

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Vývoj nezaměstnanosti ve vybraném regionu - Praha

Markéta Pavlová

© 2017 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Markéta Pavlová

Provoz a ekonomika

Název práce

Vývoj nezaměstnanosti ve vybraném regionu – Praha

Název anglicky

The Development of Unemployment in a Selected Region – Prague

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je analýza trhu práce a zhodnocení vývoje ukazatelů nezaměstnanosti v Praze od roku 2005 do roku 2015. Následně porovnání situace na trhu práce v hlavním městě s celou Českou republikou a najít možná řešení nezaměstnanosti.

Metodika

Teoretická část bude zpracována deskriptivní metodou na základě informací získaných z odborné literatury. V praktické části bude provedena analýza nezaměstnanosti v Praze. Poté bude použita metoda komparace nezaměstnanosti v Praze s Českou republikou. Data budou shromážděna z dostupných informačních zdrojů.

Doporučený rozsah práce

50 – 60 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, trh práce, politika nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, úřad práce, znevýhodněné skupiny, Ministerstvo práce a sociálních věcí, projekty proti nezaměstnanosti, zaměstnavatelé, dopady nezaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

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

HOLMAN, R., *Makroekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-764-2.

MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.

NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.

SAMUELSON, PAUL A., NORDHAUS, WILLIAM D., *Ekonomie* 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2010, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

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

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

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 13. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vývoj nezaměstnanosti ve vybraném regionu – Praha" 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 literatury 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 15. 3. 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Josefu Brčákovi, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky při vypracování bakalářské práce.

Vývoj nezaměstnanosti ve vybraném regionu - Praha

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá vývojem nezaměstnanosti v Praze a následně srovnání situace s celou Českou republikou.

V teoretické části je obsaženo vysvětlení základních pojmů např. trh práce, nezaměstnanost a její druhy, dopady nezaměstnanosti na ekonomiku a na společnost. Závěr teoretické části obsahuje přiblížení aktivní a pasivní státní politiky zaměstnanosti, činnosti a funkce Ministerstva práce a sociálních věcí a také úřadů práce. Teoretická část je zpracována na základě informací z odborné literatury.

Vlastní práce je věnována charakteristice vybraného kraje a následnému zjištění, jak se vyvíjí míra nezaměstnanosti v Praze v letech 2005 až 2015. Dále zahrnuje vývoj nezaměstnanosti dle různých hledisek, jako je například nezaměstnanost podle vzdělanosti, zaměstnávání cizinců v Praze. Následně jsou poznatky vývoje nezaměstnanosti v Praze porovnány s Českou republikou. Práce zahrnuje grafy a tabulky k lepšímu znázornění situace na trhu práce. Dále jsou zde uvedeny realizované projekty státní politiky zaměstnanosti, které byly uskutečněny za účelem snížení nezaměstnanosti v Praze. Praktická část byla vypracována zejména na základě informací Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Závěr praktické části obsahuje možné návrhy na řešení nezaměstnanosti ve vybraném regionu.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, politika nezaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, úřad práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí, projekty proti nezaměstnanosti, zaměstnavatelé, dopady nezaměstnanosti

The Development of Unemployment in a Selected Region - Prague

Summary

The final thesis deals with the development of unemployment in Prague and then compares the situation with the whole Czech Republic.

The theoretical part includes the explanations of basic terms eg. labour market, unemployment and its types, the impact of unemployment on economy and society. The conclusion of the theoretical part contains the approach of active and passive state employment policy, activities and functions of the Ministry of Labour and Social Affairs as well as employment offices. The theoretical part is based on the information from the specialised literature.

The thesis as such is dedicated to the characteristics of the selected region and subsequent findings how the unemployment rate in Prague developed between 2005 and 2015. It also includes the development of unemployment according to various criteria, such as unemployment by education, employment of foreigners in Prague. Subsequently, the findings of the unemployment in Prague are compared with the whole Czech Republic. The thesis comprises graphs and tables to better illustrate the situation on the labour market. Furthermore, there are also projects executed by state employment policies, which were implemented in order to reduce the unemployment in Prague. The practical part has been elaborated mainly on the basis of the information from the Bureau of Statistics and the Ministry of Labour and Social Affairs.

The conclusion of the practical part contains the suggestions how to deal with the unemployment in the selected region.

Keywords: unemployment, labour market, employment policy, types of unemployment, labour office, Ministry of labour and social affairs, projects against unemployment, employers, impacts of unemployment

Obsah

1. Úvod	11
2. Cíl a metodika	12
2.1. Cíl.....	12
2.2. Metodika	12
3. Teoretická východiska	13
3.1. Trh práce	13
3.1.1. Poptávka práce	13
3.1.2. Nabídka práce	14
3.2. Rovnováha na trhu práce	16
3.3. Segmentace pracovního trhu.....	16
3.4. Nezaměstnanost	17
3.5. Měření nezaměstnanosti	18
3.6. Beveridgeova křivka	19
3.7. Přirozená míra nezaměstnanosti	20
3.7.1 Okunův zákon	20
3.8. Druhy nezaměstnanosti.....	21
3.8.1. Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost.....	21
3.8.2. Nedobrovolná nezaměstnanost	22
3.8.3. Dobrovolná nezaměstnanost	23
3.8.4. Frikční nezaměstnanost.....	23
3.8.5. Strukturální nezaměstnanost	23
3.8.6. Cyklická nezaměstnanost.....	24
3.8.7. Sezónní nezaměstnanost	24
3.8.8. Skrytá nezaměstnanost.....	24
3.9. Phillipsova křivka	25
3.9.1. Původní Phillipsova křivka	25
3.9.2. Modifikovaná Phillipsova křivka.....	26
3.9.3. Dlouhodobá Phillipsova křivka	27
3.10. Dopady a přínosy nezaměstnanosti.....	28
3.10.1. Ekonomické dopady nezaměstnanosti	28
3.10.2 Sociální dopady nezaměstnanosti	28
3.10.3. Přínosy nezaměstnanosti	29

3.11. Politika zaměstnanosti	29
3.11.1. Aktivní politika zaměstnanosti	29
3.11.2. Pasivní politika nezaměstnanosti	30
3.11.3. Ovlivnění poptávky a nabídky po práci	30
4. Vlastní práce.....	32
4.1. Region Praha – obecná charakteristika	32
4.2. Populace Prahy	33
4.3. Ekonomika Prahy	35
4.4. Trh práce v Praze	36
4.5. Vývoj nezaměstnanosti v Praze	39
4.5.1. Nezaměstnanost podle délky trvání	44
4.5.2. Nezaměstnanost podle vzdělání	45
4.5.3. Zaměstnanost podle jednotlivých sektorů a odvětví	46
4.5.4. Rozdělení nezaměstnaných	48
4.5.5. Zaměstnávání cizinců	50
4.6. Vývoj nezaměstnanosti v ČR	51
4.6.1. Nezaměstnanost v jednotlivých krajích	53
4.7. Porovnání nezaměstnanosti v Praze s ČR	54
4.7.1. Přírůstek stěhování	56
4.7.2. Porovnání vzdělanosti	57
4.8. Aktivní politika zaměstnanosti	58
4.8.1. Hlavní nástroje APZ	58
4.8.2. Služba EURES	62
5. Návrhy na řešení nezaměstnanosti.....	63
6. Závěr	65
7. Seznamy	67

Seznam obrázků

Obrázek 1 Poptávka po práci	14
Obrázek 2 Individuální nabídka práce	15
Obrázek 3 Tržní nabídka práce	15
Obrázek 4 Beveridgeova křivka	19
Obrázek 5 Okunův zákon	21

Obrázek 6 Původní Phillipsova křivka	25
Obrázek 7 Modifikovaná Phillipsova křivka	26
Obrázek 8 Rozšířená Phillipsova křivka.....	27
Obrázek 9 Podíly vybraných skupin zaměstnání na celkovém počtu zaměstnaných (v %) 47	

Seznam grafů

Graf 1 Vývoj počtu obyvatel za posledních 10 let.....	33
Graf 2 Vývoj přírůstku stěhování za posledních 10 let	34
Graf 3 Věková struktura obyvatel.....	35
Graf 4 Vývoj HDP v Praze (v běžných cenách)	40
Graf 5 Podíl nezaměstnanostných osob v Praze	40
Graf 6 Vývoj nezaměstnanosti podle délky trvání.....	44
Graf 7 Vzdělanost nezaměstnaných obyvatel	45
Graf 8 Rozdělení dosažitelných uchazečů	48
Graf 9 Podíl cizinců s živnostenským oprávněním (%).....	50
Graf 10 Podíl cizinců evidovaných ÚP ČR v roce 2011 v roce 2011 (%)	50
Graf 11 Podíl nezaměstnaných osob v ČR	51
Graf 12 Vývoj HDP v ČR (běžné ceny)	52
Graf 13 Podíl nezaměstnaných osob podle krajů ČR	54
Graf 14 Srovnání podílu nezaměstnaných osob v Praze s ČR.....	54
Graf 15 Vzdělanost obyvatel Prahy a ČR.....	57

Seznam tabulek

Tabulka 1 Počet registrovaných subjektů k 31. 12. 2015	35
Tabulka 2 Srovnání vývoje počtu zaměstnaných a nezaměstnaných v letech 2005 - 2015 41	
Tabulka 3 Zaměstnanost v jednotlivých sektorech	44
Tabulka 4 Zaměstnanci jednotlivých odvětví v období 2005 - 2014	46
Tabulka 5 Zaměstnanost cizinců.....	50
Tabulka 6 Srovnání přírůstků stěhování v Praze a ČR.....	56

1. Úvod

Nezaměstnanost je v dnešní době stále řešený celosvětový problém. Pro tržní ekonomiku je typické střídání období recese, kdy se zvyšuje nezaměstnanost, s obdobím konjunktury, kdy naopak nezaměstnanost klesá díky růstu ekonomiky. Od poloviny 90. let ovšem není v České republice míra nezaměstnanosti tak vysoká. Nezaměstnanost je zde ovšem nerovnoměrně rozdělená, existují regiony s velmi nízkou mírou nezaměstnanosti, ale také regiony, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje nad 10 %. Velký zásah do ekonomiky představovala hospodářská krize, která vznikla v roce 2008 a jejíž negativní dopad se projevil v následujících letech. V důsledku této krize se velmi zvýšila nedobrovolná nezaměstnanost. Dnes se celková míra nezaměstnanosti v České republice pohybuje do 10 %.

Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje ekonomickou situaci státu, ale také psychiku a zdraví jedinců. Nepříznivě ovlivněny jsou i rodinné a sociální vztahy nezaměstnaných osob. Ztráta zaměstnání znamená pro jedince pokles životní úrovně.

Cílem této práce je i naznačit velký rozdíl míry nezaměstnanosti v hlavním městě České republiky oproti ostatním regionům. V Praze panuje výrazně nižší nezaměstnanost než v jiných regionech, bakalářská práce přiblíží, proč tomu tak je a jaké kroky činí stát, aby se snížila v České republice úroveň nezaměstnanosti na přirozenou míru nezaměstnanosti.

Důležitým tématem diskuzí jsou také znevýhodněné osoby na trhu práce např. zdravotně postižení lidé, studenti a absolventi škol, nekvalifikovaní či málo kvalifikovaní uchazeči o práci a v neposlední řadě uchazeči vyšší věkové kategorie.

2. Cíl a metodika

2.1. Cíl

Hlavním cílem bakalářské práce je analýza trhu práce a zhodnocení vývoje ukazatelů nezaměstnanosti v Praze ve sledovaném období od roku 2005 od roku 2015. Cíl bude dosažen splněním dílčích cílů. Dílčím cílem je charakterizovat daný region a jeho vývoj nezaměstnanosti. Důležitou součástí je analyzovat příčiny vývoje nezaměstnanosti v daném regionu. Následným dílčím cílem je zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v České republice a poté porovnání hlavního města Prahy s vývojem nezaměstnanosti v celé ČR. Cílem závěru práce je návrh vhodných řešení nezaměstnanosti v České republice.

2.2. Metodika

Teoretická část bude charakterizovat základní pojmy nezaměstnanosti a trhu práce. Využito k tomu bude nastudování odborné literatury. V teoretické části budou využity také obrázky pro lepší deskripci daného pojmu. Zdrojem obrázků bude rovněž odborná literatura.

V praktické části bude bakalářská práce zaměřena na analýzu nezaměstnanosti v Praze od roku 2005 do roku 2015. Následně bude provedena komparace získaných dat o nezaměstnanosti regionu Praha a celé České republiky. Metodou deskripce zde bude charakterizován sledovaný region a činnost Ministerstva práce a sociálních věcí a dalších institucí, především, jaké kroky podniklo proti nezaměstnanosti. Data budou shromážděna zejména z informačních zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí a z Českého statistického úřadu. Za pomoci Excelu budou vytvořeny tabulky a grafy, které lépe znázorní časový vývoj a strukturu dané problematiky.

3. Teoretická východiska

3.1. Trh práce

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, střetává se zde nabídka práce a poptávka práce. Na trhu práce funguje směnný vztah, pracovní smlouvy a mzdy jsou směnovány za kvalifikaci pracovníků a jejich čas, respektive za jejich pracovní sílu. Cena práce se vytváří soutěží mezi nabídkou a poptávkou, stejně jako na ostatních trzích.

Práce je zde považována za výrobní faktor. Práce se dá hodnotit z kvantitativního a kvalitativního hlediska. Kvantitativní hledisko zahrnuje množství odpracovaných hodin pracovníků, zatímco kvalitativní hledisko hodnotí úroveň dosaženého vzdělání jedince, profesní kariéru a zkušenosti, ale také kulturní vyspělost obyvatelstva.

Na trhu práce je velmi důležitý lidský faktor, který vytváří nabídku, každý pracovník nabízí jiné schopnosti a dovednosti. Naopak firmy vytvářejí na trhu poptávku. Cílem každého pracovníka je co nejvyšší dosažitelná mzda, naopak cílem firem je co nejvyšší dosažitelný zisk. Trh práce se ovšem nedá srovnávat s ostatními trhy už jen z toho hlediska, že každý člověk má svou vůli, přání, práva apod., člověk není zboží.

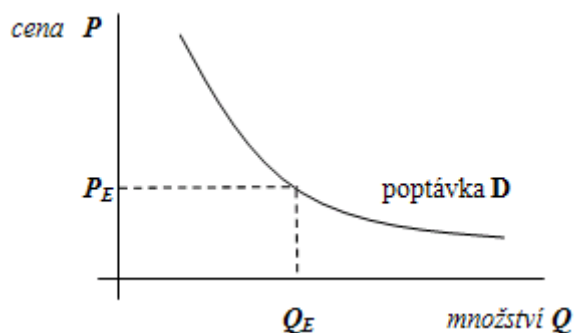
Existují dva modely trhu práce a to klasický model trhu práce a keynesiánský model trhu práce. V klasickém modelu se vychází z předpokladu, že mzdy jsou dokonale flexibilní, na trhu práce se vytváří rovnováha, trh se vyčistí a tudíž všichni, kteří jsou ochotní pracovat, tak pracují. Ekonomika je na úrovni potencionálního produktu a přirozené míry nezaměstnanosti. V keynesiánském modelu jsou nominální mzdy naopak nepružné, nevytváří se rovnováha na trhu práce a v ekonomice vzniká nezaměstnanost, která je nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti. (BRČÁK, a další, 2014)

3.1.1. Poptávka práce

Poptávka práce je tvořena množstvím zaměstnanců, které jsou společnosti ochotny zaměstnat. „*Podnikatel bude zvyšovat množství zaměstnávané práce, dokud bude přírůstek příjmu z další jednotky práce vyšší než přírůstek nákladů na další jednotku práce.*“ (HOLMAN, 2010) Jinak řečeno, podnikatel bude zaměstnávat stále více zaměstnanců, dokud se mu tím zvyšuje zisk. Poptávku ovlivňují i faktory jako je určitá kvalifikace zaměstnanců, kterou dané obory vyžadují a také regionální struktura, v některých regionech je potřeba více zaměstnanců a někde méně. V souvislosti s regiony také můžeme pozorovat

různorodost vyžadovaného druhu práce. Některé regiony potřebují spíše zemědělské pracovníky, jinde jsou zapotřebí spíše duševní pracovníci.

Obrázek 1 Poptávka po práci



Zdroj: (<http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n02-nabidka.php>)

Na obrázku vidíme, že poptávka má klesající charakter, množství poptávané práce je závislé na ceně práce. Pokud je tedy vysoká mzdová sazba, společnosti budou vytvářet méně poptávek po zaměstnancích a naopak čím menší mzdová sazba bude, tím více vznikne poptávek ze strany firem.

3.1.2. Nabídka práce

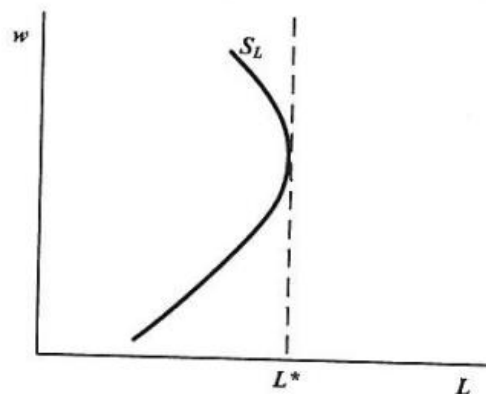
Nabídka práce je tvořena lidmi, kteří nabízejí své pracovní síly a schopnosti, je to tedy určité množství práce za určitou dobu, které jsou lidé ochotni nabídnout za určité cenové ohodnocení. Nabídka má na rozdíl od poptávky rostoucí charakter. Čím vyšší je cena práce neboli mzda, tím vyšší je také nabídka, protože lidé budou motivovanější pracovat.

Nabídka práce je nejvíce ovlivněna rozsahem populace a podílem ekonomicky aktivní populace, dále průměrným počtem odpracovaných hodin za rok jedním zaměstnancem, kvalitou a také kvantitou pracovního nasazení a zručnosti. (MAREŠ, 2002)

Existují dvě reakce na zvýšení mzdy – substituční efekt a důchodový efekt. Substituční efekt znamená, že se člověk rozhodne pracovat na úkor vlastního volného času, zatímco důchodový efekt nastává v případě, kdy dá člověk přednost svému volnému času namísto důchodu. S rostoucí mzdou roste i důchod a člověk při určitém důchodu začne mít potřebu si užívat volného času, kupovat si statky a služby. Nelze stanovit přesnou výši důchodu či období, kdy k důchodovému efektu dochází, jelikož každá osoba je individuální a má jiné potřeby, zájmy a povahu.

Individuální nabídka práce

Obrázek 2 Individuální nabídka práce



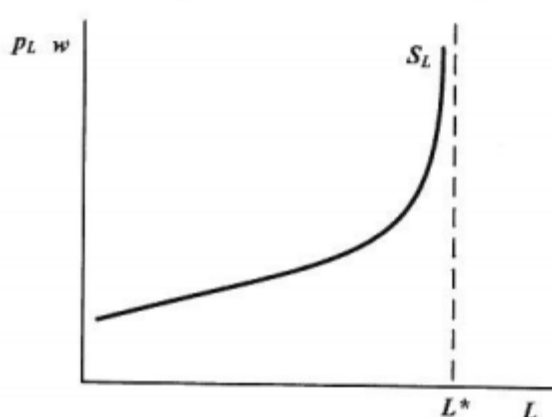
Zdroj: (BRČÁK, a další, 2013)

Graf na obrázku 2 znázorňuje, že do bodu L^* je křivka rostoucí a projevuje se substituční efekt, kdy je člověk ochoten upřednostňovat důchod před volným časem, je ochoten za daný důchod w více pracovat. Poté se začne při dané výši důchodu w projevovat důchodový efekt, kdy člověk začne preferovat svůj volný čas a své zájmy.

