

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Trh práce a politika zaměstnanosti

Bláhová Anna

© 2014 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Anna Bláhová

Provoz a ekonomika

Název práce

Trh práce a politika zaměstnanosti

Název anglicky

Labour market and politics of employment

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je podrobná analýza současného stavu a vývoje trhu práce. V teoretické části bude proveden rozbor a vymezení základních pojmů, které s daným tématem souvisí. Dále budou popsány základní nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

V praktická část se zaměří na vývoj zaměstnanosti v rámci celé ČR. Pozornost bude zaměřena na detailní vývoj zaměstnanosti v Praze. V závěru pak budou představena doporučení, případné návrhy na opatření.

Metodika

Práce bude rozdělena na dvě části, na část teoretickou a na část praktickou. Budu se soustředit na rozbor právních předpisů a literatury, získání a studie konkrétních dat a materiálů a následné vyhodnocení.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Doporučené zdroje informací

Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucím BP
ekonomická, 1999, ISBN

Jírová, H.: Trh práce a politika zaměstnanosti, 1. vydání Praha, Vysoká škola

Krebs a kol.: Sociální politika, 5. Vydání přepracované a aktualizované, ISBN 978-80-7357-585-4

Procházková, Projková: Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992 1999, ISBN 80-85529-48-3

sociální aspekty, Praha, Nakladatelství Linde, 2002, ISBN 80-86131-

Spěváček, V. a kol.: Transformace české ekonomiky politické, ekonomické a

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

32-7

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Elektronicky schváleno dne 15. 9. 2014

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Trh práce a politika zaměstnanosti" 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 16. března 2015

Bláhová Anna

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Ivaně Hájkové za odborné konzultace a cenné připomínky v průběhu zpracování bakalářské práce. Dále děkuji své rodině za podporu v průběhu celého mého studia.

Trh práce a politika zaměstnanosti

Labour Market and employment policy

Souhrn

Tato bakalářská práce se zabývá trhem práce České republiky a státní politikou zaměstnanosti. Teoretická část vysvětluje základní pojmy, které souvisí s trhem práce a politikou zaměstnanosti. Práce také popisuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Základním cílem je analyzovat situaci na trhu práce v hl. m. Praze a Středočeském kraji. Ke zhodnocení bylo použito kvalitativního výzkumu za pomoci polostrukturovaných rozhovorů. Celkem bylo dotázáno 5 respondentů. Dále bylo použito statistických údajů k celkovému přiblížení situace na trh práce ve vybraných lokalitách.

Summary

This Bachelor Thesis deals with a job market in the Czech Republic and with the state politics of an employment rate. The theoretic part explains basic issues relating to the job market and the politics of an employment rate. The Thesis describes instruments of an active politics of an employment rate as well.

The basic aim is to analyse the situation on the job market in the capital city of Prague and in the Central Bohemian Region. A qualitative research using half-structured interviews was used to evaluation. 5 respondents were questioned in total. Also statistical figures were used to general description of the situation on the job market in selected areas.

Klíčová slova:trh práce, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, APZ, úřad práce

Keywords: labour market, employment policy, unemployment, aktive employment policy, employment office

Obsah

1	Úvod	9
2	Metodika a cíl práce	10
3	Vymezení základních pojmů	11
3.1	Práce	11
3.2	Trh práce	11
3.2.1	Segmentace trhu práce	12
4	Komponenty trhu práce	13
4.1	Nabídka práce	13
4.2	Poptávka po práci	15
4.3	Rovnováha na trhu práce	16
4.4	Reálná mzdová sazba	18
5	Nezaměstnanost	18
5.1	Druhy nezaměstnanosti	19
5.1.1	Frikční nezaměstnanost	19
5.1.2	Strukturální nezaměstnanost	20
5.1.3	Sezónní nezaměstnanost	20
5.1.4	Preference volného času	20
5.1.5	Cyklická nezaměstnanost	21
5.2	Měření nezaměstnanosti	21
5.3	Členění obyvatel dle ekonomické aktivity	22
6	Politika zaměstnanosti	23
6.1	Aktivní politika zaměstnanosti	24
6.1.1	Rekvalifikace	25
6.1.2	Investiční pobídky	26

6.1.3	Veřejně prospěšné práce.....	26
6.1.4	Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)	27
6.1.5	Příspěvek na zapracování	27
6.1.6	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	28
6.2	Pasivní politika zaměstnanosti	28
6.3	Nárok na podporu v nezaměstnanosti	29
6.4	Financování politiky zaměstnanosti	29
7	Praktická část.....	30
7.1	Charakteristika hlavního města Prahy a Středočeského kraje.....	30
7.1.1	Charakteristika hlavního města Prahy.....	30
	Zdroj: ČSÚ – Res, k 31.12.2013.....	31
7.1.2	Charakteristika Středočeského kraje	32
7.1.3	Statistiky trhu práce hl. m. Praha a Středočeského kraje	32
7.1.4	Věková struktura obyvatelstva hl. m. Prahy a Středočeského kraje k 31.12.2013	34
7.2	Metodologie výzkumu	35
7.2.1	Cíl výzkumu	35
7.2.2	Struktura rozhovorů.....	35
7.2.3	Určení vzorku respondentů	37
7.2.4	Vyhodnocení a doporučená řešení	40
8	Závěr.....	41
9	Seznam použitých zdrojů	43
10	Seznam grafů, tabulek a obrázků.....	46

1 Úvod

Nezaměstnanost je jedním z nejdůležitějších makroekonomických ukazatelů, který odráží vývoj a aktuální stav vyspělosti daného státu.

Právo na práci každému občanu České republiky zajišťuje nejvyšší zákon České republiky, tedy Ústava. V poslední době se ovšem hrozba nezaměstnanosti projevuje téměř v každé rodině.

Mít jisté pracovní místo přináší pro člověka životní jistotu příjmu, pevné místo ve společnosti a vidinu zabezpečené budoucnosti. Se ztrátou zaměstnání přichází jedinec téměř o vše. Najednou se cítí nesoběstačný, pro rodinu neužitečný a přichází o všechny své jistoty. Tato ztráta má tedy nepříjemný dopad nejen na jedince, ale na celé jeho okolí.

Problémy trhu práce a nezaměstnanosti tedy nepatří jen mezi ekonomické problémy, ale dotýkají se i sociálních, právních a politických sfér.

Teoretická část této bakalářské práce je věnována pojmům, které se používají v souvislosti s trhem práce a politikou zaměstnanosti. Je zde popsán pojem trh práce, jako primární faktor problematiky nezaměstnanosti. Bude vysvětleno, co znamená pojem práce a nezaměstnanost či co jsou to komponenty trhu práce. Dále je uvedeno, co obnáší pojem státní politika zaměstnanosti a co do této kategorie patří.

Druhá část je věnována vlastní práci, která je zpracována dle dostupných statistických dat a snaží se nastínit aktuální situaci na trhu práce v hl. m. Praha a Středočeském kraji.

2 Metodika a cíl práce

Teoretická část je vypracována na základě studia odborných publikací a rozboru právních předpisů. Je zaměřena na vymezení a vysvětlení základních pojmů.

Práce v první kapitole vysvětluje základní pojmy, co obsahuje pojem práce a trh práce. V následné kapitole jsou vysvětleny komponenty trhu práce tedy nabídka a poptávky po práci, rovnováha na trhu práce a co znamená reálná mzdová sazba. Třetí kapitola vymezuje nezaměstnanost, její druhy a jak se měří. Kapitola čtvrtá vysvětluje státní politiku zaměstnanosti, tedy aktivní a pasivní politiku

V praktické části se autorka nejprve věnuje popsání charakteristik hl. m. Prahy a Středočeského kraje. Pro doplnění praktické části bylo využito kvalitativního výzkumu s využitím polostrukturovaných rozhovorů. Poté autorka zhodnotila tyto rozhovory.

Cílem této bakalářské práce je tedy podrobná analýza současného stavu trhu práce a návrh konkrétních řešení pro hl. m. Prahu a Středočeský kraj. K této analýze bylo použito dat z Českého statistického úřadu a z Ministerstva práce a sociálních věcí. Dále bylo použito statistických ročenek pro hl. m. Prahu a Středočeský kraj.

3 Vymezení základních pojmů

V této kapitole budou vypsány a vysvětleny pojmy, které souvisí s trhem práce.

3.1 Práce

Práce je vedle půdy a kapitálu jedním ze základních výrobních faktorů. Tedy i na práci se pohlíží jako na výrobní faktor, který je předmětem koupě a prodeje (JÍROVÁ, 1999). Jde, tak jako v případě půdy, o primární výrobní faktor, neboť si jej člověk přivlastňuje z okolní přírody (prozatím totiž neprošly procesem výroby) (LEITMANOVA, 1997).

Práce je účelná a cílevědomá lidská činnost, v jejímž průběhu dochází k přetváření surovin a jiných přírodních látek (přírody), respektive výsledků předchozí pracovní činnosti ku prospěchu lidí (vytváří hmotné a duchovní statky)

Dle Kotýnkové a Němce (2003) je práce specifickým výrobním faktorem, neboť nemá stejnou povahu jako ostatní zboží. Vyplývá to z toho, že schopnosti pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn fyzických a duševních sil, je neoddelitelná od člověka, i když se s ním zcela neztotožňuje. (KOTÝNKOVÁ M., 2003)

Z uvedených definic lze tedy říci, že práce je jeden ze tří výrobních faktorů. Jedná se o cílevědomou fyzickou či duševní práci, kterou vykonává člověk.

