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivní je obyvatelstvo, které tvoří pracovní sílu. Jsou to osoby, které dosáhli 15 let a odpovídají i dalším podmínkám pro zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané osoby. Za zaměstnané osoby jsou považováni jedinci, kteří vykonávali minimálně jednu hodinu práce během referenčního týdne a jsou starší 15 let. Tím se řadí do skupiny placených zaměstnaných, členů produkčních družstev nebo zaměstnaných ve vlastním podniku (Pavelka, Löster, Makovský, Langhamrová, 2011, s. 11).

Placení zaměstnaní jsou děleni dle metodiky Českého statistického úřadu na osoby, které jsou opravdu v práci, a byla jim vyplácena odměna za práci vykonávanou během referenčního týdne. Dále jsou to jedinci, kteří jsou během referenčního týdne formálně zaměstnaní, ovšem dočasně jsou v zaměstnání nepřítomni. Dle stejné metodiky se člení

taktěž zaměstnaní ve vlastním podniku (Pavelka, Löster, Makovský, Langhamrová, 2011, s. 11).

Nezaměstnané osoby jsou dle definice Eurostatu ty, které jsou starší patnácti let a zároveň ve sledovaném období splňovaly další podmínky. Jedinec nebyl ve sledovaném období zaměstnán ve vlastním podniku ani v placeném zaměstnání, dále aktivně hledal zaměstnání pomocí úřadu práce, inzerátů, dalších aktivit a také byl okamžitě k dispozici pro nástup do zaměstnání. Za zaměstnané, či ekonomicky neaktivní se považuje osoba, která nesplňuje alespoň jednu z podmínek (Brčák, Sekerka, 2010, s. 189).

3.3.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo není pracovní silou, důvodem můžou být objektivní nebo subjektivní důvody. Jsou to osoby, které nesplňovaly předpoklady, aby mohly být zařazeny mezi nezaměstnané, nebo během určitého období nebyly zaměstnané. Subjektivním důvodem je neochota pracovat, jedinci nemají zájem o práci a zaměstnání si nehledají. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo z objektivních důvodů patří jedinci, kteří nedosáhli věku patnácti let, nepracující studenti, invalidní či starobní důchodci. Dle metodiky Českého statistického úřadu patří do skupiny i osoby evidované na úřadu práce, které ale nejsou schopny nastoupit do zaměstnání do 14 dnů, nebo také osoby na mateřské dovolené, pokud je nelze zařadit do skupiny zaměstnaných nebo nezaměstnaných (Pavelka, Löster, Makovský, Langhamrová, 2011, s. 11).

3.3.3 Měření nezaměstnanosti

„Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil (tj. celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo, neboli součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných)“ (Jírová, 1999, s. 18).

$$u = \frac{U}{L} = \frac{U}{E+U}$$

Vysvětlivky: u ... míra nezaměstnanosti

U ... počet nezaměstnaných osob

L ... pracovní síla

E ... zaměstnané osoby

U ... nezaměstnané osoby (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s.140)

Pro zjišťování nezaměstnanosti se využívají v České republice dvě metody. První z nich je využívána Českým statistickým úřadem, tzv. obecná míra nezaměstnanosti, která je vyjadřována v procentech a vyjadřuje podíl mezi počtem nezaměstnaných a celkovou pracovní silou, tedy ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Tento ukazatel je zjišťován prostřednictvím výběrového šetření pracovních sil, které provádí ČSÚ ve všech okresech České republiky během celého roku. Toto šetření umožňuje pravidelně získávat informace o situaci na trhu práce (ČSÚ, 2017).

Druhým používaným ukazatelem je tzv. podíl nezaměstnaných osob. Vyjadřuje podíl nezaměstnaných na veškerém obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let. Od listopadu 2012 je zveřejňován Ministerstvem práce a sociálních věcí a nahradil do té doby zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která vyjadřovala podíl nezaměstnaných pouze na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Ukazatel vychází z údajů úřadu práce, kde jsou nezaměstnané lidé registrováni (ČSÚ, 2017).

3.3.4 Okunův zákon

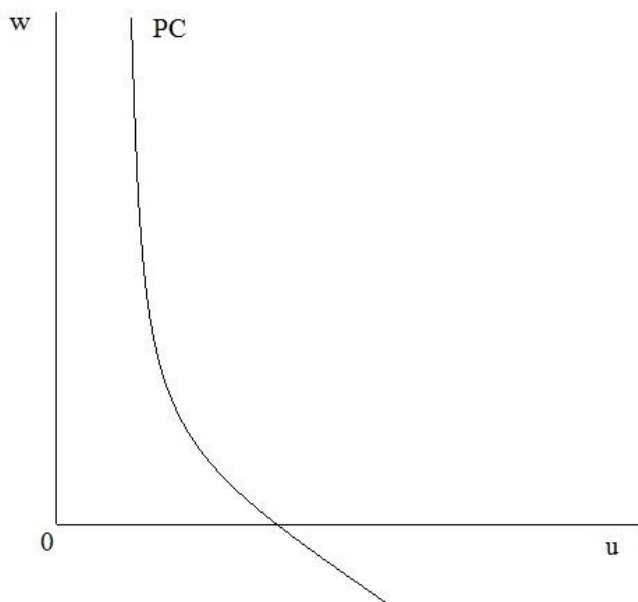
Autorem Okunova zákona je americký ekonom A. M. Okun, který zákon definoval na základě statisticky reálných údajů z USA. Míra nezaměstnanosti je využívaný ukazatel výkonnosti ekonomiky, ačkoliv o ní vypovídá nepřímě, a právě Okunův zákon ukazuje její souvislost s tempem růstu produktu. Vyjadřuje negativní vztah mezi mírou nezaměstnanosti a poměrem skutečného a potencionálního produktu (Y/Y^*). Míra nezaměstnanosti se o 1 % zvýší, pokud skutečný produkt Y klesne o 2 pod úroveň potencionálního produktu Y^* (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 149).

3.3.5 Phillipsova křivka

Phillipsova křivka vznikla na základě analýzy, která byla provedena novozélandským ekonomem A. W. Phillipsem. Data pro analýzu chování mezd a míry nezaměstnanosti byla nasbírána v letech 1861-1957 ve Velké Británii (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 152).

Původní Phillipsova křivka vyjadřuje inverzní vztah mezi mírou nominálních mezd a mírou nezaměstnanosti (Jurečka, 2013, s.152).

Obrázek 3 - Původní Phillipsova křivka



Zdroj: (Jurečka, 2013), vlastní zpracování

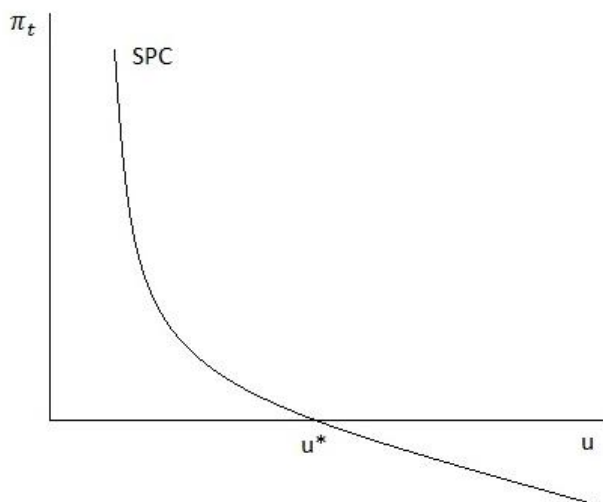
Vysvětlivky: w ... růst nominálních mezd v %

u ... míra nezaměstnanosti v %

PC... Phillipsova křivka

Phillipsova křivka má klesající charakter a vyjadřuje, že při nízké míře nezaměstnanosti dochází k růstu nominálních mezd. Znamená to, že ekonomika je ve stavu vysoké zaměstnanosti, která vyvolává tlak na poptávku, na zaměstnavatele, kteří tlaku podléhají a jsou ochotni nabízet vyšší mzdy. V bodě, kde Phillipsova křivka protne osu míry nezaměstnanosti, se nachází přirozená míra nezaměstnanosti, při které je pouze dobrovolná zaměstnanost a nulová hodnota růstu mezd (Jurečka, 2013, s.153).

Obrázek 4 - Modifikovaná Phillipsova křivka



Zdroj: (Brčák, Sekera, Stará, 2014), vlastní zpracování

Vysvětlivky: π_t ... míra cenové inflace

u ... míra nezaměstnanosti

SPC... krátkodobá Phillipsova křivka

Mzdy ovlivňují výrobní náklady a také vývoj cen výrobků, proto můžeme hodnoty růstu nominálních mezd nahradit cenovou inflací. Tuto záměnu znázorňuje modifikovaná Phillipsova křivka, kde vzniká inverzní vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou cenové hladiny. Křivka ukazuje, že při nízké zaměstnanosti vznikne nežádoucí vysoká míra inflace a naopak, nízká inflace je doprovázena vysokou nezaměstnaností. Tvůrci hospodářské politiky se tedy musí rozhodnout, zda zvolit vysokou inflaci, nebo vysokou míru nezaměstnanosti, jelikož při běžných podmínkách v krátkém období nelze dosáhnout nízkých hodnot obou ukazatelů (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 155).

3.3.6 Příčiny nezaměstnanosti

Nenajdeme běžnou ekonomiku, kde by byla plná zaměstnanost, v každé běžné ekonomice najdeme nezaměstnané osoby. K nezaměstnanosti dochází v ekonomice, ve které je námezdní práce, tedy práce, kdy není ohodnocena veškerá práce, ale pouze hodnota pracovní síly, jako jeden z výrobních faktorů. Dále také v ekonomice s osobami,

kteře nejsou podnikatelé, ani nejsou zaměstnaní na pracovní poměr. Je nezbytné rozlišovat důvody a dobu nezaměstnanosti (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 140).

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti patří státní zásahy na trhu práce, cyklický vývoj ekonomiky, nedostatečná informovanost o volných pracovních místech, nerovnost poptávky a nabídky v odlišných odvětvích trhu práce, sezónnost některých zaměstnání nebo upřednostňování volného času před prací (Keřkovský, 2004, s. 166).

3.3.7 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme dělit podle příčin na frikční, strukturální, cyklickou a sezonní nezaměstnanost. Dále se dělí dle dobrovolnosti na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost a podle časového hlediska na krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou nezaměstnanost (Jírová, 1999).

3.3.7.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je přirozená, vzniká v důsledku přesunů mezi pracovními místy, geografických přesunů mezi místy, či kvůli pohybu životního cyklu. Z těchto důvodů může vznikat i ve chvíli, kdy se ekonomika nachází ve stavu plné zaměstnanosti (Jírová, 1999, s. 19). Může ale vzniknout i v důsledku nedostatečné informovanosti na straně poptávky, kdy zaměstnavatelé nedostatečně informují o volných pracovních místech, i nabídky, kdy uchazeč nedostatečně nabízí svůj výrobní faktor (Mareš, 1994, s. 17).

3.3.7.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká, jestliže kvalifikace a znalosti uchazečů o práci neodpovídají požadavkům na pracovní pozice, které se na pracovním trhu vyskytují. Struktura poptávky a nabídky na pracovním trhu je tedy nevyvážená. Na trhu práce se vyskytuje počet osob s určitou kvalifikací, pro které není dostatek volných pracovních míst. Naopak může nastat situace, že je poptávka ze strany zaměstnavatelů a jimi nabízený počet volných pracovních míst vyšší, než je počet nezaměstnaných osob s danou kvalifikací

(Mareš, 1994, s. 19). Tato nezaměstnanost může být vyvolána také technologickým pokrokem a změnami, kdy lidský výrobní faktor, jeho dovednosti, znalosti a kvalifikaci nahradí technologie a stroje. Nastane tak útlum tohoto odvětví, jako například těžební či hutní průmysl (Blažek, 1996, s. 118).

3.3.7.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká v důsledku fluktuací výkonu ekonomiky, které probíhají v určitém cyklu. Pokud dojde k poklesu ekonomiky, nezaměstnanost vzroste, jestliže nastane hospodářský růst, nezaměstnanost je potlačena a klesá (Fuchs, Tuleja, 2003, s. 139).

3.3.7.4 Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost postihuje jen určitá odvětví, které se vyznačují velkými sezonními výkyvy (Brčák, Sekerka, 2010, s. 192).

Vzniká v oborech, kde je proměnlivá výrobní a jiná činnost závislá na přírodním cyklu. Mezi obory se řadí zemědělství, stavebnictví, turistický ruch a další (Blažek, 1996, s. 118).

3.3.7.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost dále dělíme také na dobrovolnou a nedobrovolnou. Nezaměstnanost strukturální a frikční řadíme do dobrovolné, naopak za nedobrovolnou považujeme nezaměstnanost cyklickou (Brčák, Sekerka, 2010, s. 191).

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká jako důsledek neochoty pracovat. Na trhu práce je rovno nebo více pracovních míst, než je nezaměstnaných osob, ale nezaměstnaný není ochoten práci přijmout za danou mzdu a hledá volné pracovní místo, zpravidla s lepšími mzdovými podmínkami. Při dobrovolné nezaměstnanosti dává nezaměstnaný přednost volnému času před vykonáváním práce.

Nedobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po práci. Vzniká existencí nepružných mezd, kdy se hladina mzdy odchýlí od rovnováhy směrem výše. Důsledkem je vyšší nezaměstnanost, kdy pro osoby ochotné pracovat za danou mzdu není příležitost získat zaměstnání (Fuchs, Tuleja, 2003, s. 140).

3.3.8 Doba trvání nezaměstnanosti

Informace o době trvání nezaměstnanosti je prospěšná z důvodu zjištění problémových regionů či sociálních kategorií. Příznivější situace je v regionech s vyšší a krátkodobou nezaměstnaností než v regionech, kde je nezaměstnanost nižší, ale převážně dlouhodobá. Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní dopad na nezaměstnané osoby, ale i na státní rozpočet, který je v tomto případě zatížen podporami a náklady na zprostředkování práce pro nezaměstnané (Mareš, 1994, s. 24).

Frekvence nezaměstnanosti je vyjádřena číslem, které je dáno průměrem, kolikrát jsou za určité období osoby nezaměstnané. Frekvence nezaměstnanosti je závislá na agregátní poptávce po zboží a službách, ze které je odvozena poptávka po práci. Je také ovlivněna poptávkou firem v odlišných odvětvích, v některých oblastech můžou firmy zanikat, v jiných naopak růst (Jírová, 1999, s. 21).

