

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Trh práce ve vybraném regionu (nabídky práce,
poptávka po práci apod.)**

Bc. Ivana Venzarová

© 2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Ivana Venzarová

Podnikání a administrativa

Název práce

Trh práce ve vybraném regionu (nabídka práce, poptávka po práci apod.).

Název anglicky

The labor market in selected region

Cíle práce

Cílem diplomové práce na téma „Trh práce ve vybraném regionu“ je zhodnotit vývoj nezaměstnanosti v Praze ve sledovaném období 1996 – 2015, identifikovat její závislost na počtu volných pracovních míst, hrubé měsíční mzdě, počtu ekonomicky aktivních obyvatel a míře inflace.

V úvodní části diplomové práce jsou vysvětleny základní pojmy spojované s trhem práce, zejména aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost a způsoby jejího výpočtu.

Druhá část diplomové práce se zabývá analýzou vývoje trhu práce v Praze formou ekonometrického modelu.

Metodika

Rešeršní část diplomové práce je zpracování formou kompilace a syntézy poznatků, které jsou získané z odborné literatury, která se zabývá problematikou trhu práce.

V analytické části je následně použita metoda analýzy vývoje nezaměstnanosti, charakteristika vývoje časové řady apod.

Doporučený rozsah práce

50 – 70 stran

Klíčová slova

trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, hlavní město Praha, Úřad práce ČR

Doporučené zdroje informací

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

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

FRANK, R H. – BERNANKE, B. *Ekonomie*. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0471-4.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

SEKERKA, B. – BRČÁK, J. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

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

Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 18. 1. 2018

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 29. 1. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 03. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Trh práce ve vybraném regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28.3.2018

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu doc. Ing. Josefu Brčákovi, CSc. za jeho cenné rady a podněty, které mi při psaní této diplomové práce poskytl.

Trh práce ve vybraném regionu

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá zhodnocením trhu práce v hlavním městě Praze. V teoretické části jsou vysvětleny hlavní pojmy spojené s trhem práce, jako je rovnováha na trhu práce, poptávka po práci a nabídka práce. Dále je vysvětlen pojem nezaměstnanost, její druhy, měření, ekonomické a sociální dopady a s tím související i proces utváření tržního prostředí v České republice. V praktické části je charakterizován trh práce v Praze, nezaměstnanost, její vývoj za posledních 10 let a aktuální situace převažující poptávky nad nabídkou. Hlavním cílem praktické části práce je poté analýza vývoje nezaměstnanosti v letech 1996-2015 v Praze formou ekonometrického modelu, ze kterého je zjištěno, jak velký vliv mají jednotlivé proměnné na vývoj obecné míry nezaměstnanosti. V závěru práce je provedena simulace definovaného scénáře.

Klíčová slova: Hlavní město Praha, trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, nezaměstnanost, obecná míra nezaměstnanosti, ekonometrický model

The labor market in selected region

Abstract

This thesis deals with the evaluation of the labor market in Prague. The theoretical part explains the main concepts associated with the labor market, such as labor market equilibrium, labor demand, and labor supply. It also explains the term unemployment, its types, measurement, economic and social impacts, and the related as well as the creation of the market environment in the Czech Republic. The practical part is characterized by the Prague labor market, unemployment, its development over the last 10 years and the current situation of prevailing demand over the offer. The main aim of the practical part is to analysis the development of unemployment in the years 1996-2015 in Prague in the form of an econometric model from which it is revealed how great variations influence the development of the general unemployment rate. At the end of the thesis, a simulation of the defined scenario is performed.

Keywords: Prague, labor market, job offer, job demand, unemployment, general unemployment rate, econometric model

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Charakteristika trhu práce	16
3.1 Segmentace trhu práce	17
4 Práce a pracovní síla	19
4.1 Poptávka po práci.....	21
4.2 Rovnováha na trhu práce.....	22
4.2.1 Flexikurita.....	25
4.3 Lidský kapitál.....	26
5 Nezaměstnanost.....	27
5.1 Druhy nezaměstnanosti	28
5.2 Měření nezaměstnanosti.....	29
5.3 Dopady nezaměstnanosti.....	31
5.3.1 Ekonomické dopady	31
5.3.2 Sociální dopady.....	31
5.4 Nezaměstnanost a sociálně-patologické jevy.....	32
6 Proces utváření tržního prostředí v ČR.....	32
6.1 Vývoj tržních vztahů po roce 1990	32
6.2 Regionální diferenciacie nezaměstnanosti v ČR.....	35
6.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných v ČR.....	36
6.4 Legislativa a instituce trhu práce.....	37
6.5 Státní politika zaměstnanosti v České republice.....	38
6.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti	39
6.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	39
Praktická část.....	41
7 Charakteristika Hlavního města Prahy	41
7.1 Základní charakteristika	41
7.2 Zaměstnanost v hl. městě Praha	45
7.3 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky po pracovní síle	46
7.4 Charakteristika problémových skupin.....	50
7.4.1 Cizinci na trhu práce kraje	52
Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2016	55
Veřejně prospěšné práce.....	55

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele	55
Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem.....	55
Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu samostatně výdělečné činnosti	56
Chráněná pracovní místa	56
Rekvalifikace	56
Poradenství	56
Ekonometrický model vývoje nezaměstnanosti v Praze v letech 1996 - 2015	57
8 Jednorovnicový model	57
8.1 Ekonomický model a ekonometrický model.....	57
Teoretická východiska.....	57
Formulace ekonomického modelu	57
Zápis ekonometrického modelu	57
Deklarace proměnných	57
8.2 Popis dat	58
8.3 Odhad modelu BMNČ	59
8.4 Ekonomická verifikace modelu.....	62
8.5 Statistická verifikace modelu	62
8.6 Ekonometrická verifikace	63
8.6.1 Test autokorelace	63
8.6.2 Test normality	63
8.6.3 Test heteroskedasticity.....	64
8.7 Aplikace modelu	64
8.7.1 Výpočet pružností	64
8.7.2 Simulace definovaných scénářů.....	65
9 Simultánní model	65
9.1 Ekonomický model a ekonometrický model.....	65
9.1.1 Ekonomická formulace modelu	65
9.1.2 Formulace ekonometrického modelu.....	65
Deklarace proměnných.....	66
9.2 Popis dat	66
Identifikace modelu.....	67
9.3 Odhad modelu v SW Gretl + přepis do rovnic.....	68
Odhad 2. rovnice	69
9.4 Ekonomická verifikace modelu.....	70
Ekonomická verifikace 2. rovnice	70
9.5 Statistická verifikace modelu	71
Statistická verifikace 1. rovnice:	71
Statistická verifikace 2. rovnice:	71

9.6	Ekonometrická verifikace modelu	71
9.6.1	Matice Beta, Gama a matice Multiplikátorů.....	73
	Matice β	
	Matice $-\beta^{-1}$	73
	Matice Γ	
	Matice Multiplikátorů.....	73
	Redukovaný tvar modelu.....	73
	Odlišnosti strukturálního a redukovaného tvaru.....	74
9.7	Aplikace modelu	74
	Výpočet pružnosti.....	74
	Simulace definovaného scénáře	75
10	Závěr.....	76
11	Seznam použitých zdrojů	79
11.1	Citovaná literatura.....	79
12	Přílohy	81
12.1	Datová tabulka	81

Seznam obrázků

Obrázek 1	- Křivka nabídky práce	20
Obrázek 2	- Křivka poptávky po práci.....	21
Obrázek 3	- Rovnováha na trhu práce	23
Obrázek 4	- Katastrální území hl. m. Prahy.....	43
Obrázek 5	- Mapa městských částí hl. m. Prahy.....	44

Seznam tabulek

Tabulka 1	- Přehled poptávky po pracovních pozicích v Praze za rok 2016.....	47
Tabulka 2	- Počet cizinců podle kraje.....	53

Seznam grafů

Graf 1	- Podíl nezaměstnaných v roce 2016 v jednotlivých městských částech	44
Graf 2	- Počet registrovaných subjektů na území Hlavního města Prahy	45

Graf 3 - Počet uchazečů na 1 volné místo v letech 2014-2016.....	50
Graf 4 - Struktura UoZ KrP Praha - 2016 dle délky evidence.....	52
Graf 5 - Počet cizinců k 31.12.2016 v Praze	54
Graf 6 - Struktura cizinců v Praze	55

Seznam zkratk použitých v diplomové práci

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
BMNČ	Běžná metoda nejmenších čtverců
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DMNČ	Dvoustupňová metoda nejmenších čtverců
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
KrP	Kraj Hlavní město Praha
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
s. r. o.	Společnost s ručením omezeným
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SW	Software
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
ZPS	Změněná pracovní schopnost

1 Úvod

Trh práce tvoří poptávka po práci, kterou představují zaměstnavatelé a nabídka práce, což jsou uchazeči o pracovní místo. Cenu práce představuje mzda. Nezaměstnanost vzniká v případě, že nabídka práce převyšuje poptávku po práci. Práce začala být nabízena a poptávána až v devadesátých letech minulého století. Společnosti při výběru pracovníků začali klást daleko větší důraz na výběr nových pracovníků. Začali se více zaměřovat na kvalifikaci, znalost jazyků, profesní praxi apod. Uchazeči o zaměstnání se začali více zajímat o to, co zaměstnavatelé nabízejí. Celý vývoj došel až do dnešní fáze, kdy například v Praze je nezaměstnanost nízká a zaměstnavatelé mají velký problém s náborem kvalifikovaných pracovníků. Uchazeči mají větší nároky, zaměřují se nejen na výši mzdy, ale na lokalitu zaměstnavatele, nabídku benefitů a dalších výhod jako je například možnost práce z domova, flexibilní pracovní doba nebo zkrácený úvazek. Zaměstnavatelé se snaží své uchazeče zaujmout i přes sociální sítě. Využívají k tomu především LinkedIn, Facebook a Twitter. Stále více firmy využívají pro nábor pracovníků služby specializovaných personálních agentur, ať už formou klasického náboru nebo headhunting, který znamená přímé oslovování pracovníků z jiných konkurenčních firem, o kterých si myslí, že by byli pro danou pozici vhodní. Tyto pracovníky již agentury oslovují s konkrétní pracovní nabídkou. Lidé mnohdy chtějí vědět dopředu všechny podmínky dané pozice, včetně mzdy, předtím, než přijmou pozvání na pohovor. Také se více rozšiřuje nábor pracovníků formou tzv. outsourcingu. Kde probíhá nábor přes personální agentury, se kterou má poté zaměstnanec pracovní smlouvu, ale přitom pracuje ve společnosti, se kterou personální agentura spolupracuje. S tím ale souvisí i menší diskriminace outsourcovaných pracovníků, kteří třeba nemají nárok na benefity zaměstnavatele, ale pouze na benefity a výhody, které nabízí personální agentura.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce na téma „Trh práce ve vybraném regionu“ je zhodnotit vývoj nezaměstnanosti v Praze ve sledovaném období 1996 - 2015, identifikovat její závislost na počtu volných pracovních míst, hrubé měsíční mzdě, počtu ekonomicky aktivních obyvatel a míře inflace. V úvodní části diplomové práce jsou vysvětleny základní pojmy spojované s trhem práce, zejména nabídka práce, poptávka po práci, nezaměstnanost a způsoby jejího výpočtu. Druhá část diplomové práce se zabývá vývojem trhu práce v Praze formou ekonometrického modelu. Jednorovnicový model bude sledovat závislost obecné míry nezaměstnanosti v závislosti na počtu volných pracovních míst, počtu ekonomicky aktivních obyvatel a hrubé měsíční mzdě. Simultánní model bude pouze zkoumat závislost vývoje obecné míry nezaměstnanosti, počtu volných pracovních míst v závislosti na počtu ekonomicky aktivních obyvatel, hrubé měsíční mzdě a míře inflace.

2.2 Metodika

Rešeršní část diplomové práce je zpracována formou kompilace a syntézy poznatků, které jsou získané z odborné literatury, zabývající se problematikou trhu práce. V analytické části je následně použita metoda analýzy vývoje časové řady formou ekonomického a ekonometrické jednorovnicového a simultánního modelu. Tento model zkoumá vzájemné závislosti vývoje obecné míry nezaměstnanosti s počtem volných pracovních míst, pracovní silou a průměrnou hrubou měsíční mzdou v Praze v letech 1996 - 2015. Ekonomický model podle definované množiny prvků a vazeb převádí zkoumaný jev do slovní formy a následně do matematické funkce.

Dále jsou definované předpoklady chování modelu. Tedy, že s růstem volných pracovních míst nezaměstnanost klesá, s růstem pracovní síly se nezaměstnanost snižuje a s růstem průměrné hrubé měsíční mzdy nezaměstnanost roste. Ekonometrický model je poté založen na specifikaci ekonomického modelu, tedy formulaci hypotéz, statistickém a matematickém zpracování teoretických poznatků a zahrnutím ekonomických vlivů. Ekonometrický model se skládá ze 4 fází – specifikace, kvantifikace, verifikace a aplikace. Specifikace stanovuje jednotlivé proměnné, rovnice modelu, typ modelu a rozsah očekávaných parametrů. Kvantifikace odhaduje numerické hodnoty parametrů na základě pozorovaných dat. Odhad hodnot jednotlivých parametrů je v případě jednorovnicového modelu proveden metodou

nejmenších čtverců a v simultánním modelu dvojstupňovou dvoustupňovou metodou nejmenších čtverců. Dále je provedena ekonomická verifikace, tedy ověření, zdali je model v souladu s ekonomickou hypotézou. Statistická verifikace následně posuzuje statistickou reálnost parametrů a celého modelu testováním hypotéz. Ekonometrická verifikace poté ověřuje podmínky, které jsou nutné k úspěšné aplikaci ekonometrických metod. K ověření jsou použity testy heteroskedasticity, autokorelace reziduí a normality. V aplikaci modelu jsou na závěr ověřeny prognostické vlastnosti modelu a to odvozením bodové a intervalové pružnosti a simulací definovaného scénáře.

3 Charakteristika trhu práce

Trh práce je místo, kde se střetává poptávka po jakékoliv práci s nabídkou jakékoliv práce. Lidé jsou tedy potencionálními zaměstnanci, kteří se snaží nabídnout, co nejvíce dle svých možností (své zkušenosti, dovednosti, schopnosti, znalosti aj.). Trh práce lze nazvat, na základě funkcí, které zajišťuje, za společenský subsystém. Zahnuje prvky právního, ekonomického, kulturního a sociálního systému společnosti. Nejdůležitější význam mají ekonomické aspekty. Na trh práce můžeme nahlížet jako na vztah dvou subjektů. Prvním subjektem je ten, který „něco“ (v daném případě svoji práci) nabízí (má snahu prodat za nejvyšší cenu), je ale připraven cenu případně snížit. Druhý subjekt (kupující) se snaží zboží (práci) koupit (za cenu co nejnižší, ale je pro něho důležitá kvalita). (Kuchař, 2007, str. 11, 12)

Práce je lidská činnost, která vytváří statky a služby. Pracovní síla je souhrn duševních a fyzických schopností člověka, které se podílejí na konání práce. Práce je výrobní faktor. Cenu na trhu práce nazýváme mzdou. (Švarcová, 2013, str. 14)

Dle Mareše je trh práce také možné definovat jako systém, který organizuje distribuci a produkci práce a dále jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. V podstatě se tedy s pracovní silou obchoduje. Princip tohoto „obchodování“ je téměř shodný jako na trhu statků a služeb. Tento trh se řídí pracovními smlouvami, mzdou za čas a kvalifikací zaměstnanců. Tudiž, zaměstnavatel a zaměstnanec stojí naproti sobě a v podstatě spolu soutěží a tím se vytváří cena práce. Lidé usilují o práci, jelikož každý člověk má jinou kvalifikaci a disponuje jinými dovednostmi, znalostmi a schopnostmi. Pracovní síla nemá ve své podstatě možnost jakékoliv kontroly své nabídky a rovněž existenčně je závislá na prodeji či pronájmu, protože lidé potřebují prostředky k zajištění svých základních životních potřeb.

Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, dává mu pocit seberealizace a společenské užitečnosti, přináší mu materiální prospěch. Při zvládání pracovních úkolů může člověk získávat pocit odborné kompetence. Naprostá většina lidí nebere práci jako nutný životní úděl, ale pracuje se samozřejmostí, která jim přináší uspokojení a radost. Skutečnou hodnotu práce člověk pozná až v okamžiku, kdy ji ztratí. (Šmajsová Buchtová, 2013, str. 49)

Podoba celkového trhu je vymezena některými jeho charakteristikami, mezi které lze zařadit např. ekonomickou, demografickou, národnostní, vzdělanostní a profesní strukturu. Každá tato struktura má své typické znaky, které spolu souvisí a vzájemně se ovlivňují. Na dopady

na sociální a ekonomickou soustavu společnosti se zaměřuje národnostní struktura. Věkem, pohlavím nebo i migračními procesy obyvatelstva se zabývá demografická struktura. Na vzdělání, vývoj naší země a změny profesního postavení v průběhu pracovní kariéry se zaměřuje vzdělanostní struktura. Hospodářský vývoj směrem k vyspělým evropským zemím je cílem ekonomické struktury. Profesní postavení po dobu pracovní kariéry řeší profesní struktura, která se v moderní společnosti mění nejrychleji. Je základní podmínkou dynamického trhu práce. (Kuchař, 2007, str.40)

Trh práce je tedy možné charakterizovat několika způsoby, všichni autoři se ale shodují na tom, že trh práce je místo, kde se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Je ovlivněný několika faktory z právní, ekonomické, kulturní i sociální oblasti. Nejvíce trh práce ovlivňuje věk, pohlaví, demografie, kvalifikace a pracovní zkušenosti.