3.2 Trh práce

V tržní ekonomice je, kromě statků a služeb, prodávána a kupována také práce a to na tzv. trhu práce. Určité znaky trhu práce jsou shodné s trhem statků a služeb, ale přesto se v určitém ohledu od něj liší. Odlišnost práce je dána především tím, že ji vykonávají lidé, kteří samostatně myslí a rozhodují se a jejichž schopnosti, dovednosti, osobnostní charakteristiky mohou podporovat nebo naopak ztěžovat jejich přístup na trh práce. Na trhu práce existuje asymetrie a to z důvodu menší volnosti pracovníků oproti zaměstnavatelům. Pracovní síla nemá totiž možnost kontroly své nabídky a rovněž existenčně závisí na svém prodeji či pronájmu, protože potřebuje prostředky k zajištění základních životních potřeb. Možností pro pracovníky, jak zlepšit

své postavení při získávání práce, je jejich prostorová a profesionální mobilita. Tedy ochota se za práci stěhovat a zkvalitnění nabízené práce pomocí rekvalifikace. Dalšími faktory, které ovlivňují vstup na trh práce, jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů jsou ekonomická a společenská situace a také možnosti firem např. ekonomické, technologické atd. (JÍROVÁ, 1999)

Trh práce obecně je prostor, kde se setkává nabídka jakékoliv práce a poptávka po jakékoliv práci. Lidé, kteří zde nabízejí své zkušenosti, dovednosti, schopnosti, aj. jsou potencionálními zaměstnanci. Poptávku po práci, tedy pracovní příležitosti, zde nabízejí všechny subjekty národního hospodářství – firmy (domácí i zahraniční), domácnosti a veřejný sektor. Práci nabízí mnoho lidí, kteří si vzájemně konkurují svými schopnostmi, dovednostmi, vzděláním, zkušenostmi atd. Zároveň mnoho firem práci poptává, přičemž si také vzájemně konkurují ve snaze získat co nejkvalitnější lidské zdroje. Nabídka práce všech lidí v ekonomice tvoří tržní nabídku práce a podobně tak poptávka po práci všech firem vytváří tržní poptávku po práci. Množství nabízené a poptávané práce je do rovnováhy uváděno, podobně jako na trhu statků a služeb, cenou práce tj. mzdou. (HOLMAN, 2002)

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služba a výrobky, prodávána a kupována i práce (pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků.) (MAŘEŠ, 2002)

Trh práce je možné definovat jako místo střetu nabídky a poptávky po práci. Zaměstnavatel se na tomto trhu setkává s potencionálním zaměstnancem a dohadují se společně na výši mzdy, pracovní době pracovních podmínkách apod.

3.2.1 Segmentace trhu práce

Neexistuje pouze jediný trh práce, ale celá řada. Mezi základní členění trhu práce patří dělení na primární a sekundární trh práce (JÍROVÁ, 1999).

- **Primární trh práce** - na tomto trhu se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti, které mají větší prestiž, poskytují vyšší výděly, umožňují relativně dobrý profesionální růst a větší jistotu zaměstnání.
- **Sekundární trh práce** - zde se soustřeďují pracovní místa s nižší prestiží a nižší úrovní mezd. Také požadavky na kvalifikaci pracovníků jsou

na tomto trhu nižší, proto jsou zde také pracovní místa méně stabilní a existuje větší fluktuace pracovníků. Na druhou stranu jsou toto také důvody snazšího získání zaměstnání na tomto trhu, nicméně kariéra na sekundárním trhu je podstatně méně výhodná, než na trhu primárním. (JÍROVÁ, 1999)

Dále trh práce můžeme rozdělit na:

- **Externí trhy práce** – na těchto trzích se setkávají pracovníci, kteří nabízejí svoje schopnosti, dovednosti, kvalifikaci a firmy, které nabízí volná pracovní místa. Tento trh tvoří regionální, národní a mezinárodní trhy práce.
- **Interní trhy práce** – pracovní trhy uvnitř jednotlivých podniků, v jejichž rámci dochází k pohybu pracovníků uvnitř firmy, k jejich kariérnímu a kvalifikačnímu růstu. Při změně výrobního programu je zde možnost přesouvat pracovníky uvnitř firmy bez nutnosti propouštění a přijímání nového kvalifikovaného personálu. (BRDEK, 1998)

4 Komponenty trhu práce

Trh je tedy charakterizován základními složkami a to nabídkou práce, poptávkou po práci, rovnováhou na trhu práce a konstituováním reálné a nominální mzdy.

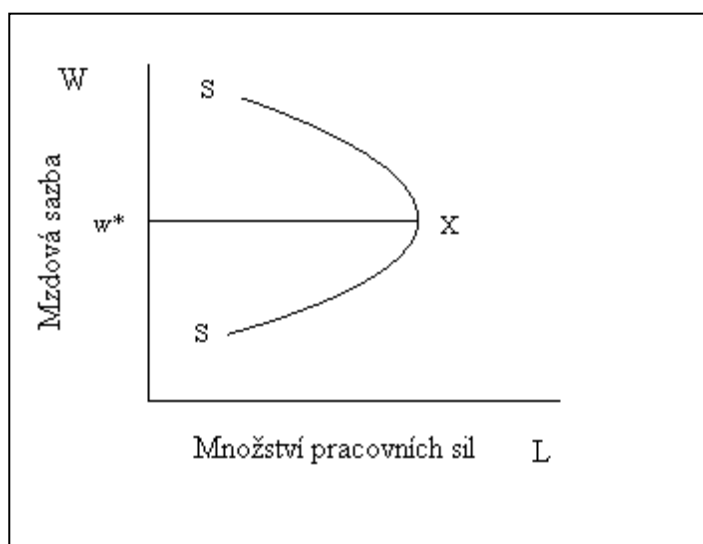
4.1 Nabídka práce

Nabídka práce souvisí s rozhodováním člověka, zda pracovat nebo nepracovat. K tomu, aby se člověk rozhodl pracovat, musí mít důvod. Pokud pomineme radost a uspokojení z vykonané práce, či společenské uznání apod., je primárním důvodem k práci mzda, kterou člověk získává, pokud se rozhodne pracovat. V opačném případě získává volný čas, který můžeme chápat jako specifický statek, protože přináší lidem rovněž uspokojení, ačkoliv má odlišnou formu. Při rozhodování, jestli pracovat, či nepracovat se lidé rozhodují na základě mezních užitků, které jim přináší, na jedné straně mzda za odpracované hodiny, za kterou lze pořídit různé statky a na straně druhé získaný volný čas. (HOLMAN, 2002)

Pokud se rozhodneme nepracovat, budeme mít sice volný čas, ale neobdržíme mzdu. Ušlá mzda je tedy cenou volného času. Z tohoto důvodu, pokud se mzda zvýší, dojde ke zdražení volného času a působení tzv. substitučního efektu zvýšení mzdy, tj. kupování méně volného času a větší nabídky práce. Mzda je ale rovněž důchodem, který umožňuje pořizování více statků a jak bylo uvedeno výše, mezi statky patří také volný čas, proto zvýšení mzdy umožňuje nakupování více volného času a vede tedy k snížení nabídky práce, dochází k působení tzv. důchodového efektu zvýšení mzdy. Jak je vidět oba efekty působí protichůdně a záleží, který z těchto dvou efektů převládne (HOLMAN, 2002).

Grafické znázornění křivky individuální nabídky práce je zobrazeno na grafu

Graf č. 1. Křivka nabídky práce



Zdroj: Jírová, 1999, s.8

S růstem mzdové sazby (do bodu x) nabízí spotřebitel více práce, neboť každá další hodina práce přináší více důchodu, ze kterého plyne větší užitek z výrobků a služeb. Spotřebovávané výroky a služby jsou substitutem odpočinku. Ale při dalším růstu mzdy začíná klesat nabízené množství práce a dochází k převládnutí důchodového efektu nad substitučním. Tento efekt je výrazný při nižších mzdách, lidé potřebují uspokojit základní potřeby, jako jídlo, bydlení ošacení atd. Substituční efekt, má za následek, že při zvýšení mzdové úrovně se zájem o práci zvyšuje a nabídka práce tedy roste. Důchodový efekt, má za následek, že při vyšších mzdách si můžeme dovolit více volného času, svoje

dosavadní nároky můžeme uspokojit při omezení pracovní nabídky, ta tedy klesá (JÍROVÁ, 1999).

Hlavními determinantami nabídky práce tedy jsou:

- reálné mzdy (jejich současná i očekávaná úroveň),
- jmění,
- mimopracovní příjmy,
- demografický vývoj (počet a věková struktura obyvatel),
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- tradice (JÍROVÁ, 1999).

4.2 Poptávka po práci

Na straně poptávky na trhu práce jsou všechny firmy a různé organizace (i neziskové), včetně státních institucí. Znamená to tedy, že poptávkou stranu tvoří „podniky, jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku“ (KUCHAŘ, 2007).