3.3.9 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, která je spojena se stresem významně ovlivňuje duševní i fyzické zdraví. Nezaměstnaní trpí depresemi a úzkostmi spojené s nízkou sebedůvěrou. Mezi důsledky nezaměstnanosti, které můžou ovlivnit zdraví jedince, řadíme finanční problémy, problémy v partnerství nebo také větší užívání alkoholu, nikotinu a drog (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 75).

Jednou skupinou jsou ekonomické důsledky, které představují nižší produkci, kdy ekonomika nevyprodukuje tolik, kolik je schopna vyrábět v důsledku nedostatečného využití práce jako výrobního faktoru. Negativní dopad na ekonomiku má dále ztráta nebo snížení kvalifikace pracovníků. Z pohledu státního rozpočtu je důsledek nezaměstnanosti

vyšší zatížení státního rozpočtu z důvodu vyplácení podpor, a naopak nižší daňové příjmy odvíjející se od výše příjmů fyzických i právnických osob. Nezaměstnaní snižují také své potřeby a snižují počet statků, které si kupují a tím se snižují i ostatní daňové příjmy (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 146).

Druhou skupinou jsou sociální důsledky, které ovlivňují různé oblasti našeho života, jež se vzájemně podmiňují a jsou spolu propojeny. Se ztrátou zaměstnání je spojena ztráta příjmů a tím snížení životní úrovně, která může vést k sociální izolaci. Nezaměstnanost má vliv na celou rodinu nejen ztrátou příjmů, ale také v mnoha jiných ohledech, například změna autority v domácnosti, odkládání sňatku a založení rodiny. Také ovlivňuje výchovu dětí v domácnosti a jiné. Dalším sociálním důsledkem je také změna vnímání času, kdy nezaměstnaný nemá denní režim a stejně jako při ztrátě sociálního statusu to může vést k nežádoucím činnostem jako kriminalita, alkoholismus a jiné (Krebs, Durdisová, Poláková, Žižková, 1997, s. 278).

3.4 Rizikové skupiny

Existují skupiny osob, které se v určitých charakteristikách, jako je věk, zdravotní stav, pohlaví, vzdělání a jiné, odlišují od většiny a tím se řadí do skupiny osob, které hledají zaměstnání obtížněji a ve většině případů to končí dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností. Uplatňují se spíše na sekundárním trhu práce nebo na pozicích méně placených a jistých do budoucna. Do rizikových skupin se řadí ženy, lidé, kteří nejsou v produktivním věku, mají zdravotní postižení, patří k jiné etnické skupině nebo mají nízkou kvalifikaci (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 82).

3.4.1 Starší lidé

Straší lidé v předdůchodovém věku, tedy ve věku, kdy je krátká doba do odchodu do důchodu, tvoří na trhu práce snadno zranitelné odvětví. Od ostatních skupin není jejich problém, jak začít a mít perspektivní pracovní kariéru, ale naopak se snaží na své pracovní pozici co nejdéle vydržet a vytvořit dobré podmínky pro ukončení pracovního procesu,

aby na posledních pár let před odchodem do starobního důchodu obtížně nevyhledávali jiné zaměstnání. Starší lidé jsou totiž z pohledu zaměstnavatelů horší uchazeči z důvodu horšího začleňování do pracovního procesu a nového prostředí (Kuchař, 2007, s. 153).

3.4.2 Mladší věkové skupiny do 30 let

Do této skupiny patří absolventi základních, středních a vysokých škol, kteří hledají většinou své první zaměstnání. Tato skupina je značně znevýhodněna od ostatních uchazečů tím, že nemají dostatek praktických zkušeností a většině zaměstnavatelů nestačí teoretické znalosti, které získají během studia. Kromě praxe jim chybí také pracovní morálka, návyky a kontakty, se kterými by se lépe pohybovali na trhu práce.

Pokud si absolventi a mladiství včas neosvojí pracovní návyky, můžou nastat psychologické problémy a následně sociálně patologické jednání, které vede k vyřazení ze společnosti. Nezaměstnanost této skupiny má negativní vliv tedy nejen na jedince, ale na celou společnost. Nebudou schopni pracovat ani v dospělosti, nebudou uznávat autority, rodinné hodnoty, ani hodnoty společnosti. Nebude rozvíjet osobní identitu, profesionální roli, bude nadále závislý na rodičích a nebude schopen zahájit a udržet sociální kontakty (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 82).

3.4.3 Ženy

Pracovní síla, kterou disponují muži je zaměstnavateli upřednostňována, ale nejen proto jsou ženy rizikovou skupinou. Zaměstnavatel má u mladých žen nejistotu, protože předpokládá, že bude chtít zakládat rodinu, a to jí na několik let vyčlení z pracovního procesu. Bohužel ani po návratu z mateřské dovolené není pro zaměstnavatele nejlepší volbou, protože na rozdíl od většiny mužů, má žena odpovědnost za péči o domácnost a o děti. Děti vyžadují velikou péči a často onemocní, ženám se tím krátí čas na práci a vzniká častá absence a poté žádost o krácení pracovního úvazku. Na rozdíl od mužů ale pro ženy není ztráta zaměstnání tolik traumatizující, díky jejich odpovědné roli matky. (Matoušek, Kodymová, Koláčková, 2005, s. 302).

3.4.4 Zdravotně postižení lidé

Tato skupina je často vystavována tlaku dnešní ekonomiky, kde se klade důraz na výkon a produktivitu práce. Tím tito lidé získávají ekonomické, psychické, ale i sociální problémy a mnohdy ztrácí svou důstojnost. Ačkoliv doba evidence na úřadu práce značně převyšuje dobu u zdravých osob a stát se snaží o zabezpečení základních materiálních potřeb, často se dostávají do těžké životní situace a pro jejich rodiny to znamená starat se o člena své rodiny. Bohužel díky nezaměstnanosti ale ztrácí na hodnotě jejich společenské začleňování, které nezávisí pouze na ekonomických podmínkách života (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 89).

3.4.5 Lidé bez kvalifikace

Lidé bez kvalifikace, nebo jen s nízkou kvalifikací jsou nejvíce zasaženi nezaměstnaností. Nekvalifikovaná pracovní síla je problémem ve všech vyspělých státech. Je potřebné zvýšit si kvalifikaci, protože na pozicích, kde není požadována, jsou mnohdy pracovníci vyměňováni za pracovní sílu ze zahraničí, která pracuje za nízkou mzdu. Problémem pro zvyšování kvalifikace je, že mnozí z nich pro ni nemají dostatečný intelektuální rozsah. Pro druhou skupinu využití zvýšení kvalifikace nemá ani význam, protože jsou to lidé, kteří díky vysokých sociálním podporám nechtějí pracovat a jejich situace jim vyhovuje (Kuchař, 2007, s. 139).

3.4.6 Romské etnikum

Převážná část Romů má nízkou kvalifikaci, více než polovina má pouze základní vzdělání. Nemají dostatečné sociální schopnosti, pracovní morálku a zdravotní stav, kvůli těmto vlastnostem a dnešním rostoucím nárokům zaměstnavatelů mají větší obtíže s hledáním zaměstnání (Matoušek, Kodymová, Koláčková, 2005, s. 302). Uplatnění ve společnosti je pro ně těžší tím, že žijí pod tlakem většinové populace, která nepřijala jejich kulturu a hodnoty, od kterých se toto etnikum velmi neodchyluje. V některých oblastech je větší koncentrace Romského etnika a tyto oblasti se značí vysokou nezaměstnaností, kriminalitou a častými sociálními problémy (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 91).

3.5 Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Pokud uchazeč o zaměstnání splní následující podmínky, získává nárok na podporu v nezaměstnanosti:

1. Získal-li v rozhodném období, tedy poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, dobu důchodového pojištění podle zvláštního předpisu v délce minimálně 12 měsíců zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností. Pokud se doby důchodového pojištění překrývají, započítává se jen jednou.
2. Požádal-li o poskytnutí podpory u krajské pobočky Úřadu práce, na kterém je evidován.
3. Nepobírá-li starobní důchod ke dni, ke kterému má být podpora v nezaměstnanosti přiznána.

Nárok na podporu naopak ztrácí fyzická osoba, se kterou byl během poslední šesti měsíců před zařazením do evidence Úřadu práce ukončen pracovně právní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, které se vztahují k vykonávané práci, nebo porušení jiné povinnosti zvláště hrubým způsobem. Dále nárok ztrácí uchazeč o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních předpisů vyšší než by byla výše podpory jemu náležící. Nebo pokud je ke dni přiznání podpory v právním vztahu vzniklým k výkonu činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Není-li měsíční odměna vyšší než polovina minimální mzdy, nebrání to zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Krajská pobočka Úřadu práce rozhoduje nejen o získání podpory v nezaměstnanosti, ale také o podpoře při rekvalifikaci. Dle zákona se tato podpora vyplácí po celou dobu rekvalifikace a nárok na ní má uchazeč o zaměstnání, kterému není poskytován starobní důchod a je účastníkem rekvalifikačního kurzu, který zajišťuje Úřad práce.

Dále zákon definuje dobu, po kterou má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Pokud splnil všechny podmínky uvedené v zákoně, má nárok na vyplácení podpory po tzv. podpůrní dobu, která závisí na dosaženém věku ke dni podání žádosti o podporu:

- a) 5 měsíců je podpůrní doba pro uchazeče ve věku nižším než 50 let
- b) 8 měsíců je podpůrní doba pro uchazeče ve věku vyšším než 50 let, ale nižším než 55 let
- c) 11 měsíců je podpůrní doba pro uchazeče ve věku vyšším než 55 let. (MPSV, 2017)

3.6 Politika zaměstnanosti

Pro rovnováhu na trhu práce a využití veškeré práce jako výrobního faktoru jsou zapotřebí určitá opatření, která charakterizuje právě politika zaměstnanosti. Snaží se sice ovlivnit rovnováhu na trhu, ale nezasahuje na trh práce do mikroúrovně, jako je výkonnost pracovníků, jejich počet, výdělky atd. Na politice zaměstnanosti se podílí nejen stát, ale také odbory a samotní zaměstnanci a zaměstnavatelé (Krebs, Durdisová, Poláková, Žižková, 1997, s. 280).

3.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti přispívá svými nástroji na zabezpečení maximálního možného stupně zaměstnanosti. Mimo ministerstva ji zabezpečuje i Úřad práce a popřípadě jiné subjekty (zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti). Jejím cílem je snižování nezaměstnanosti pomocí odstraňování překážek pro získání zaměstnání u rizikových skupin. Využívání jejich nástrojů je účinnější než nástroje pasivní politiky (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 147).

„Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,*
- b) investiční pobídky,*
- c) veřejně prospěšné práce,*
- d) společensky účelná pracovní místa,*

- e) překlenovací příspěvek,*
- f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- g) příspěvek na zapracování,*
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ (MPSV, 2017)*

3.6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika se snaží zlepšit životní úroveň nezaměstnaných pomocí podpor a dávek v nezaměstnanosti (Krebs, Durdisová, Poláková, Žižková, 1997, s. 281).

Pro snížení negativních ekonomických i sociálních dopadů nezaměstnanosti na jednotlivce i společnost, vytváří pasivní politika zaměstnanosti přijatelné sociální podmínky, mezi které se kromě podpor a dávek řadí také možnost předčasně odejít do důchodu. Pasivní politika je nutná, nicméně je kritizovaná, jelikož stát touto politikou mnohdy nepodporuje v nezaměstnaných potřebu najít si práci, ale naopak díky zajištění přísunu pro ně dostačujících finančních prostředků ze státního rozpočtu ztrácí motivaci k hledání nového zaměstnání (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 147).

3.7 Charakteristika regionu Praha

Praha je hlavní a největší město České republiky rozkládající se na území 496 kilometrů čtverečních, což je sice pouze 0,6 % plochy republiky, ale při počtu obyvatel 1 267 499 k 31. 12. 2015 představuje 12 % obyvatel státu, a to je více než trojnásobek počtu obyvatel druhého největšího města, Brna (HMP, 2017).

Praha je ve sféře EU považována za vyspělý region, je to centrum dění politického, kulturního, ekonomického, také je to centrum mezinárodních vztahů a vzdělání. Od roku 1992 se Praha také pyšní statusem památkové rezervace UNESCO, kam bylo zařazeno její historické centrum. Také v tomto městě od nepaměti sídlí vláda, prezident republiky, vrchní soud a další významné úřady (HMP, 2017).

Za počátek je považováno 9. století založením Pražského hradu, od té doby se současná podoba města vyvíjela přirozeným historickým vývojem a územním růstem. Vyvíjela se samostatná města pražská, Staré město, Malá Strana, Nové město či Hradčany. V roce 1784 je spojil Josef II. v jedno město, v město Prahu. Až do roku 1974 byla k Praze přidávána další území, od tohoto roku již nebyli doposud žádné územní změny (ČSÚ, 2017).

Výhradní postavení má Praha v rámci celé České republiky také v ekonomickém hledisku. Praha je hospodářské středisko, centrum pro navazování nadnárodních ekonomických vztahů a sídlo většiny zahraničních firem a finančních institucí. Ekonomický výkon Prahy vytváří celkem pravidelně až čtvrtinu celonárodního HDP (ČSÚ, 2017).

Ekonomické hledisko má vliv také na trh práce, proto je nejrozvinutějším regionálním trhem práce v ČR právě Praha. Praha je schopna uspokojit zvýšenou poptávku, a tak snižuje nezaměstnanost nejen v Praze, ale i ve středočeském kraji, kde je typické dojíždět za prací do hlavního města. Příležitost práce v Praze ale nemá jen středočeský kraj, ale v podstatě celá Česká republika. V porovnání s ostatními regiony je zde pracovní síla s výrazně vyšším vzděláním a kvalifikací, přes 40 % zaměstnaných osob jsou vysokoškolsky vzdělaní a v posledních letech má jejich počet stoupající tendenci. Při srovnání s ostatními kraji jsou v Praze také vyšší průměrné mzdy. V roce 2015 byla celorepublikově průměrná mzda 26 467 Kč, v Praze se ale průměrná mzda vyšplhala na 33 852 Kč. Pražský trh práce má také dlouhodobě v rámci České republiky nejnižší úroveň nezaměstnanosti (ČSÚ, 2017).

Obrázek 5 - Poloha Prahy



Zdroj: <http://cz-praha.eu/geografie-praha/>

3.7.1 Silné stránky

Mezi silné stránky se řadí poloha města, Praha leží ve středu Evropy. Atraktivita města je přetrvávající a má tradiční pozici střediska správy státu, ekonomického a kulturního dění. Je to také centrum školství a vzdělanosti, v Praze se nachází nejvíce středoškolsky i vysokoškolsky vzdělaných občanů a také se zde nachází nejvíce škol v České republice. Pracovní síla je zde výše kvalifikovaná oproti ostatním krajům České republiky a s tím souvisí, že se Praha může pyšnit pestrým a rozvinutým trhem práce. Životní úroveň je v hlavním městě na vysoké úrovni. Také podmínky pro podnikatele jsou zde příznivé, mají tu otevřené prostředí a sféra soukromého podnikání je zde velmi rozvinutá. Praha má výtečně fungující městskou hromadnou dopravu a roste kvalita připojení města na celosvětovou komunikační síť (RIS HMP, 2017) (portál HMP, 2017).