3.1 Segmentace trhu práce

Základy o segmentovaném trhu práce položil Clark Kerr v roce 1950. Nastínil tehdejší procesy na americkém trhu práce. Tento pojem „segmentace“ měl být obrazem na trhu práce podle pracovních míst, na jaká lidé nastoupili. Z tohoto důvodu platí různá pravidla obsazování pracovních míst a jejich ohodnocení (mzdové i nemzdové), různá úroveň pracovních jistot. Lidé podle této teorie nemohou jednat svobodně, protože každý na trh práce vstupuje s různými podmínkami. Segmentační procesy se v hospodářsky vyspělých zemích začaly objevovat po druhé světové válce. Trh práce vytváří segmenty (části, úseky), které se mění dle vývoje společnosti, jsou důsledkem sociálně-ekonomických změn. S přechodem na tržní ekonomiku se začátkem 90. let začal členit i trh práce v ČR. Vznikla koncepce **duální ekonomiky**. Předpokládá se, že většina firem se nechá schematicky rozdělit na dva sektory tj. centrální a periferní. Koncept duálního trhu práce vznikl v USA koncem 60. let, odrážel zdejší sociálně-ekonomickou situaci, včetně problémů příslušníků odlišných ras. (Kuchař, 2007, str.33)

Hlavní charakteristiky duálního trhu práce

- 1) existuje členění na vyšší a nižší příjmové sektory
- 2) mezi danými sektory funguje jen omezená mobilita
- 3) vyšší příjmy ovlivňují vyšší mobilitu a naopak
- 4) více placená místa jsou stabilnější než místa méně placená

(Kuchař, 2007, str.34)

Centrální (primární, interní) sektor

Pracovní místo je obsazováno na principu seniority (odměňování podle služebních let). Pracovní místa jsou chráněná před vnější soutěží. Odměňování souvisí s charakteristikou pracovní pozice než na individuálním výkonu (tzv. „good jobs“). Tyto pozice jsou obsazovány pracovníky s vyšší kvalifikací. Návratnost investic do lidského kapitálu je vysoká. Jedná se o pracovní pozice s vysokou mzdou a dobrými vyhlídkami na budoucí kariéru a dlouhodobou pracovní jistotou. Patří sem velké podniky, které mají i velký kapitál, který jim umožňuje investovat do technologických a technických inovací a mohou bez větších problémů reagovat na výkyv hospodářského vývoje. Rozvoj podniku mohou plánovat dlouhodobě. Dosahují vysokých zisků a nabízejí velké množství pracovních míst. Stát k nim bývá shovívavější (např. při opožděné platbě daní), protože tyto podniky platí velké daně. Vzhledem k velkému počtu zaměstnanců mají vliv na odbory a na kolektivní vyjednávání, podílejí se i na stanovení mzdových tarifů. (Kuchař, 2007, str.37)

Periferní (sekundární, externí) sektor

Pracovní místo je obsazeno na základě nabídky a poptávky. Důraz je kladen na výkon, jedná se o pracovní místa se soutěží. Jsou upřednostňováni uchazeči, kteří mají nízké požadavky a předpokládá se u nich loajalita k firmě (tzv. „bad jobs“). Pracovní pozice jsou méně placené, většinou nevyžadují vyšší kvalifikaci a jsou lépe kontrolovatelné. Mají většinou charakter sezonních nebo příležitostných zaměstnání. Tento druh práce je málo atraktivní, představuje minimální pracovní jistotu, firmy bývají ohroženy druhotnou platební neschopností. (Kuchař, 2007, str.37)

Klasický model trhu práce

Předpokládá, že mzdy jsou dokonale flexibilní, v rámci interakcí na trhu dochází k utváření rovnováhy, trh se vyčistí. Práci najdou všichni, kdo jsou ochotni pracovat, firmy při dané mzdové sazbě najdou pracovníky a obsadí pracovní místa. Ekonomika funguje na úrovni potenciálního produktu, je přirozená míra nezaměstnanosti. (Brčák, a další, 2014, str.144)

Keynesiánský model trhu práce

Předpokládá, že nominální mzdy jsou nepružné. V krátkém období nedochází k utváření rovnováhy na trhu práce. Nezaměstnanost převyšuje její přirozenou míru. Zavedení minimální mzdy může bránit vyčištění trhu práce. (Brčák, a další, 2014, str.)

Trh práce je tedy možné členit na několik sektorů, například primární, sekundární, vyšší příjmový a nižší příjmový. Trh práce dále může mít formu klasického nebo keynesiánského modelu. Česká republika je typickým příkladem klasického modelu pracovního trhu.

4 Práce a pracovní síla

Práce patří mezi výrobní faktory. Lze ji definovat jako cílevědomou činnost člověka, jako spojení jeho intelektu s konkrétní manuální činností. Člověk pracuje převážně ze dvou důvodů. Jednak proto, aby uživil sebe a svou rodinu, a dále proto, aby se zdokonalil, sebevzdělal, seberealizoval. (Halásková, 2001, str.5)

Nabídkovou stranu reprezentuje domácnost (její členové). Realizuje se zde spotřeba a rozhodnutí za jakých podmínek vstoupit nebo nevstoupit na trh práce. Člen domácnosti se rozhoduje, zda je pro něho prioritou spotřeba tj. množství finančních prostředků a proto čas strávený v práci nebo zda upřednostní strávení volného času péčí o rodinu. Mezi další důvody mohu uvést i radost a uspokojení z vykonané práce či společenské uznání. Nejdůležitějším faktorem v tomto rozhodování je ale pro většinu lidí mzda. V ekonomické teorii se hovoří o působení dvou sil neboli dvou efektů (substituční a důchodový). (Kuchař, 2007, str.14)

Substituční efekt znamená, že vyšší mzda zvyšuje zájem o práci a omezuje tak objem volného času („čas je příliš drahý na to, aby byl věnován zábavě namísto dobře placené práci“).

Důchodový efekt se vyznačuje tím, že domácnost stanovené životní úrovně dosáhne rostoucí úrovní příjmů s daným objemem nabízené práce, není proto nucena nabízet větší množství práce. Rozhodování, který z efektů bude převažovat, závisí na řadě sociálních a ekonomických faktorů (např. fáze životního cyklu). (Kuchař, 2007, str.14)

Člověk má možnost volby, kolik práce se na trhu práce rozhodne nabízet. Může pracovat a získávat mzdu, za kterou potom nakupuje spotřební statky a získává užitky. V tomto případě obětuje volný čas a při práci vynakládá své fyzické a psychické síly. Může pociťovat subjektivně újmu, za kterou žádá náhradu. Tou je mzda – odměna za práci. Pokud člověk nepracuje, má volný čas a obětovává ušlou mzdu, kterou by na trhu práce mohl získat v případě, že by pracoval. Volný čas splňuje kritérium ekonomického statku. (Brožová, 2003, str.17,18)

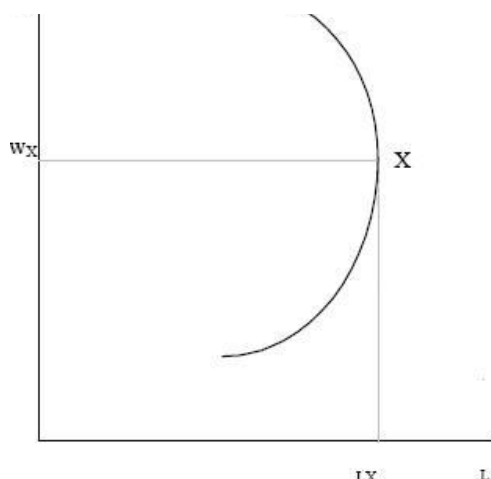
Volný čas je pro člověka vzácným statkem. Na trhu práce každý jedinec porovnává užitek, který mu přinese práce (výrobky a služby nakoupené za mzdu) s užitekem, který mu nabízí

volný čas. Nabídka práce vyjadřuje kombinace množství práce a mzdy. Mzda je tedy vyjádřením ceny za volný čas, ale také důchodem. Proto se poptávka po volném čase odlišuje od poptávky po jiných statcích (substituční a důchodový efekt nepůsobí stejnosměrně jako u jiných poptávek).

Nabídka práce se pak odvozuje od poptávky po volném čase. Průběh této křivky (graf č. 2) zohledňuje působení substitučního efektu, který ukazuje, že při nižší mzdě je nabízeno více práce a efektu důchodového, který ukazuje, že při růstu mzdy je nabízeno práce méně. Pokud je nabízena nízká mzda, převládá substituční efekt, roste nabídka práce. Je-li mzda vyšší, dochází k převaze důchodového efektu a snížení množství nabízené práce. Součet individuálních nabídek práce v různých profesích tvoří tržní nabídku práce (Pečenková, 2010, str. 13).

Práce je považována za výrobní faktor, který je nenahraditelný. Nabídku práce představují domácnosti, jejichž cílem je najít co nejzajímavější pracovní místo, které bude splňovat jejich požadavky, čímž je především mzda. Oproti tomu poptávku po práci zastupují zaměstnavatelé, kteří usilují o co nejvyšší zisk, tedy o nejvýkonnější pracovníky za co nejnižší mzdu.

Obrázek 1 - Křivka nabídky práce



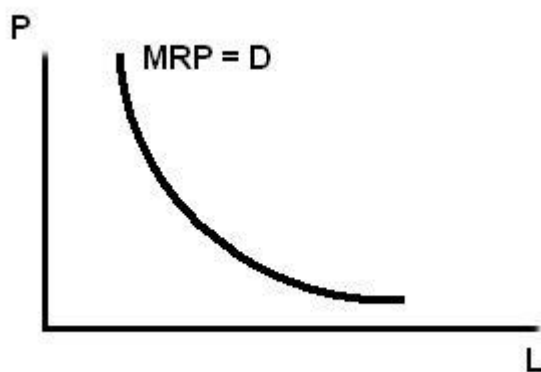
Zdroj: (Jírová, 1999, str.8)

Křivka nabídky práce (S) zobrazuje množství pracovních sil (domácností) na trhu práce (L) při mzdové sazbě (W). (Jírová, 1999, str.8)

4.1 Poptávka po práci

Poptávku po práci lze vyjádřit jako zaměstnavateli požadovaný celkový objem pracovních sil, vyskytující se na trhu práce při určité výši mzdy. Poptávané množství je tedy závislé na mzdové sazbě. Poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce. Kvalitu práce určuje vzdělání, odborná příprava a dovednosti ekonomicky aktivního obyvatelstva. Cenu práce ovlivňuje nejen kvalifikace, odborná úroveň, dovednost a praxe, ale i technologie a úroveň řízení firmy. Poptávka po vstupech je poptávka odvozená. Firma, která usiluje o zisk, poptává vstup, který bude vyrábět statky, které se stanou předmětem prodeje. (Samuelson, a další, 2007, str.660)

Obrázek 2 - Křivka poptávky po práci



Zdroj: (Jírová, 1999, s. 10)

Křivka poptávky po práci (D) zobrazuje snížení poptávky po práci (L) díky zvýšení mzdové sazby (W). (Jírová, 1999, s. 10)

Poptávkovou stranu zastupují podniky (zaměstnavatelé), kteří usilují o maximální zisk. Snaží se zvýšit produkci podniku, proto navyšují počet odpracovaných hodin přijímáním nových pracovníků, současně ale dochází k navýšení mzdových nákladů. Optimální zaměstnanost je v případě, kdy se zvýšení produkce (produktu práce) rovná reálné mzdě. Platí, že pokud reálná mzda roste, podnik bude snižovat poptávku po pracovní síle, protože chce zachovat maximální zisk. Pokud reálná mzda klesá, pro podnik je výhodné zvyšovat zaměstnanost. Chování podniků je ovlivňováno řadou faktorů – konkurenčním prostředím, legislativou, mírou inflace, místním trhem práce atd. Efektivitu podniku snižuje vše, co narušuje jeho svobodné chování. Základním principem je, že soukromý sektor nesmí být omezován žádnými zákazy. (Kuchař, 2007, str.14)

Produktivitu práce ovlivňuje množství a kvalita faktorů. Používání dokonalejších technologických a řídicích metod a akumulace lidského kapitálu mají vliv na vyšší produktivitu kapitálu. Spojení akumulace kapitálu, vyšší kvality práce a technického pokroku vede k vyšší poptávce po práci. (Samuelson, a další, 2007, str.679)

4.2 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce by měla být rovnováha. Agregátní tj. souhrnná nabídka by se měla rovnat agregátní tj. souhrnné poptávce. Domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí. Podniky přijímají tolik pracovníků, kolik jich při reálné mzdě chtějí přijmout. Mluvíme o přirozené míře nezaměstnanosti, tj. stav plné zaměstnanosti. V této situaci neexistuje dlouhodobější nezaměstnanosti, pracují všichni, kdo pracovat chtějí. (Kuchař, 2007, str.20)

Pokud dojde ke zvýšení minimální mzdy (např. státní regulací) nebo růstu produktivity práce, zaměstnavatelé obvykle sníží počet zaměstnanců. Nabídková strana v této situaci o práci větší zájem, protože se zvyšují mzdy. Tím vzniká nerovnováha trhu práce. Rovnováhu na trhu práce ovlivňuje systém sociální politiky. Výše minimální mzdy by měla být dostačující k zajištění prostředků k uspokojení základních životních potřeb. (Kuchař, 2007, str.20)

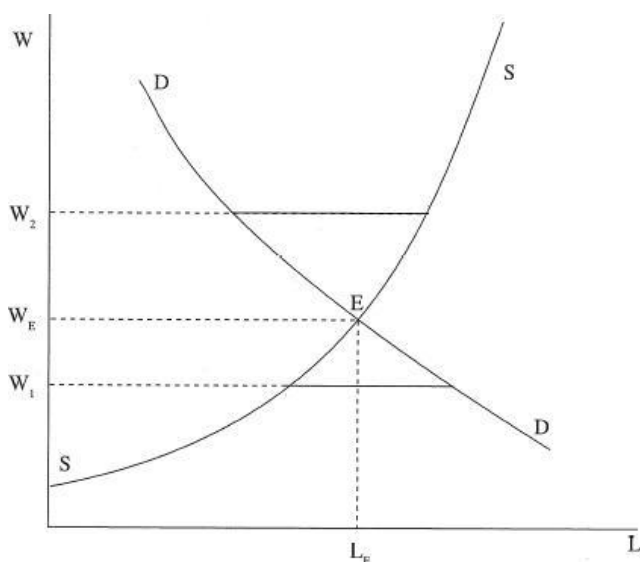
Významným faktorem, který ovlivňuje trh práce, je charakteristika (dispozice) sociálních skupin. Lidé s nižší kvalifikací budou mít vždy více problémů ze získáním zaměstnání. Příčinou je nižší vzdělanost, která je způsobená jednak nízkými investicemi do vzdělání a menší ochota se vzdělávat v době, kdy jsou zaměstnání. Důvodem mohou být náklady spojené s rekvalifikací a dojížděním. Pro účastníky trhu práce je důležitá informovanost. K řešení napomáhá struktura sociálních sítí, kterou využívají zaměstnavatelé i uchazeči o práci. Sociální sítě využívají nejvíce lidé se středním vzděláním, lidé s vysokoškolským vzděláním spoléhají více na vlastní aktivitu (inzeráty, návštěvy úřadů práce apod.) Individuální míra participace (účasti) jednotlivce na trhu práce tzn. subjektivní postoj v souvislosti na potřebách a zájmech jednotlivce se může měnit. Tato volba má sociální základ. Většina ekonomicky aktivní populace je ochotna vyměnit dobře placenou, ale náročnou práci, za práci klidnější a nižším příjmem, upřednostní více volného času. (Kuchař, 2007, str.21)

Nabídka práce, poptávka po práci i rovnováha trhu, hrají tedy významnou roli na trhu práce a jsou jeho základními složkami, bez kterých by nemohl fungovat. Existují různé

předpoklady rovnováhy trhu práce, jako jsou např.: ekonomická prosperita (růst produktivity práce = pracovní místa = zvyšování mezd), alokace nabídky odpovídající alokaci poptávky, adaptabilita pracovních sil (= prostorová mobilita + kvalifikační flexibilita), minimální vnější intervence státu (především mzdová regulace). Dalšími předpoklady mohou být rovněž systém sociální politiky, orientace sociálních skupin na trhu práce atd. (Václavíková a kol., 2009, str.27-29)

Na trhu práce nastává rovnováha, pokud je nabídka práce rovna poptávce po práci, tj. při rovnovážné mzdě (obrázek č. 3).

Obrázek 3 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: (Jírová, 1999, s. 10)

Pokud se poptávané množství práce (D) rovná nabízenému množství (S), nastává na trhu práce rovnováha (E). (Jírová, 1999, s. 10)

Nabídka práce, poptávka po práci i rovnováha trhu, hrají tedy významnou roli na trhu práce a jsou jeho základními složkami, bez kterých by nemohl fungovat.

Pokud bude mzdová sazba nižší, než je rovnovážná, dojde k tomu, že poptávané množství práce bude vyšší než nabízené a firmy nenajdou dostatek pracovníků, které by chtěly zaměstnat, a nastává tedy nedostatek práce (přebytečná poptávka). Protože mezi firmami panuje konkurence, postupně by byla mzdová sazba tlačena nahoru, což s sebou přináší větší motivaci lidí svou pracovní sílu nabídnout a zvýšil by se objem nabízené práce. S postupným

růstem mzdové sazby by se snižoval počet poptávaného množství práce. Růst mzdové sazby by se zastavil na úrovni rovnovážné mzdy. Naopak pokud bude mzdová sazba vyšší než rovnovážná, dochází k přebytku práce (přebytečná nabídka). Vyšší mzda bude pro pracovníky motivující a způsobila by nárůst množství nabízené práce, které by bylo větší než poptávané. Díky konkurenci mezi pracovníky nabízející svou pracovní sílu by se mzdová sazba stlačovala směrem dolů a došlo by k nárůstu poptávky firem. Mzdová sazba by se snižovala až na úroveň rovnovážné mzdy, a tím by se trh dostal zpět do rovnováhy. (Brožová, 2003, str.18)

Aby byl pracovník ochoten službu práce při dané mzdě nabízet, musí dostat alespoň tzv. transferovou platbu. Je to minimální částka, která je dostačující k jeho transferu (převedení) z jedné příležitosti do druhé. Výše transferové platby je daná výší výnosu ze druhé nejlepší příležitosti do první příležitosti. Výnos je převedením práce obětován. Pokud je první příležitost výnosnější, pracovník získává navíc ekonomickou rentu. Je to rozdíl mezi výnosem práce v první a druhé nejlepší příležitosti, tedy mezi skutečně realizovaným a obětovaným výnosem. Na konkurenčním trhu práce, která ho vede do stavu rovnováhy, musí být dokonale pružná mzdová sazba. (Brožová, 2003, str.24)

Mzda se rovná produktivitě práce posledního najatého pracovníka vyjádřené jako hodnota mezního produktu. Čím je hodnota mezního produktu vyšší, tím je vyšší i produktivita.