Při nákupu práce se firmy budou orientovat podle nákladů, které musí vynaložit na nákup a podle výnosů, které jim přinese. Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk zaměstnává pracovníky až po bod, kdy příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci (JÍROVÁ, 1999). Tzn., že zaměstnavatel bude najímat dodatečné pracovní jednotky tak dlouho, až přírůstek celkového příjmu, který vyvolá dodatečná jednotka práce, bude roven nominální mzdě (HEDIJA, 2009)

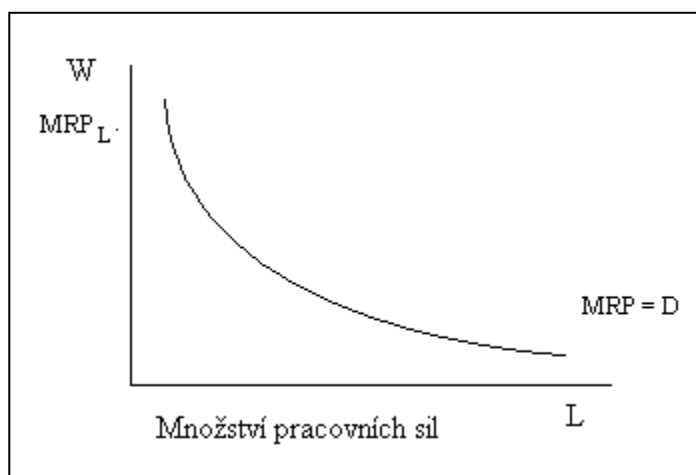
Macáková (2000) uvádí, že poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby (MACÁKOVÁ, 2000).

Při konstrukci křivky poptávky je třeba si uvědomit, že zobrazuje vztah mezi počtem poptávané pracovní síly a mzdovou sazbou, která musí být za každou další jednotku práce zaplacená. U této křivky platí, že čím vyšší mzdová sazba musí být zaplacená firmou za práci zaměstnanci (tzn. čím vyšší je cena práce, tj. mzdová sazba pro firmu), tím nižší počet pracovníků bude v této firmě zaměstnán. Jde o inverzní vztah mezi

těmito dvěma veličinami. Je možné také uvést, že "klesající část křivky mezního produktu práce je základem pro určení křivky poptávky po práci" (MACÁKOVÁ, 2000)

Graficky je křivka poptávky po práci znázorněna v grafu č. 2.

Graf č.2 – Křivka poptávky po práci



Zdroj: Jírová, 1999

Mezi hlavní determinanty poptávky po práci patří:

- cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou,
- poptávky po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,
- produktivita práce, která závisí na:
 - a) kvalitě vstupů práce (daná gramotností, vzděláním, odbornou přípravou a dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva)
 - b) množstvím a kvalitě kooperujících výrobních faktorů,
 - c) úrovní a užitím technických a technologických znalostí.
- ceny ostatních vstupů (kapitálů, půdy),
- očekávané budoucí tržby
- disponibilní přebytečná pracovní síla (JÍROVÁ, 1999).

4.3 Rovnováha na trhu práce

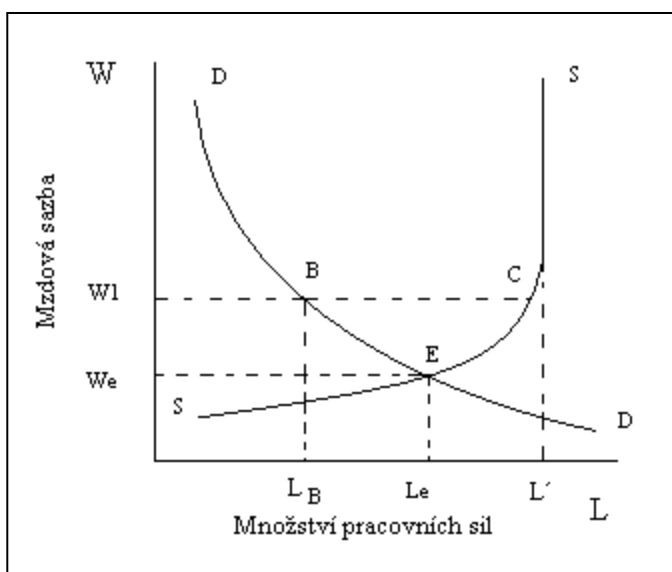
Rovnováha na trhu práce nastává v okamžiku, kdy se poptávané množství práce rovná nabízenému, tedy v průsečíku křivky poptávky po práci a křivky nabídky práce.

Mzdová sazby odpovídající této situaci se označuje jako rovnovážná mzdová sazba a množství práce odpovídající této výši mzdové sazby jako rovnovážné množství práce (HOLMAN, 2002).

Rovnováha na trhu práce je stavem cílovým, stavem, kdy dochází k vyrovnání nabídky s poptávkou, resp. agregátní nabídka se vyrovná s agregátní poptávkou (KUCHAŘ, 2007).

V následujícím grafu č. 3 je graficky znázorněna rovnováha na trhu práce

Graf č. 3 – Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Jírová, 1999, s. 10

V bodě E, který je průsečíkem křivky nabídky práce S a poptávky po práci D, nastává na trhu práce rovnovážný stav a to při rovnovážné mzdové sazbě W_e a při rovnovážném množství práce L_e . Trh práce určuje rovnovážnou výši reálné mzdy a zároveň pohyb reálné mzdy uvádí případnou nerovnováhu na trhu práce zpět do rovnovážného stavu. Při mzdě nižší než W_e by na trhu nebylo nabízeno dostatečné množství práce, zájem o pracovní síly ze strany firem tedy stoupá, dochází k růstu konkurence mezi nimi, což vede k růstu mezd a tedy k růstu nabízeného množství práce (posun po křivce nabídky nahoru) a zároveň k poklesu poptávaného množství práce (posun po křivce poptávky dolů) až do okamžiku, kdy opět dojde k rovnovážné situaci. Mzdová sazba W_e je hranicí, pod níž by neměly mzdy klesat. Jestliže např. na nátlak odborů

podnikatel zvýší mzdy na úroveň vyšší než W_e , rovnovážná situace se změní v nerovnovážnou, jelikož nová mzdová sazba W_1 bude vyšší než původní rovnovážná W_e . Při vyšší mzdě (W_1) podnikatel již nezaměstná L_e pracovních sil, nýbrž pouze L_B (vyšší mzdy jsou pro podnikatele vyššími náklady a tudíž při vyšší mzdě bude poptávat menší množství práce). Osoby, které jsou ochotny nastoupit do práce při původní mzdě W_e , zobrazuje horizontální vzdálenost bodů B a C. Z těchto osob se po zvýšení mzdové sazby na W_1 stanou nedobrovolně nezaměstnaní. Zbytek pracovní síly (horizontální vzdálenost bodu C a vertikály L') jsou dobrovolně nezaměstnaní. Tato část pracovní síly raději upřednostňuje volný čas před prací. Zásah odborů v podobě požadavku zvýšení mzdy sice zvýšení přinesl, nicméně za cenu vyšší nezaměstnanosti. (JÍROVÁ, 1999)

4.4 Reálná mzdová sazba

Reálná mzdová sazba je množství zboží, které lze koupit za korunovou cenu jedné hodiny práce (jedné jednotky práce), tj. množství zboží, které lze koupit za nominální (korunovou) mzdovou sazbu (MACH, 2001).

Mechanismus rovnováhy je nejlépe ilustrovat na dokonalém trhu, neboť na trzích nedokonalých nerovnováhy často přetrvávají i delší dobu. I když dokonalý trh ve své čisté podobě prakticky neexistuje, právě pro ilustraci systému dosahování rovnováhy na trhu práce je neocenitelnou pomůckou. Pro dokonalý trh je třeba definovat základní předpoklady. (MACH, 2001)

5 Nezaměstnanost

V tržní ekonomice je obvyklý stav, kdy část pracujících nemá odpovídající zaměstnání a tudíž je nezaměstnaná. Nezaměstnanost je vážným symptomem narušení rovnováhy v ekonomice. Je výlučně makroekonomickým problémem, neboť nikdo jiný než vláda nemá možnost ji ovlivňovat globálně. Vzhledem k vážným důsledkům nezaměstnanosti pro sociální a politickou stabilitu ve společnosti si jí dnes všimá každá, i ta nejliberálnější z vlád vyspělých zemí. (JÍROVÁ, 1999)

Nezaměstnanost je ve své podstatě přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, který je průvodní v případě existence tržního mechanismu a demokracie ve státě. Je tedy důsledkem a současně projevem nerovnováhy na trhu práce

za předpokladu, že strana nabídky lidského kapitálu převyšuje stranu poptávky po něm. Velice zjednodušeně se tedy jedná o nevyužití faktoru práce. (MAŘEŠ, 2002)

Z ekonomického hlediska se období vysoké nezaměstnanosti vyznačují tím, že se v nich běžný hrubý národní produkt HDP (tj. hodnota všech finálních statků a služeb vyrobených občany dané země během určitého období vyjádřena v běžných tržních cenách) pohybuje pod úrovní potenciálního hrubého národního produktu HDP, (tj. maximální úroveň HDP, které lze dosahovat při daném stavu technologie a počtu obyvatelstva, aniž dochází k urychlení inflace, neboli produkt vysoké zaměstnanosti). Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Jsou mnohonásobně vyšší než odhadované neefektivnosti způsobené monopolem nebo než mrhání vyvolané cly kvótami. (JÍROVÁ, 1999)