Tržní nabídka práce

Tržní nabídka práce ve srovnání s individuální nabídkou postrádá zpětné zakřivení, jak můžeme pozorovat na obrázku 3. Je to z toho důvodu, že jsou zde obsaženy všechny nabídky práce a křivka se tímto vyrovnává pouze na rostoucí funkci.

Obrázek 3 Tržní nabídka práce



Zdroj: (BRČÁK, a další, 2013)

3.2 Rovnováha na trhu práce

Jak už vyplývá z předchozí kapitoly, na trhu práce tvoří poptávku firmy, nabídku práce tvoří domácnosti. Rovnováha na trhu práce se nalézá tam, kde se střetává nabídka s poptávkou. Jedná se o tzv. vyčištění trhu práce, což znamená, že je poptáváno a nabízeno stejné množství práce při tzv. trh vyčišťující mzdové sazbě. Pokud mzdová sazba převyšuje rovnovážnou mzdovou sazbu, jedná se o přebytek na trhu práce a dochází k nezaměstnanosti. Pokud je naopak mzdová sazba nižší než rovnovážná, pak na trhu práce vzniká nedostatek volné pracovní síly. (BRČÁK, a další, 2014)

Zjednodušeně můžeme říci, že všichni lidé, kteří chtějí pracovat, tak jsou zaměstnaní a všechny společnosti zaměstnávají tolik zaměstnanců, kolik jich potřebují.

3.3. Segmentace pracovního trhu

Existuje mnoho segmentačních teorií, tou nejznámější je teorie duálního trhu, ta rozlišuje primární a sekundární trh práce. Dále lze rozlišovat interní a externí trh práce a také formální a neformální trh práce. Primární trh práce se zabývá lepšími a výhodnějšími pracovními příležitostmi s vyšší prestiží. Umožňuje profesionální růst, zaměstnanci si zde snadněji zvýší svou kvalifikaci, čímž posílí stabilitu svého zaměstnání a zvýší tak šanci udržet se na tomto trhu práce. Primární trh většinou nabízí dobré pracovní podmínky a vyskytuje se jen malá šance ztráty zaměstnání propuštěním. Pracovat v rámci primárního trhu znamená mít relativně dobrou mzdu s tendencí postupného růstu. Z toho vyplývá, že je na tomto trhu malá fluktuace. Pro sekundární trh práce jsou typická pracovní místa s nižší prestiží a s nižší mzdovou sazbou. Jedná se o trh s nízkou stabilitou pracovních příležitostí, pracovníci se zde stávají častěji nezaměstnanými, o to je zas jednodušší zde získat novou práci. Sekundární trh neposkytuje možnost zvyšování kvalifikace nebo jen velmi málo, pracovníci mají tedy velmi malou šanci přejít na primární trh práce. Tento trh charakterizuje vysoká fluktuace a nízké výdělky. Převážnou většinu zaměstnaných zde tvoří ženy, hodně mladí nebo naopak staří lidé, tělesně handicapované osoby, nekvalifikovaní a málo vzdělaní lidé a příslušníci etnických minorit. Formální trh je kontrolovaný společenskými institucemi, které ho regulují. Neformální trh tyto instituce nekontrolují, jedná se zejména o tzv. šedou a černou ekonomiku (různé formy nelegálního podnikání), ale také sem patří samozásobitelství, domácí práce, sousedské a rodinné výpomoci. Formální a neformální trh je úzce propojen – čím lepší postavení má pracovník na formálním trhu, tím větší možnosti má na tom neformálním. Interní trh práce představuje práci uvnitř jednotlivých podniků,

zatímco na externím trhu práce si tyto podniky konkurují. Vnitřní trh podporuje růst kvalifikace pracovníků uvnitř firem. Zaměstnanci tak mohou být přesouváni v rámci jedné společnosti na jiné pozice, aniž by museli být propouštěni kvůli nedostatečné kvalifikaci na dané pracovní místo. Vnější trh upřednostňuje mobilitu pracovníků mezi firmami. (MAREŠ, 2002)

3.4. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je problémem každé tržní ekonomiky. Vzniká nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou práce. Pokud je poptávka menší než nabídka práce, jedná se o nezaměstnanost. Společnosti nepoptávají dostatečné množství volných míst pro všechny uchazeče o práci a ti jsou pak považováni za nezaměstnané. Obyvatelstvo se dělí na ekonomicky aktivní a pasivní.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo se dělí na zaměstnané a nezaměstnané. Za zaměstnané se považují všichni, kdo mají práci, za kterou dostávají finanční ohodnocení (mzdu) od zaměstnavatele, což znamená, že se nachází v pracovněprávním vztahu. Dále jsou za zaměstnané považováni podnikatelé. Za nezaměstnaného se považuje každý člověk, který splňuje následující body:

- dovršil 15 a více let
- není v pracovněprávním vztahu ani podnikatelem
- hledá aktivně zaměstnání – je zaregistrovaný na úřadu práce, u soukromé agentury, která zprostředkovává práci apod.
- může nastoupit ihned do zaměstnání nebo nejpozději do 14 dnů.

Lidé, kteří nesplňují výše uvedené body a zároveň nejsou považováni za zaměstnané, tvoří ekonomicky pasivní obyvatelstvo. Jedná se například o studenty, matky na mateřské dovolené, seniory v důchodu apod.

3.5. Měření nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti měříme jako podíl počtu nezaměstnaných na daném území za určité období a pracovních sil. Pracovní síly jsou tvořeny zaměstnanými osobami, což jsou lidé, kteří práci mají a nezaměstnanými, kteří práci aktivně hledají – tato skupina se také nazývá ekonomicky aktivní obyvatelstvo. (SEKERKA, 2007)

Do roku 2012 byla míra nezaměstnanosti měřena ukazatelem „míra registrované nezaměstnanosti“. Od roku 2013 se používá nový ukazatel „Podíl nezaměstnaných osob“. Zatímco původní ukazatel je podílem počtu nezaměstnaných s ekonomicky aktivním obyvatelstvem, nový ukazatel nahrazuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo všemi obyvateli ve věku 15 – 64 let. Přesto, že byl původní ukazatel nahrazen, stále se zveřejňují pro srovnání výsledky obou metod výpočtu. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí byla hlavním důvodem pro změnu metodiky obtížná interpretace a také chybné a nepřesné výsledky původního ukazatele. Také bude snazší mezinárodní srovnávání nezaměstnanosti.

Pro výpočet míry registrované nezaměstnanosti používáme tento vzorec:

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

- u míra nezaměstnanosti
- U počet nezaměstnaných
- E zaměstnaní
- L ekonomicky aktivní obyvatelstvo (E+U)

(BRČÁK, a další, 2014)

Pro výpočet podílu nezaměstnaných osob používáme tento vzorec:

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{počet nezaměstnaných ve věku 15 - 64}}{\text{obyvatelé ve věku 15-64}} * 100$$

Koeficient pracovní participace (účasti) počítáme jako poměr pracovních sil, neboli ekonomicky aktivní obyvatelstvo k počtu osob v produktivním věku (například ve věku od 15 do 65 let) na určitém území za určité období. (SEKERKA, 2007)

Pro výpočet koeficientu pracovní participace používáme tento vzorec:

$$L_p = \frac{L}{F}$$

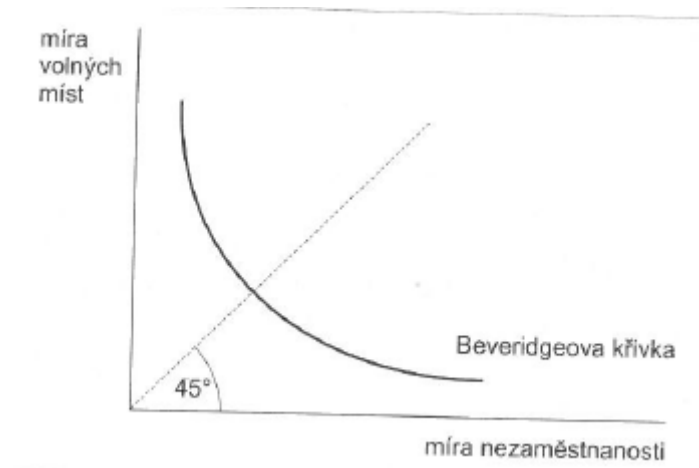
- L_p koeficient pracovní participace
 L ekonomicky aktivní obyvatelstvo
 F osoby v produktivním věku

Dle názoru ekonoma Bohuslava Sekerky má měření nezaměstnanosti své nedostatky, například zde nejsou zohledněny osoby, které musí nedobrovolně pracovat na nižší týdenní nebo měsíční pracovní dobu. Sezónní nezaměstnanost také činí v měření nezaměstnanosti problém. (SEKERKA, 2007)

3.6. Beveridgeova křivka

Beveridgeova křivka nám zobrazuje počet uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo. Čím menší je toto číslo, tím větší má uchazeč šanci si na trhu práce najít místo. Jedná se o porovnání uchazečů s celkovým počtem volných pracovních míst. (JUREČKA, 2010)

Obrázek 4 Beveridgeova křivka



Zdroj: (JUREČKA, 2010)

Na obrázku č. 4 vidíme, že Beveridgeová křivka má klesající charakter. Rozděľující čára uprostřed vyjadřuje rovnováhu mezi mírou nezaměstnanosti a počtem volných míst.

Pokud se hodnoty pohybují směrem nahoru od čáry, ekonomika se vyvíjí pozitivně. V případě, že jsou hodnoty pod čarou, míra nezaměstnanosti je vysoká a počet míst je málo, ekonomika tedy neprosperuje.

3.7. Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti značí, že se ekonomika nachází z dlouhodobého hlediska v rovnováze. Trh práce je tedy také vyrovnaný, což znamená, že mzdy a ceny se pohybují všude na stejné úrovni. Pokud vládne v ekonomice přirozená míra nezaměstnanosti, pak ekonomika využívá efektivně své zdroje a nezaměstnanost je pouze dobrovolná. Jedná se tedy pouze o frikční a strukturální nezaměstnanost. Pokud by tedy nastala v naší ekonomice přirozená míra nezaměstnanosti, všichni, kdo by chtěli být zaměstnání při daných mzdách a cenách, by zaměstnání byli.

Definice říká, že přirozená míra nezaměstnanosti je dosažena tehdy, když je ekonomika na úrovni potenciálního produktu. Při této míře je míra inflace pořád stejná, neexistuje tendence zvyšování či snižování inflace. (JUREČKA, 2010)

Přirozená míra nezaměstnanosti je ovlivněna mnoha faktory tzv. determinanty. Za obecné determinanty je považován čas, který vyžaduje hledání práce a nepružnost nominálních mezd. Při nezaměstnanosti je potřeba, aby klesla cena práce, tím by se zvýšila poptávka po práci, klesla nabídka práce a trh práce by se vyčistil, ovšem mzdy většinou nemohou klesnout hned nebo vůbec. Mezi další determinanty se řadí například demografická skladba obyvatelstva země a její vývoj, pojištění osob v nezaměstnanosti, státem garantovaná či uzákoněná minimální mzda, systém přeškolení apod. (BRČÁK, a další, 2014)

3.7.1 Okunův zákon

S nezaměstnaností souvisí Okunův zákon:

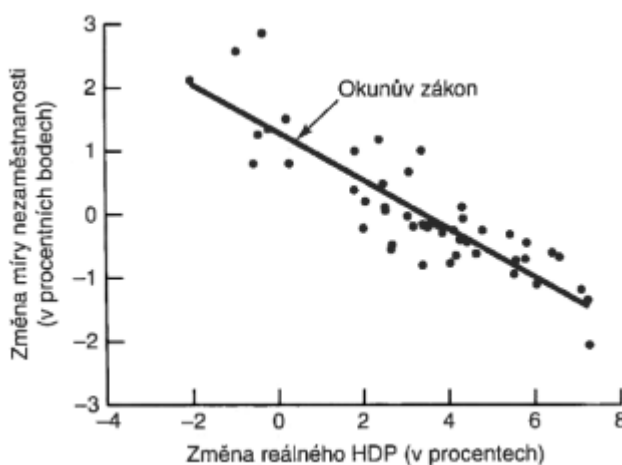
„Okunův zákon uvádí, že pokles HDP o dvě procenta potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod.“ (SAMUELSON, 2007)

Tento zákon zveřejnil v roce 1962 americký ekonom Arthur M. Okun. Okunův zákon řeší vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu. Lze jej zapsat rovnicí:

$$(u^* - u) = \beta * (Y - Y^*)$$

Velikost β je závislá na daných technologiích, strukturalitě a institucionalitě dané ekonomiky. (HOLMAN, 2010) Rovnice nám říká, že rozdíl mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti u^* a skutečnou mírou nezaměstnanosti u se rovná rozdílu mezi reálným produktem Y a potenciálním produktem Y^* vynásobený β . Znamená to, že růstem agregátní poptávky se zvýší potenciální produkt a nezaměstnanost bude nižší než přirozená míra nezaměstnanosti, což způsobí zvyšování mezd a následně zvyšování cen.

Obrázek 5 Okunův zákon



Zdroj: (SAMUELSON, 2007)

3.8. Druhy nezaměstnanosti

3.8.1. Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je charakteristická délkou delší než 12 po sobě jdoucích měsíců. Je závažným tématem, protože lidé, kteří jsou takto dlouhodobě nezaměstnaní, se obtížněji vrací na trh práce. Stát se snaží proti této nezaměstnanosti bojovat aktivní politikou zaměstnanosti různými rekvalifikačními kurzy apod., aby byl pro uchazeče vstup na pracovní trh snazší. Zaměstnavatelé ovšem dají většinou přednost uchazečům, kteří jsou krátkodobě nezaměstnaní, protože mají pocit, že zvládnou svou práci lépe a lépe se přizpůsobí pracovním podmínkám, protože nejsou tak dlouho mimo pracovní prostředí.

Krátkodobá nezaměstnanost má délku trvání kratší než 12 měsíců. Tato nezaměstnanost je běžnou součástí života každého z nás. Jedná se například o dobu hledání nové práce při změně zaměstnání či ukončení studia.

Určit dobu nezaměstnanosti je důležité pro rozeznání poměru frikční a dlouhodobé nezaměstnanosti. Existují dva způsoby výpočtu délky nezaměstnanosti. V prvním způsobu jde o dobu mezi registrací nezaměstnané osoby na úřadu práce a datem provedení výpočtu. Tato metoda výpočet většinou nadhodnocuje, jelikož nebere v úvahu krátkodobé nezaměstnanosti, kde byly ukončeny před rozhodným datem. Druhá metoda zachycuje období od registrace dané osoby na úřad práce až po vyřazení z této registrace. Tento způsob výpočtu je relevantnější, proto je používán pro účely sociální politiky při rozhodování o poskytování podpor nezaměstnaným. Informace o délce nezaměstnanosti jsou důležité pro určení problémových regionů a sociálních kategorií. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojována s opakovanou nezaměstnaností v průběhu kariéry pracovníka. Vyšší riziko opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti ohrožuje zejména sociální skupiny, jako jsou nekvalifikovaní pracovníci, imigranti apod. Vyšší riziko se týká i určitých regionů. (MAREŠ, 2002)

3.8.2. Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří práci aktivně hledají, chtějí být zaměstnaní, ale zatím se jim nedaří vstoupit na pracovní trh. Je způsobena vyšší nabídkou práce nad poptávkou po práci, tedy nerovnováhou na trhu práce. Nedobrovolnou nezaměstnanost je třeba řešit a snažit se ji co nejvíce snížit.

Nedobrovolnou nezaměstnanost způsobují především nepružné mzdy, vzniká tedy nerovnováha na trhu práce, protože pracovní trh se nečistí. Reálná mzdová sazba je vyšší než rovnovážná mzdová sazba, což znamená, že se o práci uchází více pracovníků, než kolik je nabízených pracovních míst – přebytek pracovníků. Společnosti tento problém řeší dodatečnými kritérii, vyberou podle nich nejlépe kvalifikované a nejzkušenější pracovníky. Pokud by došlo k poklesu mzdy pod rovnovážnou úroveň, pak by naopak společnosti měly problém najít dostatek uchazečů o práci. (SAMUELSON, 2007; BUCHTOVÁ, 2002)

Ekonom Paul A. Samuelson vysvětluje hlavní příčinu nepružnosti mezd velmi jednoduše a výstižně: „*Většina mezd ve Spojených státech a ostatních tržních ekonomikách je určena firmami, respektive pracovními smlouvami. Mzda bývá delší dobu neměnná a přizpůsobuje se přebytkům a nedostatkům až v delším časovém horizontu.*“ (SAMUELSON, 2007)

3.8.3. Dobrovolná nezaměstnanost

Za dobrovolně nezaměstnané osoby se považují pracovníci, kteří nejsou ochotni pracovat vůbec nebo jen za vyšší mzdu, než je ta tržní. Tito pracovníci by nastoupili do zaměstnání pouze za vyšší mzdu. Dobrovolně nezaměstnaný dává přednost jiným věcem před nástupem do práce, například se věnují své rodině, zájmům apod.

Paul A. Samuelson ve své publikaci uvádí, že se také může jednat o člověka, který je frikčně nezaměstnaný a hledá si svou první práci, případně o níže kvalifikovaného pracovníka, pro kterého je výhodnější dostávat sociální dávky či předčasný důchod. Důvodů pro dobrovolnou nezaměstnanost je nespočet, přesto jsou tito lidé řazeni mezi nezaměstnané. (SAMUELSON, 2007)

3.8.4. Frikční nezaměstnanost

U této nezaměstnanosti jde především o běžné změny zaměstnání, jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, během níž si nezaměstnaný hledá novou práci. U osob, které vstupují nově na trh práce (ženy po mateřské dovolené, studenti apod.), se jedná o dobu, kdy si hledají své první zaměstnání.

Změny této nezaměstnanosti ovlivňuje dobrovolná doba nezaměstnanosti, po kterou je nezaměstnaný ochotný hledat práci, ale také je ovlivněna strukturou pracovního trhu a podmínkami nezaměstnanosti. (SEKERKA, 2007)

3.8.5. Strukturální nezaměstnanost

Vzniká nesouladem mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, což znamená, že nabídka práce neodpovídá požadavkům poptávky práce. Příčinou jsou strukturální změny, kterým je třeba se rychle přizpůsobit, v opačném případě vzniká strukturální nezaměstnanost. Strukturální změnou může být například zavedení nových technologií. U tohoto druhu nezaměstnanosti je většinou zapotřebí rekvalifikační kurz nebo ochota migrace za prací.

Objeví se tedy vždy, když začne růst poptávka po novém druhu práce, zároveň začne klesat poptávka po současné práci a nabídka se této změně nepřizpůsobí. Strukturální nezaměstnanost je tudíž důsledkem nesouladu mezi kvalifikací požadovanou na různé pracovní pozice a volnými pracovními místy a kvalifikací pracovníků hledajících práci na daném území. (SAMUELSON, 2007) Strukturální nerovnováhu můžeme vidět mezi jednotlivými povoláními a regiony, může za to růst jednoho odvětví na úkor toho druhého.