Hodnotu mezního produktu práce ovlivňuje:

- Cena vytvořeného produktu (vyprodukovaného zboží)
- Technologie – výroba vzrůstá v souvislosti s dokonalejšími výrobními faktory
- Fyzický kapitál – větší množství budov a strojů má vliv na větší výrobu
- Lidský kapitál – vzdělanost pracovníků ovlivňuje vyšší výrobu

(Brožová, 2003, str.24)

Tyto faktory ovlivňují produktivitu práce, výši mezd i životní úroveň.

Minimální mzda je hranice, pod kterou nesmí klesnout vyplacená mzda. Pokud se rovnovážné mzdy na pracovních trzích dostanou pod tuto státem nastavenou hranici, dochází na těchto trzích k nezaměstnanosti. (Brožová, 2003, str.24)

Rovnováha na trhu práce je bod, kde se střetává křivka nabídky práce s poptávkou. Jedním z faktorů, který ovlivňuje trh práce jsou jednotlivé sociální skupiny. Uchazeči o zaměstnání s nižší kvalifikací a menšími pracovními zkušenostmi budou mít větší problémy se získáním

zaměstnání. Naopak lidé s vyšším vzděláním a lepšími pracovními zkušenostmi budou mít lepší uplatnění na trhu práce.

4.2.1 Flexikurita

Je výsledkem reformy evropských pracovních trhů. Jedná se o „integrovanou strategii“ pro posílení flexibility a jistoty na trhu práce. Tento projekt se objevil po realizaci Lisabonské strategie. Flexikurita je forma vzájemného a společného rizikového řízení pro zaměstnavatele a pracovníky. Zaměstnavatelé musí předcházet oslabení své pozice na pracovním trhu a nedostatku požadované pracovní síly. Pracovníci mohou být ohroženi ztrátou zaměstnání a musí se vyrovnat s nerovnováhou pracovního a soukromého života. Uvedené složky se vzájemně doplňují a prolínají. Jejich úkolem je zvyšování zaměstnanosti, snížení míry ohrožení chudobou a zlepšují lidský kapitál. (Dvořáková , 2012, str. 39)

Koncept flexikurity

1. Flexibilita a spolehlivost smluvních ujednání
2. Komplexní strategie celoživotního učení.
3. Účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce
4. Moderní systémy sociálního zabezpečení (Dvořáková , 2012, str. 40)

4.2.1.1 Flexibilita

Znamená pružné pracovní právo a smluvní podmínky. Dochází k rychlému a efektivnímu reagování na nové výrobní potřeby, rozvíjení potřebných znalostí, zajištění nutné kvalifikace. Snaží se o soulad vykonávání profese a soukromého života.

Kvantitativní (smluvní) - podstatou jsou pracovní smlouvy na omezenou pracovní dobu. Podniky většinou uzavírají smlouvy na dobu určitou (sezónní práce), dočasné pracovní smlouvy (krátkodobé práce zajišťované agenturou), popřípadě sjednávají práci na základě smlouvy bez stanovené pracovní doby. Pracovníci na dobu určitou mají často horší pracovní podmínky (nedostávají od zaměstnavatele benefity).

Časová (finanční) umožňuje podnikům zajistit flexibilnější pracovní dobu i flexibilnější mzdové podmínky. Jedná se o práci přesčas, na částečný úvazek, práci o víkend, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, předčasný nebo odložený odchod do důchodu.

Funkční (organizační) zahrnuje různé formy organizace práce např. týmovou práci, sdílení pracovního místa, zapojení pracovníků do plánování. Možnost prohlubování a zvyšování kvalifikace pracovníků a trénink, který napomáhá k rozvoji pracovních dovedností, zvyšují jistotu pracovního místa a celkovou pozici na trhu práce. (Dvořáková , 2012, str. 42)

4.2.1.2 Jistota (security)

Nabízí možnost získat potřebnou kvalifikace a najít si adekvátní zaměstnání. Zahrnuje právo na celoživotní a odborné vzdělávání, v případě nutnosti možnost zajištění přiměřených sociálních dávek. Jedinci jsou vytvářeny podmínky, aby bez větších problémů měl možnost si najít zaměstnání. Na základě tohoto konceptu mohou zaměstnavatelé při přijímání a propouštění pracovníku postupovat flexibilněji, protože jsou nastaveny vysoké standardy sociálního zabezpečení. Cílem pružnějšího trhu práce je posílení celkové konkurenceschopnosti v Evropské unii. (Dvořáková , 2012, str. 33)

4.3 Lidský kapitál

Brožová definuje lidský kapitál jako ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka, jedná se o kapitál, který je vázán na člověka. Do ekonomie zavedl tento pojem Milton Friedman. Studium a teoretickým rozpracováním lidského kapitálu se zabýval na chicagské ekonomické škole T.W. Schultz, který se zaměřil na ekonomii zemědělství a chudoby. „Kvalita populace“ je dle něho přímo úměrná lidskému kapitálu (výnosy z kvality vzrůstají, náklady na získávání kvality klesají). G.Becker dospěl k názoru, že se člověk rozhoduje na základě porovnávání nákladů a výnosů. Lidský kapitál získává člověk vzděláváním (na všech stupních škol), školením, praxí. Je utvářen na základech talentu a nadání jednotlivce, jistý vliv mají i osobní vlastnosti tj. cílevědomost, ctízádnost, vytrvalost, schopnost komunikace. Tato teorie nahlíží na proces vzdělávání jako na proces investování do lidských schopností. Jednotlivci o svém vzdělání svobodně rozhodují a porovnávají náklady a výnosy, respektive užitky. Finanční prostředky vynaložené na vzdělání jsou považovány za investované.

Náklady do vzdělání jsou školné, náklady na studijní literaturu a pomůcky. Na vzdělání mají podíl i náklady obětované (ztracené) příležitosti (opportunity costs). Týkají se množství času potřebného k získání vzdělání. Výnosem při vzdělávání není pouze budoucí zvýšení mezd, ale i nepeněžní zisky spojené s lepším pracovním místem (společenská prestiž, nové společenské vztahy a kontakty). Vzdělávání zabezpečuje přístup k informacím a zvýšení schopnosti komunikace, což má vliv na vytváření osobnosti. Vzdělávání napomáhá k dosažení společenské pozice a tím k možnosti navázat nové společenské vztahy. Zvyšuje kvalitu lidského života, životní úroveň člověka a napomáhá k jeho úspěchu. Vzdělání lidé dbají více na svoje chování, jednání, vyjadřování i oblékání. Šíří kolem sebe hodnoty kultury, které se snaží předat další generaci. (Brožová, 2003, str. 32)

Čím vyšší jsou investice člověka do lidského kapitálu, tím vyšší je následně jeho ohodnocení na trhu práce. Z toho vyplývají mzdové rozdíly mezi málo a více kvalifikovanými profesemi. V závislosti na investicích do vzdělání a zdraví jednotlivce roste produktivita lidského kapitálu, zvyšuje se množství statků a služeb, které je schopen průměrný pracovník za jednu hodinu práce vyprodukovat. Ekonomický růst moderních ekonomik je spojován s růstem lidského kapitálu, jsou založené na znalostech (knowledge based economy). Po zaměstnancích je požadováno vyšší nasazení, odborné a specializované znalosti, ale i vytrvalost, cílevědomost, schopnost nést určitou míru rizika a odpovědnosti. Práce uspokojuje potřebu vlastního osobnostního rozvoje člověka, napomáhá k pocitu spokojenosti. Vzdělání lze mimo jiné považovat jako prevenci proti nezaměstnanosti. (Brožová, 2003, str.33)

Zaměstnatelnost je schopnost jednotlivce najít zaměstnání, které se v souladu s jeho individuálními charakteristikami i objektivními požadavky trhu práce.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (OSVČ). Zaměstnaní jsou také ti, kteří práci mají, ale z nějakého důvodu právě nepracují (nemoc, dovolená)

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu) tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou studenti, důchodci a ženy v domácnosti. (Brožová, 2003, str. 34)

Lidský kapitál tvoří talent, nadání cílevědomost a schopnost lidí, tedy potencionálních uchazečů o práci. Kvalita populace je právě přímo úměrná kvalitě lidského kapitálu. Čím vyšší jsou investice člověka do lidského kapitálu, tím vyšší je následně jeho ohodnocení na trhu práce. Po zaměstnancích je požadováno vyšší nasazení, odborné a specializované znalosti, ale i vytrvalost, cílevědomost, schopnost nést určitou míru rizika a odpovědnosti. Vzdělání lze mimo jiné považovat jako prevenci proti nezaměstnanosti. Za nezaměstnaného člověka můžeme považovat člověka, který není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává výdělečnou činnost či nestuduje.

5 Nezaměstnanost

Dvořáková definuje nezaměstnanost jako projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu. Jedná se o stav, kdy nastal převis nabídky. Na základě znalosti a sledování rozsahu, struktury a příčin jednotlivých druhů nezaměstnanosti lze formulovat nástroje politiky trhu práce.

Nezaměstnaný je člověk, který se uchází o zaměstnání. Je to občan, který není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání, požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště. (Dvořáková, 2012, str. 68)

Patří sem i lidé, kteří byli z práce uvolněni a čekají na vyzvání k návratu do práce nebo na nové pracovní místo. Podmínkou „registrované nezaměstnanosti“ je zaregistrování na úřadu práce. Prostřednictvím úřadu práce potom práci hledají. Nezaměstnanost je složitým společenským problémem. Ztráta zaměstnání je nepříjemnou situací, dochází k poklesu životní úrovně, ekonomické nejistotě s výhledem do budoucna, ke ztrátě vztahů a kontaktů. Pro mnoho lidí je práce smysluplnou činností, která je naplňuje. (Brožová, 2003, str.87)

5.1 Druhy nezaměstnanosti

Frikční je označována jako normální nezaměstnanost, je 1-2%. Je to situace, kdy osoba, která byla zaměstnaná se svého pracovního místa vzdala z důvodu, že si hledá jiné pracovní místo. Důvod může být jakýkoliv (hledá si místo s vyšší mzdou, větší šancí na pracovní postup, lepší dostupností do zaměstnání atd.) Trvání nezaměstnanosti je určeno časem, který potřebuje k získání informací o volných pracovních místech, kontaktování potenciálních zaměstnavatelů, porovnávání nabídek a rozhodování o nástupu do zaměstnání.

Sezónní je krátkodobá, způsobují ji měnící se podmínky v průběhu roku v některých odvětvích, kdy je výroba závislá na počasí např. stavebnictví, lesnictví, rybolov, povrchová těžba nerostných surovin a zemědělství. V tomto případě nastává stejná situace i v navazujících zpracovatelských odvětvích (konzervářský a cukrovarnický průmysl).

Strukturální vzniká, když nabídka práce (členěno podle pohlaví, věku, regionů, profesně-kvalifikační struktury) je vyšší než je poptávka v uvedené struktuře a když osoby, které hledají práci, nemají schopnosti na to, aby si našly práci v jiných odvětvích, regionech nebo změnilly svoji profesi. Hospodářský růst předpokládá přizpůsobení struktury struktuře pracovních sil struktuře pracovních míst. Větší flexibilita je u lidí mladších, kteří jsou technicky, duševně i tělesně zdatnější, nejsou navíc vázáni na rodinu. Strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy hlavně starší osoby, vdané ženy, rodiče, kteří mají více dětí, osoby s nízkou kvalifikací nebo se zdravotním postižením. K nástrojům aktivní politiky trhu práce patří snaha o začleňování osob na pracovní místa, mzdové dotace (zaměstnavatelům zlevní náklady na pracovní síly).

Cyklická (konjunkturální) vzniká v případě, že makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě není postačující k možnosti zaměstnání těch, kteří jsou ochotni a schopni pracovat. Postihuje určité skupiny pracovníků v ekonomické struktuře. Je způsobena cyklickými změnami hospodářství (produkce, efektivní poptávky) v makroekonomickém rozměru.

Demografická skladba obyvatelstva země a její vývoj přirozená míra nezaměstnanosti je vážený průměr přirozených měr nezaměstnanosti pro rozdílné demografické skupiny. Změna podílu těchto skupin (jsou různě velké a jejich podíly se mění) ovlivňuje v celé ekonomice přirozenou míru nezaměstnanosti. Nastává například v případě, kdy je nárůst celkových pracovních sil po vstoupení početnějších ročníků mladých lidí do produktivního věku (při hledání adekvátní práce častěji mění zaměstnání), proto lze předpokládat, že přirozená míra nezaměstnanosti se bude zvyšovat. (Makroekonomie, J.Brčák, B. Sekerka, str. 195)

Za dlouhodobou nezaměstnanost považujeme situaci, kdy uchazeči o zaměstnání jsou registrováni na úřadech práce dobu delší než 12 měsíců. Handicapovanou skupinu, která je z trhu práce vytlačována, tvoří absolventi škol bez praxe, ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením nebo lidé s nízkou kvalitací. Nejvyšší míru dlouhodobé nezaměstnanosti představují lidé se základním vzděláním, nejnižší vysokoškolsky vzdělané osoby. (Dvořáková, 2012, str. 68-69)

Neočekávaná ztráta práce je velkým zásahem do života lidí, je stresujícím zážitkem. Přestože nezaměstnanému přibývá množství volného času a odpadají zatěžující faktory práce, má nezaměstnanost negativní psychologické, sociální i zdravotní důsledky. Ztrátou placeného zaměstnání chybí zdroj na uspokojování životních potřeb, je to období nejistoty. Při dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, vytrácí se smysl života. Člověk má strach z budoucnosti a začíná pochybovat o vlastních schopnostech. (Buchtová, a další, 2013, str. 50)

5.2 Měření nezaměstnanosti

Dle Kaczora je nejvíce používaným ukazatelem, který vystihuje stav na trhu práce, je **míra nezaměstnanosti**. Míra nezaměstnanosti je jedním ze čtyř základních makroekonomických ukazatelů v ekonomice (spolu s mírou inflace, produktem ekonomiky a saldem platební bilance). Je to poměr nezaměstnaných k disponibilním pracovním silám (součtu zaměstnaných a nezaměstnaných).

Počet nezaměstnaných (tj. osob bez zaměstnání) lze vyjádřit také absolutním číslem. Toto číslo je počet registrovaných osob v evidenci úřadu práce. Protože absolutní číslo má malou vypovídací schopnost, používá se k měření právě již zmíněný ukazatel míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je vyjádřena jako podíl počtu nezaměstnaných a ekonomicky aktivních obyvatel. Míru nezaměstnanosti (u) udávanou v procentech vystihuje následující vzorec. (Brožová, 2003, str. 35)

$$u \text{ (v\%)} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100$$

Nezaměstnanost lze měřit dvěma způsoby. Prvním způsobem je součet počtu lidí, kteří nárokují dávky v nezaměstnanosti. Problémem je, že někteří lidé se o dávky nepřihlásí (z důvodu hrdosti nebo apatie, kdy se domnívají, že by na ně neměli nárok). Moderním způsobem měření nezaměstnanosti je průzkum reprezentativního vzorku populace (průzkum je prováděn u cca 50 tis. lidí, kteří jsou ekonomicky aktivní). Jeden z nejúspěšnějších britských ekonomů A.W. Phillips odhalil zvláštní vztah mezi úrovní nezaměstnanosti a inflací. K nárůstu mezd a inflace dochází v případě, že nezaměstnanost klesne pod určitou úroveň. Opakem je vysoká nezaměstnanost, kdy dochází k nižší inflaci. V ekonomii se mluví o negativní korelaci mezi nezaměstnaností a inflací. Phillipsova teorie dala základ jednomu z nejtrvalejších modelů v ekonomii tzv. Phillipsově křivce, která graficky zobrazuje tuto negativní korelaci. Další ekonomové M. Friedman a E. Phelps přišli s teorií „inlace neakcelerující míru nezaměstnanosti“ (NAIRU). Dle jejich teorie dochází i při snižování nezaměstnanosti v krátkém období v konečném důsledku k navrácení nezaměstnanosti na její přirozenou míru. (Conway, 2013, str. 90-93)

Podle definice Eurostatu se za nezaměstnané považují osoby:

- 15leté a starší (není stanovena horní věková hranice) bez práce (nebyly v pracovněprávním vztahu ani nebyly sebezaměstnané)
- hledající aktivně práci – zaregistrovaly se na úřadu práce nebo u soukromé agentury
- zprostředkovávající práci nebo hledají práci přímo ve firmách, využívají inzerce, podnikají kroky pro založení vlastní firmy apod.
- připravené nastoupit do práce (nejpozději do 14 dnů)

(Brčák, a další, 2014, str. 140)

K nezaměstnanosti, resp. zaměstnanosti existuje více ukazatelů, např. **míra (koeficient) pracovní participace (účasti)**. Vyjadřuje poměr pracovních sil (ekonomicky aktivního obyvatelstva) k počtu osob v produktivním věku (např. 15 až 65 let) na určitém území k danému období. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (nepatří do skupiny pracovní síla) jsou lidé ve starobním důchodu, osoby v domácnosti a studenti. (Brčák, a další, 2014, str. 142)

Frekvence nezaměstnanosti vyjadřuje (průměrné číslo), kolikrát za dané období (např. za 5 let) jsou pracovníci nezaměstnaní. Je závislá na poptávce po práci jednotlivých firem v různých odvětvích i oblastech. (Brčák, a další, 2014, str. 145)

Okunův zákon byl nazván podle amerického ekonoma A. M. Okuna. Tento zákon zachycuje negativní vzájemný vztah mezi koeficientem poměru skutečného produktu a potencionálního produktu Y/Y^* a mírou nezaměstnanosti. Jedná se o vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu. (Brčák, a další, 2014, str. 149)