3.7.2 Slabé stránky

Mezi slabé stránky řadíme nárůst problémových skupin, sociálně patologických jevů a kriminality či stárnutí pražského obyvatelstva. Je zde celkem malá úroveň odpovědnosti a uvědomění občanů a nízká spoluúčasť obyvatel Prahy na rozhodování o veřejných věcech. Také je hlavní město všestranně přetíženo, je zde vysoký hluk a silně znečištěný vzduch. Pro přepravu osob jsou zde vysoké nároky, České dráhy nedisponují dostatečnou aktivitou pro zlepšení služeb pro příměstskou dopravu a ani spolupráce Prahy a příměstských obcí není dostatečná (RIS HMP, 2017) (portál HMP, 2017).

3.7.3 Hrozby

Jako v každém větším městě, i v Praze jsou hrozby, které mohou nastat. Nedostatečnou aktivitou může být ztracen zájem o toto město. Opožděním spojení s Evropou může klesnout význam pro hospodářské orgány Evropy a může dojít k nedostatku investic. Při zhoršení makroekonomických podmínek se zhorší důvěra podnikatelů a sníží se spolupráce mezi orgány města s veřejností a podnikateli. To může vést k většímu nezájmu o veřejné záležitosti ze strany občanů. A samozřejmě vzhledem k velikosti a možnostem

tohoto města se může rozšířit kriminalita a drogové závislosti. (RIS HMP, 2017) (portál HMP, 2017).

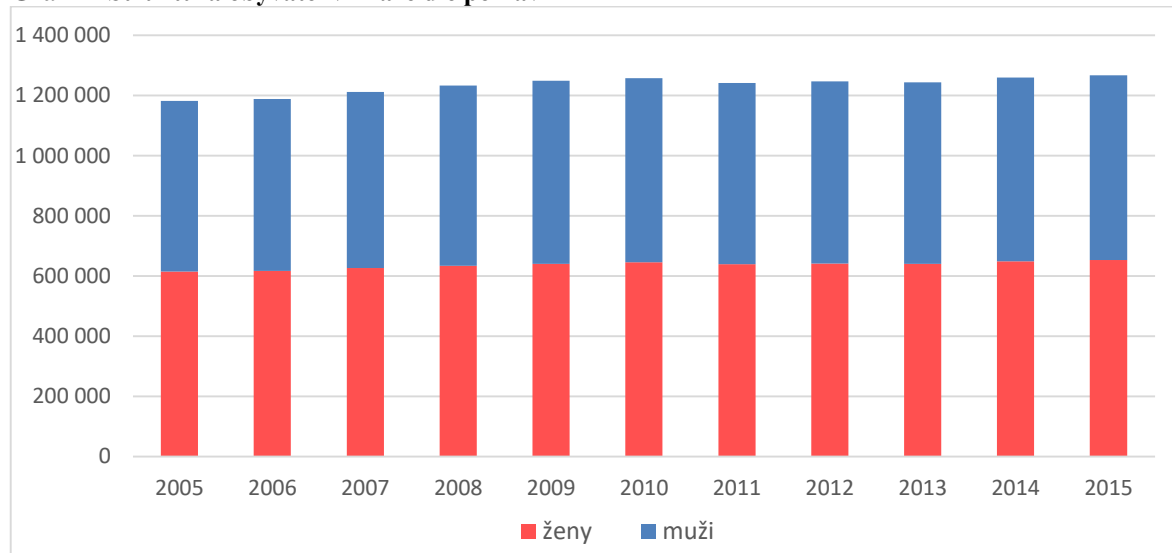
3.7.4 Příležitosti

Praha a její poloha v Evropě může nabídnou příležitost investic, stejně jako historické bohatství může poskytnou příležitost k zapojení do integračního dění. Poloha a pozice hlavního města zvyšuje ekonomickou atraktivitu, vytváří stabilní sociální, ekonomické i politické prostředí přitažlivé pro podnikatele nejen tuzemské, ale i zahraniční. Zároveň je zde mnoho příležitostí i pro kvalifikovanou i nekvalifikovanou pracovní sílu (RIS HMP, 2017) (portál HMP, 2017).

4 Vlastní práce

4.1 Struktura obyvatel v Praze v období 2005 - 2015 z hlediska pohlaví a věku

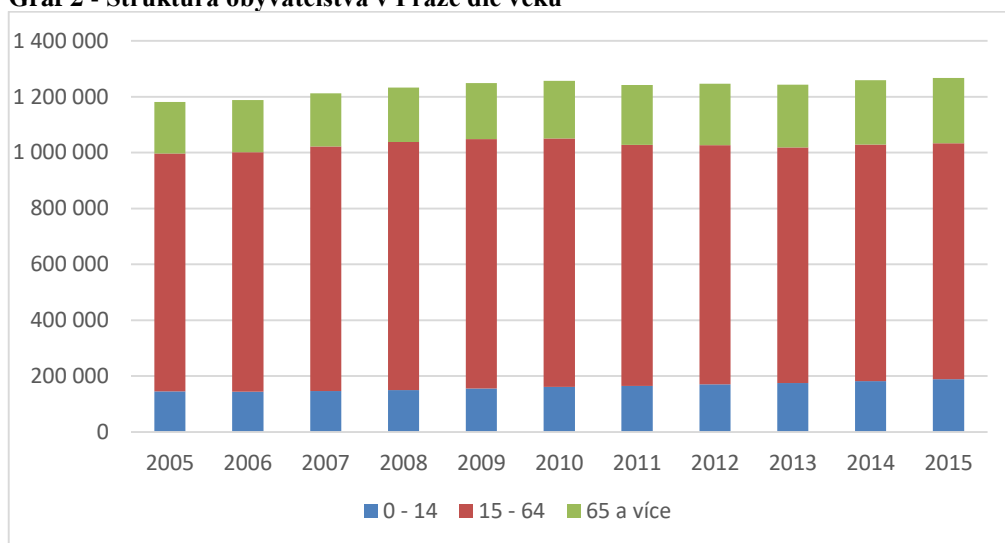
Graf 1 - Struktura obyvatel v Praze dle pohlaví



Zdroj: zpracování dle ČSÚ (data k 31.12), vlastní zpracování

Praha má ve sledovaném období průměrně 1 234 491 obyvatel. Počet obyvatel v Praze je celkem stálý a kolísání mezi roky je v řádu desetitisíců obyvatel. Nejméně obyvatel měla Praha na začátku sledovaného období, kdy počet obyvatel v prvních dvou letech sledovaného období dosahoval kolem 1 880 000 obyvatel. V roce 2007 počet obyvatel přesáhl hranici 1 200 000 obyvatel, pod kterou ve sledovaném období již neklesl. Největšího počtu obyvatel se dosáhlo v roce 2015 s počtem obyvatel 1 267 449.

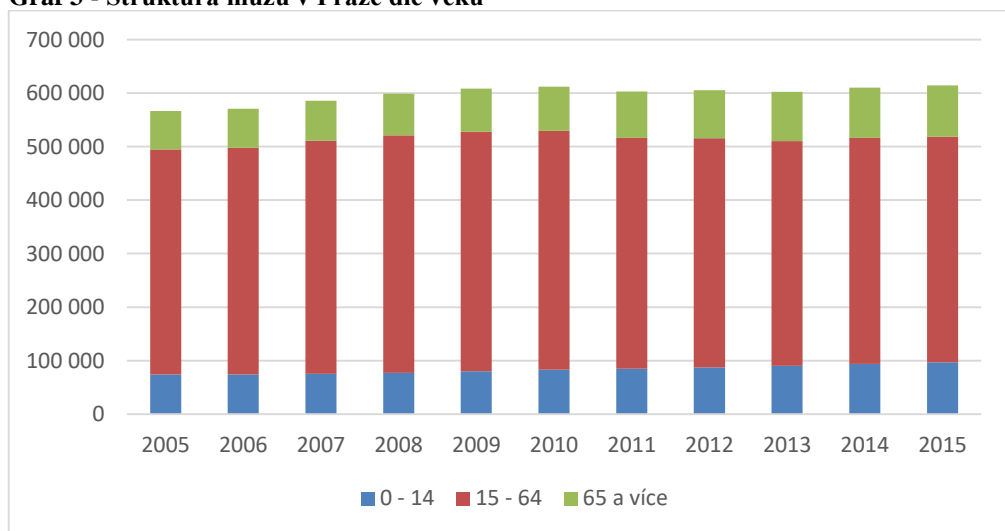
Graf 2 - Struktura obyvatelstva v Praze dle věku



Zdroj: zpracování dle ČSÚ (data k 31.12), vlastní zpracování

Graf 2 ukazuje strukturu obyvatel v Praze dle věku bez rozdílu pohlaví. Průměrný věk obyvatelstva se pohybuje kolem 42 let. Největší podíl mají obyvatelé z věkové skupiny 15 – 64 let. Ve sledovaném období je více osob v důchodovém věku, než dětí do 14 let.

Graf 3 - Struktura mužů v Praze dle věku

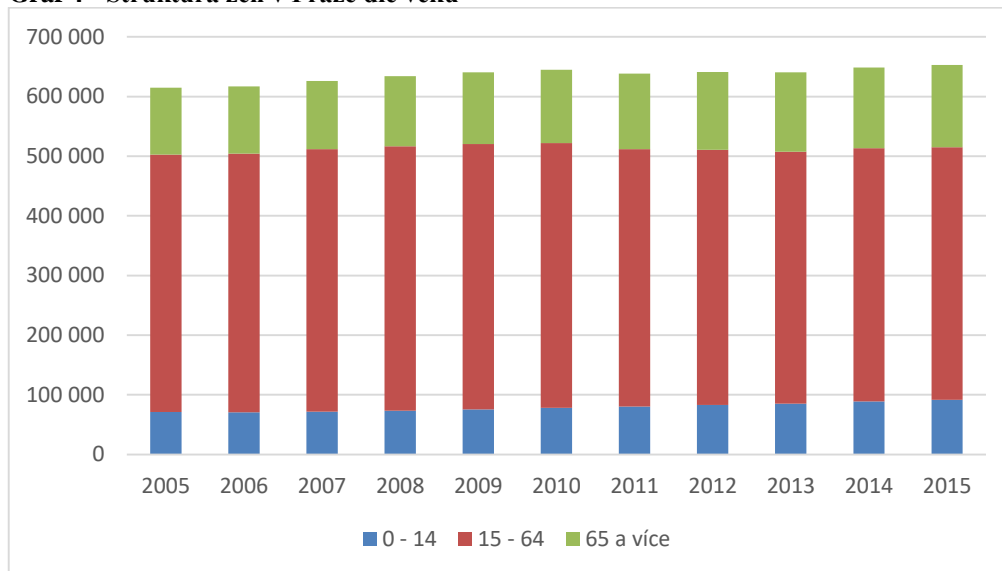


Zdroj: zpracování dle ČSÚ (data k 31.12), vlastní zpracování

V grafu číslo 3 je znázorněn vývoj počtu mužů v Praze dle věkových skupin. Na začátku sledovaného období bylo mužů o 48 127 méně než na konci sledovaného období v roce 2015. Počet mužů ve sledovaném období měl tedy rostoucí tendenci a jejich průměrný věk se pohybuje kolem 40 let. Nejvíce mužů je ve věku 15 – 64 let a zbylé dvě skupiny jsou

celkem rovnoměrně rozděleny, tedy je přibližně stejný počet chlapců do 14 let a mužů v důchodovém věku nad 65 let.

Graf 4 - Struktura žen v Praze dle věku



Zdroj: zpracování dle ČSÚ (data k 31.12), vlastní zpracování

V dalším grafu je znázorněna věková struktura žen v Praze, kdy je opět největší zastoupení ve věkové kategorii 15 – 64 let. Průměrný věk žen v hlavním městě je kolem věku 43 a je tedy vyšší než u mužů.

Z grafu je patrné, že je daleko více žen ve věku nad 65 let, než dívek do 14 let. Také z grafu vidíme, že počet dívek do 14 let a žen nad 65 let věku přibývá, ve sledovaném období mají tyto dvě věkové kategorie rostoucí charakter, zatímco počet žen ve věku 15 – 64 let klesá.

4.2 Vývoj nezaměstnanosti v Praze v období 2005 – 2015

Tabulka 1- Souhrn ukazatelů vývoje nezaměstnanosti v Praze za období 2005 - 2015

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti (%)	Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce	Pracovní místa vedená v evidenci úřadu práce	Počet uchazečů na jedno volné evidované pracovní místo	Míra registrované nezaměstnanosti (%) /Podíl nezaměstnaných osob (%)
2005	3,5	24 571	11 119	2,2	3,25
2006	2,8	21 364	16 192	1,3	2,72
2007	2,4	17 363	28 746	0,6	2,16
2008	1,9	17 433	25 002	0,7	2,14
2009	3,1	29 865	8 508	3,5	3,66
2010	3,8	33 433	5 743	5,8	4,07
2011	3,6	32 580	7 465	4,4	3,95
2012	3,1	36 771	9 994	3,7	4,52
2013*	3,1	44 922	7 299	6,2	5,14
2014*	2,5	43 499	9 426	4,6	5,03
2015*	2,8	37 218	15 016	2,5	4,20

Zdroj: zpracování dle ČSÚ (data k 31.12), vlastní zpracování

Poznámka: Hvězdičkou jsou označené roky, ve kterých se použila nová metodika podle Ministerstva práce a sociálních věcí - podíl nezaměstnaných osob.

K 31. 12. 2005 bylo v evidenci úřadu práce 24 571 nezaměstnaných osob a na jedno volné pracovní místo byly 2 uchazeči. Pracovních míst bylo 11 119. Obecná míra nezaměstnanosti byla celkem vysoká, dosahovala 3,5 % a míra registrované nezaměstnanosti dosáhla 3,25 %.

V roce 2006 nastal pokles a nezaměstnaných osob bylo 21 364, volných pracovních míst 16 192 a pouze 1 uchazeč připadl na jedno volné pracovní místo. Pokles se projevil také na obecné míře nezaměstnanosti dosahující v tomto roce 2,8 % a míře registrované nezaměstnanosti dosahující 2,72 %.