Strukturální nezaměstnanost je pokládána jako dobrovolná nezaměstnanost. (BRČÁK, a další, 2014)

3.8.6. Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká poklesem poptávky po práci, tzn. nabídka práce je vyšší než poptávka po pracovních silách. Příčinou jejího vzniku je hospodářská recese, kdy díky růstu nezaměstnanosti vzniká nerovnováha mezi agregátní nabídkou a poptávkou. Počet lidí hledajících práci je tedy výrazně vyšší, než počet volných míst. Cyklická nezaměstnanost se pokládá za nedobrovolnou a cílem politiky je tuto nezaměstnanost snížit na minimum. (LIŠKA, 2002)

3.8.7. Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je považována za součást frikční nezaměstnanosti, proto je také součástí přirozené míry nezaměstnanosti. (BRČÁK, a další, 2014) Jedná se o nezaměstnanost spojenou s určitými obdobími (sezónami). Nejčastěji se tato nezaměstnanost vyskytuje ve stavebnictví, zemědělství a cestovním ruchu, kde se střídá nižší a vyšší poptávka po práci podle daných sezón (počasí). (JUREČKA, 2010)

3.8.8. Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost je tvořena lidmi, kteří si hledají zaměstnání a jsou ochotni pracovat, ovšem nejsou zaregistrovaní na Úřadu práce ČR. Zaměstnání si hledají tzv. na vlastní pěst, například si hledají práci pomocí pracovních inzerátů na internetu či z jiných informačních zdrojů anebo přímo ve společnostech. Skrytou nezaměstnanost také tvoří lidé, kteří jsou nezaměstnaní, ale do zaměstnání nastoupit nechtějí. Nejsou tedy evidováni ani jako zaměstnaní ani jako nezaměstnaní. Nejčastěji se jedná o osoby v domácnostech, studenty či absolventy škol.

Velkou část skryté nezaměstnanosti tvoří lidé, kteří jsou zařazeni do různých programů pro nezaměstnané, mezi tyto programy patří například rekvalifikace a veřejně prospěšné práce. Skrytá nezaměstnanost zahrnuje také nezaměstnané s nízkou kvalifikací či vysokým věkem, tito lidé jsou odsouváni mimo pracovní trh – například do předčasného nebo invalidního důchodu. (MAREŠ, 2002)

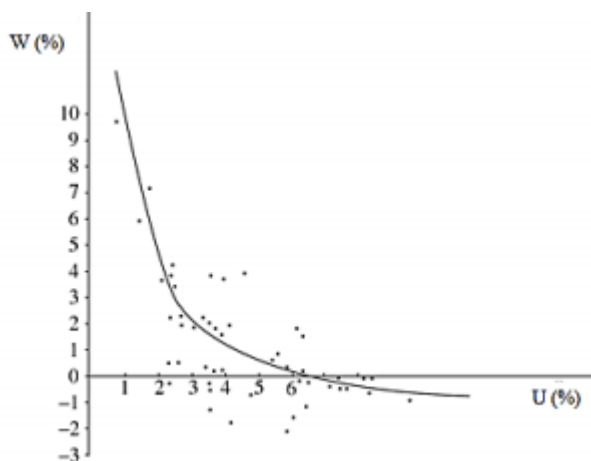
3.9. Phillipsova křivka

W. Phillips byl novozélandským ekonomem, zabýval se vztahy mezi mírou nezaměstnanosti a růstem nominálních mezd ve Velké Británii. V roce 1958 zkonstruoval Phillipsovu křivku, která znázorňovala inverzní vztah mezi inflací a nezaměstnaností. V momentě, kdy začne nezaměstnanost klesat, inflace začne naopak růst. Křivka také dokazovala, že není možné dosáhnout úplné zaměstnanosti, vždy bude na trhu práce přítomna frikční nezaměstnanost. Později se této studii začali věnovat američtí ekonomové Paul A. Samuelson a Robert M. Solow, kteří křivku modifikovali na vztah mezi nezaměstnaností a cenovou inflací. (HOLMAN, 2010)

3.9.1. Původní Phillipsova křivka

Vyjadřuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu peněžních nominálních mezd.

Obrázek 6 Původní Phillipsova křivka



Zdroj: (HOLMAN, 2010)

Dle obrázku můžeme konstatovat fakt, že čím vyšší je míra zaměstnanosti, tím vyšší je také mzdová inflace a naopak. V praxi to znamená, že při vysoké nezaměstnanosti jsou lidé ochotni pracovat za menší platové ohodnocení, protože na trhu práce panuje nízká poptávka po práci. Při vysoké zaměstnanosti jsou zaměstnavatelé nuceni zvýšit zaměstnancům mzdy, aby si udrželi své stávající pracovníky a také přilákali nové zaměstnance, protože na trhu práce vzniká vysoká poptávka po práci.

Ekonomové M. Friedman a E. Phelps definovali přirozenou míru nezaměstnanosti, kdy je při dané míře nezaměstnanosti růst nominálních mezd nulový, tzn. Phillipsova křivka

je nulová. Za takové situace je na trhu plná zaměstnanost, přítomná je pouze přirozená míra nezaměstnanosti. Phillipsova křivka nám tedy říká, pokud se v ekonomice vyskytuje jen přirozená míra nezaměstnanosti (u^*), mzdy nerostou ani neklesají. V případě, kdy je míra nezaměstnanosti (u) vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti (u^*), jsou mzdy nižší a naopak za situace nižší míry nezaměstnanosti (u) než je ta přirozená (u^*), mzdy mají tendenci se zvyšovat. (BRČÁK, a další, 2014)

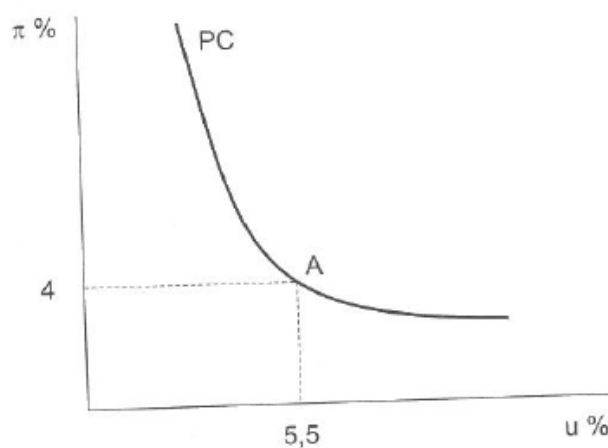
Platí tedy:

- $u = u^*$ - mzdy se nemění
- $u > u^*$ - mzdy se snižují
- $u < u^*$ - mzdy se zvyšují

3.9.2. Modifikovaná Phillipsova křivka

Samuelson a R. M. Solow zaměnili mzdovou inflaci za cenovou inflaci. Jedná se tedy o inverzní vztah mezi mírou růstu cenové inflace a mírou nezaměstnanosti. Míra cenové inflace je rozdíl mezi mírou růstu nominálních mezd a mírou růstu produktivity práce.

Obrázek 7 Modifikovaná Phillipsova křivka



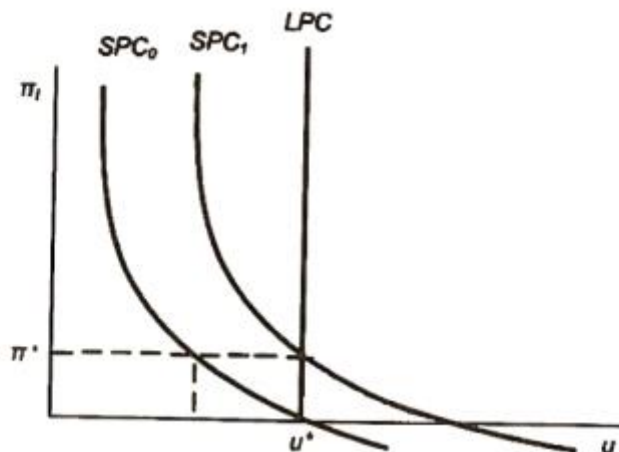
Zdroj: (JUREČKA, 2010)

Pokud je míra růstu produktivity práce nulová, pak se cenový růst rovná růstu mezd. V praxi to tedy znamená, že za předpokladu stejného růstu produktivity práce a mezd, se cenová hladina nemění.

3.9.3. Dlouhodobá Phillipsova křivka

Ukázalo se, že z dlouhodobého hlediska inverzní vztah mezi inflací a mírou nezaměstnanosti nefunguje, tak jak dokazuje původní Phillipsova křivka. Této problematice se začali věnovat M. Friedman a E. Phelps. Vysvětlují to tzv. peněžní iluzí pracovníků.

Obrázek 8 Rozšířená Phillipsova křivka



Zdroj: (BRČÁK, a další, 2014)

Z obrázku velmi dobře vyplývá vysvětlení, proč vztah inflace a míry nezaměstnanosti z dlouhodobého hlediska nefunguje. Jak už bylo řečeno, když je v ekonomice přirozená míra nezaměstnanosti, inflace je nulová. Pokud vláda bude chtít snížit nezaměstnanost pod přirozenou míru, použije fiskální expanzi, což znamená, že zvýší vládní výdaje, firmy zvýší výrobu a zaměstnají více lidí, dají jim vyšší mzdy, tím pádem se zvyšují ceny a vzniká inflace. Takhle funguje původní Phillipsova křivka. Lidé si ovšem velmi rychle všimnou, že jejich životní úroveň se nezvýšila, jelikož se souběžně s jejich platovým ohodnocením zvýšily i ceny, tudíž zůstali na stejné úrovni. V tomto momentě peněžní iluze zaměstnanců zaniká a pracovníci ustupují, nezaměstnanost se zvyšuje zpět na přirozenou míru, sníží se produkce společností, ale vyšší míra inflace zůstává. Za předpokladu, že vláda tento cyklus stále opakuje, Phillipsova křivka (LPC) dostává vertikální podobu, nezaměstnanost je stále na přirozené míře a nadále se zvyšuje pouze inflace. (BRČÁK, a další, 2014)

3.10. Dopady a přínosy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má za následek problémy pro hospodářství i pro společnost. Hospodářství přijde především o cenné zdroje. Největším dopadem na společnost je pokles příjmů, což s sebou nese další problémy. Vysoká nezaměstnanost se odráží také na náladě a životních postojích lidí. (SAMUELSON, 2007)

3.10.1. Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Mezi ekonomické dopady nezaměstnanosti se řadí hlavně ztráta produkce, ztráta kvalifikace zaměstnanců, vyšší výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti a nižší daňové příjmy. Míra nezaměstnanosti je vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, což znamená, že úroveň produktu je pod úrovní potenciálního produktu. Nižší produkce je způsobena nevyužitím výrobního faktoru. Při vyšší nezaměstnanosti má stát také vyšší výdaje ze státního rozpočtu, protože musí vyplácet podpory nezaměstnaným lidem, kteří splňují podmínky na jejich čerpání. Stát má velké daňové příjmy, které získává z mezd zaměstnanců a ze zisků právnických osob. Ovšem při zvyšující se nezaměstnanosti tyto příjmy klesají. Stát vybere méně financí také na sociálním a zdravotním pojištění. Příjmy z ostatních daní mohou být také nižší, protože nezaměstnaní mají menší spotřebu.

Nezaměstnanost snižuje daňové příjmy a zároveň se navíc vyplácí podpory v nezaměstnanosti a další sociální dávky, stát tak přichází o důležité finance ve státním rozpočtu. (BROŽOVÁ, 2003)

3.10.2 Sociální dopady nezaměstnanosti

Dlouhodobá a nedobrovolná nezaměstnanost je často spojena s psychickým zatížením, které se pak projeví na zdravotním stavu, společenských, rodinných a osobních vztazích. Dlouhodobá a masová nezaměstnanost má pak za následek snížení životní úrovně jedinců, podepíše se na psychice člověka a také narůstají patologické jevy ve společnosti (kriminalita, drogová závislost aj.). Velkým zásahem do psychiky jedince může být i náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání.

Zaměstnání nepřináší pouze uspokojení z finančního zabezpečení a materialismu, každý jedinec se svým zaměstnáním určitým způsobem seberealizuje, vzdělává, ale také má pocit sociální užitečnosti. Práce umožňuje lidem být v každodenním sociálním kontaktu, který lidé potřebují pro dobrý stav své psychiky. Dlouhodobě nezaměstnaní lidé tak bývají i z těchto chybějících faktorů v depresích a cítí se zbyteční. (BUCHTOVÁ, 2002)

Vysoká míra nezaměstnanosti může vyvolávat rasově až xenofobně motivované nepokoje nebo také protivládní demonstrace. (BRČÁK, a další, 2014)

3.10.3. Přínosy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má také pozitivní dopady, i když se to zdá být neuvěřitelné. Bez nezaměstnanosti by byli lidé nuceni přijmout i místo, které nechtějí a nebyli by spokojeni. Tato skutečnost by měla negativní vliv na jejich pracovní výkon. Pro zaměstnavatele by to představovalo velkou nevýhodu z hlediska menšího výběru budoucích zaměstnanců, protože nabídka práce by téměř neexistovala. Další výhodou představuje nezaměstnanost u zavádění technologií, nezaměstnanost totiž umožňuje pracovnímu trhu na tyto změny dobře zareagovat. (LIŠKA, 2002)

3.11. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti spadá do hospodářské politiky a podílí se na ní stát, zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory. Dle souboru opatření existují dvě skupiny nástrojů a to aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti. Jedná se o nástroje, které stát využívá k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

3.11.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti vede k poklesu nezaměstnanosti a to tak, že odstraňuje nevýhodné podmínky pro vybrané skupiny nejen nezaměstnaných ale i zaměstnaných. (BRČÁK, a další, 2014)

Aktivní politika zaměstnanosti je vymezena zákonem o zaměstnanosti § 104, č. 435/2004 Sb. V České republice ji má na starost Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Úřady práce si kladou za cíl zaměstnat zejména dlouhodobě nezaměstnané obyvatele (déle než 1 rok) a využívá k tomu dané nástroje. Těmito nástroji jsou například rekvalifikační kurzy, podpora vytváření nových pracovních míst, poradenství, různé programy pro rizikové skupiny nezaměstnaných jako jsou absolventi škol, lidé starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby společensky nepřizpůsobivé a osoby pečující o děti do 15 let. V neposlední řadě mezi nástroje politiky patří i veřejně prospěšné práce.

Kvalitní aktivní politiky lze dosáhnout zvyšováním pružnosti na trhu práce, té se docílí propojováním úřadů práce, zaměstnavatelů, pracovních agentur, institucí a organizací. (KOTÝNKOVÁ, a další, 2003)

3.11.2. Pasivní politika nezaměstnanosti

Zatímco aktivní politika se zaměřuje spíše na dlouhodobě nezaměstnané a rizikové skupiny pracovního trhu, politika pasivní se zabývá spíše problematikou dočasně nezaměstnaných.

Nástroji pasivní politiky jsou především finanční podpory v nezaměstnanosti, které nezaměstnaným pomáhají finančně překlenout dobu mezi zaměstnáními. Mezi další nástroje patří například možnost odejít do předčasného důchodu. Důraz se klade převážně na politiku aktivní, bývá totiž považována za efektivnější a to z pochopitelných důvodů. Zatímco aktivní politika se snaží nezaměstnané vrátit do pracovního poměru, snaží se uchazeče motivovat a dále vzdělávat, pasivní politika má tendenci zájemce o zaměstnání demotivovat. Samozřejmě tato tendence se neprojevuje u všech jedinců, ale někteří se bohužel spokojí pouze s finanční podporou státu. Z tohoto důvodu Úřady práce ČR vyplácejí podpory jen po určitou dobu a za určitých splněných podmínek. Finanční podpory se vypočítávají z posledního prokazatelného příjmu.

3.11.3. Ovlivnění poptávky a nabídky po práci

Stát může ovlivnit poptávku a nabídku po práci, když zavede určité změny v jeho dosavadních rozhodnutích. Roli v ovlivňování situace na trhu práce hraje také vzdělávací systém daného státu. Je dobré mít kvalitní a podporující vzdělávací systém, ovšem dlouhodobá podpora vede k situaci, kdy máme nedostatek nekvalifikovaných a kvalifikovaných vyučených pracovníků. Česká republika se momentálně potýká s problémem tohoto nedostatku pracovníků a tuto práci zastávají převážně přistěhovalci, kteří jsou ochotní pracovat za nižší mzdu. (BRČÁK, a další, 2014)

Ovlivnění nabídky

Poptávka se může zvyšovat nebo snižovat podle potřeb státu a podle toho také určuje změny, které provede, stejně je tomu tak i u nabídky. Jak už bylo dříve zmíněno, poptávku vytvářejí firmy. Stát se může rozhodnout změnit například věk odchodu do důchodu, maximální pracovní dobu a přesčasy, příspěvky zaměstnavatelům na nového pracovníka, ať už jakéhokoliv nebo s určitou specifikací (absolvent, ženy po mateřské dovolené, zdravotně postižení lidé apod.). (BRČÁK, a další, 2014)

Ovlivnění poptávky

Nabídku vytvářejí domácnosti, přesto ji stát může také ovlivnit. Může zvýšit mateřskou a rodičovskou dovolenou, změnit rozsah povinné školní docházky, rekvalifikační kurzy, minimální mzdu. Možností je také začít více podporovat začínající podnikatele například příspěvkem nebo speciálním podnikatelským programem. V situaci, kdy se stát rozhodne podpořit regionální migraci, znamená to, že podporuje stěhování za prací. (BRČÁK, a další, 2014)

4. Vlastní práce

4.1. Region Praha – obecná charakteristika

Praha je hlavním městem České republiky a je obklopena Středočeským krajem. Praha je považována mezi zeměmi EU za vyspělý region. Historické jádro města spadá pod UNESCO. Zabírá rozlohu 496 km², což není v poměru s celou Českou republikou mnoho - pouze 0,6 % rozlohy. Ovšem se svým počtem 1 267 449 obyvatel je druhým nejlidnatějším regionem, před Prahou je od roku 2010 Středočeský kraj. Praha se rozděluje na 22 správních obvodů a 57 samosprávných městských částí. Městské části se od sebe odlišují. Mají například rozdílnou hustotu zalidnění, infrastrukturu, ale také ekonomická situace obyvatel se v jednotlivých částech Prahy liší. Mezi největší části hlavního města patří Praha 4, Praha 10 a Praha 8, mají přes sto tisíc obyvatel. Naopak nejmenší části s méně než pěti sty obyvateli jsou Praha Nedvězí a Praha Královice.

Velmi důležitá je zde infrastruktura. Praha je centrem všech dálnic, je tedy dobrým výchozím bodem pro cestu do všech větších měst ČR, ale také do sousedních států. Pro Prahu je ale velmi stěžejní Pražský okruh, který zajišťuje transitní dopravu mimo centrum města, okruh ale není ještě zcela dokončen. Infrastruktuře by měl významně pomoci také nový tunel Blanka. Praha slouží také jako mezinárodní železniční uzel, zejména lidé, kteří bydlí ve Středočeském kraji, cestují do Prahy za prací vlakem. V hlavním městě je také letiště, které ročně odbaví miliony cestujících. Jedná se o jedno z největších letišť střední a východní Evropy.