5.3 Dopady nezaměstnanosti

5.3.1 Ekonomické dopady

- ztráta produkce
- ztráta kvalifikace pracovníků
- vyšší výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti
- nižší daňové příjmy

5.3.2 Sociální dopady

- na jednotlivce
Ztráta zaměstnání může představovat značné psychické zatížení, které má vliv na zdravotní stav člověka (nárůst deprese, úzkosti), na jeho rodinné, osobní a společenské vztahy.
- na společnost
Pokud je nezaměstnanost dlouhodobá a počet nezaměstnaných je více než 10%, stává se sociálním problémem. Dochází ke zvýšení chudoby jedinců, dochází ke snížení životní úrovně. Sociální problémy ve společnosti mohou vést k radikalizaci takto postižených skupin, může přerůst k rasově až xenofobně motivované nepokoje, může docházet k protivládním demonstracím. (Brčák, a další, 2014, str. 146-147)

5.4 Nezaměstnanost a sociálně-patologické jevy

Řada výzkumných studií prokázala souvislost nezaměstnanosti se zhoršením zdravotního stavu člověka. Nezaměstnanost poškozují duševní i fyzické zdraví. Ztráta práce je pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, prožívají úzkost, depresi a trpí psychosomatickými obtížemi. Dochází u nich k sociální izolovanosti a uzavírání se do sebe, k ubývání sociálních kontaktů. Většinou v této situaci pomáhá rodina, která se snaží zajistit zázemí a oporu. Schopnost nezaměstnaného vyrovnat se se ztrátou práce závisí na řadě faktorů. Rozhodující je věk jedince. Lidé ve středním věku se se nezaměstnaností vyrovnávají s většími problémy (nedostatek financí, cítí finanční odpovědnost za rodinu). V některých případech při dlouhodobé nezaměstnanosti a po neúspěšných pokusech sehnat práci je situace natolik tíživá, že někteří jedinci řeší tuto situaci konzumací většího množství alkoholu nebo drog (zejména mladí lidé). Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje vyšší nemocnost, rostoucí spotřebu léků a v některých případech nárůst sebevražedných pokusů. Průvodními jevy dlouhodobé nezaměstnanosti je zvýšená míra kriminality a násilí, dochází k narušení manželských a rodinných vztahů. Neschopnost zvládat problémy každodenního života, pasivita, frustrace a pocit bezcennosti dovede některé jedince do situace, kdy skončí jako bezdomovci. (Buchtová, a další, 2013, str. 68-82)

6 Proces utváření tržního prostředí v ČR

6.1 Vývoj tržních vztahů po roce 1990

V situaci na českém trhu práce hraje důležitou roli specifikace vývoje. Nevyzrálость tržních vztahů byla způsobena padesáti lety socialistického experimentu. V 90. letech se do tržních vztahů dostala dynamika, nastala transformace společnosti. Byly zaváděny příslušné zákony a normy, přesto vztah mezi nabídkou a poptávkou u nás není vnímán jako standardní působení tržních mechanismů. Stát je brán jako garant tzv. sociální spravedlnosti, předpokládá se, že jeho zajišťovací a kontrolní mechanismy zajistí fungování trhu práce. Vznik soukromého sektoru přinesl svobodu ekonomického chování tedy proměnlivost sociálního a ekonomického postavení na trhu, konkurenci a svobodu volby. (Kuchař, 2007, str. 37)

Před rokem 1990 měli pracující v centrálně plánované ekonomice jistotu sociální, společenskou a hlavně ekonomickou. Všichni ekonomicky aktivní byli zaměstnáni, měli

pracovní místo a pobírali mzdu. V pojetí statistiky nezaměstnanost neexistovala. I když někteří zaměstnanci nevytvářeli takový mezní produkt práce, který by se rovnal jejich mzdové sazbě, někteří dostávali mzdu za práci, která by v tržních podmínkách neobstála. Fakticky šlo o skrytou nezaměstnanost. I když po transformaci ekonomiky nastaly na trhu práce problémy, mnoho podniků se snažilo své zaměstnance udržet. Nechtěly ztratit pracovníky, kteří byli zkušení a znali poměry v podniku. V mnoha případech ale u nich došlo ke snížení mezd. (Brožová, 2003, str. 76)

U části populace přežívaly návyky „socialistické morálky“. Lidé měli za vlastní práci malou odpovědnost, neměli zájem o její výsledky, spoléhali na pomoc státu. Většina občanů očekávala od společenských změn rychlý hospodářský vzestup na úroveň vyspělých zemí a s tím související vysokou životní úroveň. V této době nastaly významné změny ve struktuře zaměstnanosti. Razantně se snížil počet pracovníků v zemědělství, v hornických a souvisejících profesích (těžba surovin). Výrazně vzrostl počet pracovníků v elektrotechnickém, dřevařském, oděvním, gumárenském a tiskařském průmyslu. Došlo k nárůstu zaměstnanců v obchodu a službách. Nejrychleji rostl počet nových pracovních míst ve finančním zprostředkování (pojišťovnictví a peněžnictví. (Kuchař, 2007, str. 85)

V první polovině 90. letech více než polovina zaměstnaných změnila svoji profesi. Nastaly přesuny pracovníků mezi odvětvími a organizacemi. Předpokládalo se, že dojde k nárůstu míry nezaměstnanosti, k tomu ale nedošlo. Proto se první polovina devadesátých let nazývá „ekonomickým zázrakem“. Vysvětlením, proč se podařilo udržet nezaměstnanost na nízké úrovni (4,3% až 5% v letech 1993-1995), je vzdělaná pracovní síla, nízká úroveň mezd, využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a dosud neuskutečněná restrukturalizace ekonomiky. Trh práce prošel různými etapami. (Dvořáková, 2012, str. 65,66)

Pozdější vývoj vedl k tomu, že se zaměstnanci dostali do nedůstojné pozice a neměli ve stávajícím zaměstnání perspektivu. Nebyli propuštěni, ale v rámci interního trhu práce byli přemístěni na jinou práci. Nastala expanze externích trhů, kdy firmy si najímaly služby. Tyto trhy již byly konkurenční, docházelo k užšímu výběru zaměstnanců. V souvislosti s uzavíráním neefektivních a nepotřebných výrobních došlo k poklesu produkce a tím i k poklesu zaměstnanosti. Nová ekonomická infrastruktura dávala prostor podnikání a individuální iniciativě občanů. Postupně se utvářel soukromý sektor. Z velkých státních podniků vznikaly akciové společnosti. Docházelo k přesunům pracovníků mezi sektory, firmami i profesemi. Jistotu zaměstnance tak vystřídala nejistota na trhu práce. Součástí života společnosti se stala otevřená nezaměstnanost. Proces utváření tržního prostředí vedl ke změně postavení

účastníků na trhu práce. Začaly vznikat příslušné státní instituce, které zajišťují prosazování státní politiky ve sféře zaměstnanosti. Jejich úkolem je formulovat pravidla pro fungování trhu práce tj. pracovní síly a zaměstnavatele. Množství státních intervencí je určeno politickými zájmy vládnoucí strany. Základní mantinely pro fungování trhu práce jsou ve většině hospodářsky a sociálně vyspělých zemí srovnatelné. Tvoří je právní rámec, který upravuje chování jednotlivých subjektů (je kompatibilní s pracovněprávními normami platnými v Evropské unii). (Brožová, 2003, str. 76-78).

Základem segmentace pracovního trhu je u nás charakter vlastnictví zaměstnavatelských firem. V řadě podniků (hlavně s podílem zahraničního kapitálu) byly vytvořeny téměř stejné podmínky, jaké mají podobné firmy v zahraničí. Pracovní trh je polarizován. Nastal nárůst počtu podniků, které nabízejí pracovníkům v určitých profesích velmi atraktivní pracovní místa s dobrou pracovní perspektivou a nadprůměrnými platy. Mezi požadavky na jejich obsazení patří vysoká adaptabilita, nadprůměrný pracovní výkon, jazykové dovednosti, tvořivé myšlení a společenské vystupování. Těmto požadavkům vyhovují převážně mladší věkové ročníky. Protikladem jsou podniky, kterým se sice podařilo překonat období, kdy musely likvidovat neperspektivní provozy a přežívají díky nejasným vlastnickým vztahům. Zde je úroveň kvalifikovanosti práce a odměňování pracovníků omezené. Soukromé firmy mají možnost si na vnitřním pracovním trhu samy určovat postavení svých zaměstnanců a vyšší mzdy. Upřednostňují výkon zaměstnanců, stupeň a obor dosaženého vzdělání není rozhodující. Státní sektor je provázaný s rozpočtovou politikou státu. Přímo je s rozpočtovou politikou provázáno především školství a státní správa, nepřímo zdravotnictví. Rozpočtová politika značně omezuje možnost pružně reagovat na vznikající potřeby. (Kuchař, 2007, str. 38)

Vzájemné vztahy mezi ekonomickými a sociálními vlivy je nutné respektovat. Na segmentační procesy mají vliv sociální a demografické faktory. Důraz je kladen na vysokou kvalifikaci a zaměstnavatelé mají zájem o adaptabilní, flexibilní pracovníky, kteří jsou ochotni se dále vzdělávat a za odvedenou práci jsou schopni nést odpovědnost. Dalším významným faktorem je odvětvová příslušnost podniku. Perspektivní jsou odvětví s vysokým obsahem přidané práce, energeticky a materiálně méně náročná. Významným faktorem na trhu práce je lokalita, kde jsou nabízeny pracovní příležitosti. Výjimečné postavení má Praha, kde v některých profesích nabídka pracovních míst převyšuje poptávku. Je zde i nejnižší hodnota míry nezaměstnanosti a nejvyšší průměrné mzda. Má na to vliv

dostatek kvalifikované pracovní síly, vyhovující infrastruktura a působnost centrálních úřadů a institucí. (Kuchař, 2007, str. 38)

6.2 Regionální diference nezaměstnanosti v ČR

Ukazuje na regionální rozložení oblastí s nejvyšší nezaměstnaností. Tyto rozdíly jsou způsobeny nerovnoměrným rozvojem potenciálu, kumulací neefektivních výrobních kapacit nebo jejich zánik (např. Mostecko). Stát proto tyto regiony podporuje, snaží se, aby lidé měli možnost změnit svoji původní profesi a najít si nové uplatnění na trhu práce. Stát se snaží o zvýšení vzdělanosti a flexibility pracovní síly a tím o stabilitu regionu, kterou mohou zajistit noví investoři. (Dvořáková, 2012, str. 68-69 (Pošta, a další, 2015))

Česká republika se řadí dlouhodobě mezi státy s nejnižší mírou nezaměstnanosti v rámci Evropské unie. Vývoj míry nezaměstnanosti je spojován se stupněm flexibility trhu práce v dané zemi. Vykazuje velké regionální rozdíly. Nejnižší míru nezaměstnanosti má dlouhodobě Praha, nejvyšší Moravskoslezský, Ústecký a Olomoucký region. V ČR jsou flexibilní formy práce upraveny Zákoníkem práce. Na celkové zaměstnanosti se podílejí zkrácené pracovní úvazky, práce z domova, úvazky na dobu určitou, sebezaměstnávání (OSVČ). Práce z domova se rozšířila v souvislosti s rozvojem informačních technologií. Díky tzv. euronovele živnostenského zákona došlo ke sjednocení podmínek pro možnost podnikání osob, které pocházely z České republiky a z Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Díky této novele mohou cizí státní příslušníci pracovat v ČR. Jedním z faktorů, který má vliv na míru nezaměstnanosti, je migrace pracovní síly. Po vstupu České republiky do Evropské unie měli občané EU od roku 2004 volný vstup na území ČR a jeho pracovní trh. (Pošta, a další, 2015, str. 20-25)

U občanů třetích zemí (mimo EU) je nutné povolení k pobytu nebo musí disponovat zelenou kartou (dlouhodobé povolení k pobytu s povolením k zaměstnání) nebo modrou kartou (napodobuje identifikační kartu bez práva na občanství, možnost povolení k zaměstnání a k pobytu). Počet cizinců v postavení zaměstnanců závisí na situaci na trhu práce. V oblastech s nízkým procentem nezaměstnanosti je větší počet cizinců. Nejvíce zastoupeni jsou občané Slovenska, Ukrajiny, Vietnamu, Polska. Nejvíce cizinců směřuje do hlavního města Prahy, do Středočeského a Jihomoravského kraje tj. do ekonomicky výrazně rozvinutých regionů. (Pošta, a další, 2015, str. 30-35)

Míru nezaměstnanosti propočítává Český statistický úřad. Nezahrnuje pracovníky, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek a raději by pracovali na plný úvazek. Mnoho

krátkodobě nezaměstnaných se na úřadech práce nehlásí. Osoby, které již ztratily nárok na podporu, jsou z evidence vyřazeny. V současné době je Českým statistickým úřadem vykazován podíl nezaměstnaných (evidovaných na úřadech práce) na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. (Brožová, 2003, str. 85-86)

6.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných v ČR

Nezaměstnanost ohrožuje určité skupiny populace, patří mezi ně:

- mladší věkové skupiny do 30 let
- ženy s malými dětmi
- zdravotně postižení občané
- starší lidé
- lidé s nízkým vzděláním
- romské etnikum
- přicházející imigranti

(Buchtová, a další, 2013, str. 82)

Výše nezaměstnanosti se mění v čase, odlišné jsou i její příčiny.

Stav **plné (potenciální) zaměstnanosti** (v keynesovské ekonomii) znamená situaci rovnováhy na jednotlivých dílčích trzích práce. Poptávané množství práce při dané nominální mzdové sazbě se rovná nabízenému množství práce. Neexistuje nedostatek ani přebytek pracovníků.

Dle Brožové je **přirozená míra nezaměstnanosti** odpovídá velikosti nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti. V ekonomice obvykle převažuje, skutečná nezaměstnanost se od ní dlouhodobě neodchyluje. Nemá jednoznačnou příčinu, liší se pro různá časové období a pro různé země. Závisí na fungování ekonomiky – dynamice strukturálního vývoje, vybudované sociální infrastruktury, demografickém vývoji a míře mobility. Má vzestupný trend vývoje v čase. Vede k tomu rostoucí sociální síla vládních politik (stanovení minimálních mezd), vysoká mezní míra zdanění pracovních důchodů, neochota lidí, stěhovat se za prací. Nezaměstnanost můžeme analyzovat podle kritéria, zda jsou pracovníci nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně.

Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo není ochoten přijmout pracovní místa, která nejsou placena podle jeho představ, hledá práci za vyšší mzdu než je obvyklá na příslušném odvětvovém trhu. Pokud se nedaří takovou práci najít, je řešením rekvalifikace, práce

v jiném odvětví a změna profese. Někteří uchazeči o práci v případě, že nenajdou práci, která by odpovídala jejich představám, dají přednost životu ze sociálních dávek. Zaevidují se proto na úřadech práce, aby dostávali podporu v nezaměstnanosti. (Brožová, 2003, str. 85)

Nedobrovolná (nucená) nezaměstnanost - člověk, který hledá práci je ochoten přijmout práci za mzdu, která na trhu převládá nebo i za mzdu nižší. Tato nezaměstnanost postihuje pracovníky, u kterých je změna profese nebo rekvalifikace obtížná. Příčinou takové nezaměstnanosti může být i to, že je v ČR od roku 1991 uzákoněná minimální mzda, která je u některých nekvalifikovaných profesí vyšší než rovnovážná mzdová sazba. Firmy proto budou moci zaměstnat menší počet pracovníků, část pracovníků se stane nezaměstnanými. Pokud by firmy mohly vyplácet nižší mzdy, nezaměstnanost by nevznikla. V případě mladých pracovníků bez praxe nemůže být ani dočasná nástupní mzda nižší než uzákoněná minimální mzda. Firmy je proto nechtějí zaměstnat a mladí pracovníci tak nacházejí práci velmi obtížně. (Brožová, 2003, str. 86)

6.4 Legislativa a instituce trhu práce

- Zákoník práce
- Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti
- Zákon č.73/2011 Sb. o Úřadu práce ČR

Do roku 2011 byla řídicím orgánem Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce sociálních věcí, která politiku zaměstnanosti zabezpečovala prostřednictvím úřadů práce. Od 1. 4. 2011 se zákonem o Úřadu práce ČR změnila struktura a řízení úřadů práce, byl zřízen Úřad práce České republiky, který je správním úřadem s celostátní působností a je podřízen MPSV. Generální ředitelství je v Praze, po ČR je 14 krajských poboček a více než čtyři sta kontaktních pracovišť na území republiky. (Dvořáková , 2012, str. 70-74)

MPSV ČR

- kontroluje a usměrňuje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti
- zajišťuje celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti
- zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti

- zpracovává analýzy a prognózy vývoje na trhu práce, přijímá opatření napomáhající souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil, usměrňuje množství pracovníků ze zahraničí
- spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie
- zabezpečuje tvorbu a aktualizaci Národní soustavy povolání (NSP), což je databáze informací o potřebách trhu práce. Uživatel v ní najde důležité informace o povoláních, pracovní náplň, požadovanou kvalifikaci, kompetence, údaje o mzdě
- uzavírá sektorové dohody mezi zaměstnavateli, územní samosprávou, úřady práce a institucemi, které zajišťují vzdělávání
- vede centrální evidenci zájemců o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst atd. (Dvořáková , 2012, str. 70-74)

6.5 Státní politika zaměstnanosti v České republice

Zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce
- koordinování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů

v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu

- zajišťování priorit v oblasti zaměstnanosti, koordinace programů
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- zapojování do mezinárodních programů
- poskytování poradenských, informačních a zprostředkovatelských služeb
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci
- podpora rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich

rasový etnický původ, s osobami se zdravotním postižením

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát, podílejí se na ní další subjekty zejména zaměstnavatelé, odborové organizace, územně samosprávné celky atd. Politika zaměstnanosti vytváří podmínky pro zajištění rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, je zakázána diskriminace z důvodu pohlaví, věku, zdravotního stavu, sexuální orientace, státního občanství, jazyka, národnosti, rasového

nebo etnického původu, náboženství či víry, manželského a rodinného stavu, politického smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo hnutích. Nesmí docházet k obtěžování tj. jednání, které může být druhou fyzickou osobou vnímáno jako nevhodné nebo urážlivé a vede ke snížení důstojnosti, k vytváření nepřátelského a zneklidňujícího prostředí. Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu a na zprostředkování zaměstnání. **Velká politika zaměstnanosti** působí plošně, soustředí se na odstranění příčin vzniku nadměrné nezaměstnanosti.