Roky 2007 a 2008 mají postupující klesající tendenci, kdy obecná míra nezaměstnanosti se v roce 2008 dostala na 1,9 % a míra registrované nezaměstnanosti na 2,14 %. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo zůstal na 1. V těchto letech také převyšoval počet volných pracovních míst počet nezaměstnaných. Zatímco nezaměstnaných bylo téměř 17 500 v obou letech, volná pracovní místa převyšovala 25 000 taktéž v obou letech.

V roce 2009 se projevila hospodářská krize i na nezaměstnanosti v Praze. Počet volných pracovních míst klesl o více než 16 000 a počet nezaměstnaných narostl o více jak 12 000. O jedno volné místo se ucházely 4 osoby. Stouply také ostatní ukazatele, obecná míra nezaměstnanosti dosahovala 3,1 % a míra registrované nezaměstnanosti 3,66 %.

Rok 2010 se projevil prohlubující se krizí a ukazatelé dále rostli. Pracovní místa klesla na počet 5 743 a počet nezaměstnaných stoup na 33 433 osob. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo stoupl na 6 osob, tedy o 2 oproti předchozímu roku. V tomto roce nadále rostlo procento obecné míry nezaměstnanosti, zvýšené na 3,8 % a míra registrované nezaměstnanosti stoupla na 4,07 %.

V roce 2011 vybrané ukazatele začaly vykazovat malé, ale pozitivní změny. Počet uchazečů o zaměstnání klesl přibližně o 1 000 osob, tedy na 32 580, naopak počet nabízených pracovních míst se zvedl o téměř 2 000 a v evidenci úřadu práce bylo nabízeno 7 465 pracovních míst. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo se snížil o 2 osoby, tedy na 4. Obecná míra nezaměstnanosti se snížila o pouhé dvě desetiny, tedy na 3,6 % a míra registrované nezaměstnanosti se snížila na 3,95 %.

V roce 2012 se zvýšil počet nezaměstnaných o 4 000, tedy na 36 771 osob. Také se zvýšil počet volných pracovních míst, a to o více než 2 000 na 9 994 a na jedno volné místo připadli stejně jako v předchozím roce 4 uchazeči. Ačkoliv se počet nezaměstnaných a počet volných pracovních míst zvýšil, procento obecné míry nezaměstnanosti se snížilo na 3,1 %. Míra registrované nezaměstnanosti se ale zvýšila na 4,52 %.

V roce 2013 se rapidně zvýšil počet nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce, téměř o 8 000, na 44 922 osob. Ačkoliv se počet nezaměstnaných v Praze zvýšil, počet pracovních míst se snížil na 7 299. Kvůli těmto výkyvům se zvýšil také počet uchazečů o 2, na jedno volné pracovní místo připadalo 6 uchazečů. Obecná míra nezaměstnanosti se udržela na stejné hodnotě jako v předchozím roce, tedy 3,1 %. Nový ukazatel podíl nezaměstnaných osob vykazoval hodnotu 5,14 %.

V roce 2014 se začaly hodnoty vyvíjet v pozitivním směru. Počet uchazečů o zaměstnání se snížil na 43 499 a volná pracovní místa přibyla o více než 2 000, tedy na 9 426 volných pracovních míst. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo se snížil na 5. I ostatní ukazatele se snížily, obecná míra nezaměstnanosti se snížila na 2,5 % a podíl nezaměstnaných osob klesl na 5,03 %.

Rok 2015 přinesl další pozitivní změny, ačkoliv se obecná míra nezaměstnanosti o pár desetín zvýšila, na 2,8 %, ostatní ukazatele měly lepší vývoj. Počet uchazečů o zaměstnání na úřadu práce klesl o 6 000, tedy na 37 218 a o 6 000 se naopak zvýšil počet nabízených pracovních míst, jejichž počet se zvýšil na 15 016. Na jedno volné pracovní místo byli 3 uchazeči, což oproti předchozímu roku byl pokles o 3 uchazeče. Procento podílu nezaměstnaných osob také klesl, a to na 4,20 %.

4.3 Vývoj nezaměstnanosti v České republice v období 2005 - 2015

Tabulka 2 - Souhrn ukazatelů vývoje nezaměstnanosti v České republice za období 2005 - 2015

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti (%)	Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce	Pracovní místa vedená v evidenci úřadu práce	Počet uchazečů na jedno volné evidované pracovní místo	Míra registrované nezaměstnanosti (%) / Podíl nezaměstnaných osob (%)
2005	7,9	510 416	52 164	9,8	8,88
2006	7,1	448 545	93 425	4,8	7,67
2007	5,3	354 878	141 066	2,5	5,98
2008	4,4	352 250	91 189	3,9	5,96
2009	6,7	539 136	30 927	17,4	9,24
2010	7,3	561 551	30 803	18,2	9,57
2011	6,7	508 451	35 784	14,2	8,62
2012	7,0	545 311	34 893	15,6	9,36
2013*	7,0	596 833	35 178	17,0	8,17
2014*	6,1	541 914	58 739	9,2	7,46
2015*	5,0	453 118	102 545	4,4	6,24

Zdroj: zpracování dle ČSÚ (data k 31.12), vlastní zpracování

Poznámka: Hvězdičkou jsou označené roky, ve kterých se použila nová metodika podle Ministerstva práce a sociálních věcí - podíl nezaměstnaných osob.

V roce 2005, rok po vstupu České republiky do Evropské unie, byla nezaměstnanost vysoká. Obecná míra nezaměstnanosti se vyšplhala na 7,9 %, míra registrované

nezaměstnanosti na 8,88 %. Pracovních míst bylo nabízeno velmi málo a na jedno volné pracovní místo připadlo 10 uchazečů.

Od roku 2006 nezaměstnanost značně klesla. Nejnižší nezaměstnanost, i za celé sledované období, nastala v roce 2007, kdy na jedno volné pracovní místo připadli 3 uchazeči. A volných evidovaných pracovních míst bylo 141 066. Také obecná míra nezaměstnanosti klesla na 5,3 %, v roce 2008 dokonce na 4,4 %.

V roce 2009 nastal ekonomický pád zaviněný světovou hospodářskou krizí, která měla následky nejen na nezaměstnanost. Počet nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce vzrostl oproti roku 2008 z 352 250 na 539 136, tedy o 186 886 osob. Firmy začaly propouštět své zaměstnance a nechtěly nabírat nové z důvodu nedostatku zakázek a objednávek. Podniky se musely velmi snažit, aby se na trhu udržely, ani tak se to některým nepovedlo a spousta podniků zkrachovala. Oproti roku 2008 počet volných míst klesl o 60 262. Také se výrazně zvýšil počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, které vzrostlo na 17 osob, což je o 13 více než v předchozím roce. Míra registrované nezaměstnanosti se zvýšila na 9,24 % a obecná míra nezaměstnanosti na 6,7 %.

I v dalších letech pocítovala ekonomika důsledky hospodářské krize. Míra registrované nezaměstnanosti se zvýšila na 9,57 %, obecná míra nezaměstnanosti na 7,3 %. Počet volných pracovních míst se snížil pouze o 124 a počet uchazečů na volné pracovní místo dokonce stoupl na 18 osob.

Ačkoliv ani v roce 2011 nedosáhla nezaměstnanost dobrých výsledků, oproti předchozím dvěma letem se snižovala. Obecná míra nezaměstnanosti se snížila na 6,7 % a míra registrované nezaměstnanosti na 8,62 %. Zaměstnavatelé začali zřejmě nabývat na síle a mohli si dovolit pomalu zaměstnávat více lidí. Počet uchazečů se snížil na 508 451 (tedy o 53 100 osob). V důsledku tohoto snížení se snížil také počet osob na 1 volné pracovní místo, a to na 14 uchazečů, tedy o 4 osoby méně než v předchozím roce.

V roce 2012, nejspíše v důsledku hrozby rozpadu eurozóny, se ekonomika opět oslabil a vliv to mělo i na nezaměstnanost. Míra registrované nezaměstnanosti opět vzrostla, na 9,36 % stejně jako obecná míra nezaměstnanosti, která dosáhla rovných 7 %. Počet registrovaných na úřadu práce stoupl na 545 311 osob (tedy téměř o 40 000 osob), nabízená

pracovní místa naopak klesla na 34 893. Na jedno volné pracovní místo se počet uchazečů o 2 zvýšil, tedy na 16 osob.

V roce 2013 pokračovala v ekonomice recese, která nedopomohla k pozitivním výsledkům. Stejně jako v předchozím roce dosáhla obecná míra nezaměstnanosti rovných 7 %. Nový ukazatel, podíl nezaměstnaných osob, dosáhl 8,17 %. Tento rok vykázal opět nárůst v počtu nezaměstnaných na téměř 600 000 osob. Počet pracovních míst v evidenci úřadu práce ale začal stoupat, vzrostl na 35 178. Tyto nárůsty způsobily i další nárůst a to na 17 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

V posledním čtvrtletí 2013 a v roce 2014 došlo k oživení české ekonomiky a to přineslo očekávaný pozitivní posun v nezaměstnanosti. O 0,9 % klesla obecná míra nezaměstnanosti, také klesl podíl nezaměstnaných osob na 7,46 %. Téměř o 55 000 osob kles počet uchazečů o zaměstnání. Podniky začaly nabízet zřejmě více pracovních míst, jejichž nabídka na úřadu práce vzrostla na 58 739 míst. Oproti předchozímu roku 2013 rapidně klesl počet uchazečů na 1 volné pracovní místo, na 9 uchazečů (to je o 8 méně než v předchozím roce).

Poslední sledovaný rok, rok 2015, dosáhl dalších skvělých pozitivních změn. Nejen že klesla obecná míra nezaměstnanosti spolu s podílem nezaměstnaných, počet nezaměstnaných se snížil téměř o 100 000 osob a nabízených volných pracovních míst téměř o 50 000 přibylo. Také počet osob na 1 volné pracovní místo se snížil, a to o 5 osob, tedy na 4 uchazeče.

4.4 Porovnání nezaměstnanosti v Praze a České republice v období 2005 - 2015

Tabulka 3 - Obecná míra nezaměstnanosti v % v krajích ČR

Obecná míra nezaměstnanosti v %												
KRAJE	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Průměr za sledované období
Česká republika	7,90	7,10	5,30	4,40	6,70	7,30	6,70	7,00	7,00	6,10	5,00	6,4
Hlavní město Praha	3,51	2,80	2,44	1,90	3,06	3,75	3,62	3,13	3,13	2,49	2,81	3,0
Středočeský kraj	5,22	4,54	3,38	2,60	4,42	5,24	5,08	4,63	5,21	5,13	3,46	4,4
Jihočeský kraj	5,02	5,10	3,29	2,63	4,28	5,30	5,52	5,70	5,19	5,85	3,99	4,7
Plzeňský kraj	5,08	4,62	3,68	3,60	6,29	5,87	5,17	4,83	5,21	5,07	3,79	4,8
Karlovarský kraj	10,91	10,17	8,24	7,60	10,91	10,82	8,54	10,48	10,21	9,04	6,70	9,4
Ústecký kraj	14,53	13,71	9,95	7,95	10,07	11,16	9,88	10,75	9,41	8,51	7,57	10,3
Liberecký kraj	6,48	7,68	6,05	4,65	7,83	6,97	7,25	9,35	8,28	6,51	5,49	7,0
Královéhradecký kraj	4,77	5,39	4,16	3,95	7,70	6,86	7,12	7,10	8,19	6,17	5,61	6,1
Pardubický kraj	5,64	5,46	4,44	3,62	6,43	7,25	5,57	7,74	8,41	6,39	4,58	6,0
Kraj Vysočina	6,77	5,32	4,65	3,27	5,67	6,92	6,44	6,36	6,73	5,57	4,73	5,7
Jihomoravský kraj	8,09	7,95	5,43	4,40	6,83	7,70	7,54	8,10	6,80	6,09	4,97	6,7
Olomoucký kraj	9,99	8,17	6,35	5,89	7,64	9,05	7,59	7,72	9,20	7,69	5,92	7,7
Zlínský kraj	9,44	7,05	5,53	3,83	7,28	8,50	7,64	7,35	6,80	6,09	4,71	6,7
Moravskoslezský kraj	13,89	11,98	8,49	7,39	9,68	10,16	9,33	9,52	9,89	8,64	8,14	9,7

Zdroj: zpracování dle ČSÚ (data k 31.12), vlastní zpracování

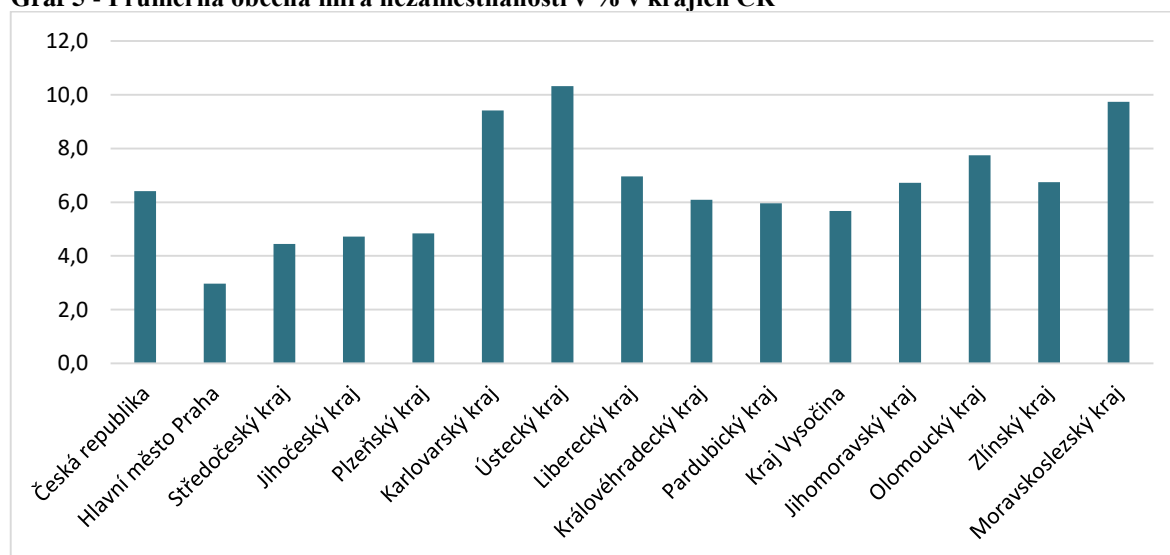
V této tabulce je uvedena obecná míra nezaměstnanosti v procentech, ve všech krajích České republiky za sledované období od roku 2005 do roku 2015.

Díky skvělým pracovním možnostem v hlavním městě, je trvale nejnižší nezaměstnanost v Praze. V roce 2008 dosáhla za celé sledované období vůbec nejnižší nezaměstnanosti, kdy obecná míra nezaměstnanosti byla necelá 2 %. Naopak nejvyšší byla v roce 2010, kdy obecná míra nezaměstnanosti dosáhla 3,75 %.