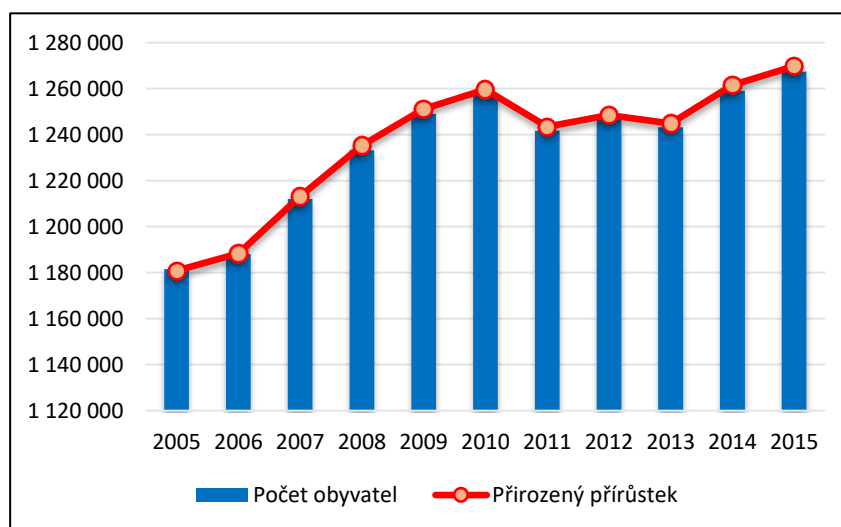
Praha disponuje oproti jiným evropským metropolím velmi dobrou městskou hromadnou dopravou (dále zkratka MHD). Od roku 1974 začalo v Praze fungovat i metro, jehož trasa dnes měří téměř 60 km, metro je nejvíce využívaným dopravním prostředkem. Povrchovou dopravu zabezpečují tramvaje a autobusy. Ročně MHD přepraví cca jednu miliardu lidí. MHD spadá pod Pražskou integrovanou dopravu (dále zkratka PID). PID zajišťuje dopravu nejen v Praze, ale také v jejím blízkém okolí. Pod PID spadá kromě klasické MHD také lanová dráha Petřín, přívozy a hlavně vlaky. Vlaky jsou, jak už bylo řečeno, důležité pro lidi, kteří bydlí kousek za Prahou nebo v odlehlejších částech Prahy. Zabezpečují pohodlný způsob dopravy do centra města za prací, kulturou a zájmy. PID má různé tarifní části, podle kterých se platí přepravné, Evropská unie shledává výši přepravného v České republice velmi přívětivou.

Praha je také centrem vzdělanosti, nachází se zde nejvyšší počet gymnázií, středních odborných škol a vysokých škol. To je jeden z důvodů, proč se do Prahy stěhuje mnoho lidí z celé České republiky, absolventi škol v hlavním městě často zůstávají bydlet a nacházejí si zde svá zaměstnání. Školství a jeho podmínky v České republice lákají nejen mimopražské obyvatele, ale také velký počet cizinců, kteří hledají kvalitní vzdělání.

4.2. Populace Prahy

K 31. 12. 2015 měla Praha 1 267 449 obyvatel. Na grafu č. 1 můžeme vidět rostoucí tendenci přírůstku obyvatel. Mírný pokles byl zaznamenán v letech 2011 až 2013, poté má opět rostoucí tendenci. Pouze v roce 2005 byl přirozený přírůstek obyvatel záporný. Během 10 let vzrost počet obyvatel téměř o 86 tisíc obyvatel. Praha je velmi atraktivní místo pro život. Je zde mnoho možností využití volného času, velmi dobrá doprava, mnoho škol a hlavně široké pracovní možnosti s šancí dobrého kariérního růstu, proto se stále více lidí stěhuje do hlavního města.

Graf 1 Vývoj počtu obyvatel za posledních 10 let



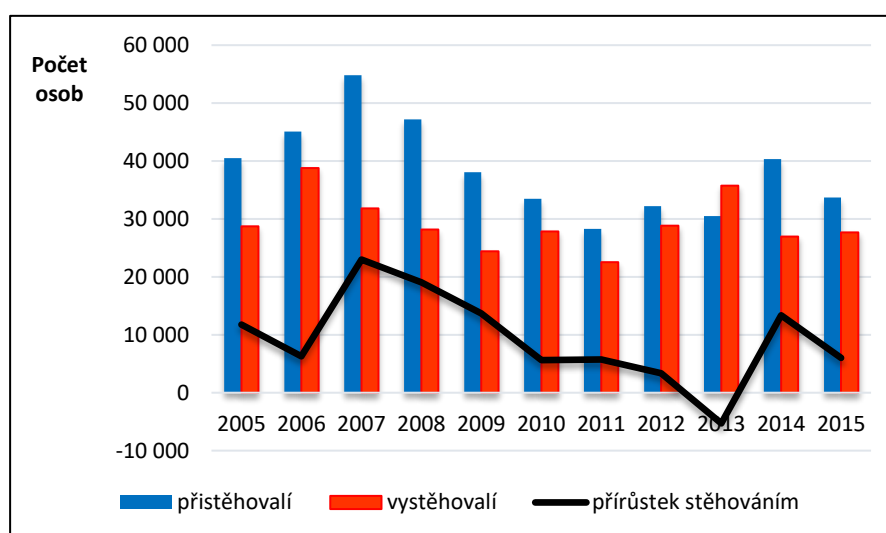
Zdroj: vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

Přírůstek stěhováním

Graf číslo 2 znázorňuje počet obyvatel, kteří se do Prahy přistěhovali nebo naopak odstěhovali. Z grafu je patrné, že počet přistěhovaných obyvatel převládá, dokazuje to i výše zmíněný přírůstek obyvatel za posledních deset let o téměř 86 tis. obyvatel. Ovšem v roce 2013 se z hlavního města více lidí odstěhovalo, než přistěhovalo. Bydlení v Praze nevyhovuje každému a také je finančně mnohem náročnější než bydlení jinde v České

republiky, jsou zde dražší nájmy, byty, jídlo a další výdaje na každodenní život. Na druhou stranu je zde větší šance na vyšší platy než jinde v ČR. Nejvíce obyvatel se ovšem odstěhovalo v roce 2006, jednalo se o necelých 40 tis. lidí. Nejvyšší počet přistěhovaných pozorujeme v roce 2007, kdy se do Prahy přistěhovalo téměř 60 tis. lidí. Z grafu také vyplývá, že od 2007 do roku 2013 měl přírůstek stěhováním spíše klesající charakter, ale zůstává pravdou, že kromě roku 2013 bylo stále více přistěhovaných než vystěhovaných obyvatel.

Graf 2 Vývoj přírůstku stěhováním za posledních 10 let

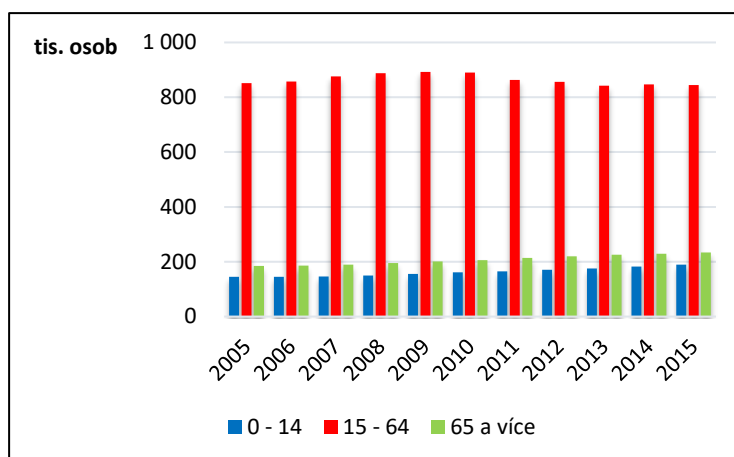


Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

Věková struktura obyvatel

Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva hl. m. Prahy se pohybuje mezi 800 až 900 tis. lidí. Tento podíl si drží svůj trend a nemá kolísavé výkyvy. Senioři a děti do 14 let se pohybují kolem 400 tis. lidí. Podíl seniorů se nepatrně zvyšuje, důvodem je zvyšování střední délky života. V posledních letech mírně rostou i počty dětí do 14 let. Následující graf nám ukazuje vývoj za deset let v období od roku 2005 do roku 2015, vidíme, že nebyly zaznamenány razantnější výkyvy.

Graf 3 Věková struktura obyvatel



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

4.3. Ekonomika Prahy

Praha je centrem hospodářské politiky a mezinárodní politiky. Sídli zde hlavní orgány státní správy a důležité instituce. Sídlo zde mají například ministerstva, Úřad vlády ČR, poslanecká sněmovna, senát, ale také Česká národní banka, Celní správa ČR a mnoho dalších. Pro pražskou ekonomiku je velmi významný fakt, že zde vyhledávají svá sídla zahraniční společnosti. Pro hlavní město je tedy typické pracovat jako duševní pracovník v kancelářích v soukromých, zahraniční podnicích či ve státní správě. V roce 2015 zde bylo zaznamenáno 573 682 ekonomických subjektů zapsaných v Registru ekonomických subjektů (dále zkratka RES). Nejvyšší podíl tvoří živnostníci, následují obchodní společnosti, družstva, poté zemědělství podnikatelé (fyzické osoby) a nakonec státní podniky (viz tabulka č. 1)

Tabulka 1 Počet registrovaných subjektů k 31. 12. 2015

Počet registrovaných subjektů (k 31. 12.2015)	573 682
Živnostníci	287 161
Obchodní společnosti	193 914
Družstva	5 938
Zemědělství podnikatelé (fyz. osoby)	880
Státní podniky	72

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ

Z tabulky vyplývá velká motivace lidí podnikat na živnostenský list, Praha jim k tomu vytváří dobré podmínky, je zde velká potenciální klientela, velké možnosti výběru odběratelů, zaměstnanců apod. Mnoho živnostníků bohužel své podnikání vzdá, jiným se naopak daří velice dobře. Následují obchodní společnosti, opravdu velká část obyvatel Prahy je zaměstnáno v těchto společnostech, buď jako řadoví zaměstnanci nebo manažeři, ředitelé apod. Ačkoliv státní podniky zaujímají poslední místo, tak v praxi je to právě naopak. Téměř sto státních podniků na jeden region je opravdu hodně a nabízí mnoho pracovních pozic – pro srovnání Středočeský kraj má pouze 20 státních podniků. Naopak zemědělská výroba je v Praze velmi slabým článkem. Podle městských částí zaujímá nejvyšší zastoupení v RES Praha 4 s 59 907 ekonomickými subjekty. Naopak nejméně ekonomických subjektů je zaregistrováno v části Praha – Královice, kde jich nalezneme pouze 118. Praha 4 má nejvyšší zastoupení v RES díky živnostenským podnikatelům, kteří tvoří 50,71 %. Pokud bychom se zaměřili pouze na zastoupení obchodních společností, tak má jasné prvenství Praha 1, kde je v registru celkem 47 177 subjektů a z toho je 29 267 obchodních společností, což je zhruba 62 %.

Pro ekonomiku je velmi významný cestovní ruch. Praha láka velmi mnoho zahraničních i tuzemských turistů. Nejedná se však pouze o turisty, ale také o zaměstnance, kteří cestují v rámci služebních cest.

Praha se podílí na hrubém domácím produktu (dále zkratka HDP) zhruba jednou čtvrtinou z celého HDP České republiky, což je velmi významný podíl. Důvodem tak vysokého HDP je kromě jiného také to, že do Prahy dojíždí za prací velké množství lidí, kteří v Praze nežijí.

4.4. Trh práce v Praze

Praha je rozhodně největším trhem práce v České republice. Panuje zde podprůměrná míra nezaměstnanosti a má samozřejmě nejnižší hodnotu z celé České republiky, ovlivňuje tedy příznivě průměry nezaměstnanosti celé republiky. Hlavní město nabízí práci nejen svým obyvatelům, ale i svému okolí. Zejména tedy Středočeskému kraji, kterému snižuje nezaměstnanost a potažmo celé České republice. Praha ovšem neláká jen české obyvatele, ale také cizince. Charakteristickými rysy je například atraktivita lokalizace trhu práce, schopnost pokrýt vysokou poptávku, ale také vysoká kvalifikace práce oproti jiným regionům. Terciální sektor, který zahrnuje služby, zaměstnává v hlavním městě nejvíce lidí, jedná se zhruba o 79,7 % ze všech zaměstnaných osob. Podíl zaměstnaných osob v jiných

sektorech je o dost nižší než v ostatních regionech ČR. Praha má také prvenství ve stavebním průmyslu, poslední dobou se však tento průmysl přesouvá spíše do Středočeského kraje, kam se lidé stěhují do rodinných domků a satelitních městeček v blízkosti Prahy.

Český statistický úřad uvádí, že na pražském trhu práce má více než 40 % zaměstnanců vysokoškolské vzdělání. Průměrná mzda dosahuje k listopadu roku 2015 34 683 Kč, což je ve srovnání s jinými kraji nejvyšší hodnota. Průměrná mzda za celou Českou republiku je 27 220 Kč. Pro srovnání například Karlovarský kraj má průměrnou mzdu 22 996 Kč.

Počet zaměstnaných mužů je průměrně vyšší než počet zaměstnaných žen, tento fakt vypovídá o tom, že ženy se věnují péči o své děti a zvyšuje se také porodnost, přibývá tedy žen na mateřské dovolené. Velmi se také zvýšil poměr žen studujících vysoké a střední školy. Musíme brát také v úvahu, že ženy odcházejí dříve do důchodu než muži. Zatímco muži pracují také v průmyslu a stavebnictví (sekundární sektor), ženy pracují převážně jen v terciárním sektoru, mluvíme zhruba o 75 % žen.

Obecně v České republice pracuje jen málo lidí na částečný úvazek. Muži téměř vůbec. Nejčastějšími důvody pro částečný úvazek bývá péče o děti, vzdělávání, zdravotní důvody nebo je to jen přechodné řešení po dobu hledání zaměstnání na plný úvazek.

Největší zaměstnavatelé

Níže je seznam firem, které zaměstnávají nejvíce zaměstnanců v České republice a mají svá sídla v Praze. Uvedené údaje o počtu zaměstnanců jsou z roku 2013 a vypovídají o stavu zaměstnanců za celou ČR. V Praze je ovšem velký podíl pracovníků z těchto sumarizačních hodnot.

- Česká pošta, s. p. – logistika, sídlo Praha 1, celkem 31 887 zaměstnanců
Zajišťuje logistické služby, především doručování pošty. Také se věnuje finančním službám, spolupracuje s Československou obchodní bankou. Další službou je tzv. Czech POINT, který lidé využívají k údajům z veřejné správy (např. výpis z rejstříku trestů, katastru nemovitostí a další). Česká pošta má v Praze 116 poboček. (Česká pošta, online)
- České dráhy – vlaková doprava, sídlo Praha 1, celkem 25 043 zaměstnanců
- Dopravní podnik hl. m. Prahy – městská doprava, sídlo Praha 9, celkem 10 606 zaměstnanců

- Česká spořitelna, a.s. – finanční služby, sídlo Praha 4, celkem 10 516 zaměstnanců
- AHOLD Czech Republic, a.s. – maloobchody a hypermarkety Albert, sídlo Praha 5, celkem 9 938 zaměstnanců
- Kaufland Česká republika, v.o.s. – hypermarket, sídlo Praha 6, celkem 9 801 zaměstnanců
- Komerční banka, a.s. – finanční služby, sídlo Praha 1, celkem 8 604 zaměstnanců
- Univerzita Karlova v Praha – vysoká škola, sídlo Praha 1, celkem 8 075 zaměstnanců
- ČD Cargo, a.s. – vlaková doprava, sídlo 7, celkem 7 998 zaměstnanců
- Skupina ČSOB – finanční služby, sídlo Praha 5, celkem 7 553 zaměstnanců
- Siemens – technologie, sídlo Praha 13, celkem 6 963 zaměstnanců
- Globus – hypermarket, sídlo Praha 9, celkem 6 079 zaměstnanců

(Informace o firmách, online)

Všechny uvedené společnosti mají své pobočky po celé ČR. Výjimkou je ovšem Dopravní podnik hl. m. Prahy, který zaujímá čtvrté místo žebříčku. Nabízí práci především řidičům. Další zaměstnavatel, kterého najdeme pouze v Praze je Letiště Václava Havla Praha, Ruzyně. Letiště zaměstnává zhruba 1 700 pracovníků. Letiště na svých webových stránkách uvádí, že společnosti, které působí na letišti či jsou s ním nějakým způsobem provázané, zaměstnávají dalších zhruba 14 000 pracovníků. (Letiště Václava Havla)

- Velká čtyřka

Do Prahy se soustřeďují velké mezinárodní společnosti. Svá sídla zde má i tzv. Velká čtyřka. Velká čtyřka je pojmenování pro čtyři zahraniční auditorské společnosti, které se věnují nejen auditu, také poradenství a daňovým službám. V těchto firmách se chtějí většinou prosadit absolventi vysokých škol a vybudovat si zde svou kariéru. Vysoké platové ohodnocení a prestiž je pro absolventy škol velkým lákadlem. Jedná se o tyto společnosti:

- Pricewaterhousecoopers

V České republice zaměstnává více než 600 zaměstnanců. Své sídlo má na Praze 4.

(PricewaterhouseCoopers, online)

- KPMG

KPMG má okolo 900 zaměstnanců v České republice. Pražské sídlo je situováno na Praze 8. V roce 2015 KPMG dosáhla obratu více než 1,4 miliardy korun. (KPMG, online)

- Deloitte

Ve společnosti Deloitte pracuje více než 850 pracovníků. V Praze má sídlo na Praze 8. (Deloitte, online)

- Ernst and Young

V České republice pro tuto společnost pracuje přes 700 zaměstnanců. Firmu najdeme na Praze 1. (Ernst and Young, online)

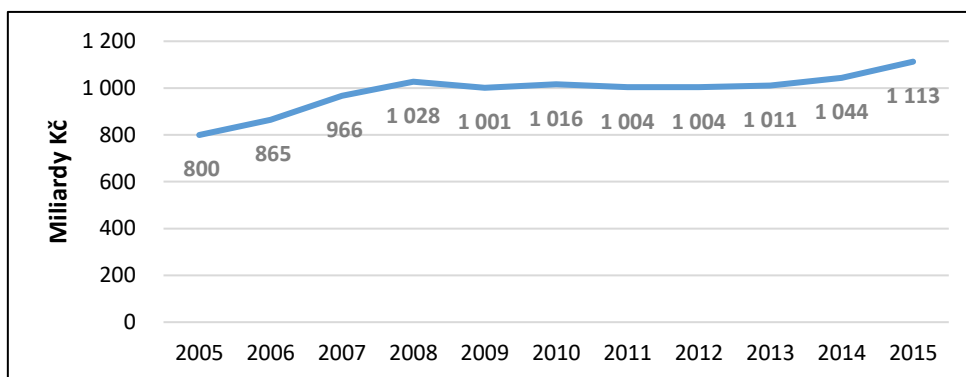
4.5. Vývoj nezaměstnanosti v Praze

Praha si drží prvenství nejnižší míry nezaměstnanosti v České republice. Má také nejvyšší hrubý domácí produkt a životní úroveň. Důvodem nejnižší míry nezaměstnanosti je zejména soustředěnost velkých firem do hlavního města a vysoká míra vzdělanosti zdejších obyvatel. Příznivě přispívá dojíždění lidí za prací a stěhování se do hlavního města ať už za studiem či za prací. V práci se zaměříme na sledování nezaměstnanosti v roce 2005 až 2015.