Malá politika nezaměstnanosti řeší důsledky nerovnováhy, zohledňuje regionální aspekty. (Dvořáková , 2012, str. 75-78)

6.5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Zaměřuje se na utváření pracovních míst:

- s trvalým charakterem (u zaměstnavatelů, tak v individuálním podnikání)
- v rámci veřejně prospěšných prací (pro obecní a městské úřady, technické služby, charity)
- pro odbornou praxi absolventů a pro mladistvé (tato místa jsou utvářena na období maximálně jednoho roku, cílem zapojit absolventy škol do pracovního procesu, odborná místa pro středoškoláky)
- pracovních pozic pro uchazeče se ZPS (chráněné dílny)
- rekvalifikační programy

6.5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Stanovuje podmínky a výši podpory v nezaměstnanosti:

- systém pojištění v nezaměstnanosti tzv. podpor v nezaměstnanosti, mají vytvářet sociálně přijatelné podmínky pro dočasně nezaměstnané
- systém státní pomoci v nezaměstnanosti – systém dávek sociální pomoci

6.5.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Definuje ji zákon o zaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek pro **podpůrčí dobu**

- do 50 let věku 5 měsíců

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

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který měl uchazeč v posledním ukončeném zaměstnání.

- první 2 měsíce podpůrčí doby je výše podpory 65%
- další 2 měsíce podpůrčí doby je výše podpory 50%
- u zbývajících podpůrčí doby je výše podpory 45%
- při absolvování rekvalifikačního kurzu činí podpora 60 %

Uchazeč o zaměstnání se musí v určených termínech osobně dostavovat na úřad práce k projednávání otázek, které souvisejí se zprostředkováním zaměstnání. Musí jednat o nástupu do zaměstnání se zaměstnavatelem, k němuž byl doporučen. Pokud bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, může být z evidence na úřadu práce vyřazen. Na zprostředkování zaměstnání se mohou podílet i soukromé zprostředkovatelské organizace – agentury práce. (Brožová, 2003, str. 130 -131)

Praktická část

7 Charakteristika Hlavního města Prahy

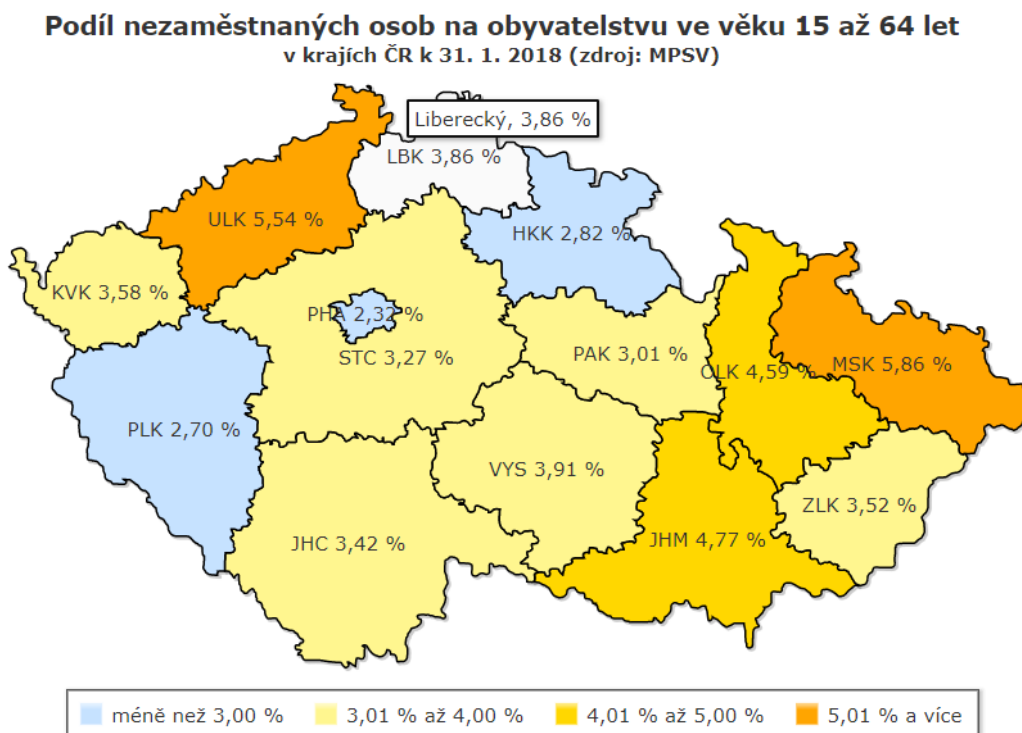
7.1 Základní charakteristika

Praha je hlavním městem České republiky. Je tedy centrem mezinárodních vztahů, ekonomiky, kultury a vzdělání. V rámci EU se řadí mezi vyspělé regiony, je také zapsána na seznamu kulturního dědictví UNESCO, a to díky historickému centru města.

Je tvořena 57 autonomními celky městských částí, které mají vlastní správní orgány. Dále je rozdělena na 22 správních obvodů. Některé městské části se liší stupněm urbanizace, kvalitou technické infrastruktury, hustotou zalidnění a ekonomickými podmínkami života obyvatel.

Hlavní město Praha má rozlohu 496 km², tedy 0,6% území celé České Republiky. Celkový počet obyvatel je 1 267 449 (údaj ČSÚ k 31. 12. 2015), to je více než 12% z celkového počtu obyvatel ČR. Má zásadní postavení z převážně z ekonomického hlediska. Je hospodářským centrem našeho státu, střediskem pro zprostředkování vlivů nadnárodních hospodářských vztahů. Je zde sídlo většiny zahraničních společností i finančních institucí. Všechny tyto faktory mají zásadní vliv na ekonomiku Prahy, která tvoří kolem čtvrtiny hrubého domácího produktu (HDP) ČR. Na tuto skutečnost má vliv mnoho faktorů, velké procento mimopražských obyvatel, kteří tvoří přidanou hodnotu, registrace sídel společností, zahraniční pobočky nadnárodních firem a centrální orgány soukromého i veřejného sektoru. Výkon ekonomiky je ovlivněn i situací na trhu práce. Praha má největší lokální trh práce v ČR, je to dáno širokou škálou profesí a atraktivitou zaměstnání v různých oborech a společnostech. Nabízené pracovní pozice splňují požadavky nejen pro obyvatele okolí Prahy ale celé ČR. Díky zajištění integrované dopravy se tak snižuje nezaměstnanost ve Středočeském kraji. (MPSV, 2017)

Obrázek 4 – Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v krajích k 31. 1. 2018

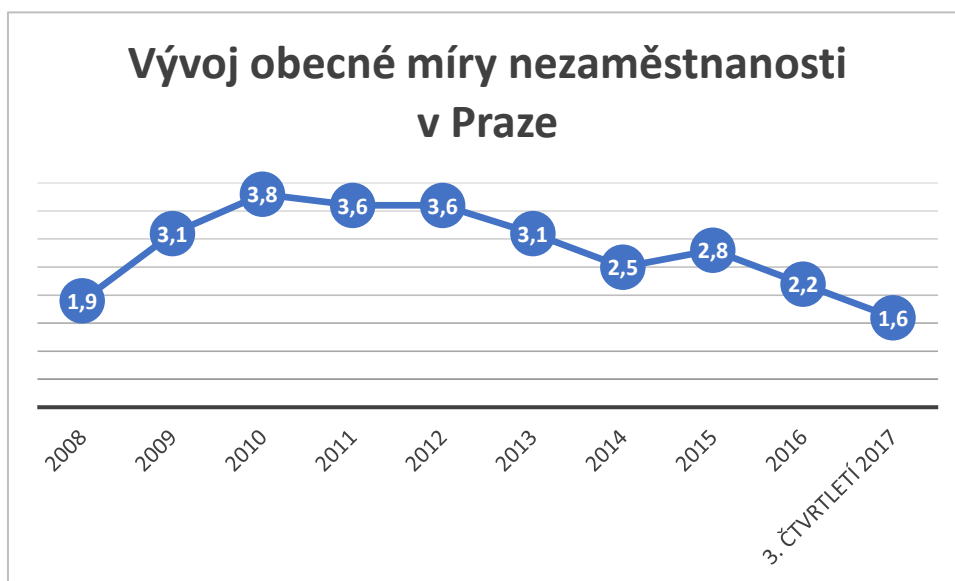


Zdroj: https://www.czso.cz/csu/xu/animovana_mapa_podil_nezam_kraje

V Praze je nejnižší nezaměstnanost (2,32%) ze všech krajů ČR. V současné době mají zaměstnavatelé v Praze velké problémy s náborem uchazečů, firmy se snaží si navzájem velmi konkurovat, nabízejí vyšší mzdy, větší množství benefitů. V rámci tříměsíční diplomové praxe v HR oddělení ve společnosti ŠkoFIN, s.r.o. (VWFS) bylo zjištěno, že mnohdy je možné najít kvalitního pracovníka na specializovanou pozici pouze formou tzv. headhuntingu – tedy přímým vyhledáváním pracovníků např. u konkurenčních společností, kteří jsou poté osloveni již s konkrétní pracovní nabídkou. Společnosti využívají pro vyhledávání pracovníka formou headhuntingu externí specializované personální agentury. Personální agentury poté oslovují uchazeče např. přes sociální profesní síť LinkedIn, která je v poslední době velmi oblíbená. Na LinkedInu také prezentují samotné pozice převážně korporátní firmy. Firmy nyní už přímo do pracovní nabídky uvádějí velké množství benefitů a snaží se potencionální uchazeče co nejvíce zaujmout. Prakticky samozřejmostí je již flexibilní pracovní doba, příspěvek na volný čas/sport, týden dovolené navíc a tzv. sickdays. Firmy se dále snaží uchazeče nalákat na tzv. homeoffice nebo možnost zkráceného úvazku. Uchazeči ale v poslední době dávají spíše přednost lokalitě zaměstnavatele. Upřednostňují kanceláře v centru Prahy a tedy nejčastějším důvodem nepřijetí pracovní nabídky

významných zaměstnavatelů, kteří mají sídlo na okrajových částech Prahy je nevhodná lokalita. Naopak nejvyšší nezaměstnanost v České republice je v Moravskoslezském kraji, kde je velké poptávka po technických profesích, řidičích, lékařích, dělnících, firmy mnohdy sváží zaměstnance z jiných regionů a poptávají pracovníky i v zahraničí.

Obrázek 5 - Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v Praze v %



Zdroj: (ČSÚ), vlastní zpracování

Obrázek 6- Katastrální území hl. m. Prahy



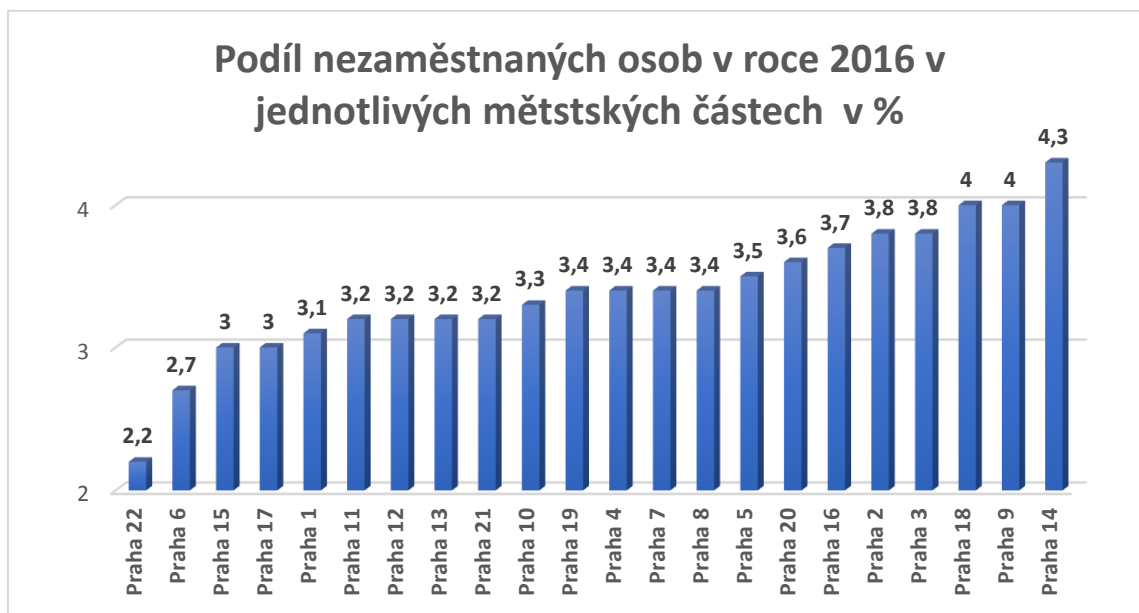
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha>

Obrázek 7 - Mapa městských částí hl. m. Prahy



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha>

Graf 1 - Podíl nezaměstnaných v roce 2016 v jednotlivých městských částech



Zdroj: (MPSV, 2017), (vlastní zpracování)

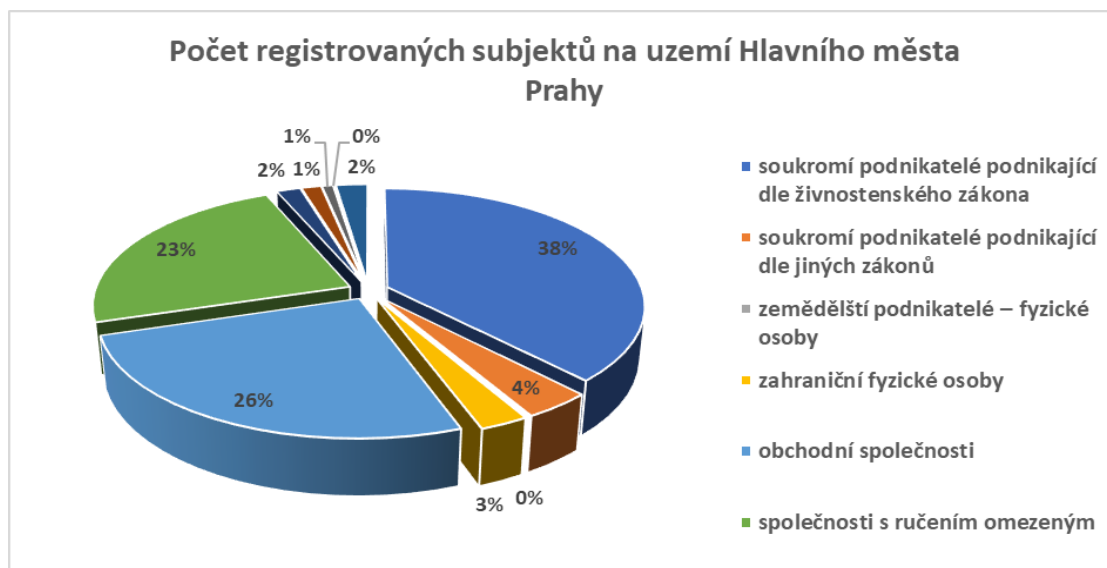
7.2 Zaměstnanost v hl. městě Praha

V České republice, včetně území hlavního města Prahy, patří mezi největší a nejvýznamnější zaměstnavatele stát a to především prostřednictvím organizačních složek a velkým počtem organizací s několika tisíci pracovními místy.

Největší počet zaměstnanců má Policie ČR, Česká pošta, Ministerstvo obrany včetně Armády ČR, Ministerstvo spravedlnosti, kam vedle soudců patří i státní zástupci a zaměstnanci Vězeňské služby. Všichni tito významní zaměstnavatelé nemají vliv pouze na zaměstnanost Prahy, ale celé České republiky.

Významným zaměstnavatelem je také soukromá společnost Agrofert, která má hlavní sídlo v Praze, ovlivňuje zaměstnanost převážně v jiných regionech. Další významný zaměstnavatel je Škoda Auto, která nemá hlavní sídlo na území Prahy, ale i tak zde pracuje velké procento obyvatel metropole. Dalším významným zaměstnavatelem nejen v Praze je skupina Českých drah, společnost ČEZ, Dopravní podnik hl. města Prahy, veřejná zdravotnická zařízení, Akademie Věd ČR a Univerzita Karlova. (MPSV, 2017)

Graf 2 - Počet registrovaných subjektů na území Hlavního města Prahy



Zdroj: (MPSV, 2017), vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu dle dat z českého statistického úřadu z 31. 12. 2015 vyplývá, že se sídlem na území hlavního města Prahy je zastoupeno největší procento subjektů soukromých podnikatelů podnikajících dle živnostenského zákona celkem 287 161 subjektů, dále obchodní společnosti, kterých je se sídlem na území Prahy 193 914 a na 3. místě společnosti s ručením omezením s celkovým počtem 177 573 subjektů.

7.3 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky po pracovní síle

Nabídku volných pracovních míst zveřejňuje Úřad práce. Pracovní místa jsou zjišťována pomocí oslovování jednotlivých zaměstnavatelů pracovníky úřadu práce či nahlášením přímo od zaměstnavatelům. Jelikož byla zrušena povinnost zaměstnavatele informovat úřad práce o volném pracovním místě, je tedy pouze dobrovolné. Struktura volných pracovních míst zveřejněná na stránkách Úřadu práce je téměř stále stejná. V roce 2016 byla nabídka tvořena především dělnickými profesemi s požadavkem základního vzdělání v oblasti nekvalifikovaných pracovníků, řidičů, uklízečů a prodavačů.

Další kategorie je tvořena nabídkami pracovních pozic nadnárodních společnostech, které mají na území Prahy sídlo nebo zde sídlí jejich organizační složky. V nabízených pozicích jsou vyžadovány znalosti jazyků (minimálně dvou světových), znalost oboru a dále také zkušenosti na obdobných pozicích v ČR i v zahraničí.