Tato nejvyšší hodnota pro Prahu zdaleka nedosahuje na tu nejnižší v krajích, kde je nezaměstnanost trvale vysoká. Jedná se například o Ústecký kraj, kde v roce 2014 dosáhla obecná míra nezaměstnanosti 14,53 %, což je téměř čtyřikrát více, než v tomtéž roce dosahovala hodnota v Praze. Nejnižší nezaměstnanost byla za sledované období v roce 2015, kdy daný ukazatel dosahoval hodnoty 7,57 % a ani tak to nedosahuje k nejvyšší hodnotě v Praze v době hospodářské krize.

Ve sledovaném období byla průměrná obecná míra nezaměstnanosti v České republice 6,4 %. Nejnižší hodnota byla v roce 2004, a to 4,40 %. Naopak nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2005, kdy obecná míra nezaměstnanosti dosahovala 7,90 %.

Graf 5 - Průměrná obecná míra nezaměstnanosti v % v krajích ČR



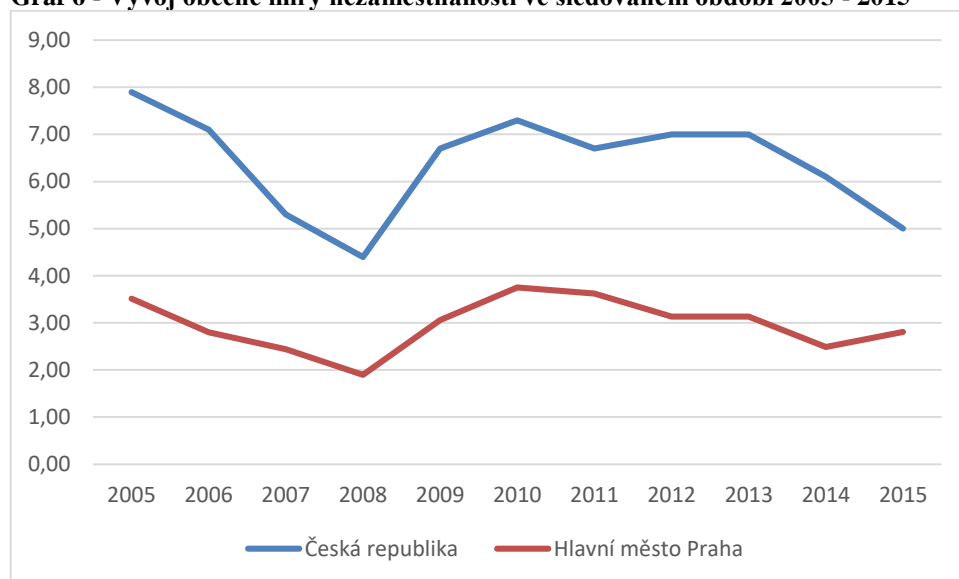
Zdroj: zpracování dle ČSÚ (data k 31.12), vlastní zpracování

Tento graf znázorňuje průměr obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích za sledované období, od roku 2005 do roku 2015.

Nejvyšší hodnoty má Ústecký, Moravskoslezský či Karlovarský kraj. V těchto krajích je za celé sledované období nejvyšší nezaměstnanost a v každém z nich je mnoho příčin. Je to například velký úpadek volných pracovních míst u velkých podniků, které naopak hodně propouštějí. Také je to malý rozdíl mezi mzdou a podporou v nezaměstnanosti, nebo také zhoršená mobilita pracovní síly.

Naopak nejnižší hodnoty jsou v Praze, jejich důvody byly analyzovány výše, ale jsou také ve Středočeském kraji. Středočeský kraj je po Praze druhý kraj s nejnižší nezaměstnaností, a to hlavně díky výhodné poloze blízko Prahy a dobré mobilitě obyvatel za prací právě do hlavního města.

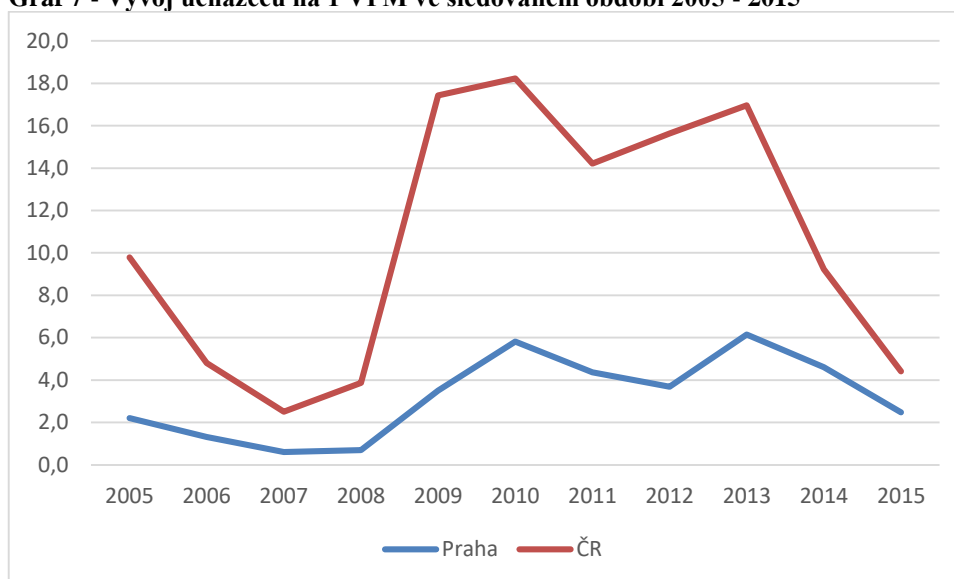
Graf 6 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti ve sledovaném období 2005 - 2015



Zdroj: zpracování dle ČSÚ (data k 31.12), vlastní zpracování

Graf 6 znázorňuje porovnání míry nezaměstnanosti v Praze a České republice. Vývoj křivek odpovídá popisovaným situacím v předchozích kapitolách, kdy nejhorší situace, byla v letech světové hospodářské krize. V Praze je obecná míra nezaměstnanosti nižší než v České republice, bylo tomu tak každý rok ve sledovaném období. Je to samozřejmě tím, že v hodnotě České republiky jsou započítávány všechny kraje, tedy i ty s nejvyššími hodnotami.

Graf 7 - Vývoj uchazečů na 1 VPM ve sledovaném období 2005 - 2015



Zdroj: zpracování dle ČSÚ (data k 31.12), vlastní zpracování

V grafu číslo 7 je znázorněn vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo. Vývoj obou křivek je podobný, tedy pokud se zhoršila ekonomická situace, hodnoty se zvýšily v Praze i v celé České republice.

Nejhorší situace byla v roce 2010 a 2013, kdy hodnoty za Českou republiku i Prahu dosahovaly maxima za sledované období. Křivky mají kolísavý charakter, po růstu hodnot v letech 2009 – 2013 začaly na konci sledovaného období opět klesat.

4.5 Dotazníkové šetření

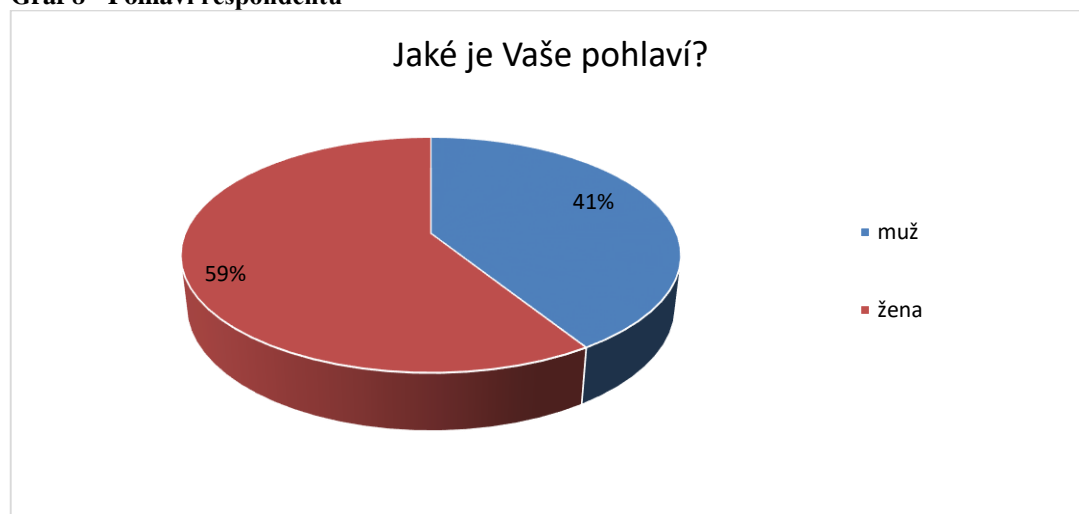
Součástí analytické části bylo také dotazníkové šetření, které bylo provedeno na základě dotazníku (viz. Příloha 1).

Dotazník obsahuje uzavřené a polootevřené otázky, a dotazník byl vyplňován respondenty dobrovolně a anonymně. Šetření bylo zaměřeno převážně na respondenty z Prahy. Dotazník byl distribuován mezi nezaměstnané na Úřadu práce na Praze 3 v písemné i v elektronické podobě.

Také byl distribuován na internetu, kde jsem dotazník umístila na sociálních sítích do vytvořené skupiny nezaměstnaných a mezi přátele a jejich známé, kteří jsou také bez zaměstnání.

4.5.1 Výsledky dotazníkového šetření

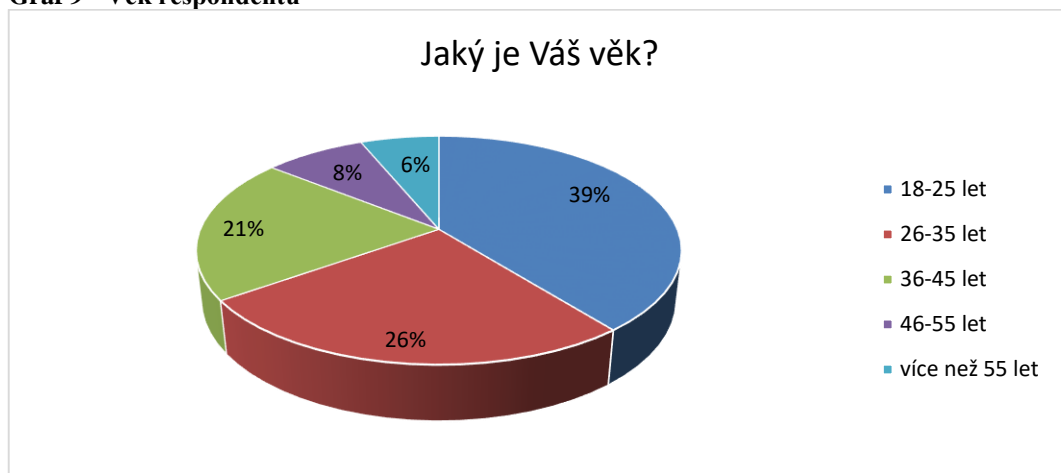
Graf 8 - Pohlaví respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 112 respondentů, z nichž bylo 66 žen a 46 mužů.

Graf 9 - Věk respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejvíce respondentů bylo ve věku 18-25 let, kteří tvořili 39 %, a mají problém se začleněním do pracovního procesu po ukončení vzdělávání. Druhá největší zastoupená skupina je ve věku 25-35 let, kteří tvořili 26 %. Naopak nejméně respondentů byly ve věku více než 55 let, tvořící 6 %, což je 7 osob.

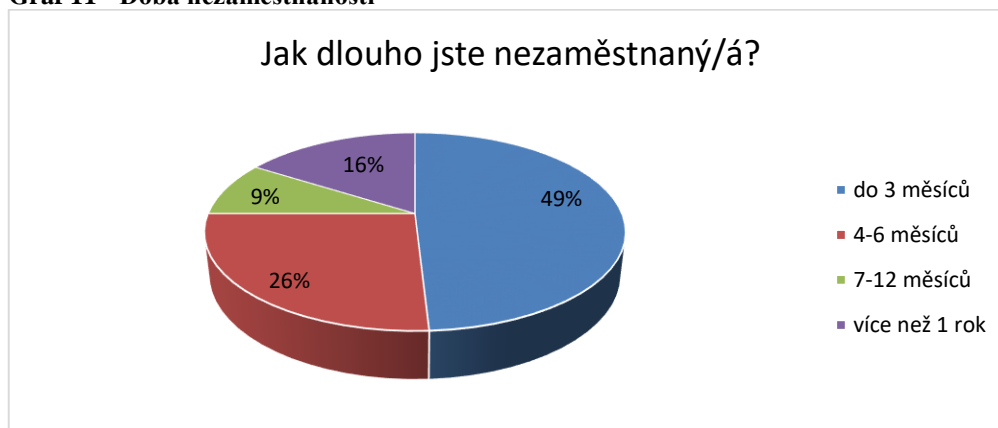
Graf 10 - Vzdělání respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Respondenti s nejvyšším vzděláním střední škola s maturitou tvořili největší část (51 %), hodně respondentů bylo také se střední školou bez maturity (24 %) a vysokoškolským vzděláním (16 %). Nejméně uchazečů bylo se základní školou a vyšším odborným vzděláním.

Graf 11 - Doba nezaměstnanosti

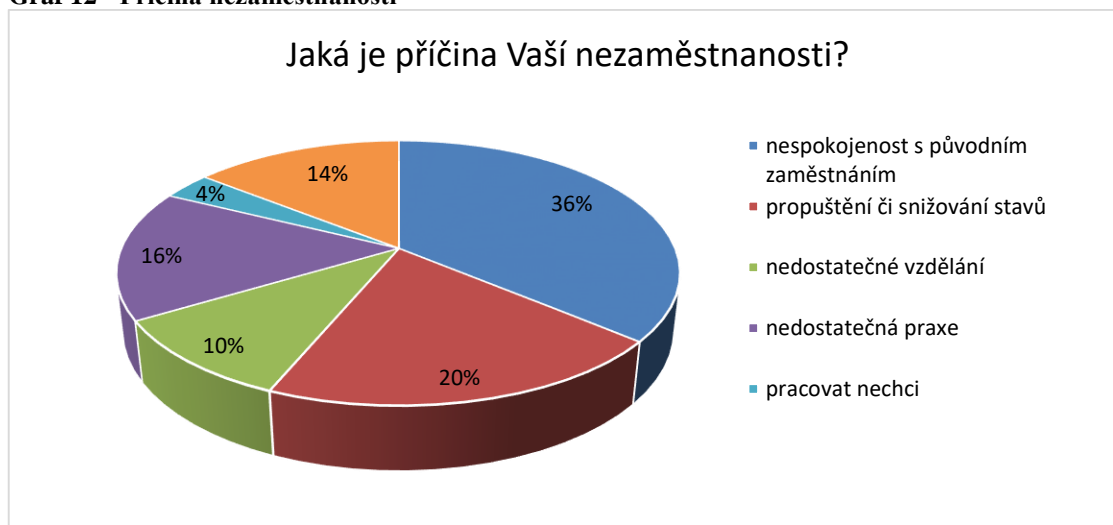


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V otázce číslo 4 byla zjišťována doba nezaměstnanosti. Téměř polovina respondentů je bez zaměstnání do tří měsíců a dalších 26 % jsou nezaměstnaní od 4 do 6 měsíců. Je to krátkodobá nezaměstnanost, která může být zaviněná sezonností některých zaměstnání či frikční nezaměstnaností, která je přirozená a značí, že ty osoby, které chtějí najít zaměstnání, ho brzy naleznou.