5.1 Druhy nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství a označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti. Je to taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace vyrovnané. Při této míře nezaměstnanosti je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná; vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. (JÍROVÁ, 1999)

5.1.1 Frikční nezaměstnanost

K frikční nezaměstnanosti dochází v důsledku běžného a neustálého pohybu osob mezi jednotlivými pracovními místy. V anglické terminologii se lidé v této situaci označují jako „people between two jobs“ což skvěle vystihuje dočasnost a přechodnost tohoto stavu. (MAŘEŠ, 2002)

Nezáleží na tom, zda jsou tyto přesuny motivovány vlastní potřebou pracovníků, nebo jsou spojeny s potřebami ekonomického vývoje. V každý jednotlivý okamžik

na pracovním trhu, v důsledku mobility pracovníků, existují lidé bez placeného zaměstnání. Frikční nezaměstnanost vzniká vlastním rozhodnutím a označujeme ji tedy jako nezaměstnanost dobrovolnou. (MAŘEŠ, 2002)

5.1.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v okamžiku, kdy struktura nabídky práce neodpovídá struktuře poptávky po práci, tzn. firma nemůže najít pracovníka s určitou profesí a naopak pracovník určité profese nemůže najít uplatnění na trhu práce. Velkou roli zde hraje mobilita, neboť mobilní zaměstnanec nemusí mít takové problémy dojíždět za prací dále, např. na trh práce jiného regionu nebo v jiném odvětví. Znamená to, že někde mohou být pracovní místa volná, a přesto zde je vysoká nezaměstnanost. Z toho vyplývá, že charakteristickým rysem strukturální nezaměstnanosti je to, že existuje vysoký počet volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. Vzniká tak nesoulad, roste čas neobsaditelnosti pracovního místa a roste také délka trvání nezaměstnanosti. Příčiny vzniku tohoto druhu nezaměstnanosti mohou být různé, např. strukturální změny v průmyslu nebo celé ekonomice, změny v technologiích, automatizace, modernizace atd. Strukturální nezaměstnaností jsou postiženi hlavně lidé středního věku, matky s dětmi atp., neboť firmy mladší, fyzicky zdatnější a flexibilnější lidé tuto strukturální nerovnost zvládají obvykle lépe. (PÍCHOVÁ, 1995)

5.1.3 Sezónní nezaměstnanost

Je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci (pracovních příležitostí). Je běžná v zemědělství, stavebnictví, turistickém odvětví apod. (JÍROVÁ, 1999)

5.1.4 Preference volného času

Nastává u nezaměstnaných v důsledku nízké úrovně reálných mezd, případně nevyhovujících ostatních podmínek u nabízených pracovních míst. V tomto případě dá nezaměstnaný přednost volnému času před zaměstnáním a nepřijímá nabízené pracovní místo. (JÍROVÁ, 1999)

5.1.5 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je takový druh nezaměstnanosti, který je způsobem hospodářskými cykly, tj. tím, jak se vyvíjí ekonomika a její různé aktivity. Cyklická nezaměstnanost je tak úzce spojena s HDP, tedy přesněji s růstem či poklesem HDP. Tato nezaměstnanost nám říká, že v ekonomice poptávka po zboží a službách (při dané produktivitě práce a při daných mzdových sazbách) není schopná generovat pracovní místa pro ty, co jsou nezaměstnaní. (PÍCHOVÁ, 1995)

5.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je obvykle vyjadřována buď počtem nezaměstnaných, nebo mírou registrované zaměstnanosti. (BROŽOVÁ, 2006)

Měří se jako podíl lidí marně hledajících zaměstnání (JIRÁSEK, 2003). K měření nezaměstnanosti se standardně užívá ukazatele míry nezaměstnanosti, který poměřuje počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Vyjadřuje se v % a vyčísluje se podle vzorce $u = (U/E + U) \cdot 100$, kde u je míra nezaměstnanosti (vyjádřená v %), U je počet nezaměstnaných a E je počet zaměstnaných. (BROŽOVÁ, 2006)

Obrázek 1: Míra nezaměstnanosti – starý ukazatel

$$u = \frac{\text{počet lidí bez práce}}{\text{počet zaměstnaných} + \text{počet lidí bez práce}} * 100$$

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

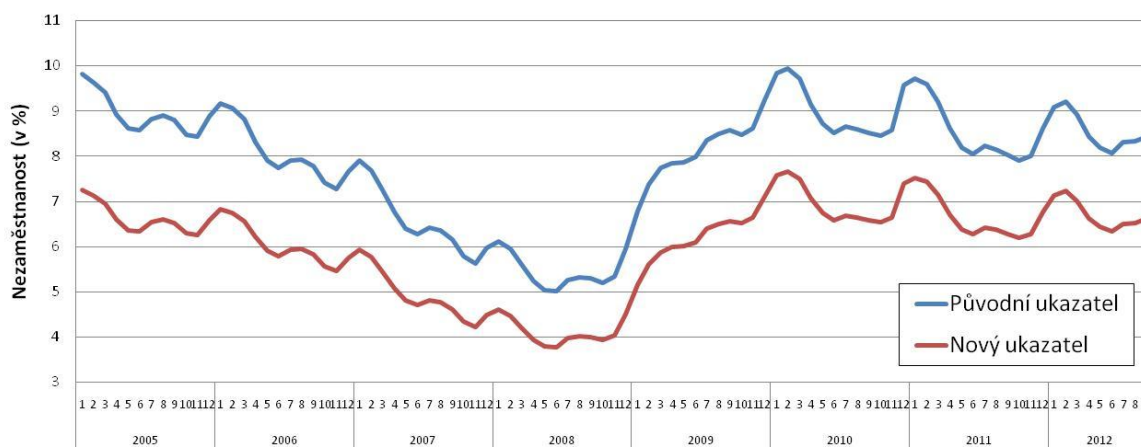
Od ledna 2013 došlo k přechodu na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob, tento ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměřuje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. (HOLÝ, 2012)

Obrázek 2: Nový ukazatel – podíl nezaměstnaných osob

$$= \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ve věku 15 – 64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15 – 64 let}}$$

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Graf č. 4: Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných 15-64 let



Zdroj: ČSÚ

5.3 Členění obyvatel dle ekonomické aktivity

Abychom byli schopni správně určit míru nezaměstnanosti, musíme být schopni správně rozčlenit obyvatele dle jejich ekonomické aktivity.

Dělení může být následovné:

1. ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní síla),
 - a) zaměstnaní,
 - i. pracující (v okamžiku zjišťování pracují),
 - ii. nepracující (v okamžiku zjišťování absentují – nemoc),
 - b) podzaměstnaní,
 - c) nezaměstnaní,
2. ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (nejsou pracovními silami),
 - a) z objektivních příčin,
 - b) ze subjektivních příčin. (MACEK, 2008)

Do ekonomicky aktivního obyvatelstva řadíme osoby, které jsou ve věku starším než je 15 let a tyto mohou být zařazeny jak mezi zaměstnané, tak mezi nezaměstnané. Zaměstnanými rozumíme osoby, které mají uzavřený pracovní poměr a tedy placené zaměstnání a to včetně těch jedinců, kteří jsou nemocní, na dovolené, či ve stávce.

Podzaměstnanými rozumíme osoby zaměstnané, ale pouze na částečný, zkrácený úvazek, ačkoliv tito usilují o pracovní úvazek vyšší. (MACEK, 2008)

6 Politika zaměstnanosti

„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.“ (KREBS, 2002)

Význam politiky zaměstnanosti plyne z jejího poslání, jímž je přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, která je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. (JÍROVÁ, 1999)

O správný přístup a správné fungování politiky zaměstnanosti (zejména aby tato pouze podporovala a doladřovala rovnováhu na trhu, aniž by zásadním způsobem trh modifikovala) usilují: stát, zaměstnavatelé a firmy, zaměstnanci a odbory. (KREBS, 2002)

Politika zaměstnanosti se považuje se za součást hospodářské politiky vlády a má důležité místo při harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce.