Pobočka ÚP pro hl. m. Praha se prostřednictvím svým zaměstnanců velmi aktivně podílí na monitorování trhu práce. Jedná o zaměření na současný a budoucí vývoj trhu práce v Praze. Projekt EFES – „Efektivní služby zaměstnanosti“ je určen pro podporu zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. Je spolufinancován z ESF, jehož hlavní aktivitou je monitoring trhu práce. Cílem je zlepšení efektivity služeb, které jsou poskytovány úřadem práce to kvalitnější informovanost a aktivity úřadu práce. V projektu jsou také možnosti navázat se zaměstnavateli úzké kontakty, kde specialisti projektu kontaktují zaměstnavatele o nabídku spolupráce v oblasti volných pracovních místech s ÚP ČR. Dále poradenství, které je vytvořeno na míru každému zaměstnavateli. (MPSV, 2017)

Tabulka 1 - Přehled poptávky po pracovních pozicích v Praze za rok 2016

Přehled poptávky po pracovních pozicích v Praze - rok 2016, 10 nevíce poptávaných profesí ze strany UoZ dle kalendářních měsíců (v %)

leden		
CZ_I SCO	název profese	podíl
4**	Úředníci	6,72
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,66
5223	Prodavači v prodejnách	6,53
9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,12
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,49
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,34
5131	Čišníci a servírky	2,75
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,29
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,09
2**	Specialisté	1,85

únor		
CZ_IS CO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,65
4**	Úředníci	6,57
5223	Prodavači v prodejnách	6,56
9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,12
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,57
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,26
5131	Čišníci a servírky	2,84
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,28
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,13
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,82

březen		
CZ_ISC O	název profese	podíl
4**	Úředníci	6,71
5223	Prodavači v prodejnách	6,64
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,53
9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,2
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,6
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,24
5131	Čišníci a servírky	2,87
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,26
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,15
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,88

duben		
CZ_I SCO	název profese	podíl
4**	Úředníci	6,71
5223	Prodavači v prodejnách	6,68

květen		
CZ_IS CO	název profese	podíl
4**	Úředníci	6,79
5223	Prodavači v prodejnách	6,71

červen		
CZ_ISC O	název profese	podíl
5223	Prodavači v prodejnách	6,82
4**	Úředníci	6,73

4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,49	4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,42	4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,36
9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,23	9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,3	9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,29
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,63	8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,6	8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,58
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,29	5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,32	5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,25
5131	Číšníci a servírky	2,78	5131	Číšníci a servírky	2,79	5131	Číšníci a servírky	2,66
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,25	5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,25	5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,26
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,21	9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,25	9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,26
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,87	5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,88	5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,87

červenec		
CZ_IS CO	název profese	podíl
4**	Úředníci	6,68
5223	Prodavači v prodejnách	6,65
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,38
9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,13
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,39
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,08
5131	Číšníci a servírky	2,56

srpen		
CZ_I SCO	název profese	podíl
4**	Úředníci	6,84
5223	Prodavači v prodejnách	6,7
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,57
9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,29
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,39
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,08
5131	Číšníci a servírky	2,61

září		
CZ_ISC O	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,8
4**	Úředníci	6,75
5223	Prodavači v prodejnách	6,68
9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,4
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,47
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,13
5131	Číšníci a servírky	2,61

9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,21	9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,24	5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,32
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,2	5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,17	9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,3
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,91	5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,93	5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	2,03

říjen		
CZ_IS CO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,67
4**	Úředníci	6,63
5223	Prodavači v prodejnách	6,41
9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,56
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,57
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,04
5131	Čišníci a servírky	2,75
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,35
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,34
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	2,10

listopad		
CZ_I SCO	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,97
4**	Úředníci	6,92
5223	Prodavači v prodejnách	6,70
9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,81
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,77
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	4,22
5131	Čišníci a servírky	2,87
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,45
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,44
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	2,19

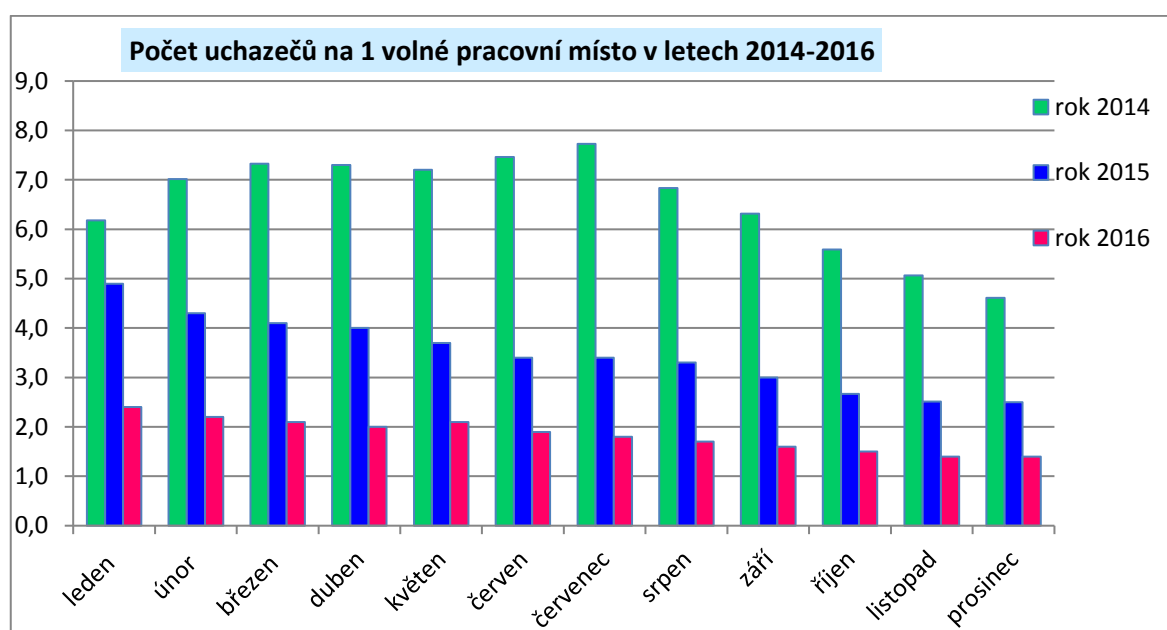
prosinec		
CZ_ISC O	název profese	podíl
4110	Všeobecní administrativní pracovníci	6,66
5223	Prodavači v prodejnách	6,50
4**	Úředníci	6,48
9**	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5,60
8322	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři	4,69
5**	Pracovníci ve službách a prodeji	3,80
5131	Čišníci a servírky	2,69
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	2,46
9112	Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech	2,29
5120	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	1,95

Zdroj: (MPSV, 2017)

Dle statistiky za rok 2016 ÚP hlavního města Prahy jsou nejčastěji poptávané pozice úředníků, všeobecných administrativních pracovníků a prodavačů v prodejnách. Poptávka po těchto pracovních pozicích je dána zejména nízkými požadavky na tyto pozice. Mezi které patří základní nebo střední vzdělání, malé pracovní zkušenosti a není většinou vyžadována znalost světového jazyka. Nejméně je naopak poptávaná pozice kuchařů a to z toho důvodu, že nabídka práce těchto pozic převyšuje poptávku. Na trhu práce v Praze je uchazečů o zaměstnání s profesí kuchař velmi málo.

7.4 Charakteristika problémových skupin

Graf 3 - Počet uchazečů na 1 volné místo v letech 2014-2016



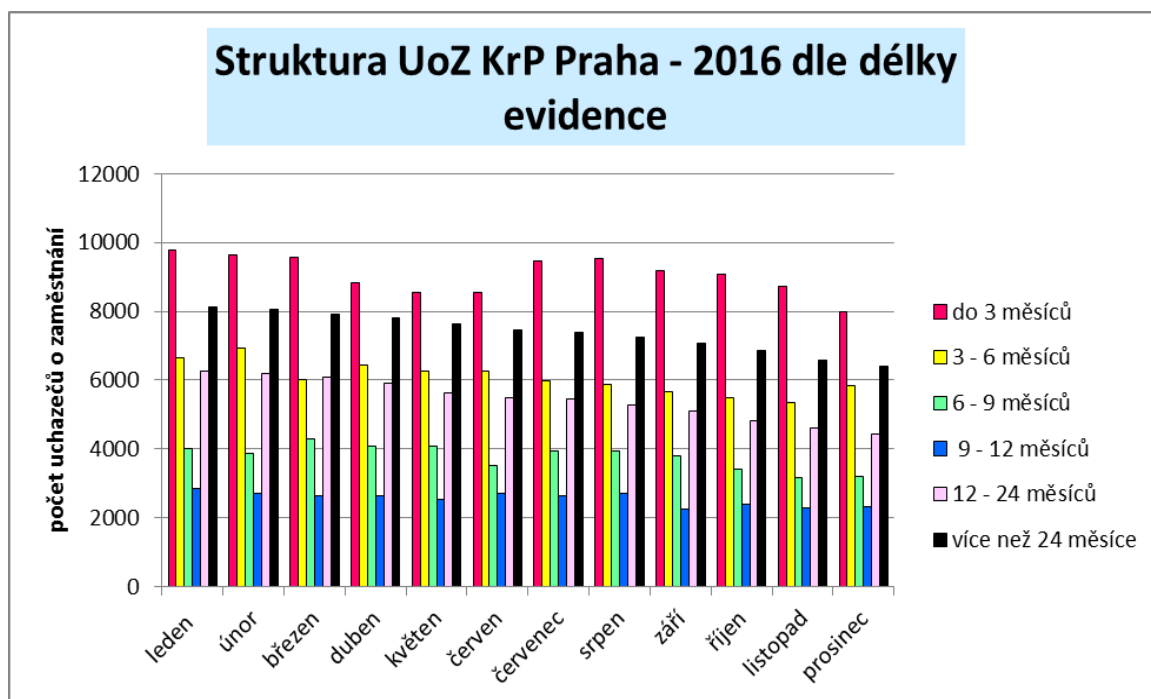
Zdroj: (MPSV, 2017)

Vývoj na trhu práce v Praze je pozitivní, a to z důvodu zvýšeného počtu uchazečů přepočteného na jedno volné pracovní místo, který je dle údajů z 31.12.2016 1,4. Tento ukazatel vytvořil „propast“ nezaměstnaných osob, které se považují za problémové (nad 50 let), osoby mladé (do 25 let), lidé s nízkým vzděláním, sociálně vyloučené či ohrožené.

Skupina uchazečů do 25 let je tvořena zejména absolventy škol, kteří nemají déle trvající pracovní zkušenosti. Nízká zaměstnanost je zapříčiněna znevýhodněním postavení na trhu práce, ale také nízkou ekonomickou aktivitou. K 31. 12. 2016 bylo na území hlavního města Prahy hlášeno v evidenci úřadu práce celkem 3.100 uchazečů o zaměstnání do 25 let věku a tvořilo 10,3 % z celkového počtu nezaměstnaných.

U starších lidí je nezaměstnanost zapříčiněna několika faktory. Především se může jednat o osoby, které mají nižší vzdělání, částečně jsou znevýhodněni s ohledem na délku pracovního zařazení a samozřejmě věkem. Dalším faktorem je také nedostatečná adaptabilita na rychle se měnící podmínky trhu a požadavky zaměstnavatelů. K 31. 12. 2016 bylo evidováno celkem 9.140 uchazečů o zaměstnání nad 50 let, což je 30% všech uchazečů o zaměstnání. Tato skupina nezaměstnaných osob je v produktivním věku a vzhledem k prodlužujícím se věku do důchodu se jedná o uchazeče, u kterých se předpokládá, že budou mít před sebou ještě několik let pracovních zkušeností. Dále je ale také nutné brát v potaz demografický vývoj, kde se podíl starších osob nad 50 rok od roku zvyšuje. Nejzranitelnější skupina na trhu práce jsou osoby, které jsou zdravotně postiženy. A nejsou dostatečně konkurenceschopní i přes jejich vysoký počet. Je to zapříčiněno právě předsudky zaměstnavatelů, že tito lidé mají menší efektivitu práce. Příčinou může být i případná nutná asistence. K 31. 12. 2016 měl Úřad práce v Praze v evidenci 2.749 nezaměstnaných, což je 9% z celkového počtu. Poslední skupina je skupina lidí, které můžeme označit jako osoby sociálně vyloučené. Překážky v zaměstnávání osob, které jsou uvedené v předchozích odstavcích, jsou závislé na výkonu ekonomiky a jsou řešitelné. Jsou ale překážky, které je obtížné eliminovat i když je ekonomika výkonná. Osoby, kterým hrozí sociální vyloučení, totiž prochází napříč všemi skupinami, které jsou uvedené výše. Nezaměstnanost je zapříčiněna zejména vnějšími faktory, například diskriminací ale také vnitřními faktory, které jsou dány nižší kvalifikací, ztrátou pracovních návyků apod. S tím souvisí i další společenské znevýhodnění, jako je bezdomovectví, vyšší zadluženost, která brání z důvodu exekuce přijetí zaměstnání. Roli také hraje závislost na sociálním systému a mezigenerační přenos všech činitelů, který poté způsobuje až případné sociální vyloučení. Jednou z možností, jak by bylo možné těmto osobám pomoci, je především investice do dalšího vzdělávání a posilování postavení na pracovním trhu. Snaha ze strany státu by měla také směřovat především k tvorbě pracovních míst a politice postupného zvyšování mezd.

Graf 4 - Struktura UoZ KrP Praha - 2016 dle délky evidence



Z grafu ministerstva práce a sociálních věcí z roku 2016 vyplývá, že uchazeči o zaměstnání jsou nejčastěji evidováni na úřadu práce do 3 měsíců. Tato křivka klesá v letních měsících, kdy je možnost sezónních prací a ke konci roku, kdy firmy nabírají skladníky a výpomoci z důvodu zvýšení poptávky před vánočními svátky. Hned na druhém místě je počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce více než 24 měsíců. V této skupině jsou nejčastěji zastoupeny právě uchazeči z problémových skupin, které jsou zmíněné výše. Nejméně jsou uchazeči evidováni na úřadu práce 9-12 měsíců. (MPSV, 2017)

7.4.1 Cizinci na trhu práce kraje

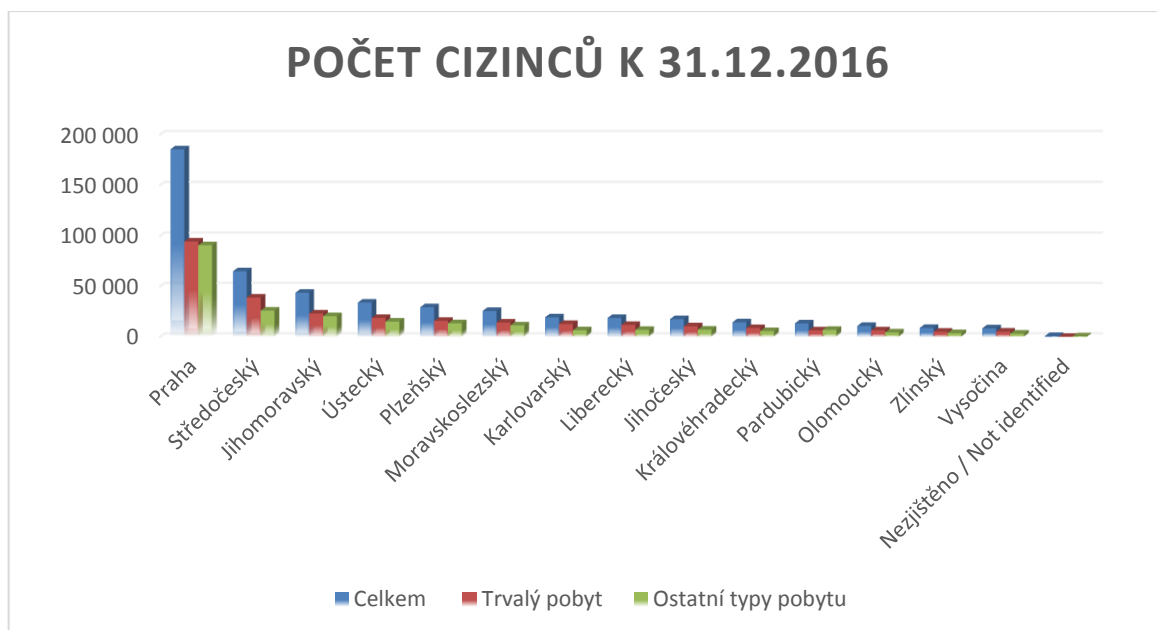
Podle posledních dostupných údajů žije na území Hl. města Prahy asi 190 tis. cizinců. Představují asi cca 15% obyvatel. Jsou mezi nimi manažeři mezinárodních firem, střední management, studenti vysokých škol ale i nekvalifikovaní pracovníci, tj. uklízeči a zaměstnanci ve stavebnictví. Jejich ekonomické a sociální postavení spolu se zemí původu má vliv na to, v které části města se koncentrují. Cizinci ze západních zemí, vyhledávají čtvrtě s tzv. dobrou adresou s nižší ekonomickou pozicí lokality s cenově dostupným bydlením. V Praze je největší koncentrace a různorodost profesního zařazení cizinců z celé Republiky. (MPSV, 2017)

Tabulka 2 - Počet cizinců podle kraje

Cizinci podle kraje a typu pobytu - k 31. 12. 2016			
Kraj	Celkem	Trvalý pobyt	Ostatní typy pobytu
Celkem	496 413	273 399	223 014
Praha	185 480	94 631	90 849
Středočeský	65 064	38 982	26 082
Jihomoravský	43 787	23 207	20 580
Ústecký	34 021	18 821	15 200
Plzeňský	29 415	15 868	13 547
Moravskoslezský	25 688	14 262	11 426
Karlovarský	19 419	12 835	6 584
Liberecký	18 790	11 884	6 906
Jihočeský	17 628	10 487	7 141
Královéhradecký	14 510	8 744	5 766
Pardubický	13 389	6 474	6 915
Olomoucký	10 928	6 526	4 402
Zlínský	8 873	5 181	3 692
Vysočina	8 476	5 261	3 215
Nezjištěno / <i>Not identified</i>	945	236	709

Zdroj: (MPSV, 2017)

Graf 5 - Počet cizinců k 31.12.2016 v Praze



Zdroj: (MPSV, 2017) vlastní zpracování

Zaměstnavatelé vyvíjejí tlak na odpovědné orgány, aby došlo k urychlení a zjednodušení legislativních procesů pro zaměstnávání osob ze zahraničí. Argumentují tím, že na některé pozice nemohou získat českého pracovníka. Ne vždy tak dochází ze strany zaměstnavatelů ke stejnému zacházení jako s rezidenty. Jejich mzdy jsou na minimální výši, přesto že dodržují zákonem stanovený počet hodin. Změnou legislativy došlo k rozdělení činnosti související se zaměstnáváním cizinců mezi Úřad práce ČR a Ministerstvo vnitra při vydávání zaměstnaneckých karet a vydávají tzv. stanovisko. Krajská pobočka úřadu práce pro Hl. m. Prahu evidovala v roce 2016 12 281 žádostí o nová povolení k zaměstnání a 572 žádostí o prodloužení povolení k zaměstnání. Vydáno bylo celkem 10 610 povolení k zaměstnání a 490 prodloužení povolení zaměstnání. Zaměstnavatelé předali v souladu se zákonem o zaměstnanosti informaci o nástupu nebo ukončení zaměstnání celkem 92 065 občanů EU/EHP, kteří nepotřebují k výkonu práce v ČR povolení k zaměstnání. (MPSV, 2017)

Graf 6 - Struktura cizinců v Praze



Zdroj: https://www.tyden.cz/obrazek/201510/5610dc48db4b8/cizinci-5610e1c4e254d_520x333.jpg

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2016

Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2016 vycházeno ze zákonných norem ÚP ČR a ÚP ČR KrP pro Hl. m. Prahu a to při respektování zásad 3E. Realizace aktivní politiky zaměstnanost byla zaměřena na využívání SUPM.