Dalších 9 % respondentů je nezaměstnaných od sedmi měsíců do jednoho roku a také 16 %, tedy 18 respondentů odpovědělo, že jsou dlouhodobě nezaměstnaní, tedy nezaměstnaní více než 1 rok.

Graf 12 - Příčina nezaměstnanosti

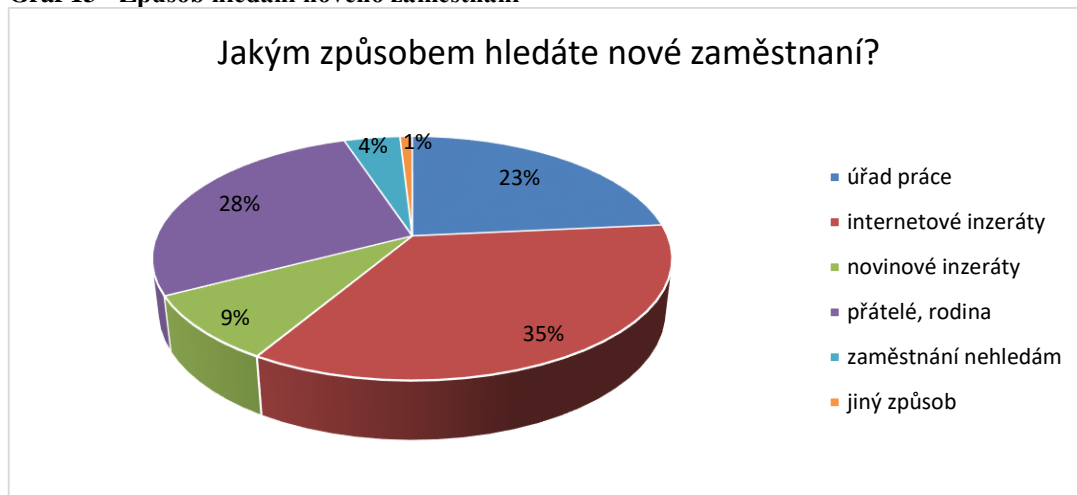


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V další otázce byla zjištěna příčina nezaměstnanosti, ve které 36 % dotazovaných odpovědělo, že příčinou je nespokojenost s původním zaměstnáním. Další velká část respondentů odpověděla, že byli propuštěni z důvodu propouštění a snižování stavů, to odpovědělo 20 %. Příčinami nezaměstnanosti bylo také nedostatečné vzdělání (10 %) nebo nedostatečná praxe (16 %). Na výběr byla také odpověď, že nechtějí pracovat a takto odpověděli 4 %.

V této otázce byla možnost otevřené odpovědi při výběru jiného důvodu, kterou využilo 14 % respondentů. Jinou příčinou byla ukončená mateřská dovolená, ukončené studium a také ukončená samostatně výdělečná činnost. Tito lidé mají problém začlenit se do pracovního procesu. Dalším důvodem bylo také kombinované studium, při kterém zřejmě nemohou sehnat vstřícného zaměstnavatele a neuzpůsobená pracovní doba při péči o dítě. Jiným důvodem nezaměstnanosti byla také starost o osobu blízkou a šikana na pracovišti a neshoda s pracovně starší kolegyní. Jeden respondent na tuto otázku nechtěl odpovědět.

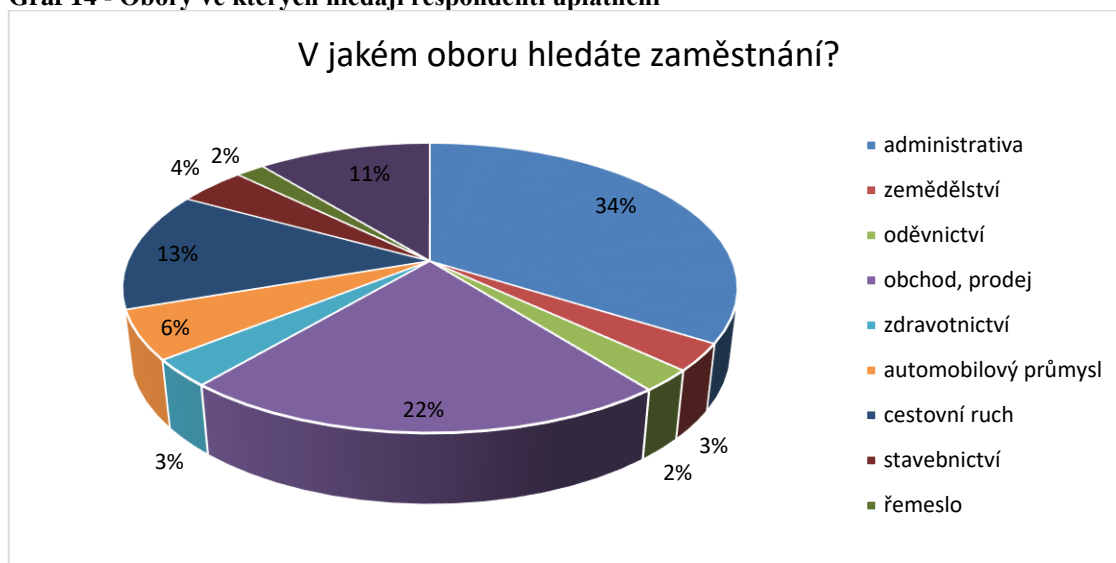
Graf 13 - Způsob hledání nového zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z tohoto grafu plyne, že nejčastějším způsobem hledání jsou internetové inzeráty (35 %) a hledání pomocí rodiny a přátel (28 %). Pomocí úřadu práce hledá zaměstnání 23 % respondentů a pomocí novinových inzerátů 9 %. Další 4 % odpovídajících zaměstnání nehledá a jsou spokojeni se situací bez zaměstnání. Poslední 2 respondenti na tuto otázku neodpověděli.

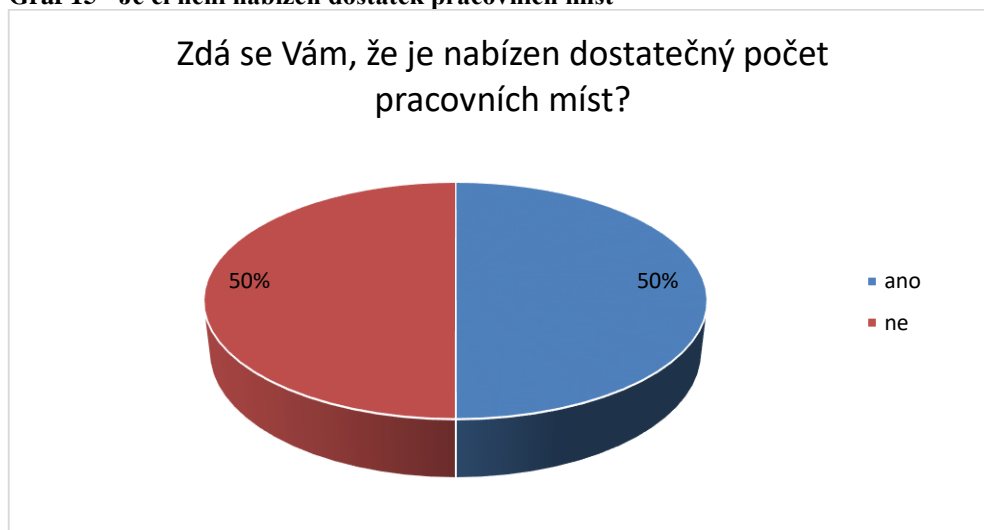
Graf 14 - Obory ve kterých hledají respondenti uplatnění



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V otázce číslo 7 bylo zjišťováno, v jakých oborech by se respondenti chtěli uplatnit. Nejvíce respondentů by rádo pracovalo v administrativě (34 %) a v oboru obchod, prodej (22 %). Další častá odpověď byl také cestovní ruch (13 %) a 11 % využilo otevřené odpovědi a chtějí pracovat v jiných, než nabízených oborech. Jiná hledaná zaměstnání jsou kuchař, ostraha, úklid, marketing, účetnictví, floristika, školství a také elektrotechnologie. Jeden respondent na tuto otázku neodpověděl a jeden respondent odpověděl, že chce být dealer drog. Tato odpověď byla zřejmě od respondenta, který na tuto otázku nechtěl odpovědět, nebo zaměstnání opravdu nehledá.

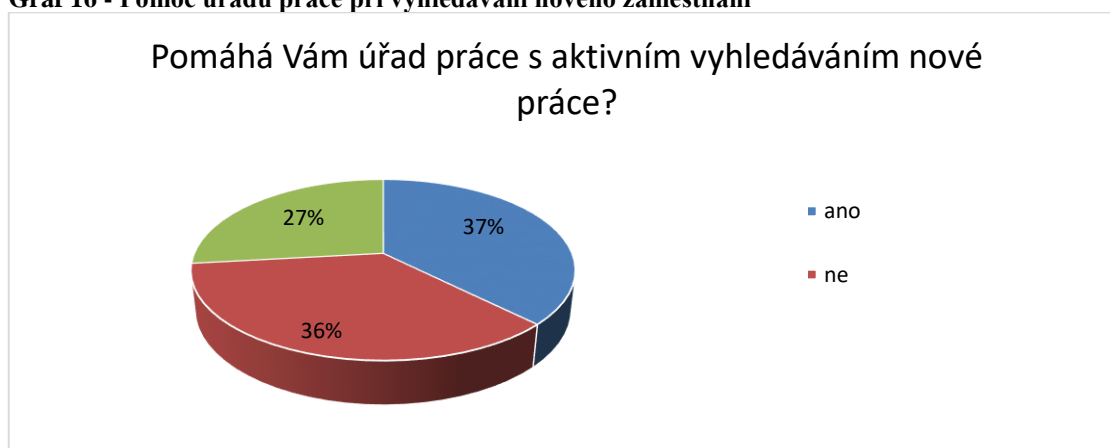
Graf 15 - Je či není nabízen dostatek pracovních míst



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Na otázku číslo 8 respondenti odpověděli rovnoměrně, že je i není dostatek volných pracovních míst. Celkem 56 respondentů na tuto otázku odpovědělo, že je nabízen dostatek volných pracovních míst a 56 respondentů odpovědělo opak, tedy že není dostatek volných pracovních míst.

Graf 16 - Pomoc úřadu práce při vyhledávání nového zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V této otázce byla odpověď opět v celku rovnoměrná. Na tuto otázku odpovědělo 27 % dotazovaných, že nejsou ani v evidenci úřadu práce.

Ostatní dotazovaní odpovídali z 37 %, že úřad práce jim pomáhá při vyhledávání nové práce a naopak 36 % dotazovaných má pocit, že jim úřad práce velmi nepomáhá při hledání nového zaměstnání.

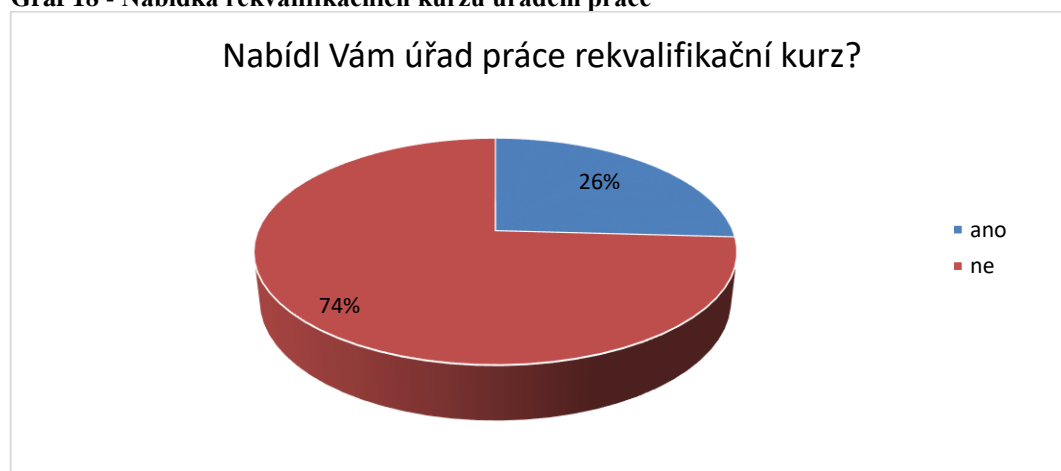
Graf 17 - Zájem o rekvalifikační kurz



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka číslo 10 zjišťovala, jaký je zájem o rekvalifikační kurz. Více respondentů odpovědělo, že zájem nemá (47 %), druhá část respondentů by takovou možnost využila (41 %) a třetí část se rekvalifikačního kurzu již zúčastnila (12 %).

Graf 18 - Nabídka rekvalifikačních kurzů úřadem práce



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z tohoto grafu plyne, že pouhé 26 % respondentů úřad práce nabídl rekvalifikační kurz, ačkoliv z předchozího grafu vidíme, že zájem je o něj větší. Dalších 74 % respondentů tedy odpovědělo, že úřad práce jim rekvalifikační kurz nenabídl.