Míra nezaměstnanosti je měřena novým ukazatelem „*podíl nezaměstnaných osob*“. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále zkratka MPSV) informuje o tom, že tento ukazatel se používá v praxi od roku 2013, do této doby se pro zjišťování míry nezaměstnanosti používal ukazatel „*míra registrované nezaměstnanosti*“. MPSV uvádí, že důvodem pro změnu metody je nedostačující reprezentativnost údajů o nezaměstnanosti v rámci Výběrových šetření ČSÚ. Ve výsledcích se objevují chyby a pro nižší územní celky informace zcela chybí, takže nemají dostatečnou vypovídající úroveň. Rozdíl výstupních hodnot těchto dvou ukazatelů je okolo jednoho procentního bodu. Míra registrované nezaměstnanosti se počítá podílem uchazečů o zaměstnání a ekonomicky aktivním obyvatelstvem, zatímco podíl nezaměstnaných osob je podíl nezaměstnaných vůči všem obyvatelům ve věku 14 – 64 let. (Integrovaný portál MPSV, online)

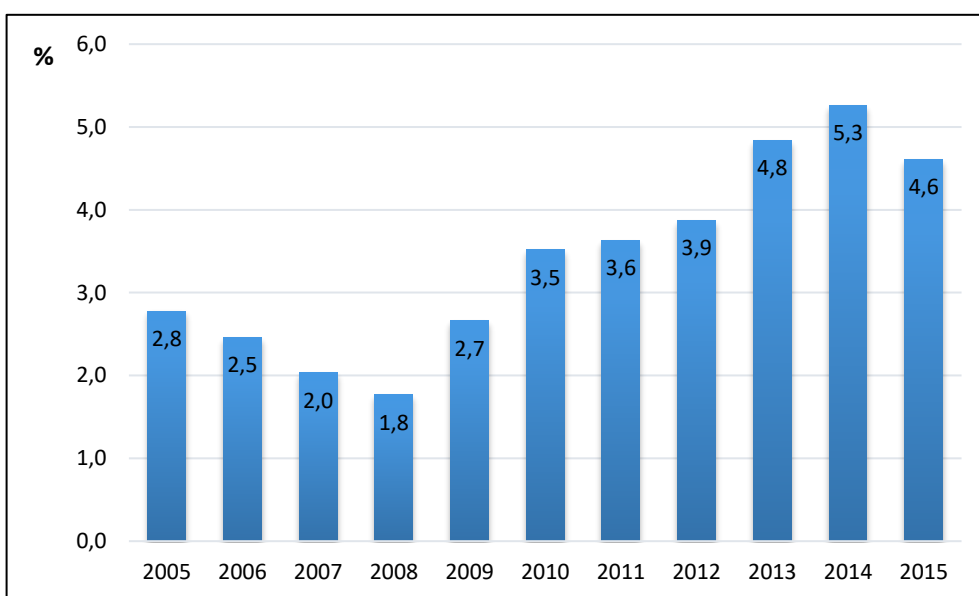
Nezaměstnanost úzce souvisí s vývojem hrubého domácího produktu. Když se daří ekonomice, tak se nezaměstnanost snižuje a naopak. Následující grafy tak zobrazují vývoj HDP, vývoj nezaměstnanosti a také počty nezaměstnaných v celém sledovaném období v letech 2005 – 2015.

Graf 4 Vývoj HDP v Praze (v běžných cenách)



Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ

Graf 5 Podíl nezaměstnaných osob v Praze



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

Tabulka 2 Srovnání vývoje počtu zaměstnaných a nezaměstnaných v letech 2005 - 2015

Rok	Obyvatelé 15 a více let	Zaměstnaní	Uchazeči o zaměstnání	Volná místa	Počet uchazečů na 1 volné místo
2005	1 027,7	615,2	24,6	11,1	2,2
2006	1 040,3	627,2	21,4	16,2	1,3
2007	1 048,8	632,4	17,4	28,7	0,6
2008	1 071,9	645,6	17,4	25,0	0,7
2009	1 088,0	660,0	29,9	8,5	3,5
2010	1 096,8	656,8	33,4	5,7	5,8
2011	1 075,9	635,2	32,6	7,5	4,4
2012	1 079,2	647,6	36,8	10,0	3,7
2013	1 077,9	649,4	44,9	7,3	6,2
2014	1 069,6	648,0	43,5	9,4	4,6
2015	1 078,7	649,6	37,2	15,0	2,5

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

Na grafu č. 5 vidíme, že nezaměstnanost měla do roku 2008 klesající tendenci. Poté se začala postupně zvyšovat. Hrubý domácí produkt (dále zkratka HDP) má v Praze stále rostoucí trend (pozn. HDP je souhrn finální produkce a služeb za určité období na určitém místě, jedná se o ukazatel výkonosti ekonomiky). HDP úzce souvisí se zaměstnaností v daném státu, pokud se ekonomice daří dobře, nezaměstnanost se snižuje a naopak. Pracovní trh však na změny ekonomiky reaguje se zpožděním. Na začátku sledovaného období v roce 2005 byla výše HDP 799,52 mld. korun. V roce 2015 činilo HDP 1 112,78 mld. korun. Rozdíl ve sledovaném období byl tedy nárůst o 312,27 mld. Kč, což vypovídá o zlepšování výkonosti pražské ekonomiky.

V roce 2005 byl podíl nezaměstnanosti na úrovni 2,8 %, tato situace na trhu práce se dá hodnotit velmi pozitivně. Celkem dosahoval počet ekonomicky aktivního obyvatelstva 637,5 tis. osob, z toho zaměstnaní činili 615,2 tis. osob a bez zaměstnání bylo 24,5 tis. osob. Nejméně lidí pracovalo v primárním sektoru, jednalo se o 3,7 tis. zaměstnanců. V sekundárním sektoru bylo zaměstnáno 122,3 tis. osob a nejvíce lidí pracovalo v terciárním sektoru, kde se jednalo o 489,2 tis. osob, tedy 76,73 % obyvatel Prahy. V hlavním městě je takto vysoké procento u terciárního sektoru standartní stav. Terciární sektor se tedy nejvíce podílí na tvorbě HDP. Nejvíce volných pracovních míst bylo zaznamenáno na Praze 4, kde bylo k dispozici 1 319 pracovních pozic. Paradoxně zde byl i velký počet nezaměstnaných

osob, činil 2 431 lidí. Nejvíce nezaměstnaných úměrně k nabízeným pozicím však bylo na Praze 11, kde se nabízelo pouze 274 míst a nezaměstnaných bylo 2 009 osob. Lidé tak byli nuceni za prací dojíždět do jiných městských částí. V Praze toto ovšem není velký problém vzhledem k dobře fungující městské hromadné dopravě a malým intervalům spojů.

V následujících letech 2006 až 2008 se situace na trhu velmi podobala situaci v roce 2005. HDP se nadále zvyšovalo – každoročně okolo 100,00 mld. Kč. V roce 2008 už docílila hodnota HDP 1 027,53 mld. Kč. Praze se dařilo čím dál lépe v ekonomickém růstu. Tyto skutečnosti zapříčinily postupné snižování nezaměstnanosti. Rok 2007 přinesl nejvíce volných pracovních příležitostí a to 28,7 tis. V roce 2008 klesla nezaměstnanost dokonce na 1,8 procent, v Praze se jednalo ve sledovaném období o nejnižší nezaměstnanost. Výrazně se snížila také dlouhodobá nezaměstnanost. Zaměstnavatelé se tak museli snažit udržet si stávající zaměstnance a získávat další nové zaměstnance. Tato situace vedla k rychlému růstu mezd. Zatímco v roce 2005 činila průměrná mzda 28 260 Kč, v roce 2008 se zvýšila na 35 905 Kč.

V roce 2008 přišla do České republiky finanční krize, která se podepsala i na hlavním městě. Jednalo se o celosvětovou finanční krizi, která vznikla v USA. Krize se však na nezaměstnanosti a HDP projevila až v roce 2009. Společnosti začali propouštět své zaměstnance a snižovat počty volných míst. Nepříznivý dopad na ekonomiku mělo také snižování fixního kapitálu a investic. Oproti roku 2008, kdy bylo k dispozici 25 tis. volných pracovních pozic, v roce 2009 se snížil počet míst na 8,5 tis., propad činil 16,5 tis. pozic. Nejvyšší pokles zaměstnanců zaznamenalo odvětví velkoobchodu a maloobchodu, naopak ve zdravotnictví výrazné změny počtu zaměstnanců nenastaly. Zdravotnictví je jedno z odvětví, kde stabilně mírně narůstá počet zaměstnanců a to i v krizi. HDP se snížilo na 1 001 mld. korun, což způsobilo oproti předchozím obdobím neuvěřitelný pokles výkonnosti ekonomiky. Napříč tomu však mzdy vzrostly na 36 658 Kč. Nejvíce krize zasáhla průmysl a výrobu, firmám se začaly snižovat zakázky. Lidé tak začali mnohem více pracovat na živnostenská oprávnění. Navzdory krizi nadále rostl i počet registrovaných obchodních společností. Nezaměstnanost se během roku zvýšila téměř o jeden procentní bod a o další procentní bod se zvýšila i v roce 2010. Přesto, že se HDP zvýšilo na 1 014 mld. Kč, podíl nezaměstnanosti dosáhl 3,6 % a počet volných míst klesl na pouhých 5,7 tis., což je nejméně za sledované období. V tomto období se krize nejvíce podepsala na sekundárním sektoru, zejména na průmyslu. Podobné hodnoty se relativně udržely i v letech 2011 a 2012, ovšem krize se odrazila na mzdách zaměstnanců, které se začaly snižovat. Rok 2011 zaznamenává

nejvyšší pokles ekonomicky aktivního obyvatelstva a také výraznější pokles zaměstnanců ve stavebnictví, situace se sice v roce 2012 zlepšila, ale poté pokračoval pokles zaměstnanců v tomto odvětví.

Rok 2013 s sebou přinesl zvýšení nezaměstnanosti o další procentní bod. HDP se v roce 2011 opět snížilo a trh na tuto skutečnost reagoval snížením počtu zaměstnanců. Ačkoliv už se světová ekonomika pomalu vzpamatovávala z finanční krize, Evropa nesla nadále následky, investoři se stále báli více investovat, výrobci odmítali rozšiřovat výrobu a zaměstnavatelé zaměstnávat více lidí. Finanční krize se tak uměle prodlužovala o další roky. Nastal ovšem opět růst zaměstnanců v odvětví maloobchodu a velkoobchodu.

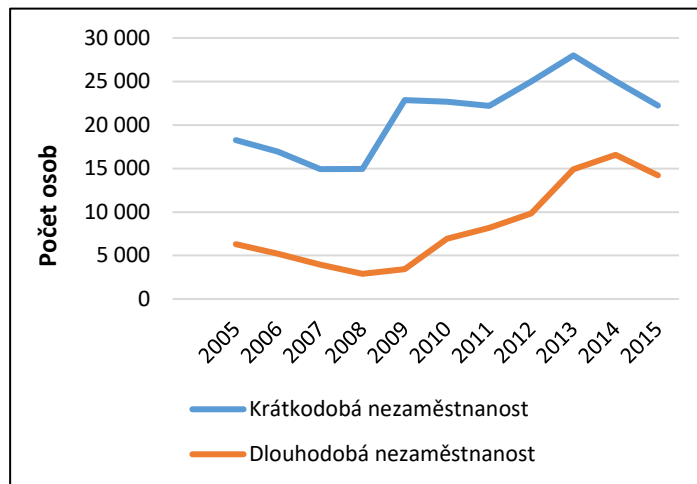
Rok 2014 s sebou přinesl nejvyšší míru nezaměstnanosti ve sledovaném období. Nezaměstnanost vystoupala na 5,3 %. HDP však zvýšilo na 1 044 mld. Kč, ekonomice se tedy dařilo dobře, nastávalo oživení ekonomiky, ale stále přetrvával strach zaměstnavatelů přijímat další pracovníky. Tento rok bylo nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných lidí za sledované období.

Rok 2015 vykazuje výrazně lepší výsledky než předchozí roky. Míra nezaměstnanosti klesla na 4,6 %. Výrazně se zvýšil počet volných pracovních míst a to na 15 000. Zvýšil se také počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, počtu zaměstnaných a zároveň klesl počet nezaměstnaných. Pracovní trh se začíná plně vzpamatovávat z krize, HDP se výrazně zvýšilo oproti minulým obdobím a to na 1 113 mld. Kč. Kromě stavebnictví a průmyslu zaznamenávají všechna odvětví nárůst zaměstnanců. Průměrné mzdové ohodnocení se zvýšilo na 36 371.

Očekávání roku 2016 a 2017 jsou relativně pozitivní, neočekává se zvyšování nezaměstnanosti a ekonomika by měla nadále růst, což by vedlo naopak ke snížení nezaměstnanosti. Nejspíše nadále poroste i průměrná mzda.

4.5.1. Nezaměstnanost podle délky trvání

Graf 6 Vývoj nezaměstnanosti podle délky trvání

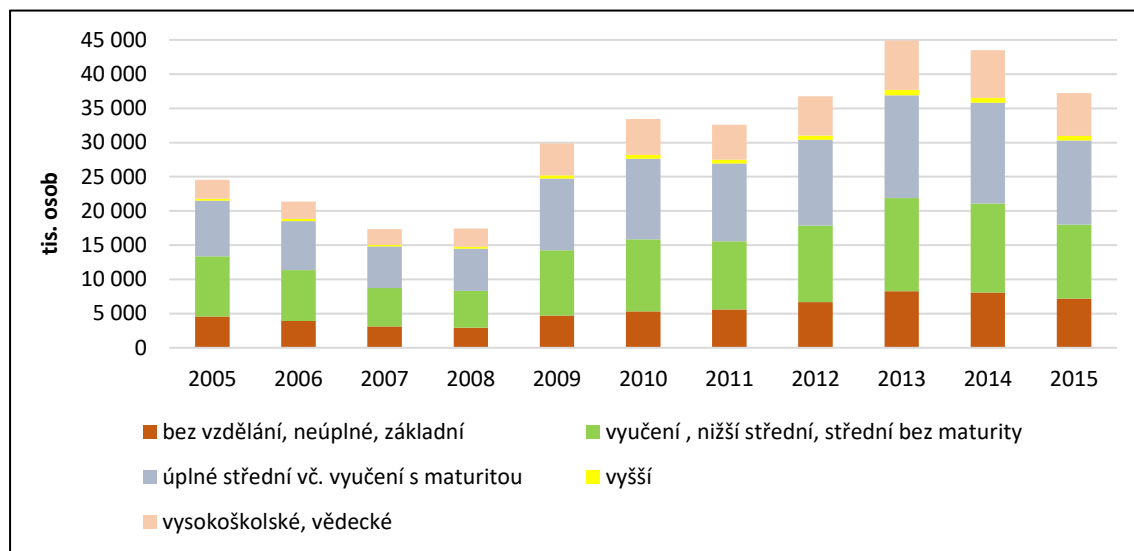


Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

Za dlouhodobou nezaměstnanost je považována nezaměstnanost trvající déle než 12 po sobě jdoucích měsíců. Naopak krátkodobá nezaměstnanost představuje dobu trvání kratší než 12 měsíců. Krátkodobou nezaměstnanost způsobuje zvláště frikční nezaměstnanost, kdy lidé mění svá zaměstnání dobrovolně či absolventi škol hledající svá první zaměstnání apod. Tato nezaměstnanost je tedy součástí běžného chodu ekonomiky, není možné, aby v tržní ekonomice neexistovala. Graf č. 6 nám zobrazuje, že krátkodobá nezaměstnanost vysoce převyšuje dlouhodobou a za sledované období tomu nebylo jinak, což je velmi dobře. Dlouhodobá nezaměstnanost je v ekonomice nežádoucí a stát se snaží využívat aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti na snížení jejich hodnot. Na grafu vidíme důsledek krize v roce 2009, kdy začala dlouhodobá nezaměstnanost významně stoupat, v roce 2015 začala nabírat opět klesající tendenci.

4.5.2. Nezaměstnanost podle vzdělání

Graf 7 Vzdělanost nezaměstnaných obyvatel



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

Téma vzdělanosti je velmi důležitou součástí sledování nezaměstnanosti. Rozhodnutí člověka o budoucím studiu už mu většinou udá směr, kterým půjde, až si bude hledat své budoucí zaměstnání. Pro Prahu je charakteristická vysoká vzdělanost obyvatel. Svůj velký podíl na tom má soustředěnost vysokých škol do hlavního města, což způsobuje migraci obyvatel celé ČR do Prahy za studiem a následně za prací. Na grafu č. 6 vidíme strukturu nezaměstnaných podle jejich nejvyššího dosaženého studia. Nejvyšších hodnot dosahují lidé s maturitou, ovšem jedná se o zkreslený ukazatel, poněvadž těchto lidí je nejvíce. Z grafu můžeme vyčíst, že podíl nezaměstnaných absolventů vysokých škol se zvyšuje. Příčinou je prudký nárůst studentů vysokých škol. ČSÚ při posledním sčítání lidu v roce 2011 uvedl počet absolventů vysokých škol v České republice 1 114,7 tis. osob. Pro srovnání při sčítání lidu v roce 2001 byla tato hodnota 762,5 tis. osob. Naopak sčítání lidu prokázalo snižující se hodnoty lidí, kteří mají pouze základní školu.

4.5.3. Zaměstnanost podle jednotlivých sektorů a odvětví

Tabulka 3 Zaměstnanost v jednotlivých sektorech

Rok	Sektor (v tis. osob)		
	Primární	Sekundární	Terciární
2005	3,7	122,3	489,2
2006	3,2	122,8	501,2
2007	1,5	111,0	519,9
2008	0,7	118,8	526,1
2009	2,7	130,5	526,9
2010	2,2	118,5	536,1
2011	1,8	108,8	524,6
2012	2,5	124,1	521,0
2013	2,2	129,6	517,5
2014	1,5	122,6	523,9
2015	1,5	119,3	528,8

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů z ČSÚ

Tabulka 4 Zaměstnanci jednotlivých odvětví v období 2005 - 2014

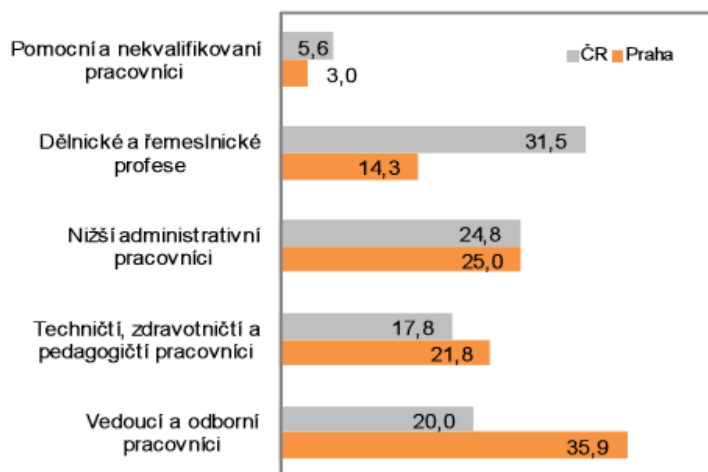
Odvětví	Průměrný počet zaměstnanců (tis. osob)
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	2,8
Průmysl	77,9
Stavebnictví	45,8
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	128,7
Vzdělávání	50,7
Zdravotní a sociální péče	46,6

Zdroj: Vlastní zpracování dle ČSÚ

Praha jednoznačně vede v zaměstnanosti v terciálním sektoru. Terciální sektor zahrnuje obchod a služby, je největším sektorem a obecně zaměstnává nejvíce osob. Pražští obyvatelé upřednostňují práci v tomto sektoru a také je zde nejvíce poptávky na trhu práce. Jedním z faktorů je také vysoká vzdělanost sledovaného regionu. Sekundární sektor (neboli výroba a průmysl) je na druhé příčce. Tento sektor zaměstnává spíše středočeský kraj, blízké okolí Prahy a okraj Prahy. Primární sektor je v Praze zanedbatelný, obecně však v České republice nemá velký podíl. Nejvíce lidí v primárním sektoru najdeme v kraji Vysočina, kde se podíl zaměstnaných pohybuje kolem 7 %. Na ekonomickém růstu má největší zásluhu zpracovatelský průmysl, obchod se zbožím a nemovitostmi. Vezme-li v úvahu také odvětví, dle ČSÚ zaměstnává nejvíce osob velkoobchod a maloobchod, v průměru 128,7 tis. osob. Na další příčce je průmysl, který se pohybuje 78 tis. osob. Ovšem na rozdíl od velkoobchodu a maloobchodu má průmysl tendenci klesat. Následuje vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče, stavebnictví. Tyto odvětví se pohybují mezi 45 – 51 tis. zaměstnanců. Na posledním

místě je zemědělství, kde je velký skok směrem dolů na průměrný počet zaměstnanců 2,8 tis.