Veřejně prospěšné práce

Jsou pro uchazeče, kteří jsou delší dobu v evidenci na úřadu práce psychicky motivační a pomáhají udržovat pracovní návyky a částečně i mezilidské vztahy. Jsou zaměřené na úklidové práce včetně veřejných prostranství, zejména městských částí a neziskových organizací.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Realizace APZ poskytuje možnost pro zapojení do pracovního procesu i na delší dobu, a to i v případě uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou. Většinou se zaměřuje na uchazeče, kteří byli v evidenci ÚP déle než 1 rok. Byla realizována i odborná praxe absolventů v organizačních složkách státu a příspěvkových organizací. Zaměstnavatelé mají možnost získat příspěvek na mzdové náklady uchazeče.

Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

Nebyl v podmínkách na trhu práce v Praze realizován. Je upřednostňován SÚPM, který umožňuje individuálnější přístup k životní i profesní situaci uchazeče o zaměstnání.

Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu samostatně výdělečné činnosti

O poskytnutí příspěvku do začátku podnikání ze strany uchazečů o zaměstnání byl značný zájem. Profesní zaměření pokrývalo celou škálu činností např. kosmetické služby, poradenské a konzultační služby, hostitelská činnost, fotografické služby atd.

Chráněná pracovní místa

CHPM je pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil na základě písemné dohody s úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením. Úřad práce poskytuje příspěvek, podmínka ale je, že musí být obsazeno po dobu 3 let. Na tuto dobu se uzavírá dohoda. V roce 2016 bylo dohodou vymezeno více než 1 200 chráněných pracovních míst.

Rekvalifikace

V roce 2016 byly realizovány rekvalifikace zabezpečované i zvolené, které převažovaly. Nejčastěji bylo požádáno o rekvalifikační kurzy:

- Řidičské průkazy C, CE, D
- Profesní průkazy C, CE, D
- Pracovník v sociálních službách
- Účetnictví a daňová evidence
- Tvorba www stránek

Celkem bylo na rekvalifikace vynaloženo více než 37 milionů Kč.

Poradenství

Informační a poradenské středisko IPS se přizpůsobuje komunikačním a informačním technologiím. Počet zájemců o tyto služby se snižuje. Vyšší zájem je o celoživotní vzdělávání převážně u klientů s vyšším vzděláním, většími profesními zkušenostmi, jazykovou vybaveností a se znalostí počítačových technologií. Z různých důvodů i přes intenzivní snahu zůstávají dlouhodobě v evidenci úřadů práce. Přibývá klientů, kteří mají zájem o časově náročnější poradenství. Roste také poptávka po možnosti individuální poradenství využít opakovaně. Individuální formu služeb informačního střediska využilo asi 1500 klientů. Pravidelně se zde taky pracuje se studenty středních škol a s uchazeči o zaměstnání do 25 let. Celkem se zúčastnilo tohoto poradenství více než 1700 studentů.

Ekonometrický model vývoje nezaměstnanosti v Praze v letech 1996 - 2015

8 Jednorovnicový model

8.1 Ekonomický model a ekonometrický model

Teoretická východiska

Jednorovnicový model našeho projektu se zabývá zkoumáním nezaměstnanosti v Praze v letech 1996 – 2015. Předpokládáme, že nezaměstnanost v Praze bude ovlivněna především volnými pracovními místy, pracovní silou a průměrnou hrubou měsíční mzdou zaměstnance. Na základě těchto údajů jsme sestavily následující teoretická východiska:

- S růstem volných pracovních míst nezaměstnanost klesá
- S růstem pracovní síly se nezaměstnanost sníží
- S růstem průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnance nezaměstnanost roste

Formulace ekonomického modelu

$$y_1 = f(x_1; x_2; x_3; x_4)$$

Zápis ekonometrického modelu

Ekonometrický model je složen z jedné endogenní neboli vysvětlované proměnné (y_{1t}), ze čtyř exogenních neboli vysvětlujících proměnných (x_{it}), ze čtyř strukturálních parametrů (γ_i) a z jedné náhodné složky (u_t).

$$y_{1t} = \gamma_1 x_{1t} + \gamma_2 x_{2t} + \gamma_3 x_{3t} + \gamma_4 x_{4t} + u_t$$

Deklarace proměnných

	Název proměnné	Popis proměnné	Jednotky proměnné
y_1	Nezaměstnanost v Praze	Endogenní	% průměr
x_1	Jednotkový vektor (konstanta)	Exogenní	-
x_2	Volná pracovní místa	Exogenní	počet
x_3	Pracovní síla (ekonomicky aktivní osoby)	Exogenní	tis. osob
x_4	Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnance	Exogenní	Kč/osob
u_t	Náhodná složka v rovnici	Stochastická	-

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

8.2 Popis dat

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti (%)	Volná pracovní místa	Pracovní síla (= ekonomicky aktivní) celkem v tis. osob	Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnance (přepočteného na plnou pracovní dobu) podle místa pracoviště v Kč
1996	0,43	4906	5173,46	12 541
1997	0,87	7658	5184,84	14 073
1998	2,31	7685	5201,46	15 874
1999	3,52	8482	5218,21	17 437
2000	4,20	4906	5186,11	18 865
2001	3,90	7658	5145,96	20 800
2002	3,60	7685	5139,06	20 364
2003	4,20	8482	5132,33	21 590
2004	3,90	14598	5132,50	22 914
2005	3,50	11119	5174,17	23 552
2006	2,80	16192	5199,36	25 175
2007	2,40	28746	5198,33	26 896
2008	1,90	25002	5232,33	28 830
2009	3,06	8508	5286,46	30 028
2010	3,75	5743	5268,89	30 842
2011	3,60	7465	5222,97	32 821
2012	3,13	9994	5256,95	33 292
2013	3,13	7299	5306,02	32 706
2014	2,49	9426	5297,90	33 461
2015	2,81	15016	5309,95	33 852
Průměr	2,98	10828,50	5213,36	24795,65
Směrodatná odchylka	0,996757427	6169,412893	56,6919893	6804,700039

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování, 2016

Deskriptivní statistika

Deskriptivní neboli popisná statistika zjišťuje a sumarizuje informace, zpracovává je ve formě grafů a tabulek a vypočítává jejich číselné charakteristiky jako průměr, rozptyl, rozpětí apod. Vlastnosti, které se pro jednotlivé jednotky mění, se nazývají veličiny či proměnné. Zde se vyskytují veličiny kvantitativní, popsané číselnou hodnotou, a kvalitativní, popsané vlastnostmi.

Korelační matice:

Obecná míra nezaměstnanosti	Počet volných prac. míst	Ekonomicky aktivní osoby	Průměrná hrubá měsíční mzda	
1,0000	-0,1359	-0,1368	0,2730	Obecná míra nezaměstnanosti
	1,0000	0,0379	0,3302	Počet volných prac, míst
		1,0000	0,7299	Ekonomicky aktivní osoby
			1,0000	Průměrná hrubá měsíční mzda

Zdroj: vlastní zpracování

V korelační matici našeho ekonometrického modelu nebyla zjištěna žádná nežádoucí závislost mezi proměnnými, multikolinearita tedy v tomto modelu neexistuje. Nejvyšší závislost se vyskytuje mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem a průměrnou hrubou měsíční mzdou.

8.3 Odhad modelu BMNČ

V této části se budeme zabývat odhadem parametrů zkoumaného modelu. Metoda BMNČ je založena na minimalizaci reziduálního součtu čtverců.

Příslušné údaje vložíme do programu Gretl, čímž zjistíme odhadnuté parametry zkoumaného modelu. Potřebujeme sestavit matici X , která se skládá ze 4 endogenních proměnných po dobu 20let, rozměrem 20×4 . Dále potřebujeme vektor y , který se skládá z 1 exogenní proměnné, rozměrem 20×1 . Výsledkem výpočtu je vektor odhadovaných parametrů γ o rozměru 4×1 .

Matice X	Vektor y			
Jednotkový vektor	Volná pracovní místa	Ekonomicky aktivní osoby	Průměrná hrubá mzda	Obecná míra nezaměstnanosti
x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	y ₁
1	4906	5173,46	12 541	0,43
1	7658	5184,84	14 073	0,87
1	7685	5201,46	15 874	2,31
1	8482	5218,21	17 437	3,52
1	4906	5186,11	18 865	4,20
1	7658	5145,96	20 800	3,90
1	7685	5139,06	20 364	3,60
1	8482	5132,33	21 590	4,20
1	14598	5132,50	22 914	3,90
1	11119	5174,17	23 552	3,50
1	16192	5199,36	25 175	2,80
1	28746	5198,33	26 896	2,40
1	25002	5232,33	28 830	1,90
1	8508	5286,46	30 028	3,06
1	5743	5268,89	30 842	3,75
1	7465	5222,97	32 821	3,60
1	9994	5256,95	33 292	3,13
1	7299	5306,02	32 706	3,13
1	9426	5297,90	33 461	2,49

Zdroj: vlastní zpracování

Z běžné metody nejmenších čtverců jsme získali tyto údaje:

	Koeficienty
γ_1 (const)	84,0975
γ_2 (VPM)	-0,0000708608
γ_3 (EAO)	-0,0161828
γ_4 (PHM)	0,000160795

Zdroj: vlastní zpracování

Sestavení odhadované rovnice:

$$y_{1t} = 84,0975 - 0,0000708608x_{2t} - 0,0161828x_{3t} + 0,000160795x_{4t} + u_{1t}$$

	<i>Koeficient</i>	<i>Směr. chyba</i>	<i>t-podíl</i>	<i>p-hodnota</i>	
const	84,0975	24,5486	3,4258	0,0035	***
Počet volných prac. míst	-7,08608e-05	3,04957e-05	-2,3236	0,0336	**
Ekonomicky aktivní osoby	-0,0161828	0,00484219	-3,3420	0,0041	***
Průměrná hrubá měsíční mzda	0,000160795	4,27089e-05	3,7649	0,0017	***

Zdroj: vlastní zpracování

Střední hodnota závisle proměnné	2,975000	Sm. odchylka závisle proměnné	1,022173
Součet čtverců reziduí	10,14947	Sm. chyba regrese	0,796456
Koeficient determinace	0,488740	Adjustovaný koeficient determinace	0,392879
F (3, 16)	5,098420	P-hodnota(F)	0,011499
Logaritmus věrohodnosti	-21,59567	Akaikovo kritérium	51,19133
Schwarzovo kritérium	55,17426	Hannan-Quinnovo kritérium	51,96884
rho (koeficient autokorelace)	0,396365	Durbin-Watsonova statistika	0,948723

8.4 Ekonomická verifikace modelu

Ekonomickou verifikací posuzujeme zejména směr a intenzitu působící vysvětlujících proměnných na proměnnou vysvětlovanou.

Paramet r	Hodnota	Ekonomická verifikace
γ_2	84,0975	Jedná se o konstantu, jejíž hodnota je rovna 84,0975 za podmínek ceteris paribus.
γ_2	-0,00007086 08	Pokud se zvýší volná pracovní místa o 1 jednotku (místo) za rok, sníží se nezaměstnanost v průměru o 0,0000708608 % za rok za podmínek ceteris paribus. Tento jev lze vysvětlit tak, že zvýšením volných pracovních míst se uvolní pracovní pozice pro nezaměstnané a tím se nezaměstnanost sníží.
γ_3	-0,01618	Pokud se zvýší počet ekonomicky aktivních obyvatel o 1 000 osob/rok, sníží se nezaměstnanost o 0,01618 % za podmínek ceteris paribus.
γ_4	0,00016	Pokud se zvýší hrubá měsíční mzda o 1Kč/rok, zvýší se nezaměstnanost o 0,00016 % za rok za podmínek ceteris paribus.

Zdroj: vlastní zpracování

8.5 Statistická verifikace modelu

Statistická verifikace slouží k posouzení statistické významnosti odhadnutých parametrů, jednotlivých rovnic i celého modelu. Dle výstupu z Gretlu nám vychází na hladině významnosti $\alpha=0,01$, 3 významné parametry a to konstanta, ekonomicky aktivní obyvatelstvo a průměrná hrubá mzda. Na hladině významnosti $\alpha=0,05$ je 1 významný parametr, počet volných pracovních míst. R^2 má hodnotu 0,488740, což znamená, že se model s daty shoduje na 48,874 %. Adjustovaný koeficient determinace je 0,392879, tj. je vysvětleno cca 39,2879 % variability dat. Na základně Durbin-Watsonovy statistiky jsme zjistili, že hodnota je 0,948723, což znamená, že hodnota pod 1,4 značí kladnou autokorelaci.

8.6 Ekonometrická verifikace

8.6.1 Test autokorelace

Test autokorelace provedeme opět v programu Gretl, pomocí Breusch-Godfreyův testu.

Zvolili jsme zpoždění o „1“, protože testujeme, zda je u_t závislé na $u_{(t-1)}$.

- H_0 : Autokorelace reziduí není v daném modelu přítomna
- H_1 : Autokorelace reziduí je v daném modelu přítomna

P-hodnota vyšla 0,0706, což je větší hodnota, než je hodnota alfa (0,05). Z toho tedy vyplývá, že H_0 nelze zamítnout a je zde nepřítomnost autokorelace prvního řádu.

	Koeficient	Směr. chyba	t-podíl	p-hodnota
Const	-23,7608	25,7353	-0,9233	0,3705
Počet volných prac. míst	7,91492e-06	2,84352e-05	0,2783	0,7845
Ekonomicky aktivní osoby	0,00468827	0,00507663	0,9235	0,3704
Průměrná hrubá mzda	-3,05330e-05	4,24218e-05	-0,7197	0,4827
Uhat 1	0,512067	0,263130	1,946	0,0706

Zdroj: vlastní zpracování

Neadjustovaný koeficient determinace = 0,201582

Testovací statistika: LMF = 3,787153,

s p-hodnotou = $P(F(1,15) > 3,78715) = 0,0706$

Alternativní statistika:

$TR^2 = 4,031642$,

s p-hodnotou = $P(\text{Chí-kvadrát}(1) > 4,03164) = 0,0447$

Ljung-Box $Q' =$

3,58881,

s p-hodnotou = $P(\text{Chí-kvadrát}(1) > 3,58881) = 0,0582$

8.6.2 Test normality

Test nulové hypotézy normálního rozdělení: $\text{Chí-kvadrát}(2) = 4,875$ s p-hodnotou 0,08739.

- H_0 : Rozdělení reziduí je normální.
- H_1 : Rozdělení reziduí není normální.

P-hodnota se rovná 0,0874, která je větší než zvolená alfa 0,05. Z toho vyplývá, že nulovou hypotézu nelze zamítnout. Rezidua mají tedy normální rozdělení.

8.6.3 Test heteroskedasticity

- H_0 : Heteroskedasticita je v modelu přítomna.
- H_1 : Homoskedasticita je v modelu přítomna.

Pro test heteroskedasticity jsme použili Whiteův test opět v programu Gretl. P-hodnota se rovná 0,140780, což je větší hodnota než zvolená alfa 0,05. Nelze tedy zamítnout nulovou hypotézu, což potvrzuje heteroskedasticitu v modelu. Testovací statistika: $TR^2 = 13,511846$, s p-hodnotou = $P(\text{Chí-kvadrát}(9) > 13,511846) = 0,140780$

8.7 Aplikace modelu

8.7.1 Výpočet pružností

Pro výpočet pružnosti jednotlivých proměnných se používá následující vzorec: $E = (dy / dx_i) * (x_i / \hat{y})$

Pro výpočet jsme zvolili číselné údaje z roku 2014.

Počet volných pracovních míst

$$E = -0,0000708608 * (7299 / 2,972987835)$$

$$E = -0,173970768$$

Pokud se počet volných pracovních míst zvýší o 1 %, sníží se nezaměstnanost o -0,173970768% za podmínek ceteris paribus.

Ekonomicky aktivní osoby

$$E = -0,0161828 * (5306,02 / 2,972987835)$$

$$E = -28,88214322$$

Pokud se počet ekonomicky aktivních obyvatel zvýší o 1%, sníží se původní nezaměstnanost o 28,88214322% za podmínek ceteris paribus.

Průměrná měsíční mzda

$$E = 0,000160795 * (32\,706 / 2,972987835)$$

$$E = 1,768914493$$

Pokud se průměrná měsíční mzda zvýší o 1%, zvýší se nezaměstnanost o 1,768914493% za podmínek ceteris paribus.