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat nebo se podílet na:

- Přípravě adaptabilní pracovní síly, schopné se přizpůsobit potřebám trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil (odpovídající bytovou politikou, rozvojem dopravní sítě)
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nebyly definitivně vyřazeni z trhu práce. (JÍROVÁ, 1999)

Cílem státní politiky zaměstnanosti je:

- Dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách.
- Produktivní využití zdrojů pracovních sil.
- Zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

V České republice státní politiku zaměstnanosti zabezpečují

- Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)
- Úřady práce

6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem při používání aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zvyšování zaměstnatelnosti pracovní síly tím, že se upřednostňují aktivní preventivní opatření namísto poskytování sociálních dávek. Poskytování sociálních dávek udržuje většinu příjemců v pasivitě v hledání nového zaměstnání ať už ve vlastním oboru nebo oboru zcela jiného zaměření. Aktivní politika zaměstnanosti se tedy zaměřuje na nástroje, díky kterým je možné vytvářet nová pracovní místa, podporovat zejména znevýhodněné uchazeče, podporovat firmy, které vytvářejí nová pracovní místa, podporovat rozvoj individuálních dovedností, schopností, znalostí a motivace k práci nebo ke vzdělání. Nejčastěji používaným nástrojem je zejména rekvalifikace uchazečů. (Evropský sociální fond, 2013)

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) směřuje k pomoci nezaměstnaným vrátit se do práce, pomáhá jim najít práci přes rady a přinášení informací o volných místech. (WILDMANNOVÁ, 2005)

Kromě sociálně psychologických efektů má APZ také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory ve výdajích státu na zdravotní pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i vyšší koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na státní rozpočet. (K. GALUŠČÁK, 2006)

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

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

6.1.1 Rekvalifikace

Pod rekvalifikace podle zákona č. 435/2004 Sb. patří veškerá opatření, která slouží k získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Tento nástroj APZ se využívá zejména v případech, kdy rozdílná struktura nabídky práce a poptávky po práci neumožňuje efektivní využití pracovních sil, nebo pokud je rekvalifikace potřebná pro uplatnění uchazeče na trhu práce.

Rekvalifikace probíhají formou vzdělávacích programů, které mohou být zaměřené na získání pracovních dovedností, získání nové kvalifikace, nebo rozšíření kvalifikace stávající, případně na další profesní vzdělávání. Rekvalifikace jsou určeny především uchazečům o zaměstnání, ale využívat jich mohou také zaměstnavatelé pro své zaměstnance, v takovém případě dochází k částečnému nebo úplnému hrazení nákladů rekvalifikace, pokud je rekvalifikace nutná v dalším pracovním uplatnění zaměstnanců.

Prováděcí vyhláška ze dne 23. září 2004 č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, upravila v rámci zákona o zaměstnanosti rekvalifikaci formou dalšího vzdělávání takto:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,

- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle § 33 zákona,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. (Vyhláška č.519/2004 Sb.)

6.1.2 Investiční pobídky

Dalším nástrojem APZ jsou investiční pobídky, které slouží především k podpoře oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti. Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Investiční pobídky dostává zaměstnavatel, pokud vytvoří pracovní místa, nebo zajistí rekvalifikace v oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice (§ 111 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb.).

6.1.3 Veřejně prospěšné práce

Nejstarším typem aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Jedná se o nástroj, který poskytuje časově omezené pracovní příležitosti pro osoby těžko umístitelné na trhu práce nebo dlouhodobě nezaměstnané. Jeho hlavním cílem je zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Tento nástroj APZ spočívá zejména v údržbě veřejných prostranství, budov a komunikací, úklidu nebo jiných činnostech ve prospěch obcí nebo státních institucí. Veřejně prospěšné práce mohou trvat nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Pracovní místa vytváří zaměstnavatel na základě dohody s příslušným úřadem práce, zaměstnavatel pak získává finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů a to až do výše celkových mzdových nákladů. (KREBS, 2002)

6.1.4 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Překlenovací příspěvek. (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Úřady mohou poskytovat tento příspěvek osobě, která opustila evidenci uchazečů o zaměstnání tím, že vyřešil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatně výdělečné činnosti. (BERÁNKOVÁ)

Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

6.1.5 Příspěvek na zapracování

Cílovou skupinou v případě tohoto opatření jsou lidé, kterým úřady práce věnují zvýšenou pozornost. Může obdržet zaměstnavatel, který přijal takovéto uchazeče o zaměstnání. Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu tří měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy. (K. GALUŠČÁK, 2006)

Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

6.1.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (435/2004, 2004)

6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se oproti tomu rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt například ve vyhláškách ministerstva financí. (MVCR, správa na úseku zaměstnanosti, 2015)

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat po určitý čas a v určité míře ztrátu zaměstnání a tedy i pravidelného příjmu ze zaměstnání, prostřednictvím podpor v nezaměstnanosti. Výše dávek podpory v nezaměstnanosti by se měla pohybovat v takové míře, aby stále motivovala k hledání nového zaměstnání. Pokud jsou dávky v nezaměstnanosti moc vysoké, vedou přirozeně k dobrovolné nezaměstnanosti. (KREBS, 2002)

Základní dávky v nezaměstnanosti jsou:

- Odstupné mající charakter jednorázového podnikového nebo státního zaopatření,
- Podpora v nezaměstnanosti, konstruovaná jako pravidelně se opakující dávka sociálního pojištění,
- Pomoc v nezaměstnanosti, s konstrukcí peněžité dávky sociální pomoci (WILDMANNOVÁ, 2005)

Závislost na sociálních dávkách má negativní důsledky pro veřejné rozpočty, ze kterých jsou tyto dávky placeny, stejně jako na sociální začleňování některých skupin obyvatel. (K. GALUŠČÁK, 2006)

Nevhodně nastavený poměr mezi životním minimem a minimální mzdou přál nejen těm, kteří pracovat nechtěli, ale i šedé ekonomice. Zaměstnavatel se dohodl se svým

pracovníkem na minimální mzdě, ze které odváděl sociální a zdravotní pojištění a nezdaněný zbytek výplaty dostávali lidé na ruku. (BOHATOVÁ, 2004)

6.3 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Tento pojem nahradil dřívější označení „hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání“. Dle platné právní úpravy nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, a
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu. (MVCR, správa na úseku zaměstnanosti, 2015)

6.4 Financování politiky zaměstnanosti

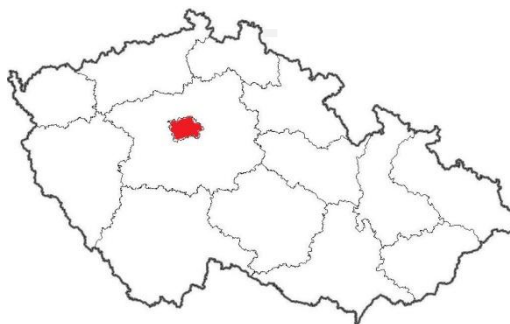
Politika zaměstnanosti se například v České republice financuje prostřednictvím účelově vytvářených fondů na bázi pojištění v nezaměstnanosti, tzn. příspěvky na státní politiku zaměstnanosti. Plátcí jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé i osoby samostatně výdělečně činné. Dalším významným zdrojem financování je státní rozpočet, který čerpá prostředky z daní svých občanů. Výdaje na politiku zaměstnanosti samozřejmě zatěžují jejich plátce a tím se zvyšuje cena za práci. Výdaje na politiku by tedy měly být únosné vzhledem k plátcům. Pokud bude výše daní a pojistného nepřiměřeně vysoká, budou tito demotivováni od práce. (KREBS, 2002)

7 Praktická část

7.1 Charakteristika hlavního města Prahy a Středočeského kraje

7.1.1 Charakteristika hlavního města Prahy

Praha je hlavním městem české republiky. V rámci EU se hlavní město Praha řadí mezi vyspělé regiony. Od roku 1992 je její historické centrum zapsáno na seznamu kulturního dědictví UNESCO. Všechny tyto aspekty se odrážejí ve specifickém charakteru a postavení Prahy mezi ostatními regiony naší republiky. Podle zákona ČNR o hlavním městě je Praha statutárním městem. Je spravována orgány hlavního města – Zastupitelstvem hl. m. Prahy, Radou a Magistrátem hl. m. Prahy. Pro výkon státní správy je Praha od roku 2001 členěna na 22 správních obvodů, z hlediska samosprávného ji tvoří 57 autonomních městských částí s vlastními volenými orgány. (Charakteristika hl. m. Praha, 2015)



Obrázek 3: Hl. m. Praha

Zdroj: zeměpis.cz, vlastní zpracování

Hl. m. Praha je největším městem České republiky. Rozkládá se na ploše 496 km², což je pouze 0,6 % území republiky, ale počtem obyvatel 1 243 201 k 31. 12. 2013 představuje necelých 12 % obyvatel státu. (Charakteristika hl. m. Praha, 2015)

Praha je největším regionálním trhem práce v České republice. Pražský trh práce díky nabízené širší profesí stačil absorbovat téměř všechnu pracovní sílu uvolňovanou v procesu transformace i nově přicházející. Praha působí také na zbytek ČR a zejména na Středočeský kraj, jehož část je k ní integrována intenzivní dojížděnkou za prací a Praha zároveň snižuje jeho nezaměstnanost. (Charakteristika hl. m. Praha, 2015)

Z hlediska ekonomiky má hl. m. Praha zcela výsadní postavení v rámci ČR. Je hospodářským centrem státu i střediskem pro zprostředkování vlivů nadnárodních hospodářských vztahů na celém území státu. Kromě všech hlavních orgánů státní správy zde sídlí většina finančních institucí a zahraničních firem. To vše má podstatný vliv

na ekonomiku Prahy, jejíž ekonomický výkon vytváří stabilně kolem čtvrtiny celostátního hrubého domácího produktu (HDP). (Charakteristika hl. m. Praha, 2015)

Dalším charakteristickým rysem pražského trhu práce je i podprůměrná míra nezaměstnanosti. Praha si dlouhodobě drží nejnižší úroveň nezaměstnanosti v rámci ČR. Minimální hodnota byla jak v Praze, tak v ČR zaznamenána v roce 2008. Po té došlo vlivem hospodářské recese k vzestupu. V roce 2013 dosáhla obecná míra nezaměstnanosti v Praze hodnoty 3,1 % a v ČR 7,0 %. Celkový počet uchazečů o zaměstnání podle statistik úřadů práce se oproti předchozímu roku zvýšil o 22,2 % na 44 922 uchazečů. Počet volných pracovních míst evidovaných na úřadech práce se meziročně snížil o 27 % na 7 299 volných pracovních míst. (Charakteristika hl. m. Praha, 2015)

Tabulka č. 1: Zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců nad 9 tis. se sídlem v Praze

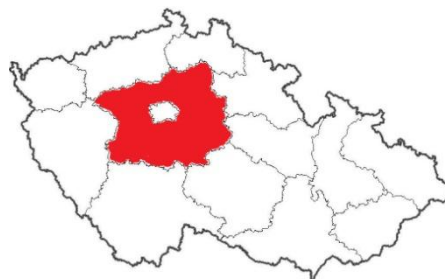
Česká pošta, s.p.
Správa železniční dopravní cesty, státní organizace
České dráhy, a.s.
Tesco Stores ČR a.s.
Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost
Kaufland Česká republika v.o.s.
Česká spořitelna, a.s.
ManpoweGroup s.r.o.