Obrázek 9 Podíly vybraných skupin zaměstnání na celkovém počtu zaměstnaných (v %)

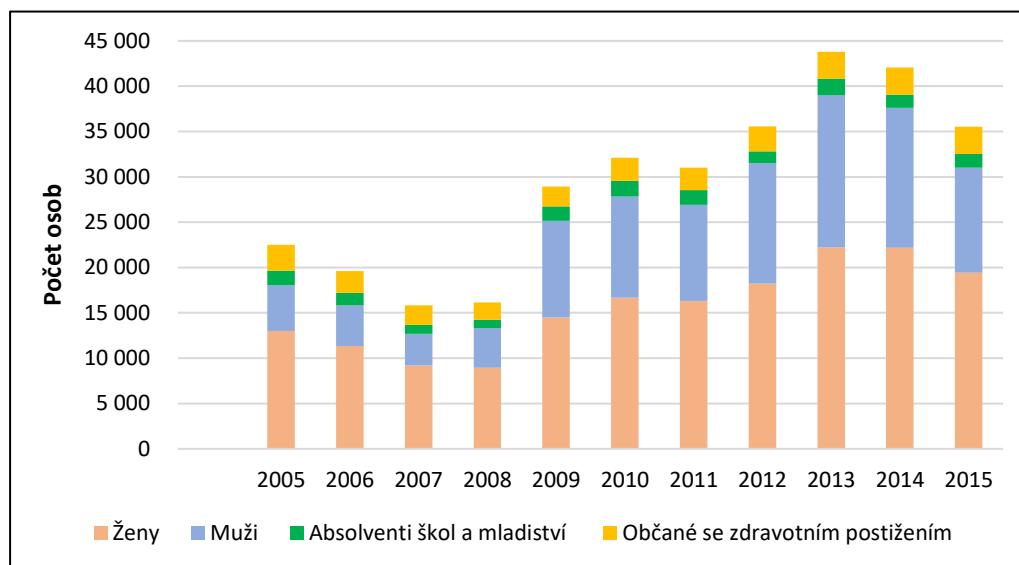


Zdroj: (<https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-praze-2013-yn04f1ez19>)

Na obrázku č. 7 vidíme velkou převahu lidí, kteří jsou odborní pracovníci a na vedoucích pozicích. Důvodem je vysoká vzdělanost osob žijících v Praze. Ze stejného důvodu následují nižší administrativní pracovníci. Obor administrativy, ekonomiky apod. vystuduje ročně velice velký podíl obyvatel, což způsobuje velkou nabídku tohoto druhu práce. Další příčinou je velká poptávka společností. Dělnické a řemeslnické práce jsou zastoupené pouze 14,3 procenty, v Praze je trendem studovat vysoké školy a jen málo lidí studuje učiliště, kde se této práci naučí. Tento fakt hlavnímu městu neprospívá, důsledkem je nedostatek takto specializovaných lidí. Často tak řemeslnické a dělnické práce vykonávají cizinci.

4.5.4. Rozdělení nezaměstnaných

Graf 8 Rozdělení dosažitelných uchazečů



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

Dle MPSV jsou nezaměstnaní ti, kteří jsou schopni nastoupit ihned do práce. Nemají v cestě žádnou překážku, nejsou tedy například ve vazbě či v pracovní neschopnosti a nepobírají mateřskou.

Graf č. 7 nám ukazuje, že největší zastoupení nezaměstnaných mají ženy. Jejich počet se pohybuje kolem 50 – 60 % z celkového počtu. Ženy odchází na mateřské a rodičovské dovolené a po skončení dovolené se ucházejí o práci, tím se dostanou do skupiny uchazečů o zaměstnání, muži už dnes mají také možnost odejít na rodičovskou dovolenou, ale zatím se nejedná o běžnou situaci. I po skončení mateřské/rodičovské dovolené se ženy starají o své děti. Mají tedy vyšší nároky na podmínky nástupu do práce, aby je práce neomezovala v péči o děti. Je to jeden z hlavních důvodů vyšší nezaměstnanosti žen. Z druhé strany také zaměstnavatelé obecně upřednostňují uchazeče bez jakýchkoliv dalších závazků. Toto téma je často diskutováno v souvislosti s diskriminací žen na trhu práce. ČSÚ uvádí nárůst mladých žen, které se rozhodly studovat a pracovat pouze na poloviční úvazek. Dalším důvodem je menší počet zaměstnávaných žen v primárním a sekundárním sektoru. Na grafu vidíme, že nejnižší počet nezaměstnaných žen byl v roce 2008, bez zaměstnání bylo pouze 8 940 žen. Naopak nejvíce nezaměstnaných žen, a to 22 238, bylo zaznamenáno v roce 2013. U mužů byl nejnižší počet nezaměstnanosti v roce 2007, kdy jejich počet klesl

na 3 505. Nejhorší období pro mužskou populaci nastalo v roce 2013 stejně jako u žen, celkový počet mužů bez zaměstnání byl 16 762. Počty nezaměstnaných mužů a žen v jednotlivých letech samozřejmě odrážejí celkovou míru nezaměstnanosti.

Skupinu mladistvých a absolventů škol tvoří zejména lidé, kteří jsou krátkodobě nezaměstnaní a shání si práci po ukončení školy. Ve většině případů si najdou do půl roku práci. Oproti ostatním uchazečům mají nevýhodu absence praxe. Absolventi škol a mladiství se teprve seznamují s trhem práce a hledají své uplatnění, proto je u této skupiny zaznamenána vyšší fluktuace na trhu práce.

Osoby se zdravotním postižením mají většinou jen základní či středoškolské vzdělání. V začleňování se na pracovní trh mají velké problémy, zvláště lidé s vyšším stupněm invalidity. Průměrně je nezaměstnáno 2 500 osob. Stát se snaží podporovat zaměstnávání občanů se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé dostávají příspěvky od státu, pokud takového člověka zaměstnávají. Dokonce existuje zákon č. 435/2004 Sb. § 81, který pojednává o povinnosti zaměstnávat zdravotně postižené osoby ve výši povinného podílu. *„Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je uložena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců.“* (Integrovaný portál MPSV, online)

Zaměstnavatel má na výběr tři způsoby, jak tuto povinnost splnit. Může zaměstnat zdravotně postiženou osobu ve své firmě. Další variantou je odebírání jejich výrobků, služeb či zadávání zakázek. Poslední možností je odvod finančních prostředků do státního rozpočtu. Zaměstnavatel je povinen poslat svou finanční povinnost do 15. 2. následujícího roku na účet Úřadu práce ČR.

4.5.5. Zaměstnávání cizinců

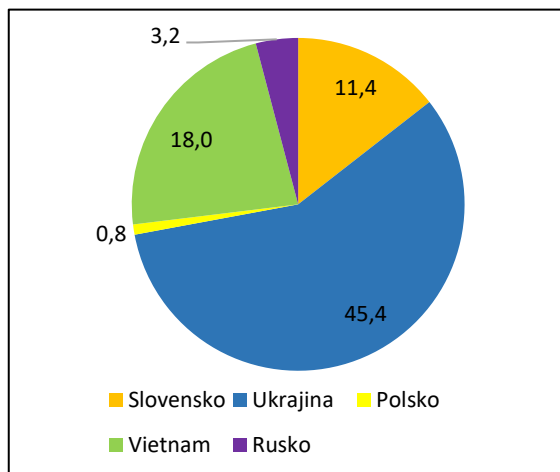
Tabulka 5 Zaměstnanost cizinců

Zaměstnanost cizinců	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Celkem	72 317	80 395	95 443	114 784	107 578	100 537	110 555
s platným živnostenským oprávněním	21 405	18 113	18 919	20 682	22 834	23 894	28 437
evidovaní úřady práce (ÚP)	50 912	62 282	76 524	94 102	84 744	76 643	82 118

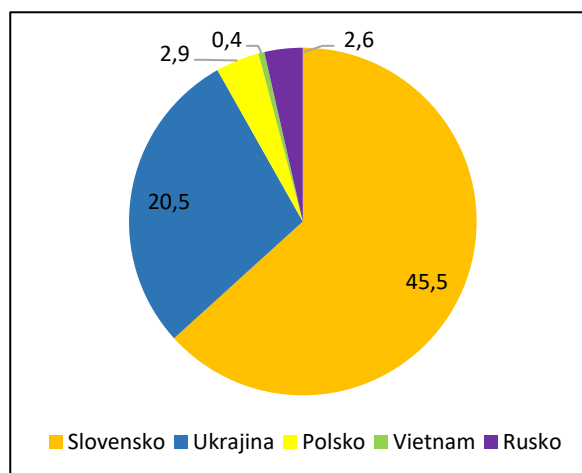
Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

Tabulka č. 5 zobrazuje vývoj cizinců, kteří bydlí v Praze. Do roku 2008 počet cizinců přibýval, ovšem poté vlivem krize měl dva roky klesající sklon. V roce 2011 se opět podíl cizinců zvýšil. Tabulka nám znázorňuje i dopad na psychiku cizinců, kdy v roce 2009 poklesl podíl zaměstnaných cizinců evidovaných Úřadem práce ČR a cizinci začali více pracovat na živnostenská oprávnění. V roce 2011 začaly hodnoty počtů zaměstnanců stoupat jak u živnostenských oprávnění, tak u zaměstnaných cizinců. Nejvíce cizinců pracuje podle statistik ČSÚ jako pomocní a nekvalifikovaní pomocníci. Naopak nejméně jsou zaměstnáváni jako příslušníci armády.

Graf 9 Podíl cizinců s živnostenským oprávněním v roce 2011(%)



Graf 10 Podíl cizinců evidovaných ÚP ČR v roce 2011 (%)

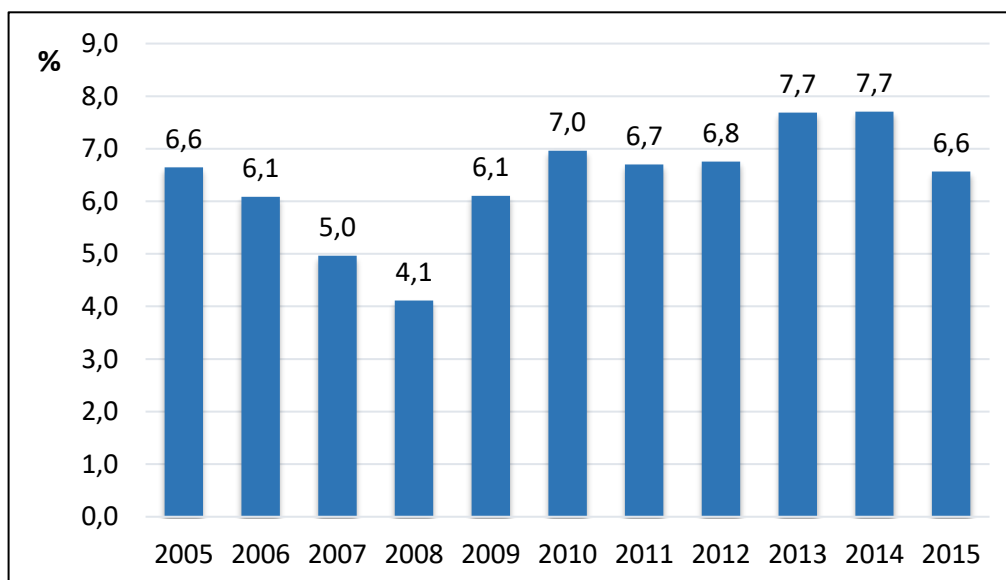


Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ (graf č. 9, graf č, 10)

Porovnáme-li graf č. 9 a graf č. 10, vidíme největší zastoupení příslušníků Ukrajiny s živnostenským oprávněním, následují občané z Vietnamu. Ovšem v pracovním poměru už činí Ukrajinci jen 20,5 % a Vietnamci dokonce pouhých 0,4 % ze všech evidovaných zahraničních zaměstnanců. Lidé z Ukrajiny často podnikají v Praze v řemeslnickém a dělnickém odvětví, zatímco Vietnamci nejčastěji podnikají v maloobchodní a velkoobchodní sféře. Jako zaměstnaní zde nejvíce pracují obyvatelé se slovenským občanstvím. Jak vidíme, tak Slováci nemají tendenci pracovat na živnostenská oprávnění. Z grafů je také patrné, že do Prahy migrují nejčastěji lidé z Ukrajiny, Slovenska a Vietnamu. V roce 2014 bylo zaznamenáno Českým statistickým úřadem 45,5 tis. příslušníků Ukrajiny, 26,3 tis. příslušníků Slovenska a 11,3 tis. příslušníků Vietnamu. Cizinci zde hledají lepší pracovní podmínky a příležitosti, než jim nabízí jejich rodné země. Často zde vykonávají práci, kterou rodilí občané Prahy vykonávat nechtějí, ať už kvůli velké náročnosti či kvůli mzdovému ohodnocení.

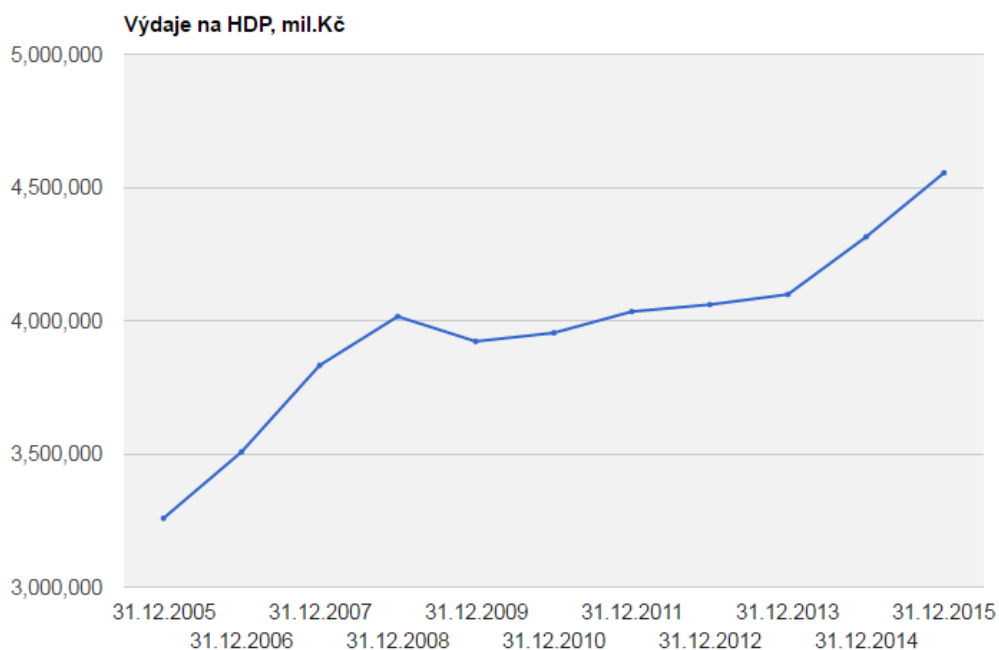
4.6. Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Graf 11 Podíl nezaměstnaných osob v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů MPSV

Graf 12 Vývoj HDP v ČR (běžné ceny)



Zdroj: Zpracování pomocí databáze časových řad ARAD (Česká národní banka, online)

Graf č. 11 nám ukazuje pokles podílu nezaměstnaných v ČR od roku 2005 až 2008. V těchto letech stoupala úroveň české ekonomiky, HDP se každoročně zvyšovalo. V roce 2005 HDP vykazovalo 3 257 mld. Kč a v roce 2008 už dosahovala jeho hodnota 4 015 mld. Kč. To znamená nárůst o 758 mld. Kč za pouhé tři roky. V roce 2008 tak dosáhla Česká republika nejnižšího podílu nezaměstnanosti a to 4,1 %. Oproti roku 2005, kdy byl podíl nezaměstnanosti 6,6 %, se situace zlepšila o 2,5 p. b. Rok 2007 a 2008 zaznamenává také velmi vysoký přírůstek obyvatel, kteří se přistěhovali do České republiky.

Jak už bylo zmíněno, rok 2008 zasáhla světová ekonomická krize, která snížila výkonnost světové ekonomiky, krize se tedy nevyhnula ani České republice. Dopad na nezaměstnanost se projevil se zpožděním v roce 2009, kdy nezaměstnanost prudce stoupla o 2 %. Také HDP se v roce 2009 velmi snížilo, jeho hodnota byla 3 921 mld. Kč. Počet uchazečů o práci činil 539 136 osob, pro srovnání v roce 2008 se ucházelo o zaměstnání 352 250 osob, o práci během jednoho roku tedy přišlo téměř 200 000 obyvatel České republiky. Nejvíce se krize podepsala na průmyslu, především na zpracovatelském průmyslu. Finanční krize se ovšem nepodepsala na průměrných mzdách České republiky, průměrná hodnota se postupně ve sledovaném období zvyšovala a nebyly zaznamenány

výraznější výkyvy. Nejvyšší podíl nezaměstnanosti je každoročně zaznamenáván v Ústeckém kraji, v letech 2005 – 2006 a 2012 – 2014 přesáhl podíl nezaměstnaných v tomto kraji 10 %. Pesimistický vývoj ekonomiky způsobil v roce 2009 velmi výrazný úbytek počtu obyvatel, který nadále klesal až do svého minima v roce 2013, následující rok se počet obyvatel začal mírně zvyšovat.