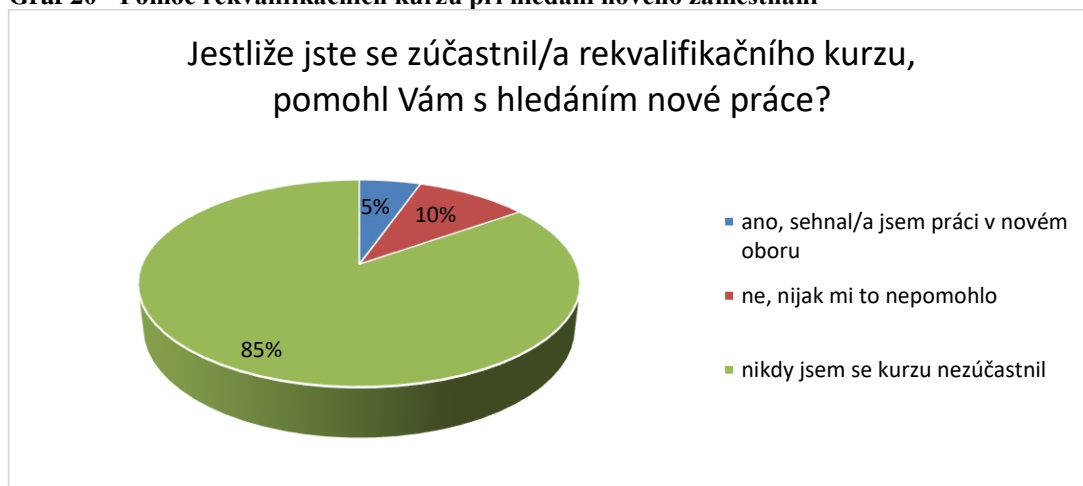
Graf 19 - Typy absolvovaných rekvalifikačních kurzů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Na tuto otázku odpovědělo 19 respondentů, že absolvovalo rekvalifikační kurz. Někteří respondenti neabsolvovali pouze jeden, ale více rekvalifikačních kurzů. Nejvíce absolvovaných kurzů bylo z oblasti ekonomiky a účetnictví a také řidičské průkazy.

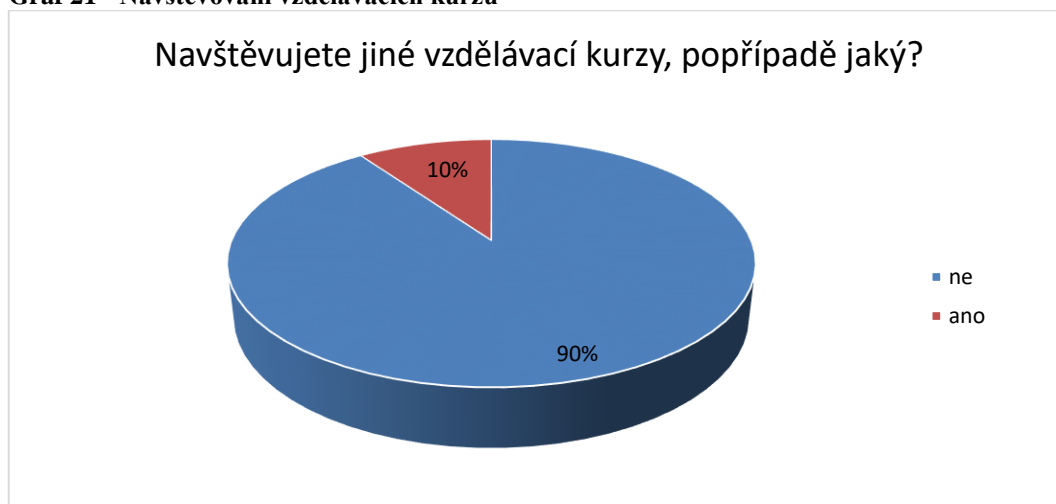
Graf 20 - Pomoc rekvalifikačních kurzů při hledání nového zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že respondentům, kteří absolvovali rekvalifikační kurz, v hledání nového zaměstnání velmi nepomohl. Takto odpovědělo 10 % a dalších 5 % z celkového množství respondentů našlo uplatnění v novém oboru.

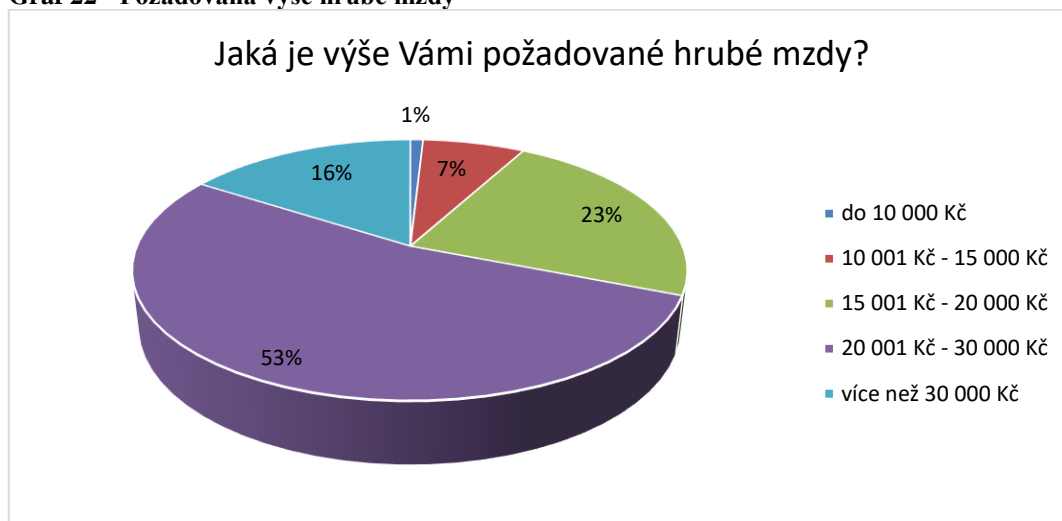
Graf 21 - Navštěvování vzdělávacích kurzů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázkou číslo 14 bylo zjišťováno, zda dotazovaní navštěvují jiný vzdělávací kurz a pouhých 10 % odpovědělo, že ano. Navštěvují jazykové kurzy, nejčastěji studují anglický jazyk, ale také německý jazyk. Dále také respondenti navštěvují kurzy účetnictví, daňové kurzy a kurz marketingu.

Graf 22 - Požadovaná výše hrubé mzdy

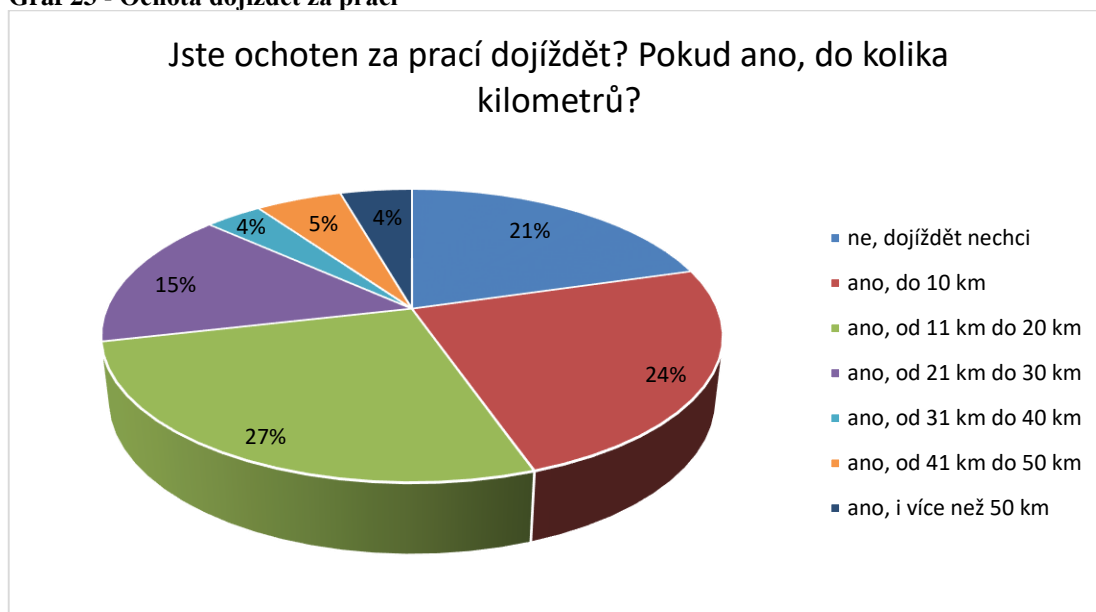


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Tento graf znázorňuje, že nejčastěji požadovaná výše hrubé mzdy je v rozmezí 20 001 - 30 000 Kč, takto odpověděla více než polovina respondentů (53 %).

Dalších 16 % požaduje hrubou mzdu vyšší než 30 000 Kč a 23 % dotazovaných se spokojí s hrubou mzdou v rozmezí 15 001 - 20 000 Kč. Ostatních 8 % respondentů se spokojí s hrubou mzdou nižší než 15 000 Kč.

Graf 23 - Ochota dojíždět za prací

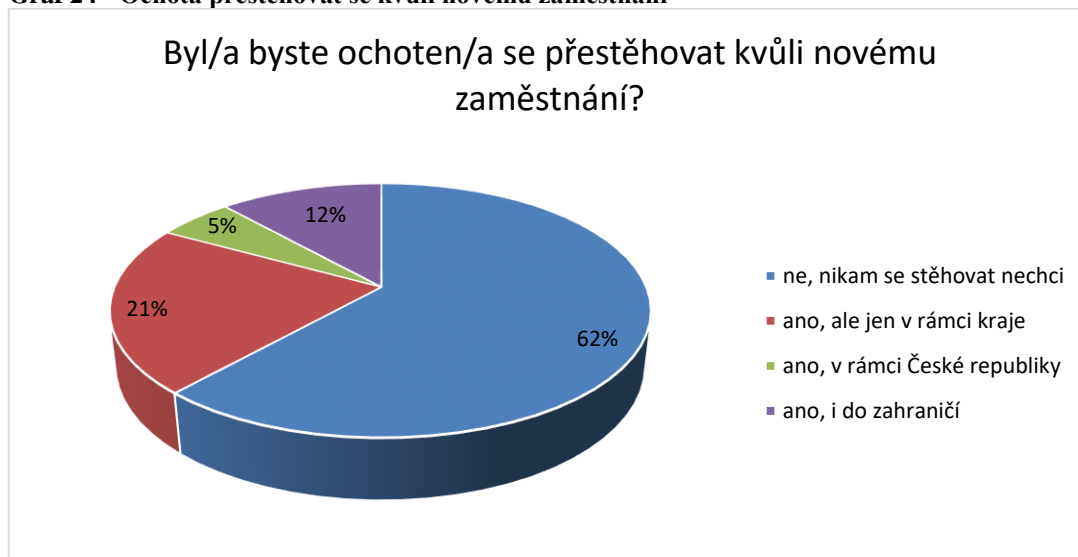


Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Předposlední otázka zjišťovala ochotu dojíždět za prací, která je vysoká, ačkoliv 21 % dotazovaných odpovědělo, že nechtějí dojíždět.

Nicméně dalších 24 % dotazovaných jsou ochotni dojíždět do 10 km a dalších 27 % je ochotno dojíždět do 20 km. Někteří respondenti jsou ochotni dojíždět i více než 20 km.

Graf 24 - Ochota přestěhovat se kvůli novému zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Poslední otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na ochotu přestěhovat se za zaměstnáním. Více než polovina respondentů není ochotna se přestěhovat, takto odpovědělo 62 %.

Dalších 21 % respondentů by se přestěhovala jen v rámci kraje a 5 % by bylo ochotno se přestěhovat v rámci České republiky. Posledních 12 % je ochotno se kvůli novému zaměstnání přestěhovat i do zahraničí.

4.6 Zhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo součástí analytické části a zúčastnilo se ho 112 osob. Dotazník byl poskytován v papírové podobě na úřadu práce a elektronicky taktéž na úřadě práce a na sociálních sítích. Většina respondentů dosahovala věku nejvýše 45 let a největší část z nich tvořili respondenti ve věku 18-25 let, kteří tvořili 39 %.

Více než polovina dotazovaných je nezaměstnaná krátkodobě, tedy bez zaměstnání jsou maximálně 6 měsíců. Ačkoliv je to pro respondenty nepříjemná životní situace, pro vyhodnocení je to pozitivní zpráva, jelikož krátkodobá nezaměstnanost nevede ke ztrátě zájmu o práci, ztrátě pracovních návyků a morálky a také nemají velký problém se začleněním do nového pracovního prostředí.

Nejvíce respondentů jako důvod odchodu ze zaměstnání uvedlo nespokojenost s původním zaměstnáním, také dotazník vyplnili dva respondenti, kteří uvedli, že důvod jejich odchodu byla šikana na pracovišti od vedoucího. Ze 112 je to celkem nepříznivá situace, protože polovina uchazečů nemá zaměstnání kvůli nepříznivým podmínkám v předchozím zaměstnání.

Dotazníkové šetření také poukázalo na fakt, jak malá informovanost je o možnosti rekvalifikačních kurzů. Pouhých 13 respondentů odpovědělo, že rekvalifikační kurz absolvovalo a pouhým 29 respondentům byl rekvalifikační kurz nabídnut úřadem práce. Také není pozitivní fakt, že jen 6 uchazečů bylo spokojeno s rekvalifikačním kurzem a sehnali práci v novém oboru.

Z dotazníkového šetření a také z informací, které poskytli respondenti na úřadu práce, vyplynulo, že není velká spokojenost s činností tohoto úřadu. Tato nespokojenost pramení z faktu, že mnohdy jsou návštěvy úřadu práce povinné jen z důvodu kontroly nezaměstnaných, požadování dodání nějakého dokumentu či podpisu, ale netýkají se zprostředkování nového zaměstnání.

4.7 Návrhy a doporučení

Jak již bylo uvedeno výše, nespokojenost s činností úřadu práce je celkem vysoká a na základě informací přímo od zaměstnankyně úřadu práce zřejmě oprávněná. Samozřejmě mají zaměstnanci ÚP mnoho práce, ale bylo by zapotřebí se všem klientům adekvátně věnovat a naplňovat cíl a očekávání tohoto úřadu. Nejmenovaná zaměstnankyně například uvedla, že kvůli velkému objemu práce s řešením problémů kolem romských občanů, kteří jsou na úřadu práce registrováni, mnohdy i 15 let, se nemůže věnovat například nezaměstnaným, kteří by konzultace a nějakou pomoc uvítali také. Rozhodně by bylo na místě zlepšit komunikaci a aktivní přístup vůči všem nezaměstnaným registrovaných na úřadu práce. Nezaměstnaným by lepší přístup jistě pomohl a motivoval je více k nalezení nového zaměstnání.

Je potřeba řešit také situaci kolem rekvalifikačních kurzů. Úřad práce mnohdy ani nemůže kurzy nabízet, protože na ně nejsou finanční prostředky. Dle výsledků dotazníkového šetření je to zřejmě častá situace, vzhledem k počtu respondentů, kteří o této možnosti nebyli informováni. Na integrovaném portálu MPSV je také uvedeno, že ve všech případech je nejdříve prioritní nalézt zaměstnání bez rekvalifikace. Málo nezaměstnaných ale ví, že nemusí čekat na návrh úřadu práce. Rekvalifikační kurz si může najít nezaměstnaný také sám, a pokud tam bude uvedeno, že je kurz akreditovaný MŠMT a hrazený úřadem práce, může také zažádat o uhrazení ÚP. Musí to ale schválit komise a existuje mnoho dalších podmínek, o tom všem by měl právě ÚP informovat své klienty.