Zdroj: ČSÚ – Res, k 31.12.2013

7.1.2 Charakteristika Středočeského kraje

Středočeský kraj leží uprostřed Čech. Velikostí, počtem obcí i obyvatel je největším krajem České republiky. Jeho rozloha (11 015 km²) zabírá téměř 14 % území ČR. Kraj zcela obklopuje hlavní město Prahu.

(ČSÚ, 2014)



Obrázek 4: Středočeský kraj

Zdroj: zeměpis.cz, vlastní zpracování

Území kraje se dělí na 12 okresů s 10 okresními městy. Rozlohou je největší okres Příbram (15 % rozlohy kraje), nejmenším okresem je Praha-západ (5 % rozlohy kraje). Ve Středočeském kraji se nachází 26 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. (ČSÚ, 2014)

K 31. 12. 2013 měl Středočeský kraj 1 302 336 obyvatel a byl nejlidnatějším regionem České republiky. A dále byl Středočeský kraj v roce 2013 nejmladším krajem České republiky s průměrným věkem 40,6 let. (ČSÚ, 2014)

Nezaměstnanost je dlouhodobě nižší proti republikovému průměru. Existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti uvnitř kraje, ovlivněné opět blízkostí Prahy. K 31. 12. 2013 byl podíl nezaměstnaných osob v kraji 6,90 %. Nejvyšší hodnoty v rámci kraje dosáhla nezaměstnanost v okrese Příbram 9,52 %, nejnižší v okrese Praha-východ 3,53 %. (ČSÚ, 2014)

Pro Středočeský kraj je charakteristická rozvinutá zemědělská i průmyslová výroba. Zemědělská výroba těží z vynikajících přírodních podmínek v severovýchodní části kraje, kraj vyniká hlavně rostlinnou výrobou, pěstováním pšenice, ječmene, cukrovky, v příměstských částech pěstováním ovoce, zeleniny a květin. Stěžejními průmyslovými odvětvími jsou strojírenství, chemie a potravinářství. (ČSÚ, 2014)

7.1.3 Statistiky trhu práce hl. m. Praha a Středočeského kraje

V tabulce č. 1 si lze povšimnout, že míra nezaměstnanosti hl. m. Prahy a Středočeského kraje je opravdu znatelně nižší než registrovaná míra nezaměstnanosti celé České republiky. K 31.12.2013 bylo v hl. m. Praze 6,2 uchazečů na jedno volné pracovní místo, ve Středočeském kraji je již 15,3 uchazečů.

Jak vychází z tabulky č. 2 je patrný lehký nárůst oproti roku 2012. K 31.12.2013 bylo v hl. m Praze 3,7 uchazeče na 1 VPM a ve Středočeském kraji 13,5 uchazeče.

Tabulka č. 2: Statistiky trhu práce v hl. m. Praha a Středočeském kraji k 31.12.2013

	ČR	hl. m. Praha	Středočeský kraj
Podíl nezaměstnanosti v %	8,17	5,14	6,90
Počet uchazečů na 1 VPM	17	6,2	15,3
Uchazečů o zaměstnání	596 833	44 922	61 681
Volná pracovní místa	35 178	7 299	4 040
Osoby se ZP	62 789	2 957	6 388

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Tabulka č. 3 : Statistiky trhu práce v hl. m. Praha a Středočeském kraji k 31.1.2012

	ČR	hl. m. Praha	Středočeský kraj
Podíl nezaměstnanosti v %	7,37	4,16	6,13
Počet uchazečů na 1 VPM	15,6	3,7	13,5
Počet uchazečů o zaměstnání	545 311	36 771	54 451
Volná pracovní místa	34 893	9 994	40 044
Osoby se ZP	62 038	2 761	5 978

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

7.1.4 Věková struktura obyvatelstva hl. m. Prahy a Středočeského kraje k 31.12.2013

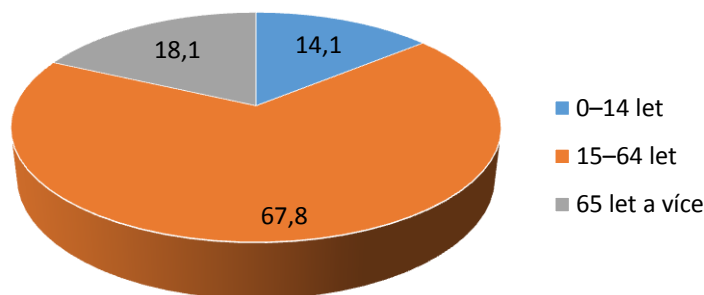
V hl. m. Praha je nejvíce obyvatel ve věku 15-64 let, tuto skupinu tvoří 842 806 osob, což představuje 68,7 % z celkového počtu. Následuje skupina osob ve věku 65 let a více. A 14,1% z celkového počtu tvoří skupina obyvatel ve věku 0-14 let.

Průměrný věk k 31.12.2013 v hl. m. Praze je 42 let

Ve Středočeském kraji je nejvíce obyvatel ve věku 15-64 let, tuto skupinu tvoří 875 654 obyvatel, což představuje 67,2 %. Dále následuje skupina osob ve věku 0-14 let, tuto skupinu tvoří 214 652 osob, toto číslo představuje 16,5%. Poslední skupinu tvoří obyvatelé ve věku 65 let a více, z celkového počtu je to 16,3%.

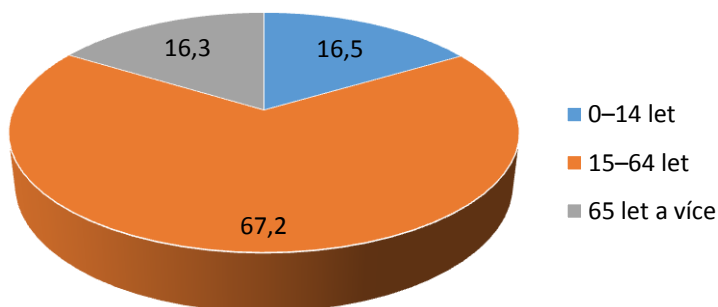
Průměrný věk k 31.12.2013 byl ve Středočeském kraji 40,6 let

Graf č 5.: Věková struktura obyvatelstva hl.m. Prahy k 31.12.2013



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Graf č. 6: Věková struktura obyvatelstva Středočeského kraje k 31.12.2013



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

7.2 Metodologie výzkumu

Pro získání potřebných dat bylo využito kvantitativního výzkumu, v jeho rámci byla využita metoda polostrukturovaných rozhovorů.

Rozhovory probíhali individuálně a jejich výstupem mělo být doplnění situace na trhu práce v hl. m. Praha a Středočeském kraji. Rozhovory probíhaly v termínu prosinec 2014 - únor 2015

Otázky byly formulovány v souladu s pravidly kvalitativního výzkumu. Zprvu byly kladeny otázky zaměřující se na základní informace o respondentovi, dále na pracovní zkušenosti, které respondent zažil. V neposlední řadě byly kladeny otázky k problematice nezaměstnanosti a o individuálních pocitech, kterých respondent nabyl při hledání zaměstnání. Všichni respondenti byli předem obeznámeni s účelem rozhovoru a všichni souhlasili s použitím jejich odpovědí v této bakalářské práci.

7.2.1 Cíl výzkumu

Cílem rozhovorů bylo získat informace o trhu práce a politice zaměstnanosti, dle toho jak tuto problematiku vnímají obyvatelé hl. m. Prahy a Středočeského kraje.

Bylo zjišťováno, co vedlo k propuštění z práce, jakou cestou se s tím respondenti vyrovnali, dále jakou cestou hledali novou práci a jaké další kroky vynaložily k nalezení zaměstnání, dále zda nebyli vystaveni diskriminačnímu jednání ze strany budoucích zaměstnavatelů a jak s nimi bylo zacházeno ze strany úřadů práce.

Díličím cílem bylo zjistit nejčastější překážky, které uchazečům brání v nalezení nového zaměstnání na vhodné pozici. Dále jak moc omezující faktory jako jsou věk, vzdělání, zdravotní stav, praxe apod. ovlivňují přijetí či nepřijetí.