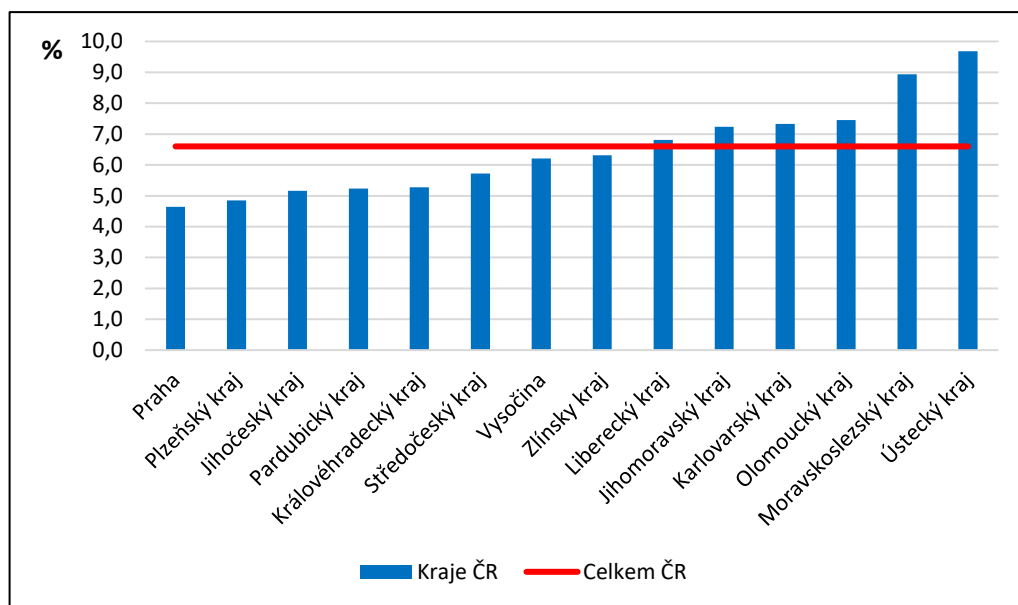
Zatímco HDP se postupně opět zvyšovalo, nezaměstnanost kolísala v hodnotách kolem 7 procent. Míra nezaměstnanosti se zlepšila až v roce 2014 na 6,1 %, kdy se začala ekonomika vzpamatovávat a oživovat. Podíl nezaměstnaných však vykazoval hodnoty téměř 8 %.

V roce 2015 se nezaměstnanost konečně začala klesat. Podíl nezaměstnaných se snížil téměř o jedno procento, tedy na 6,6 %. Počet evidovaných osob ÚP byl 453 118 a volných míst bylo evidováno 102 545. Ekonomika se zotavila z ekonomické krize, v nejbližších letech se neočekává návrat na hodnoty roku 2008, ale je očekáván růst ekonomiky, průměrných mezd a zaměstnanosti.

4.6.1. Nezaměstnanost v jednotlivých krajích

Následující graf zobrazuje podíl nezaměstnaných osob za rok 2015 v jednotlivých krajích. V grafu jsou kraje seřazeny od nejnižší nezaměstnanosti až po tu nejvyšší. Červená křivka značí podíl nezaměstnaných za celou ČR. Kraje, které tedy překročily červenou křivku, měly nezaměstnanost vyšší než je průměr ČR. Celkem si tedy osm krajů udržuje nezaměstnanost pod úroveň ČR a šest krajů je na tom hůře než činí průměr ČR. Nejlépe si vedla Praha s 4,6 % a naopak nejhůře na tom byl Ústecký kraj, jehož nezaměstnanost činila 9,7 p. b. Ústecký kraj má s nezaměstnaností každoročně největší potíže a aktivní politika zaměstnanosti našeho státu se tuto situaci snaží zlepšit. Úplně nejhorší hodnoty zaměstnanosti vykazuje Most, kde byl podíl nezaměstnaných osob v roce 2015 alarmujících 11 %.

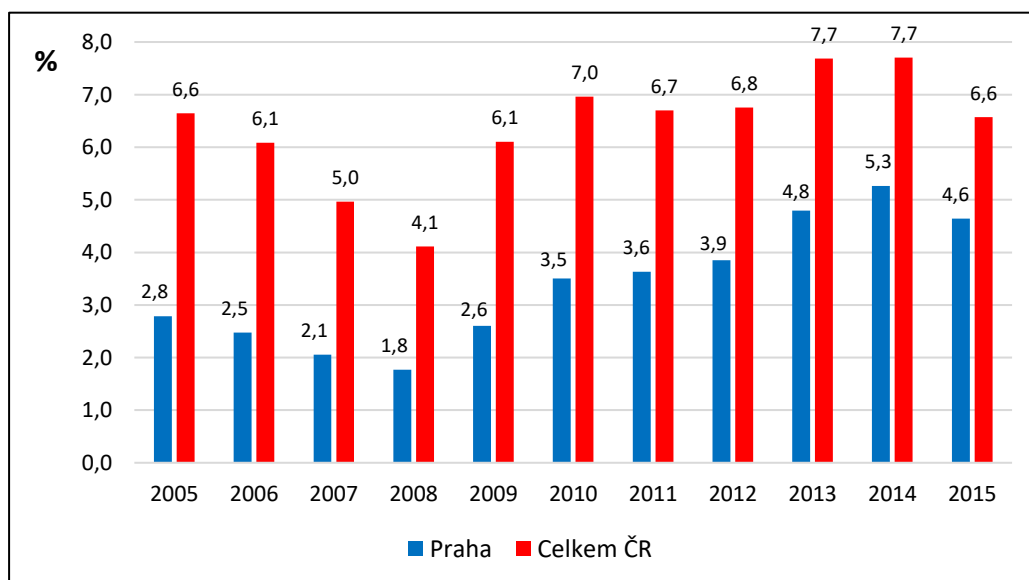
Graf 13 Podíl nezaměstnaných osob podle krajů ČR



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů MPSV

4.7. Porovnání nezaměstnanosti v Praze s ČR

Graf 14 Srovnání podílu nezaměstnaných osob v Praze s ČR



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů MPSV

Graf č. 14 zobrazuje porovnání situace trhu práce v hlavním městě a situaci v celé ČR. Vidíme, že nezaměstnanost v Praze je výrazně nižší oproti celostátním hodnotám. Obecně bývá pravidlem, že hlavní město státu má nejnižší nezaměstnanost.

Nejvýraznější rozdíl zaznamenává rok 2005, kdy se lišil podíl nezaměstnaných osob o 3,9 p. b. Ekonomika se vyvíjela velmi dobře, ale nejrychleji se přizpůsobovala Praha. Následující roky už se situace v ČR zlepšovala rychlejším tempem než v Praze. Na grafu vidíme, že zatímco v Praze hodnoty klesají o 0,3 – 0,4 p. b., v ČR se v roce 2006 snížila nezaměstnanost o 0,5 p. b. a v následujících letech byl zaznamenán pokles o 0,9 p. b.

Stejně jako v hlavním městě, tak i v ČR dosáhl nejnižší nezaměstnanosti rok 2008. Následující roky nepříznivě ovlivnila ekonomická krize. Ovšem v grafu je velmi dobře vidět, že Česká republika jako celek reaguje na změny ekonomiky ve větším měřítku i směrem dolů. Zatímco v Praze se v roce 2009 nezaměstnanost zhoršila o necelý procentní bod, v ČR se situace zhoršila o celé 2 p. b. Následující rok se situace vyrovnala a zhoršila se v obou měřítkách o stejné hodnoty. V tomto období také na celém území ČR včetně Prahy klesl hrubý domácí produkt v důsledku nepříznivého vývoje ekonomiky. Nejvíce krize zasáhla průmysl a výrobu, tudíž se také zmenšil objem exportu a i z tohoto hlediska bylo zapotřebí méně zaměstnanců než dříve.

Ovšem v roce 2011 se nezaměstnanost dále v Praze zhoršovala, pouze tedy minimálně, ale ČR zaznamenává zlepšení situace o 0,3 p. b. Rok 2012 s sebou nepřinesl žádné výrazné změny, ale v roce 2013 se opět situace velmi zhoršila a to jak v Praze, tak v celé ČR. Hodnoty se zvedly o 0,9 % v obou sledovaných měřítkách. O rok později se situace v hlavním městě ještě dále zhoršila, v ČR stagnovala. Ekonomika stále nebyla schopna se pořádně vzpamatovat z krize a posouvat se k lepšímu. Zaměstnavatelé byli stále skeptičtí k situaci na trhu a byli ochotnější přidávat více práce svým stávajícím zaměstnancům než přijímat zaměstnance nové. Důsledkem bylo zvyšování průměrných mezd a to hlavně v hlavním městě. HDP se tedy zvyšovalo, ale nezaměstnanost vykazovala nepříznivé hodnoty. Musíme ale vzít v potaz, že podíl nezaměstnaných za sledované období nikdy nepřekročil 10 %, což je velmi pozitivní fakt, v opačném případě by situace na trhu práce byla alarmující.

Rok 2015 vykazoval příznivější vývoj, v ČR se zlepšil vývoj o 1,1 % a v Praze o 0,7 %. V tomto roce je také nejmenší rozdíl nezaměstnanosti Prahy v porovnání s ČR, rozdíl činí pouhých 1,9 p. b. Do dalších let se očekává další zlepšení a klesající nezaměstnanost.

Zaměstnavatelé začali vytvářet nová pracovní místa a nadále se zvyšují průměrné mzdy zaměstnanců. HDP má nadále rostoucí tempo.

4.7.1. Přírůstek stěhováním

Tabulka č. 6 níže nám ukazuje, jaký byl v ČR a také v Praze přírůstek stěhováním. Z tabulky vyplývá tendence stěhovat se převážně do hlavního města. Vezme-li v potaz čísla vykazující přistěhovalé lidi do celé ČR a přistěhovalé lidi pouze do Prahy, vidíme, že čísla jsou téměř srovnatelná. Přitom rozlohou se Praha s ČR nemůže srovnávat, ale hlavní město nabízí mnohem více pracovních příležitostí, vyšší životní úroveň, velké vzdělávací možnosti a to nejen klasické školy, ale také mnoho vzdělávacích kurzů apod. Praha mimo jiné velmi láká cizince, mají zde nejen více pracovních možností, ale také větší možnost sociálně zapadnout. Z druhého hlediska je Praha mnohem finančně náročnější pro život než ostatní kraje. Z tohoto důvodu se lidé často soustřeďují do Středočeského kraje, odkud dojíždí do hlavního města za prací. V roce 2013, kdy v ČR vládla vysoká nezaměstnanost, vidíme, že byl v Praze záporný přírůstek stěhováním. Také z České republiky více lidí odešlo, než přišlo. Lidé odjížděli za prací a studiem do jiných států.

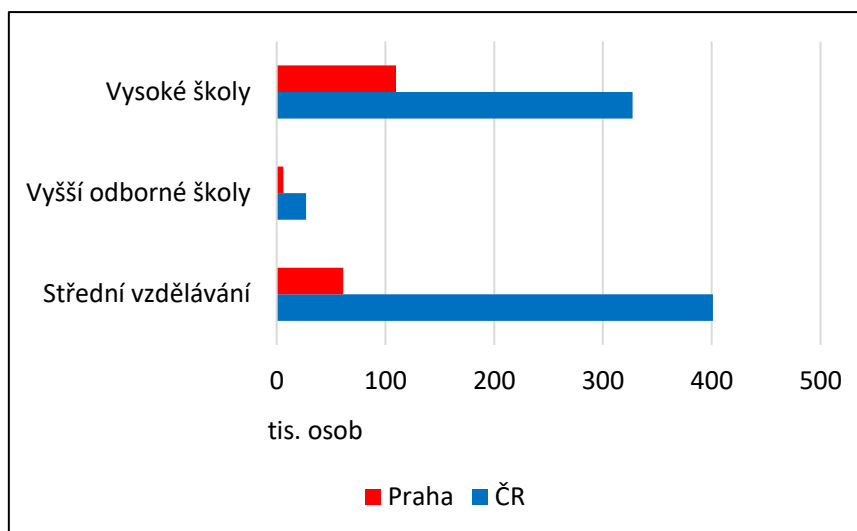
Tabulka 6 Srovnání přírůstků stěhováním v Praze a ČR

Rok	Česká republika			Praha		
	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Přírůstek stěhováním	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Přírůstek stěhováním
2005	60 294	24 065	36 229	40 482	28 713	11 769
2006	68 183	33 463	34 720	45 061	38 801	6 260
2007	104 445	20 500	83 945	54 811	31 827	22 984
2008	77 817	6 027	71 790	47 194	28 150	19 044
2009	39 973	11 629	28 344	38 094	24 402	13 692
2010	30 515	14 867	15 648	33 461	27 855	5 606
2011	22 590	5 701	16 889	28 291	22 540	5 751
2012	30 298	20 005	10 293	32 194	28 843	3 351
2013	29 579	30 876	-1 297	30 473	35 770	-5 297
2014	41 625	19 964	21 661	40 332	26 960	13 372
2015	34 922	18 945	15 977	33 711	27 680	6 031

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

4.7.2. Porovnání vzdělanosti

Graf 15 Vzdělanost obyvatel Prahy a ČR



Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů ČSÚ

Na grafu výše vidíme, že v roce 2015 jedna třetina studujících vysokoškoláků byla z Prahy, tato skutečnost je dána i vysokým počtem vysokých škol soustředěným do Prahy. V České republice se nacházelo 69 škol a z toho 32 škol bylo v Praze, což je téměř polovina. V Praze studuje také vyšší odborné školy necelá jedna třetina ze všech studentů těchto škol v ČR. Hlavní město má tedy nejvyšší počet těchto studentů a obsazuje nejvyšší počty vysoce vzdělaných lidí.

4.8. Aktivní politika zaměstnanosti

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je snaha o rovnováhu na trhu práce nabídky a poptávky. Také se snaží docílit produktivního využití pracovních sil, potlačit diskriminaci na trhu práce a zajistit práva obyvatel na zaměstnání. Využívá různé nástroje k dosažení těchto cílů. Aktivní politiku zaměstnanosti (dále zkratka APZ) zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí pomocí Úřadu práce ČR. APZ je financována ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu.

Úřad práce ČR (dále zkratka ÚP ČR) sleduje stav na trhu práce, provádí jeho analýzu a statistiku. Má informativní funkci ohledně zaměstnání a také je největším zprostředkovatelem práce pro občany. ÚP ČR vede evidenci uchazečů o zaměstnání, volných pracovních míst a pracovních povolení, které dostali cizinci a lidé bez státní příslušnosti.

4.8.1. Hlavní nástroje APZ

Rekvalifikace

Rekvalifikace je využívána v případech, kdy má uchazeč zájem o novou práci a potřebuje k jejímu výkonu další vzdělání. Mezi toto vzdělání se neřadí řádné studium středních a vysokých škol. Jedná se převážně o vzdělávací programy profesního vzdělávání, dovedností apod. ÚP tuto rekvalifikaci uchazeči o práci financuje a to včetně náhrady za stravu, dopravu, pojištění a nákladů za ubytování. ÚP umožňuje rekvalifikaci přímo u zaměstnavatele pro jeho pracovníky. Tento typ rekvalifikace je také zcela či částečně hrazen z financí ÚP. ÚP nabízí také tzv. zvolenou rekvalifikaci, což znamená, že si uchazeč sám rekvalifikaci zajistí a poté mu jsou zpětně vráceny náklady, maximálně však do výše 50 000 Kč.

V roce 2015 se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo 38 078 osob. Přes 80 % těchto lidí kurz úspěšně dokončilo, což je velmi pozitivní výsledek. Podle MPSV je největší zájem o rekvalifikace pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy a kosmetické kurzy. (Integrovaný portál MPSV, online)

Veřejně prospěšné práce

Tato forma APZ byla zavedena především pro dlouhodobě nezaměstnané, kterým se nedaří najít zaměstnání. Jedná se o krátkodobé zaměstnávání uchazečů, což znamená

maximálně na jeden rok. ÚP vyplácí zaměstnavateli skutečné mzdové náklady, které zahrnují také zdravotní a sociální pojištění. Tento nástroj APZ má za úkol zvýšit motivaci uchazeče najít si novou práci a také ho začlenit do pracovního prostředí.

Společensky účelná pracovní místa

Tento nástroj je využíván u uchazečů, kterým se jiným způsobem nedaří zařadit na pracovní trh. Nejčastějším důvodem bývá nepříznivá nabídka volných pozic na určitém území nebo dané profesi. ÚP se dohodne se zaměstnavatelem na uměle vytvořené pozici nebo vyhrazené stávající pozici přímo pro vybraného uchazeče. ÚP poté zaměstnavateli poskytuje příspěvek na náklady spojené s vytvořením pracovního místa či jeho vymezením, nejdéle však 12 měsíců.

ÚP také umožňuje uchazečům využít příspěvku na samostatně výdělečnou činnost, což znamená, že uchazeč sám pro sebe vytvoří pracovní uplatnění. Uchazeč má možnost využít od ÚP překlenovací příspěvek na část provozních nákladů.

Příspěvek na zapracování

Jde o příspěvek vyplácený ve zkušební době zaměstnance, tzn. nejdéle 3 měsíce. Ovšem podmínkou je zvýšená péče o nového zaměstnance při zaškolování. ÚP přispívá maximálně do výše poloviny minimální mzdy. Nástroj je vhodný využít u uchazečů, kteří se potřebují zapracovat na nové pozici více než jiní lidé, dělá jim problémy se rychle zaučit samostatně apod.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek využívají zaměstnavatelé, kteří zavádějí nové technologie do výrobního programu nebo změní doposud nabízené služby a už nadále nemohou zaměstnávat své pracovníky v určené týdenní pracovní době. ÚP tedy přispívá na náhradu mzdy do výše poloviny minimální mzdy. Dobrým příkladem je koupě nového stroje, který nahradí většinu práce daného zaměstnance.

Chráněná pracovní místa

Tyto místa jsou vytvořena pro osoby se zdravotním postižením. ÚP přispívá zaměstnavateli, který vytvoří pracovní pozici pro tyto uchazeče. Podmínkou je, že chráněné pracovní místo musí být obsazené 3 roky a zaměstnavatel může požádat o náhradu nákladů

až po roce zaměstnávání pracovníka. Stejně jako u společensky účelných pracovních míst lze umožnit zdravotně postiženým uchazečům pracovat jako osoby samostatně výdělečně činné. Příspěvek je pak vyplácen na část provozních nákladů. Maximální roční příspěvek činí 48 000 Kč.

Ministerstvo práce a sociálních věcí začíná prosazovat i nové inovativní nástroje aktivní politiky:

Sdílené pracovní místo

Stát podporuje zaměstnání osob tím, že zaměstnavatelům poskytne mzdový příspěvek na zaměstnance v předdůchodovém věku a zároveň na nově přijímaného zaměstnance (například studenta, rodiče po mateřské dovolené atd.). Ti následně sdílí jedno pracovní místo, kdy pracovník v předdůchodovém věku předává své zkušenosti nově přijatému zaměstnanci bez potřebné pracovní kvalifikace, znalostí, zkušeností apod. Tímto způsobem se zamezí propouštění rizikové skupiny lidí starších 50 let a zároveň se začlení riziková skupina absolventů škol a rodičů dětí do 15 let.

Outplacement

V případě, že dojde k hromadnému propouštění zaměstnanců v rámci jedné firmy, daná firma tuto skutečnost oznámí Úřadu práce ČR a ten následně dle analýzy struktury zaměstnanců vyhledá aktuální pracovní nabídky v regionu. Pokud se najde pracovní uplatnění pro propuštěného zaměstnance u nového zaměstnavatele, obdrží zaměstnavatel od státu příspěvek na mzdu přijímaného pracovníka. Jestliže se pro propuštěné zaměstnance nenajdou vhodná pracovní místa, Úřad práce ČR zorganizuje s původním zaměstnavatelem schůzku, na které se zaměstnanci seznámí s aktivitami ÚP. Jedná se zejména o poradenské služby v oblasti kariéry, rekvalifikace a pracovněprávních vztahů.