Všechna tato fakta a podmínky by měly být sdělovány uchazečům co nejdříve, protože kurz také zabere nějaký čas a prodlužuje dobu nezaměstnanosti. Souvisí to s informacemi výše, že zaměstnanci úřadu práce by měli být více aktivní a více se věnovat klientům. Bohužel v tomto případě je brán více ohled na státní rozpočet než na pomoc nezaměstnaným.

Rekvalifikační kurz by měl být nabízen zejména lidem, kteří patří do rizikových skupin, starší lidé a lidé bez kvalifikace, kterým by to pomohlo, a v očích zaměstnavatelů by mohli stoupnout na ceně. Starším lidem by pomohlo, kdyby se zlepšili v počítačové gramotnosti, kterou dnešní zaměstnavatelé vyžadují téměř u všech zaměstnání. A také by měl být nabízen lidem se základním vzděláním, kteří těžko hledají uplatnění téměř ve všech oborech.

Dále by bylo dobré, aby se zlepšily pracovní podmínky ženám s dětmi. Práce na plný úvazek je pro tyto ženy prakticky nesplnitelná a málo zaměstnavatelů vychází vstříc jejich potřebám. Řešením by byla práce na částečný úvazek nebo možnost práce z domova, která by byla výhodná i ze strany podniku. Zaměstnavatel by získal mnohdy kvalitní pracovní sílu a ženy by zlepšily finanční i sociální situaci v domácnosti.

Také by byla potřeba zaměřit se na dlouhodobě nezaměstnané a jejich podporu v nezaměstnanosti. Podpory a dávky jsou mnohdy téměř na stejné úrovni, jako mzda, kterou by v daném kraji obdrželi. Některým nezaměstnaným finanční prostředky obdržené od státu na jejich potřeby stačí, tudíž nemají potřebu hledat si zaměstnání. Snížení podpory v nezaměstnanosti by mohlo mnohé nezaměstnané motivovat k nalezení zaměstnání.

5 Závěr

Tématem bakalářské práce je vývoj nezaměstnanosti v regionu Praha v porovnání s Českou republikou a cílem bylo popsat a porovnat vývoj v Praze a České republice ve sledovaném období 2005 – 2015.

První část byla zaměřena na vymezení a vysvětlení pojmů související s nezaměstnaností na základě odborných literárních zdrojů a také některých internetových zdrojů. Nezaměstnanost je situace na trhu, kdy část obyvatelstva nemá z různých příčin zaměstnání a není na trhu vyrovnaná poptávka a nabídka práce. Byly zde popsány metody používané pro vyjádření nezaměstnanosti v České republice, kterými jsou obecná míra nezaměstnanosti, používaná ČSÚ a podíl nezaměstnaných osob, který poskytuje MPSV od roku 2013. Byly popsány příčiny, druhy a dopady nezaměstnanosti a také popsány kritické skupiny nezaměstnaných, ve kterých jsou lidé, kteří snadno ztratí stávající zaměstnání a těžko získají zaměstnání nové. Také zde byla popsána aktivní a pasivní politika a nástroje, které stát pro uplatňování těchto politik státu používají. Na konci první části mé bakalářské práce byla popsána charakteristika hlavního města Prahy a byly popsány silné stránky, slabé stránky a také příležitosti a hrozby tohoto regionu z hlediska hledání a uplatnění se v zaměstnání.

První polovina analytické části se zabývá vývojem nezaměstnanosti v Praze ve sledovaném období 2005 – 2015 pomocí vybraných ukazatelů, kterými byly obecná míra nezaměstnanosti, počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP, pracovní místa v evidenci ÚP, počet uchazečů na jedno volné pracovní místo a podíl nezaměstnaných osob (před rokem 2013, míra registrované nezaměstnanosti). Sledované období začalo celkem vysokými hodnotami všech ukazatelů, které se postupně vylepšovaly. Zhoršení přišlo s příchodem světové hospodářské krize v roce 2009 a v dalším roce, v roce 2010, dosahovala většina ukazatelů nejvyšších hodnot za celé sledované období. Roky 2011 a 2012 přinášely pozitivní výsledky a ukazatele dosahovaly lepších hodnot. Rok 2013 přinesl zakolísání a rapidně se zvýšil počet nezaměstnaných v evidenci ÚP. Konec sledovaného období ale opět přinesl pozitivně vyvíjející se ukazatele a v roce 2015 dosahovaly skvělých hodnot, například obecná míra nezaměstnanosti byla nejnižší za celé sledované období.

V první polovině byl také na základě stejných ukazatelů popsán vývoj i v České republice. Tedy z průměrů za celou Českou republiku byl popsán vývoj těchto ukazatelů, který měl podobný průběh jako v Praze. To poukázalo na fakt, že ekonomický vývoj má vliv na nezaměstnanost ve všech krajích České republiky a kolísání nezaměstnanosti je ve všech krajích velmi podobný. Pokračování první poloviny analytické části totiž ukazuje, že za sledované období se nestalo, že zatímco by v jednom kraji klesla nezaměstnanost, v druhém se rapidně zvýšila.

Dále byl tedy na základě obecné míry nezaměstnanosti sledován stav ve všech krajích České republiky ve sledovaném období pomocí vytvořené tabulky a grafu. Z těch byl porovnán stav Prahy s Českou republikou a vyplynulo, že Praha je dlouhodobě kraj s nejnižší mírou nezaměstnanosti, díky své poloze a skvělým pracovním příležitostem.

V druhé polovině analytické části bylo popsáno vlastní dotazníkové šetření zaměřené na příčiny nezaměstnanosti, zájmu a informovanosti o rekvalifikačních kurzech a dalších aspektech spojených s nezaměstnaností. Dotazník vyplnilo celkem 112 respondentů, dobrovolně a anonymně. Respondenti byli převážně z Prahy a na dotazník nejvíce odpovídali lidé z věkové kategorie 18 - 25 let (39 %) a 26 - 35 let (26 %).

Největší část respondentů odpověděla, že jsou bez zaměstnání méně než 3 měsíce (49 %) a dalších 26 % je bez zaměstnání do 6 měsíců. Z dotazníku vyplynulo, že polovina lidí nemá zaměstnání díky nevyhovujícím podmínkám v předchozím zaměstnání, díky kterým byli nespokojeni s prací a nyní jsou nezaměstnaní.

Největším cílem tohoto dotazníku bylo zjistit podvědomí a zájem nezaměstnaných o rekvalifikační kurz a výsledky nebyly velmi příznivé. Pouze 13 respondentů absolvovalo rekvalifikační kurz, dalších 46 respondentů by o něj v případě nabídky mělo zájem a 53 uchazečů by tuto možnost odmítlo. Dotazník také zjišťoval, zda ÚP vůbec tento kurz nabízí a výsledek není příznivý, protože byl nabídnut pouze 29 uchazečům, ostatní respondenti o této možnosti nevědí. Rekvalifikační kurz pomohl najít nové zaměstnání šesti uchazečům, kteří jsou v současné době ale opět na úřadu práce a nemohou najít své uplatnění. Dále také byla zjištěna mála ochota přestěhovat se za prací, kdy 62 % dotazovaných odpovědělo, že kvůli novému zaměstnání by se nepřestěhovali.

Dotazníkové šetření je v další části zhodnoceno a nejdůležitější výsledky jsou shrnuty. Také bylo vyhodnoceno a navrhuto řešení ohledně činnosti zaměstnanců ÚP a jejich nabízení rekvalifikačních kurzů.

6 Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje

BLAŽEK, Jiří, 1996. *Základy ekonomie*. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Brno: Doplněk. 224 s. ISBN 80-210-1443-1.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, 2010. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana, 2014. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

FUCHS, Kamil, TULEJA, Pavel, 2003. *Základy ekonomie*. Praha: Ekopress. 347 s. ISBN 80-861-1974-2.

JÍROVÁ, Hana, 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická. 95 s. ISBN 80-707-9635-9.

JUREČKA, Václav a kol., 2013. *Makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada. 352 s. ISBN 978-80-247-4386-8.

KEŘKOVSKÝ, Miloslav, 2004. *Ekonomie pro strategické řízení: teorie pro praxi*. Praha: C.H. Beck. 184 s. ISBN 80-717-9885-1.

KREBS, Vojtěch, DURDISOVÁ, Jaroslava, POLÁKOVÁ, Olga, ŽIŽKOVÁ, Jana, 1997. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia. 328 s. ISBN 80-859-6333-7.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). Praha: Sociologické nakladatelství. 152 s. ISBN 80-901-4249-4.

MATOUŠEK, Oldřich, KODYMOVÁ, Pavla, KOLÁČKOVÁ, Jana, 2005. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

PAVELKA, Tomáš, LÖSTER, Tomáš, MAKOVSKÝ, Petr, LANGHAMROVÁ, Jana, 2011. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. Slaný: Melandrium. 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8.

Internetové zdroje:

435/2004 Sb., ZÁKON ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti, *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2017-01-23]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF

Hlavní město Praha, *Praha.cz* [online]. [cit. 2017-02-13]. Dostupné z:
<http://www.praha.cz/mesto-praha/hlavni-mesto-praha>

Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - prosinec 2016, 2017. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-01-15]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2016>

Statistická ročenka Hl. m. Prahy - 2016, 2017. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-02-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-hl-m-prahy-2016>

SWOT analýza aktualizované RIS HMP, ©2012-2015. *Regionální inovační strategie hlavního města Prahy* [online]. [cit. 2017-02-13]. Dostupné z:
http://www.rishmp.cz/jnp/cz/dokumenty/swot_analyza.html

Swot analýza, *Portál hlavního města Prahy* [online]. [cit. 2017-02-13]. Dostupné z:
http://www.monet.cz/strategplan/PDF/cesky/cz_3.pdf

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-03-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vyukyzy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

Veřejná databáze. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-01-21]. Dostupné z:
[https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf;jsessionid=Ii28nqRld7Y8qqWBrZHp3c2e38mm
QVIQ461c1Pnzk_U_EqVCIVBU!687450078?page=statistiky](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf;jsessionid=Ii28nqRld7Y8qqWBrZHp3c2e38mmQVIQ461c1Pnzk_U_EqVCIVBU!687450078?page=statistiky)

Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti, 2012. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2017-01-15]. Dostupné z:
[https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20
121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

7 Přílohy

Příloha 1 - Dotazníkové šetření

DOTAZNÍK – NEZAMĚSTNANOST

Dobrý den,

jmenuji se Michaela Libotovská a studuji 3. ročník České zemědělské univerzity v Praze. Ráda bych Vás tímto požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který mi poslouží ke zpracování praktické části mé bakalářské práce. Dotazník je zaměřen na analýzu nezaměstnanosti v České republice. Vámi vyplněný dotazník je zcela anonymní, slouží pouze ke statistickým údajům mé práce.

Děkuji Vám za ochotu při vyplňování dotazníku.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- a) muž
- b) žena

2. Jaký je Váš věk?

- a) 18 – 25 let
- b) 26 – 35 let
- c) 36 – 45 let
- d) 46 – 55 let
- e) více než 55 let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní škola
- b) střední škola bez maturity
- c) střední škola s maturitou
- d) vyšší odborné vzdělání
- e) vysokoškolské vzdělání

4. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

- a) do 3 měsíců
- b) 4 - 6 měsíců
- c) 7 - 12 měsíců
- d) více než 1 rok

5. Jaká je příčina Vaší nezaměstnanosti?

- a) nespokojenost s původním zaměstnáním
- b) propuštění či snižování stavů
- c) nedostatečné vzdělání
- d) nedostatečná praxe
- e) pracovat nechci
- f) jiný důvod

6. Jakým způsobem hledáte nové zaměstnání?

- a) úřad práce
- b) internetové inzeráty
- c) novinové inzeráty
- d) přátelé, rodina
- e) zaměstnání nehledám
- f) jiný způsob

7. V jakém oboru hledáte zaměstnání?

- a) administrativa
- b) zemědělství
- c) oděvnictví
- d) obchod, prodej
- d) zdravotnictví
- e) automobilový průmysl
- f) cestovní ruch
- g) stavebnictví
- h) řemeslo

i) jiné

8. Zdá se Vám, že je nabízen dostatečný počet pracovních míst?

a) ano

b) ne

9. Pomáhá Vám úřad práce s aktivním vyhledáváním nové práce?

a) ano

b) ne

c) nejsem veden/a na úřadu práce

10. V případě možnosti rekvalifikačního kurzu, měl/a byste o něj zájem?

a) ano

b) ne

c) již jsem rekvalifikační kurz absolvoval/a

11. Nabídl Vám úřad práce rekvalifikační kurz?

a) ano

b) ne

12. Jestliže jste se zúčastnil/a rekvalifikačního kurzu, jaký typ jste absolvoval/a?

a) počítačové kurzy

b) kurzy svařování

c) řidičské průkazy

d) vysokozdvížné vozíky

e) kurzy v oblasti ekonomiky a účetnictví

f) kurzy v sociální oblasti

g) kurzy v oblasti elektro

h) ochrana osob a majetku

i) jiný

j) nikdy jsem se kurzu nezúčastnil

13. Jestliže jste se zúčastnil/a rekvalifikačního kurzu, pomohl Vám s hledáním nové práce?

- a) ano, sehnal/a jsem práci v novém oboru
- b) ne, nijak mi to nepomohlo
- c) nikdy jsem se kurzu nezúčastnil

14. Navštěvujete jiné vzdělávací kurzy, popřípadě jaký? (například jazykový kurz, kurz účetnictví, ...)

- a) ne
- b) ano,

15. Jaká je výše Vámi požadované hrubé mzdy?

- a) do 10 000 Kč
- b) 10 001 Kč – 15 000 Kč
- c) 15 001 Kč – 20 000 Kč
- d) 20 001 Kč – 30 000 Kč
- e) více než 30 000 Kč

16. Jste ochoten za práci dojíždět? Pokud ano, do kolika kilometrů?

- a) ne, dojíždět nechci
- b) ano, do 10 km
- c) ano, od 11 km do 20 km
- d) ano, od 21 km do 30 km
- e) ano, od 31 km do 40 km
- f) ano, od 41 km do 50 km
- g) ano, i více než 50 km

17. Byl/a byste ochoten/a se přestěhovat kvůli novému zaměstnání?

- a) ne, nikam se stěhovat nechci
- b) ano, ale jen v rámci kraje
- c) ano, v rámci České republiky
- d) ano, i do zahraničí