7.2.2 Struktura rozhovorů

Základní data o respondentovi

Na začátku rozhovoru byly kladeny otázky pro zjištění obecných informací o respondentovi. Tedy na respondentův věk, vzdělání, pracovní zkušenosti.

Důvod ztráty zaměstnání

Skupina těchto otázek byla sestavena tak, aby bylo zjištěno, z jakých důvodů došlo ke ztrátě zaměstnání. Zda se respondent rozhodl sám opustit zaměstnání, nebo zda tento podmět vycházel ze strany zaměstnavatele. Dále bylo zjišťováno, zda byl respondent propuštěn z objektivních důvodů nebo zda došlo k diskriminačnímu jednání.

- Z jakého důvodu došlo ke ztrátě zaměstnání?
- Rozhodl/a jste se sám/a opustit zaměstnání nebo podmět vycházel ze strany Vašeho zaměstnavatele?
- Co pro Vás ztráta zaměstnání znamenala a jaké jste z toho měli pocity?

Snaha o nalezení nového zaměstnání

Tyto otázky byly sestaveny tak, aby se podařilo zjistit, zda uchazeč hledá práci aktivně. Zda sám hledá práci nebo zda mu při hledání práce pomáhá okolí. Dále byly otázky směřovány, zda nedocházelo k diskriminačnímu jednání na přijímacích pohovorech.

- Jakým způsobem jste hledal/a práci?
- O jaké pracovní pozice a v jakém oboru jste se ucházel/a?
- S jakou reakcí zaměstnavatelů jste se setkal/a? Máte nějaké pozitivní či negativní zkušenosti?
- Odrazil Vás nějakým způsobem Váš neúspěch v dalším hledání práce?
- Dostalo se Vám podpory od rodiny a okolí při hledání práce?

Přístup zaměstnanců úřadů práce a rozsah služeb

Otázky byly orientovány, tak aby se dokázalo posoudit chování pracovníků úřadů práce. Jaké mají respondenti zkušenosti s evidencí na úřadu práce a zda-li jsou spokojeni s nabízenými službami.

- Jak hodnotíte pomoc ze strany států poskytovanou nezaměstnaným?
- Jaké máte zkušenosti s přístupem zaměstnanců ÚP?
- Nabídli Vám zaměstnanci ÚP dostatečnou pomoc, byli ochotní?
- Nalezli jste novou práci zprostředkovanou ÚP?

Zhodnocení situaci trhu práce v hlavním městě Praha a ve Středočeském kraji

Otázky směřující na vlastní zhodnocení trhu práce osobou, která zde trvale žije. A dále jak respondent vnímá svoji budoucnost

- Jaký máte názor na současnou situaci trhu práce ve Vrchlabí?
- Změnila se v posledních letech situace na trhu práce? Pociťujete tuto změnu
- Jak vidíte svou budoucnost

7.2.3 Určení vzorku respondentů

V hl. m. Praze a Středočeském kraji je nezaměstnanost nižší, než v jiných částech České republiky, i přesto nebylo obtížné nalézt pět respondentů různého věku a s odlišnými pracovními zkušenostmi.

Shodným znakem všech dotazovaných respondentů bylo bydliště v hl. m. Praze nebo Středočeském kraji, dále pracovní zkušenost v těchto dvou oblastech a také zkušenost s evidencí uchazečů o zaměstnání na příslušném úřadu práce.

Respondentka č. 1

Respondentce č. 1 je 23 let, vystudovala obchodní akademii. Po jejím ukončení pokračovala na Vysoké škole ekonomické, prezenční bakalářský obor národní hospodářství. Ve druhém ročníku otěhotněla, ale ve studiích pokračovala i po porodu.

V průběhu studia si přivydělávala různými brigádami, například jako číšnice nebo recepční, všechny tyto práce byly uzavřeny na dohody o provedení práce.

Po ukončení mateřské dovolené, kdy díky nepřerušení studia pobírala rodičovský příspěvek, začala hledat práci.

Při hledání brigád respondentka nenarazila na žádné negativní či diskriminující jednání. To se ovšem změnilo po ukončení mateřské dovolené. Myslí si, že nejčastějším

důvodem nepřijetí je fakt, že má malé dítě. K tomu se přidává skutečnost, že nemá téměř žádnou praxi v oboru.

V průběhu hledání práce se její nároky na zaměstnání výrazně snížili, snažila se najít práci i mimo svůj obor. Díky známým našla práci na zkrácený pracovní úvazek, bohužel jen na půl roku. Od této doby je na úřadu práce.

Na otázku zda si myslí, že jsou na pracovní pozici upřednostňovaní známí, reagovala kladně. Domnívá se, že většina uvolněných pozic je již dopředu dávno obsazená. Dále ale dodává, že by byla velice ráda, pokud by se to týkalo i jí.

Respondentka č. 2

Respondentce č. 2 je 27 let, vystudovala střední obchodní učiliště Služeb Novovysočanská, učební obor kadeřník, kde získala výuční list.

Po ukončení studia pracovala na plný úvazek ve 3 kadeřnických salónech, poslední zaměstnání opustila z důvodu nepříjemných pracovních podmínek na pracovišti.

Aktuálně je již 3 měsíce na úřadu práce a pobírá podporu v nezaměstnanosti. Na otázku zda si myslí, že jí úřad práce pomůže najít práci, reagovala velmi negativně. Za uplynulé 3 měsíce byla posílána na pracoviště zcela mimo její obor a jen velmi zřídka. Dále sama obchází pracoviště a snaží se práci sehnat vlastní silou.

V současné době přemýšlí nad založení živnosti a podnikání jako OSVČ.

Situaci trhu práce hodnotí celkem negativně, z jejího subjektivního hlediska je dnes mnohem složitější najít práci, než po ukončení školy.

Respondentka č 3

Respondentce je 46 let, vystudovala střední odborné učiliště obor květinářka. Pracovala celých 28 let jako zahradnice, vyjma doby strávené na mateřské dovolené se svými 2 dětmi. Poté přišlo rušení pracoviště a najednou se ocitla bez práce.

Na úřadu práce bylo respondentce sděleno, že je již stará a že je dostatečně schopná si práci sama hledat na internetu. Na další schůzku byla pozvána až za půl roku. Díky těmto skutečnostem má na úřady práce velice negativní názor. Domnívá se, že úřad práce ji nedokáže pomoci najít práci.

Práci hledá sama s pomocí přátel a rodiny, která ji v hledání práce podporuje. Dále dodává, že přijít o jeden za dvou příjmů v rodině je velice složité a celá rodina se musela znatelně uskromnit.

Svoji budoucnost se respondentka snaží vidět pozitivně a doufá, že v blízké době nalezne nové zaměstnání.

Respondentka č. 4

Respondentce je 33let, vystudovala střední zdravotnickou školu, obor zdravotnický asistent. Po ukončení školy pracovala v pečovatelce v domech pro seniory, v loňském roce byla propuštěna z důvodu rušení daného zařízení.

Práci se rozhodla hledat sama a velice aktivně. Ovšem hned ze dvou zaměstnání byla propuštěna po dvou měsících ve zkušební době.

Aktuálně je 4 měsíce na úřadu práce a i dále se sama snaží hledat práci, i mimo svůj obor. Dále přemýšlí o dálkovém studiu na vyšší odborné škole zdravotnické, kvůli zvýšení vzdělání. Uvádí, že s pouze s maturitou je ve svém oboru podstatně limitována.

Proto uvádí jako nejčastější důvod nepřijetí nedostatečné vzdělání, kterého si je vědoma. Proto se snaží najít i práci mimo svůj obor, který by jí dovozoval dálkové studium.

Respondent č. 5

Respondentovi č. 6 je 46 let, vystudoval střední odbornou školu s maturitou, po které si udělal školicí drážní kurz. Osm let pracoval jako strojvedoucí na dráze, měl slušný plat a režijní výhody, kterých mohla využívat celá rodina.

Po propuštění se snažil práci najít vlastními silami, práci se snažil najít přes známé a přátelé. Po nějaké době našel práci na stavbě jako pomahač, která byla bohužel jen dočasná.

V současné době je již dva roky nezaměstnaný a hlášen na úřadu práce. Doma má ženu, která pracuje v supermarketu a dvě děti v 8. třídě základní školy.

Na úřad práce pravidelně dochází, a téměř vždy dostane nějakou nabídku. Bohužel se stává, že nabídka již dávno není aktuální, častokrát jej přijmou, ale téměř nikdy v zaměstnání nezůstane dlouho, buď se toto pracovní místo ruší, nebo se setká s neochotou zaměstnavatele platit jeho mzdu.

Jako svůj limitující faktor vidí věk a fakt, že je již 2 roky nezaměstnaný. Má pocit, že zaměstnavatelé na něj pohlíží jako na neschopného.

7.2.4 Vyhodnocení a doporučená řešení

Z rozhovorů vyplynulo, že při ztrátě zaměstnání se téměř každý jedinec ocitá v nesnadné životní situaci, která s sebou přináší mnoho problémů. A nalézt nové zaměstnání může být velice zdlouhavý proces.