Podpora krátkodobých pracovních příležitostí

Tento program je určen zejména pro dlouhodobě nezaměstnané a pro osoby, které jsou v hmotné nouzi. Zaměstnavatel obdrží příspěvek na mzdu od Úřadu práce ČR tehdy, pokud zaměstná pracovníka na tzv. nekolidující zaměstnání, což znamená, že jeho mzda nepřekročí polovinu minimální mzdy. U tohoto zaměstnání není nutné podepisovat pracovní

smlouvu, pouze se vymezí činnosti a rozsah práce v rámci dohody. Podpora probíhá i v rámci poradenské a asistenční činnosti.

Individuální koučink

Individuální koučink zprostředkovávají pracovní agentury. Tyto agentury organizují individuální motivační trénink a poradenství dle potřeb nezaměstnaného, což následně povede k nalezení práce. Agentury dostávají příspěvek od státu až tehdy, pokud si uchazeč o zaměstnání práci nejen najde, ale také udrží. Projekt je cílen především na rizikové skupiny na trhu práce.

Příležitostná registrovaná práce

Nezaměstnaní si touto formou práce udržují pracovní návyky a nadále pobírají podporu od státu, pokud jejich výdělek nepřekročí polovinu minimální mzdy. Jejich mzda jim však není vyplácena v peněžní hotovosti, ale ve formě stravenek, nezaměstnaní si tak nemohou kupovat zboží a služby. Účast na tomto projektu je zcela dobrovolná a uchazeč si sám vybírá, na jakou z nabízených prací se přihlásí. Zájemce o práci podepisuje Dohodu o provedení práce.

„Poprvé ji vyzkoušely v praxi v letech 2005–2006 úřady práce ve Znojmě, Hodoníně a ve Vyškově. Bylo to v rámci pilotního projektu s názvem Příležitostná registrovaná práce. Hlavním cílem projektu byla prevence dlouhodobé nezaměstnanosti a motivace uchazečů k návratu na trh práce.“

(Ministerstvo práce a sociálních věcí)

Realizovaný projekt

Evropský sociální fond v ČR realizoval například projekt pro Prahu „Rychlý návrat na pracovní trh“. Cílem projektu bylo navrátit na pracovní trh uchazeče, kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců. Projekt byl tedy zaměřen spíše na dlouhodobou nezaměstnanost. V rámci projektu proběhla diagnostika každého uchazeče zvlášť a každý prošel motivačním kurzem. Poté ti uchazeči, u kterých se projevil určitý profesní nedostatek, podstoupili vhodnou rekvalifikaci, například v oboru IT, obchodu, finančnictví apod. (Integrovaný portál MPSV - Úřad práce)

4.8.2. Služba EURES

EURES je zkratkou anglického názvu European Employment Services, což v překladu znamená Evropské služby zaměstnanosti. Po vstupu do EU se ÚP ČR připojil k této službě. EURES nabízí volná pracovní místa uchazečům ÚP ČR ve všech 28 zemích EU a navíc v Lichtenštejnsku, Norsku, Islandu a také ve Švýcarsku. Lidé tak mají zprostředkovatele práce v zahraničí. Na webových stránkách „Pracovní portál mobility“ uchazeči a zájemci naleznou databázi volných pracovních míst a mají možnost si vyhledávat volné pozice podle kritérií, která si sami zvolí. Službu využívají také zaměstnavatelé, kteří zde inzerují volná místa a hledají vhodné uchazeče na základě životopisů, které mohou uchazeči na portálu zveřejnit. EURES ovšem nenabízí pouze pracovní příležitosti, ale také studium v zahraničí. Projekt financuje Evropský sociální fond a státní rozpočet ČR.

5. Návrhy na řešení nezaměstnanosti

Politika zaměstnanosti státu nabízí mnoho nástrojů ke snížení nezaměstnanosti v České republice. Ovšem nezaměstnanost je stále diskutovaným a nikdy nekončícím problémem naší společnosti, proto je zapotřebí stále vymýšlet nové projekty a nástroje k boji proti této skutečnosti.

Větší soustředěnost na rizikové skupiny

Rizikové skupiny mají těžší vstup na trh práce z různých důvodů. Do rizikových skupin se řadí také zdravotně postižení lidé a lidé vyšší věkové kategorie, ovšem stát už zavedl aktivní nástroje politiky, aby začlenil tyto lidi více do pracovního procesu. Větší pozornost by se také měla věnovat studentům a ženám po mateřské dovolené. Studenti většinou vstupují na trh práce bez žádané praxe nebo s velmi malou praxí a zaměstnavatelé jimi často z tohoto důvodu opovrhují. Školy se snaží studenty zapojovat na pracovní trh už během studia povinnými praxemi, ale na tyto praxe zaměstnavatelé neberou velký zřetel. Stát by se měl soustředit na programy pro absolventy škol, které jim zajistí žádanou praxi. Ženy po mateřské jsou často diskriminovány zaměstnavateli, protože už delší dobu nepracovaly a také mají závazky vůči svým potomkům. Stát by tedy měl apelovat pomocí aktivních nástrojů na zaměstnavatele, aby byli ochotnější tyto ženy zaměstnávat. Například by mohl po dobu zkušební doby poskytovat určitý příspěvek na mzdu.

Podmínky zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé si často kladou nesmyslné podmínky pro přijetí nového uchazeče. V posledních letech se rozšířil trend přijímání nových zaměstnanců pomocí různých testů a na základě velkého množství schopností. Přestože zaměstnavatel hledá například pomocnou administrativní výpomoc, uchazeč musí projít testy vyžadující znalosti, které ke své práci nepotřebuje nebo jsou po něm vyžadovány jazykové a jiné schopnosti. Důsledkem takového chování pak bývá, že uchazeč hodící se na tuto práci testy neprojde, není zaměstnán a na pozici je přijat uchazeč, který testy projde, ale práce pro něj není naplňující, jelikož jeho znalosti dosahují na vyšší pozice a dříve nebo později práci opustí. Na zaměstnavatele by se

tedy mělo apelovat, aby se pečlivě zamysleli, jaké podmínky si budou klást pro přijetí nového pracovníka, aby se zamezilo zbytečné fluktuaci lidí na trhu práce.

Větší podpora pro riziková povolání

Stát by se měl více zaměřit na podporu lidí, kteří pracují v rizikových až životu nebezpečných podmínkách. Měl by dohlédnout na jejich zaměstnavatele, aby všichni měli dostatečnou zdravotní péči, pojištění, ale také platové ohodnocení zhodnocující každodenní riziko. Jedná se například o horníky, zaměstnance výškových prací, obsluhu těžkých strojů, ale také bezpečnostní složky. Lidé tak budou ochotnější tuto práci vykonávat.

Úprava pasivní politiky zaměstnanosti

U pasivní politiky hrozí demotivace uchazečů o práci nechat se zaměstnat. Stát by měl pečlivě dohlížet na evidované uchazeče ÚP ČR. Uchazeče, kteří vykazují pouze malou snahu v hledání práce nebo dokonce žádnou, by neměl stát tolik podporovat. Vzniká tak dlouhodobá nezaměstnanost. Pro vytížené zaměstnance ÚP ČR by ale bylo velmi těžké posuzovat každého uchazeče zvlášť, zavedený systém je funkční, přesto by trh práce potřeboval větší snahu zamezit zneužívání podpor v nezaměstnanosti některých uchazečů.

Vyšší platy a relaxační zóny

Ve srovnání s ostatními státy EU jsou české průměrné platy nízké. Například platy ve zdravotnictví jsou velmi podhodnocené, dobří lékaři tak migrují do zahraničí a panuje zde nedostatek kvalitní zdravotnické péče. Tento problém je ale znatelný ve více profesích. Naopak jiné profese jsou přehnaně přehodnocené. Lidé pak nejsou správně motivováni vykonávat některé profese. V České republice je také velká propast mezi průměrnými platy žen a mužů, rozdíl činí kolem 10 000 Kč. Ženy pak nejsou tolik motivované vracet se do práce z mateřské dovolené apod.

Dalším tématem je zavedení relaxačních zón a to zejména u „sedavých zaměstnání“, kdy lidé celý den sedí u monitoru počítače. Mnoho firem už relaxační zóny zavedla a velice se osvědčily. Tyto zóny napomáhají zaměstnancům odpočinout si během rutinní práce. Nedochozí tak často k syndromům vyhoření a navíc se lidé mají možnost protáhnout, změnit sedící polohu a pomáhají tak svému zdraví zad apod. Na lidskou psychiku působí pozitivně fakt, že si mají kde odpočinout, podávají pak lepší výkony v práci, jsou spokojenější a zaměstnání neopouštějí.

6. Závěr

Nezaměstnanost je velmi aktuálním tématem. Potýká se s ní celý svět a Česká republika není výjimkou. Nezaměstnanost za život potká každého jedince, každý se s ní musí podle svých schopností a možností vypořádat. Stát se nám snaží být v této situaci nápomocný. V České republice se nezaměstnanost v posledních letech drží pod deseti procenty, což se dá považovat za pozitivní situaci, ale neustále je zapotřebí s nezaměstnaností bojovat a snažit se jí snížit na přirozenou úroveň. Ovšem hlavním cílem bakalářské práce byla analýza vývoje nezaměstnanosti v Praze v rozmezí let 2005 až 2015.

K analýze vývoje nezaměstnanosti byl hlavním zdrojem sběru dat Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dle získaných informací z těchto zdrojů můžeme usoudit, že Praha je oblastí s nejnižšími hodnotami podílu nezaměstnaných osob v celé České republice. Je tomu tak dáno zejména díky velkému počtu pracovních míst a soustředěnosti mezinárodních společností, ale i těch tuzemských do hlavního města. Lidé v Praze mají také velkou výhodu dopravní dostupnosti do práce díky Městské hromadné dopravě, která je v provozu 24 hodin denně. Nejvytíženějším dopravním prostředkem je metro, které dopraví do práce největší množství lidí. Statistiky také vypovídají o vysoké vzdělanosti obyvatel hlavního města, což je velkým plusem na trhu práce. Studium vysokých škol je v posledních letech velkým trendem a zaměstnavatelé začali upřednostňovat tyto uchazeče před uchazeči s nižším vzděláním. Toto chování však není úplně šťastné, jelikož ubývá studentů učilišť a postupem času zde bude velký nedostatek specializovaných pracovníků. V Praze převládá zaměstnanost v terciálních sektoru.

Bylo zjištěno, že se trh práce v Praze ve sledovaném období vyvíjel od roku 2005 do roku 2008 velmi pozitivně. Podíl nezaměstnaných osob měl klesající tendenci a hrubý domácí produkt naopak rostoucí tendenci. V důsledku dobré ekonomické situace zaměstnavatelé vytvářeli nová pracovní místa a rozšiřovali svou výrobu. Zaměstnavatelé se tak museli více snažit udržet si své stávající zaměstnance a získat i ty nové. Poté svět zasáhla ekonomická krize, která se projevila v roce 2009 výrazným nárůstem nezaměstnanosti a to nejen v hlavním městě, ale také v celé České republice. Krize zasáhla i hrubý domácí produkt, který se začal snižovat v důsledku snížení výroby, exportu a zaměstnanců. Investoři a společnosti začali mít strach investovat a začali se snižovat i fixní kapitál. Nezaměstnanost dosáhla nejvyšších hodnot v letech 2013 a 2014, zde už končila tzv. recese a ekonomika se dostávala v hospodářském cyklu na dno. Rok 2015 přinesl pozitivnější situaci na trhu, snížila

se nezaměstnanost a zaměstnavatelé přestávali být tak skeptičtí. Zvýšil se počet volných míst, rozšířila se výroba a následně export. Tyto skutečnosti způsobily také nárůst HDP.

Dílčím cílem práce byla komparace situace na trhu práce v Praze s Českou republikou. Bylo zjištěno, že nezaměstnanost v Praze je hluboko pod průměrem České republiky, mnohdy i o více než polovinu. Nejhůře si vede Ústecký kraj, kde je zapotřebí radikálně zlepšit situaci na trhu práce. Statistiky ukázaly velkou tendenci stěhovat se hlavně do hlavního města kromě období nejvyšší nezaměstnanosti, kdy lidé upřednostňovali žití v ostatních krajích a to zejména ve Středočeském kraji, kde jsou nižší výdaje na živobytí a zároveň mohou dojíždět do Prahy za prací.

Situaci na trhu práce je zapotřebí neustále zlepšovat. Nejvíce situace záleží na samotných potenciálních zaměstnancích, kteří se musí prosadit na trhu práce. Musí činit správné kroky k dosažení vhodného pracovního místa a aktivně se zajímat o volné pozice. Z druhé strany velmi záleží na zaměstnavatelích, kteří by si měli klást vhodné podmínky na budoucí zaměstnance k danému druhu práce a zároveň nabízet adekvátní odměny za odvedenou práci. V neposlední řadě se na zlepšení hodnot nezaměstnanosti podílí stát nástroji aktivní a pasivní politiky. Je zapotřebí tyto nástroje využívat efektivně a s rozmyslem, aby stát uchazeče na Úřadu práce ČR správně motivoval k zaměstnanosti a naopak je nechtěně nepodporoval v dlouhodobé nezaměstnanosti. Je tedy nutné, aby se stát zaměřil spíše na aktivní politiku zaměstnanosti než na pasivní politiku. V neposlední řadě by se stát měl zaměřit na rizikové skupiny, zejména na ženy po mateřské dovolené, absolventy škol a lidi staršího věku. Tito lidé bývají na trhu práce často diskriminováni a je potřeba je aktivně začlenit do pracovního prostředí. Velkým posunem kupředu je zavedená služba EURES, která umožňuje lidem pracovat v zahraničí. Uchazeči si tak v zahraničí vytvoří nenahraditelnou praxi a jazykové schopnosti a v případě návratu do České republiky mají větší možnosti prosadit se u zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé mají tendenci tyto uchazeče upřednostňovat. Jak už bylo řečeno, nezaměstnanost se na konci sledovaného období začala vyvíjet slibně a prognózy do dalších let se zdají být pozitivní.

7. Seznamy

Knižní zdroje

- BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav a STARÁ, Dana. 2014. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav a SVOBODA, Roman. 2013. *Mikroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-453-4.
- BROŽOVÁ, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : SLON, 2003. ISBN: 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, Božena a kol. 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- HOLMAN, Robert. 2010. *Makroekonomie středně pokročilý kurz*. Praha : C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7179-861-861-3.
- JUREČKA, Václav a kol. 2010. *Makroekonomie*. Praha : Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.
- KOTÝNKOVÁ, Magdaléna a NĚMEC, Otakar. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. místo neznámé : Professional Publishing, 2003. ISBN: : 978-80-86419-48-7 .
- LIŠKA, Václav a kol. 2002. *Makroekonomie*. místo neznámé : Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-7-4.
- MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. uprav. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. 2007. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha : NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- SEKERKA, Bohuslav. 2007. *Makroekonomie*. Praha : Profess Consulting, 2007. ISBN 80-7259-050-2.

Internetové zdroje

- Česká národní banka.* [Online] [Citace: 5. 2 2017.] Dostupné z:
http://www.cnb.cz/cs/statistika/vseobecna_ekonomicka_stat/.
- Česká pošta.* [Online] [Citace: 22. 1 2017.] Dostupné z: <https://postaonline.cz/>.
- Český statistický úřad.* [Online] 2016. [Citace: 15. 1 2017.] Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/xa/casova-rada-dlouhodoby-vyvoj-kraje-ve-vybranych-ukazatelich>.
- Český statistický úřad.* [Online] [Citace: 15. 2 2017.] Dostupné z:
https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide.
- Český statistický úřad.* [Online] [Citace: 25. 1 2017.] Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/xa/zamestnanost-xa>.
- Český statistický úřad.* [Online] [Citace: 25. 1 2017.] Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/xa/mzdy-xa>.
- Český statistický úřad.* [Online] [Citace: 20. 1 2017.] Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-praze-2013-yn04f1ez19>.
- Český statistický úřad.* [Online] [Citace: 26. 11 2016.] Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/xa/kraj>.
- Český statistický úřad.* [Online] [Citace: 9. 2 2017.] Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/xa/obyvatelstvo-xa>.
- Český statistický úřad.* [Online] [Citace: 15. 11 2016.] Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/xa/vzdelavani-xa>.
- Český statistický úřad.* [Online] [Citace: 31. 1 2017.] Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/xa/cizinci-xa>.
- Český statistický úřad.* [Online] [Citace: 7. 2 2017.] Dostupné z:
<https://www.czso.cz/csu/xa/hdp-xa>.
- Český statistický úřad.* [Online] [Citace: 7. 2 2017.] Dostupné z:
https://www.czso.cz/csu/czso/prace_a_mzdy_prace.
- Deloitte.* [Online] [Citace: 1. 28 2017.] Dostupné z:
<https://www2.deloitte.com/cz/cs/pages/about-deloitte/articles/about-us.html>.
- Ernst and Young.* [Online] [Citace: 28. 1 2017.] Dostupné z:
<http://www.ey.com/cz/cs/about-us>.

Evropský portál pracovní mobility. [Online] [Citace: 2. 28 2017.] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/public/cs/homepage>.

Finance.cz. [Online] [Citace: 22. 11 2016.] Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/195113-financni-krize-jak-to-zacalo/>.

Informace o firmách. [Online] [Citace: 10. 1 2017.] Dostupné z: <http://www.informaceofirmach.cz/top-20-zamestnavatelu-v-cr-vice-nez-polovinu-z-nich-vlastni-zahranicni-investor-sedm-verejny-sektor/>.

Integrovaný portál MPSV. [Online] [Citace: 22. 11 2016.] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

Integrovaný portál MPSV. [Online] [Citace: 30. 11 2016.] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

Integrovaný portál MPSV. [Online] [Citace: 4. 12 2016.] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace.

Integrovaný portál MPSV. [Online] [Citace: 20. 10 2016.] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky.

Integrovaný portál MPSV. [Online] [Citace: 28. 1 2017.] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady.

Integrovaný portál MPSV. [Online] [Citace: 15. 1 2017.] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp.

Integrovaný portál MPSV. [Online] [Citace: 1. 3 2017.] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/23772/TZ_rekvalifikace2015_.pdf

Integrovaný portál MPSV - Úřad práce. [Online] [Citace: 28. 2 2017.] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/projekty_esf/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty.

KPMG. [Online] [Citace: 28. 1 2017.] Dostupné z: <https://home.kpmg.com/cz/cs/home/o-nas/historie.html>.

Letiště Václava Havla. [Online] [Citace: 22. 1 2017.] Dostupné z: <http://www.prg.aero/cs/o-letisti-praha/o-letisti-praha/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [Online] [Citace: 28. 11 2016.] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/16925>.

PricewaterhouseCoopers. [Online] [Citace: 1. 28 2017.] Dostupné z: <http://www.pwc.com/cz/cs/o-nas.html>.

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ČR	Česká republika
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské unie
HDP	Hrubý domácí produkt
MHD	Městská hromadná doprava
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PID	Pražská integrovaná doprava
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
RES	Registr ekonomických subjektů