V rozhovorech respondenti zodpověděli, že jako limitující faktor nejčastěji vnímají a pocítují věk a nedostatečnou praxi v oboru. Právě osoby ve vyšším věku jsou vystaveny vyššímu riziku propuštění a to i přes to že věk nelze brát jako objektivní vypovídající schopnost uchazeče kvalitně plnit náplň své práce.

Druhou skupinou osob, které mohou být v procesu hledání práce limitováni, jsou absolventi. Protože mnozí z nich nemají dostatečné pracovní zkušenosti a praxi v oboru. Respondentka č. 1 dodává, že skutečnost mít malé dítě může tvořit další limitující faktor. I když ví, že by se zaměstnavatelé neměli dotazovat na počet a stáří dětí.

Dále z odpovědí respondentů vyplívá, že se snažili najít nové zaměstnání převážně sami a nespolehali na pomoc ze strany úřadu práce. Právě přístup pracovníků úřadů práce hodnotí skoro všichni respondenti negativně. Dotazování se shodli, že zaměstnanci úřadu práce neposkytují individuální přístup, ale nejčastěji si chtějí jen splnit svou povinnost. Nejhorší zkušenost má respondentka č. 3, která se domnívá, že úřad práce ji nijak nepomáhá hledat zaměstnání.

U skupiny žen vracejících se po mateřské dovolené by se jako možné řešení nabízela práce na částečný úvazek, kdy by na jednom pracovním místě pracovaly 2 pracovnice a zároveň se dělily o pracovní úkoly a zároveň o mzdu dle odpracované doby (BIČÁKOVÁ, 2014)

U skupiny starších osob by mělo docházet k rekvalifikaci v oblasti internetových technologií

8 Závěr

Nezaměstnanost je velice vážný problém v celé společnosti, protože ztráta zaměstnání neovlivní pouze daného jedince, ale celé jeho okolí. A dle teoretických pojmů, je jasné, že tato hrozba je nedílnou součástí běžného života všech lidí.

Státní politika zaměstnanosti se snaží dopad tohoto negativního jevu co nejvíce zmírnit. Ať pasivní formou politiky, kdy se jedinci snaží kompenzovat jeho finanční ztrátu a zajistit mu alespoň nějaké finance. Nebo aktivní formou, která se snaží pomoc jedinci nalézt nové pracovní místo tím, že ho pro trh práce udělá více „atraktivním“. Trh práce tedy ovlivňuje stát a celá řada institucí, které realizují politiku zaměstnanosti.

Analýza byla provedena pomocí polostrukturovaných rozhovorů, bylo tedy zaměřeno na kvalitativní šetření. Dotázaných pět respondentů, je minimální vzorek obyvatel žijících v těchto dvou oblastech. Metodou dedukce je možné nastítnit problémy nezaměstnanosti hl. m. Praha a Středočeském kraji.

Z analýzy vyplynulo, že je mnoho limitujících faktorů, které ovlivňují úspěšnost hledání nového zaměstnání. Může to být například věk, zdravotní postižení či nedostatečná pracovní zkušenost. Ke zvýšení konkurence schopnosti uchazečů se využívá aktivní politika zaměstnanosti, která uchazečům pomáhá získat dostatečnou kvalifikaci, v praxi je ovšem této možnosti nabídnuto minimálnímu počtu uchazečů.

Dále z analýzy vyplynulo, že největší potíže při hledání práce mají mladiství a absolventi s nedostatkem praxe a malá nabídka vhodných pracovních míst pro tuto skupinu uchazečů. Dále veliké potíže při hledání práce mají osoby se zdravotním postižením, nekvalifikovaní a dlouhodobě neumístění uchazeči.

Hl. m. Praha má v České republice nejnižší počet nezaměstnaných osob, Středočeský kraj se střídavě umísťuje na třetím a čtvrtém místě mezi kraji. Situace na trhu práce ve Středočeském kraji se v průběhu roku 2013 dala považovat za stabilizovanou, ovšem minulý rok došlo k výraznému růstu ukazatelů nezaměstnanosti.

9 Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

BOHATOVÁ, V. 2004. *Pštroší politika vede z kopce.* místo neznámé : Ekonom, 2004. str. 32 s. ISSN 1213-7693.

BRDEK, M., JÍROVÁ, H. 1998. *Sociální politika v zemích EU a ČR, 1. vydání.* Praha : Nakladatelství CODEX Bohemia, 1998. str. 391 s. ISBN 80-8563-71-X.

BROŽOVÁ, D. 2006. *Kapitoly ze ekonomie trhu práce.* Praha : VŠE v Praze, Oeconomica, 2006. str. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

ČSÚ. 2014. *Statistická ročenka Středočeského kraje.* Praha :, 2014. 978-80-250-2587-1.

HEDIJA, V., MUSIL, P.,. 2009. *Praktikum makroekonomie, 1.vyd.* Plzeň : Vydavatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN: 978-80-7380-158-8.

HOLMAN, R.,. 2002. *Ekonomie, 3. aktualizované vydání.* Praha : Nakladatelství C.H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-681-6.

JIRÁSEK, J. 2003. *Lidi a trh práce.* místo neznámé : Ekonom, 2003. str. 47 s. ISSN 1213-7693.

JÍROVÁ, H. 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti.* VŠE v Praze : VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

K. GALUŠČÁK, J. PAVEL. 2006. *Past nezaměstnanosti a nečinnosti.* Praha : Ekonom, 2006. str. 46 s. ISSN 1213-7693.

KOTÝNKOVÁ M., NĚMEC O. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU.* Praha : Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, V. 2002. *Sociální politika.* Praha : ASPI, 2002. str. 376 s. ISBN 80-863-9533-2.

KUCHAŘ, P.,. 2007. *Trh práce - sociologická analýza. 1. vyd.* Praha: Universita Karlova : Nakladatelství Karolinum, 2007. str. 181 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

LEITMANOVA, I., HLADKÝ, J., 1997. *Mikroekonomie I.* České Budějovice : Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích Zemědělská fakulta, 1997. ISBN 80-7040-201-6.

MACÁKOVÁ, L., 2000. *Mikroekonomie - základní kurs, 5 vydání.* Slaný : Melandrium, 2000. ISBN 80-86175-09-X.

MACEK, J. 2008. *Ekonomická a sociální statistika.* Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2008. str. 240 s. ISBN 978-80-7043-642-4.

MACH, M., 2001. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část.* Slaný : Melandrium, 2001. str. str. 246. ISBN: 80-86175-18-9.

MAŘEŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

NOVÝ, I., A KOL. 2006. *Sociologie pro ekonomy.* Praha : Grada Publishing, 2006. str. 287 s. ISBN 80-247-1705-0.

PÍCHOVÁ, I. 1995. *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti.* Brno : Masarykova universita, 1995. str. 32 s. ISBN 80-210-0906-3.

WILDMANNOVÁ, M. 2005. *Sociální politika.* Brno : Masarykova univerzita, 2005. str. 131 s. ISBN 80-210-3657-5.

Právní normy

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

Vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Internetové zdroje

BERÁNKOVÁ, K. *Nový zákon o zaměstnanosti pomůže snížit nezaměstnanost.* [Online] [Citace: 5. 12 2014.] <http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=111>

BIČÁKOVÁ, Olga. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [online]. 2008 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

ČSÚ, *Charakteristika hlavního města Prahy*. [Online] 119 2015. [Citace: 10. 2 2015.] [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/A1004F4176/\\$File/33012014chcz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/A1004F4176/$File/33012014chcz.pdf)

Evropská komise.. *Evropský sociální fond*. [Online] 11. 3 2013. [Citace: 10. 12 2014.] <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=45&langId=cs>.

Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2004 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

HOLÝ, Dalibor a Viktorie PLÍVOVÁ. 2012. ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [Online] 2012. [Citace: 15. 1 2015.] http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

Integrovaný portál MPSV. *Evropský sociální fond (ESF)* [online]. 2004 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond__esf__

KOLMAN, Petr. Ministerstvo vnitra České republiky. *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART#8>

Ministerstvo vnitra české republiky. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [Online] 2015. [Citace: 12. 2 2015.] <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>.

Ministerstvo vnitra české republiky. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [Online] 2015. [Citace: 12. 2 2015.] <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>.

10 Seznam grafů, tabulek a obrázků

Graf č. 1: Křivka nabídky práce	14
Graf č. 2: Křivka poptávky po práci	16
Graf č. 3: Rovnováha na trhu práce	17
Graf č. 4: Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem – podílem nezaměstnaných 15-64 let	22
Graf č. 5: Věková struktura obyvatelstva hl.m. Prahy k 31. 12. 2013	34
Graf č. 6: Věková struktura obyvatelstva hl.m. Prahy k 31.12.2012	34
Obrázek č.1: Míra nezaměstnanosti – starý ukazatel	21
Obrázek č. 2: Nový ukazatel – podíl nezaměstnaných osob	21
Obrázek č. 3: Hl. m. Praha	30
Obrázek č. 4: Středočeský kraj	32
Tabulka č. 1: Zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců nad 9 tis. se sídlem v Praze	31
Tabulka č. 2: Statistiky trhu práce v hl. m. Praha a Středočeském kraji k 31.12.2013.....	33
Tabulka č. 3: Statistiky trhu práce v hl. m. Praha a Středočeském kraji k 31.12.2012.....	33