8.7.2 Simulace definovaných scénářů

Jak se změní nezaměstnanost, pokud se průměrná hrubá mzda sníží o 10 %?

Dosazení do vzorce $E_i\% \cdot \Delta x = \% \Delta y \rightarrow 1,768914493 * (-10) = -17,68914493$

Pokud se sníží průměrná měsíční mzda o 10%, sníží se obecná nezaměstnanost o 17,68914493% za podmínek ceteris paribus.

Jak by se musel změnit průměrný měsíční příjem, aby obecná nezaměstnanost vzrostla o 5%?

Dosazení do vzorce $E_i\% \cdot \Delta x = \% \Delta y \rightarrow \Delta x = 5/1,768914493 = 2,826592252 \%$.

Aby se obecná nezaměstnanost zvýšila o 5%, musel by se průměrný měsíční příjem zvýšit o 2,826592252%.

9 Simultánní model

9.1 Ekonomický model a ekonometrický model

V případě, že v modelu jsou vzájemné vazby mezi endogenními proměnnými, jedná se o model simultánní. Z níže uvedených podkladů je sestaven dvourovnicový simultánní model: Jak již bylo zmíněno v první části projektu, obecná míra nezaměstnanost je závislá na počtu volných pracovních míst, počtem ekonomicky aktivních obyvatel a hrubou měsíční mzdou. Dále

1. Rovnice: Obecná míra nezaměstnanosti je funkcí počtu volných pracovních míst, počtem ekonomicky aktivních obyvatel a mírou inflace.
2. Rovnice: Počet volných pracovních míst je funkcí obecnou mírou nezaměstnanosti, počtem ekonomicky aktivních obyvatel a hrubou měsíční mzdou.

9.1.1 Ekonomická formulace modelu

$$y_1 = f(y_2; x_1; x_2; x_4)$$

$$y_2 = f(y_1; x_1; x_2; x_3)$$

9.1.2 Formulace ekonometrického modelu

$$y_{1t} = \beta_{12}y_{2t} + \gamma_{11}x_{1t} + \gamma_{12}x_{2t} + \gamma_{14}x_{4t} + u_{1t}$$

$$y_{2t} = \beta_{21}y_{1t} + \gamma_{21}x_{1t} + \gamma_{22}x_{2t} + \gamma_{23}x_{3t} + u_{2t}$$

Deklarace proměnných

	Název proměnné	Jednotky proměnné
y₁	Obecná míra nezaměstnanosti	% průměr
x₁	Jednotkový vektor (konstanta)	-
y₂	Volná pracovní místa	Počet míst
x₂	Pracovní síla (ekonomicky aktivní)	tis. osob
x₃	Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnance	Kč/osob
x₄	Míra inflace	% průměr
u_t	Náhodná složka v rovnici	-

Zdroj: vlastní zpracování, 2016

9.2 Popis dat

Rok	Jednotkový vektor	Obecná míra nezaměstnanosti	Volná pracovní místa	Ekonomicky aktivní obyv.	Průměrná hrubá mzda	Míra inflace
x	x₁	y₁	y₂	x₂	x₃	x₄
1996	1	0,43	4906	5173,46	12 541	8,8
1997	1	0,87	7658	5184,84	14 073	8,5
1998	1	2,31	7685	5201,46	15 874	10,7
1999	1	3,52	8482	5218,21	17 437	2,1
2000	1	4,20	4906	5186,11	18 865	3,9
2001	1	3,90	7658	5145,96	20 800	4,7
2002	1	3,60	7685	5139,06	20 364	1,8
2003	1	4,20	8482	5132,33	21 590	0,1
2004	1	3,90	14598	5132,50	22 914	2,8
2005	1	3,50	11119	5174,17	23 552	1,9
2006	1	2,80	16192	5199,36	25 175	2,5
2007	1	2,40	28746	5198,33	26 896	2,8
2008	1	1,90	25002	5232,33	28 830	6,3

2009	1	3,06	8508	5286,46	30 028	1,0
2010	1	3,75	5743	5268,89	30 842	1,5
2011	1	3,60	7465	5222,97	32 821	1,9
2012	1	3,13	9994	5256,95	33 292	3,3
2013	1	3,13	7299	5306,02	32 706	1,4
2014	1	2,49	9426	5297,90	33 461	0,4
2015	1	2,81	15016	5309,95	33 852	0,3

Parametr	Hodnota
β_{12}	-0,0000301589
γ_{11}	37,3077
γ_{12}	- 0,00648735
γ_{14}	- 0,248275

Korelační matice

<i>Obecná míra nezaměstnanosti</i>	<i>Volná pracovní místa</i>	<i>Ekonomicky aktivní obyv.</i>	<i>Průměrná hrubá mzda</i>	<i>Míra inflace</i>
<i>y1</i>	<i>y2</i>	<i>x2</i>	<i>x3</i>	<i>x4</i>
1,0000	-0,1359	-0,1368	0,2730	-0,6539
	1,0000	0,0379	0,3302	-0,1876
		1,0000	0,7299	-0,3078
			1,0000	-0,6533
				1,0000

V tomto modelu se nevyskytuje autokolerace.

Identifikace modelu

V rámci řešení modelu je nutné provést identifikaci. Identifikace se provádí z ekonomického a matematického hlediska. Z matematického hlediska se posuzuje, jestli pomocí lineární kombinace ostatních rovnic nelze odvodit rovnici, která bude obsahovat proměnné stejné jaké jedna z rovnic původních.

Podmínka pro identifikovatelnost vypadá takto: $k_n + g_v \geq g - 1$ $k_n \geq g_v - 1$

Celkový počet endogenních proměnných modelu = 2

Celkový počet predeterminovaných proměnných modelu $k=3$

Identifikace 1. rovnice: $k^{**} = 1$; $g_{\Delta} = 2$; výsledek: 1 = 1 rovnice je přesně identifikovatelná

Identifikace 2. rovnice: $k^{**} = 1$; $g_{\Delta} = 2$; výsledek: 1 = 1 rovnice je přesně identifikovatelná

9.3 Odhad modelu v SW Gretl + přepis do rovnic

Odhad 1. rovnice Závisle proměnná: y_1

	<i>Koeficient</i>	<i>Směr. chyba</i>	<i>t-podíl</i>	<i>p-hodnota</i>
<i>x1</i>	37,3077	18,6217	2,0035	0,0451
<i>y2</i>	-0,0000301589	6,87287e-05	0,4388	0,6608
<i>x2</i>	-0,00648735	0,00354691	-1,8290	0,0674
<i>x4</i>	-0,248275	0,0746711	-3,3249	0,0009

Střední hodnota závisle proměnné	2,975000	Akaikovo kritérium	488,1988
Sm. odchylka závisle proměnné	1,022173	Schwarzovo kritérium	
Součet čtverců reziduí	11,68491	492,1818	
Sm. chyba regrese	0,854580	Hannan-Quinnovo kritérium	
Koeficient determinace	0,425100	488,9763	
Adjustovaný koeficient determinace	0,317306	rho (koeficient autokorelace)	
F(3, 16)	5,083114	0,388189	
P-hodnota(F)	0,011627	Durbin-Watsonova statistika	
Logaritmus věrohodnosti	-240,0994	1,080147	
		zde je poznámka o zkratkách statistik modelu	
		Hausmanův test -	
		Nulová hypotéza: OLS odhady jsou konzistentní	
		Asymptotická testovací statistika: Chí-kvadrát(1) = 3,11186	
		s p-hodnotou = 0,0777244	

Odhad 2. rovnice závisle proměnná: y2

	<i>Koeficient</i>	<i>Směr. chyba</i>	<i>t-podíl</i>	<i>p-hodnota</i>
<i>x1</i>	379661	244907	1,5502	0,1211
<i>y1</i>	-1878,17	2655,9	-0,7072	0,4795
<i>x2</i>	-73,7363	47,6268	-1,5482	0,1216
<i>x3</i>	-0,839823	0,418935	2,0047	0,0450

Střední hodnota závisle proměnné	10483,50	Akaikovo kritérium	488,1988
Sm. odchylka závisle proměnné	6687,942	Schwarzovo kritérium	
Součet čtverců reziduí	0,00000000548		492,1818
Sm. chyba regrese	5854,600	Hannan-Quinnovo kritérium	
Koeficient determinace	0,364720		488,9763
Adjustovaný koeficient determinace		rho (koeficient autokorelace)	
	0,245605		0,495423
F(3, 16)	1,798014	Durbin-Watsonova statistika	
P-hodnota(F)	0,188117		0,992423
Logaritmus věrohodnosti	-240,0994	zde je poznámka o zkratkách statistik modelu	
		Hausmanův test -	
		Nulová hypotéza: OLS odhady jsou konzistentní	
		Asymptotická testovací statistika: Chí-kvadrát(1) = 0,877032 s p-hodnotou =	
			0,349016

Sestavení odhadovaných rovnic

1. rovnice:

$$y_{1t} = -0,0000301589y_{2t} + 37,3077 - 0,00648735x_{2t} - 0,248275x_{4t} + u_{1t}$$

2. rovnice:

$$y_{2t} = -1878,17y_{1t} + 379661 - 73,7363x_{2t} + -0,839823x_{3t} + u_{2t}$$

9.4 Ekonomická verifikace modelu

Ekonomická verifikace 1. rovnice

Parametr	Hodnota	Ekonomická verifikace
β_{12}	<i>-0,0000301589</i>	Pokud se zvýší volná pracovní místa o 1 jednotku (místo) za rok, sníží se nezaměstnanost v průměru o 0,0000301589 % za rok za podmínek ceteris paribus.
γ_{11}	<i>37,3077</i>	V případě, že ostatní proměnné v modelu budou rovny nule, bude nezaměstnanost 37,3077 % za rok za podmínek ceteris paribus.
γ_{12}	<i>- 0,00648735</i>	Pokud se počet ekonomicky aktivních obyvatel zvýší o 1 000 osob/rok, sníží se nezaměstnanost o 0,00648735% za rok za podmínek ceteris paribus.
γ_{14}	<i>- 0,248275</i>	Pokud se inflace zvýší o 1% v průměru za rok, sníží se nezaměstnanost o 0,248275% za rok za podmínek ceteris paribus.

Ekonomická verifikace 2. rovnice

Parametr	Hodnota	Ekonomická verifikace
β_{21}	<i>-1878,17</i>	Pokud se zvýší nezaměstnanost o 1% za rok, sníží se počet volných pracovních míst o 1 878,17 míst za rok za podmínek ceteris paribus.
γ_{21}	<i>379661</i>	V případě, že ostatní proměnné v modelu budou rovny nule, bude počet volných pracovních míst za rok 379 661 za podmínek ceteris paribus.
γ_{22}	<i>-73,7363</i>	V případě, že se počet ekonomicky aktivních obyvatel zvýší o 1 000 osob/rok, sníží se počet volných pracovních míst o 73,7363 míst za rok za podmínek ceteris paribus.
γ_{23}	<i>-0,839823</i>	V případě, že se průměrná měsíční mzda zvýší o 1 Kč za rok, sníží se počet volných pracovních míst o 0,839823 míst za rok za podmínek ceteris paribus.

9.5 Statistická verifikace modelu

Statistická verifikace 1. rovnice:

	β_{12}	γ_{11}	γ_{12}	γ_{14}
Hodnota parametru	0,0451	0,6608	0,0674	0,0009
T-podíl	0,4388	2,0035	-1,8290	-3,3249
α	0,05	0,05	0,05	0,05
Kritická hodnota	2,1604	2,1604	2,1604	2,1604
Významnost	N	N	N	N

Všechny parametry v první rovnici jsou statisticky nevýznamné. R^2 je 0,425100, to znamená, že tyto zvolené predeterminované proměnné mají vliv na obecnou míru nezaměstnanosti z 42,51%.

Statistická verifikace 2. rovnice:

	β_{21}	γ_{21}	γ_{22}	γ_{23}
Hodnota parametru	0,4795	0,1211	0,1216	0,0450
T-podíl	-0,7072	1,5502	-1,5482	2,0047
α	0,05	0,05	0,05	0,05
Kritická hodnota	2,1604	2,1604	2,1604	2,1604
Významnost	N	N	N	N

Také v druhé rovnici jsou všechny parametry statisticky nevýznamné. R^2 je 0,364720, to znamená, že zvolené predeterminované proměnné mají z 36,47% vliv na počet volných pracovních míst.

9.6 Ekonometrická verifikace modelu

Testování Autokorelace

Autokorelace reziduí se považuje v modelu za nežádoucí, chceme se tedy ujistit, že není v daném modelu přítomna. Používá se pro její zkoumání Godfrey test – Godfrey, který lze brát jako alternativu k DW-testu:

- H_0 : Autokorelace reziduí není v daném modelu přítomna

- H_1 : Autokorelace reziduí je v daném modelu přítomna
- 1. rovnice: P-hodnota: 0,253
 - $0,253 > 0,05 = H_0$ nelze zamítnout, v rovnici není přítomna autokorelace reziduí
- 2. rovnice: P-hodnota: 0,054
 - $0,054 > 0,05 = H_0$ nelze zamítnout, v rovnici není přítomna autokorelace reziduí

Testování heteroskedasticity

Jako další budeme testovat heteroskedasticitu. Homoskedasticita je stálý a konečný rozptyl náhodné složky, pro testování se používá Pesaran Taylorův test. Cílem je vyvrátit její existenci (resp. vyvrátit nulovou hypotézu) a potvrdit tak homoskedasticitu.

- H_0 : Heteroskedasticita je v modelu přítomna.
 - H_1 : Homoskedasticita je v modelu přítomna.
1. Rovnice
 - Výsledek Pesaran Taylorova testu: 0,00283
 - $0,00283 < 0,05 = H_0$ se nezamítá, heteroskedasticita je přítomna
 2. Rovnice
 - Výsledek Pesaran Taylorova testu: 0,076328
 - $0,081 > 0,05 = H_0$ je zamítnuta, heteroskedasticita se zamítá

Testování normality reziduí

Jako poslední budeme testovat normalitu reziduí, kterou budeme porovnávat s P-hodnotou v hladině významnosti $\alpha = 0,05$. Používá se k tomu Jargue – Bera test. Chceme tedy potvrdit nulovou hypotézu, jelikož normální rozdělení reziduí je pro model žádoucí.

- H_0 : Rozdělení reziduí je normální.
 - H_1 : Rozdělení reziduí není normální.
1. Rovnice
 - P-hodnota Chí-kvadrát testu: 0,99157
 - $0,99157 > 0,05 = H_0$ nelze zamítnout, normalita reziduí v modelu existuje
 2. Rovnice
 - P-hodnota Chí-kvadrát testu: 0,03456
 - $0,03456 < 0,05 = H_0$ se zamítá, normalita reziduí v modelu neexistuje.

9.6.1 Matice Beta, Gama a matice Multiplikátorů

Z rovnic se získá Matice β , které jsou v podobě strukturální. Tato matice se skládá z hodnot parametrů endogenních proměnných, které jsou vysvětlující. Hodnoty parametrů do matic se zapisují s mínusem, jelikož jsou převáděné na druhou stranu rovnice. Matice Γ se tvoří z rovnic v podobě strukturální a dále se zapisují postupně hodnoty parametrů jednotlivých proměnných s opačným znaménkem. Dále je nutné vytvořit matici β a tu umocnit na -1. Dále ji dosadíme do rovnice multiplikátoru:

$$\mathbf{M} = -\mathbf{B}^{-1} \cdot \mathbf{\Gamma}.$$

1. rovnice:

$$y_{1t} = -0,0000301589y_{2t} + 37,3077 - 0,00648735x_{2t} + -0,248275x_{4t} + u_{1t}$$

2. rovnice:

$$y_{2t} = -1878,17y_{1t} + 379661 - 73,7363x_{2t} - 0,839823x_{3t} + u_{2t}$$

Matice β

$$\begin{vmatrix} 1 & -0,0000301589 \\ -1878,17 & 1 \end{vmatrix}$$

Matice $-\beta^{-1}$

$$\begin{vmatrix} 0,94640792 & 2,85341988982088E-5 \\ -1777,51496997 & 0,946407923655351 \end{vmatrix}$$

Matice Γ

x_1	y_1	y_2	x_2	x_3	x_4
-37,3077	0		0,00648735	0	0,248275
-379661	1878,17	0	73,7363	0,839823	0

Matice Multiplikátorů

x_1	y_1	y_2	x_2	x_3	x_4
-46,1400	0,053584	-0,000029	0,0082434	-0,000023960	0,234969
292999,182070	1777,514963	0,0535920	58,253168	-0,794812	-441,312529

Redukovaný tvar modelu

$$y_{1t} = -46,1400x_{1t} + 0,053584y_{1t} - 0,000029y_{2t} + 0,0082434x_{2t} - 0,000023960x_{3t} + 0,234969x_{4t} + v_{1t}$$

$$y_{2t} = 292999,182070x_{1t} + 1777,514963y_{1t} + 0,0535920y_{2t} + 58,253168x_2 - 0,794812x_3 - 441,312529x_4 + v_{2t}$$

Redukovaný tvar modelu + jeho interpretace zaměřená na odlišnosti dosažených výstupů oproti strukturálnímu tvaru.

Odlišnosti strukturálního a redukovaného tvaru

Strukturální i redukovaný tvar nám udává závislost predeterminovaných proměnných na endogenních proměnných. Ve strukturovaném tvaru ale máme hodnoty závislosti endogenních proměnných, které vystupují jako predeterminované, které jsou závislé na endogenních proměnných stojících v modelu v pozici vysvětlovaných.

9.7 Aplikace modelu

Výpočet pružnosti

Pro výpočet pružnosti jednotlivých proměnných se používá následující vzorec:

$$E = (dy / dx_i) * (x_i / \hat{y})$$

$$\hat{y} = 3,23857941$$

Pružnost jsme se rozhodli vypočítat pro 1. rovnici pro rok 2015.

Počet volných pracovních míst

$$E = -0,0000301589 * (15016 / 3,23857941) = -0,13983478$$

Pokud se počet volných pracovních míst zvýší o 1 %, sníží se nezaměstnanost o 0,13983478% za podmínek ceteris paribus.

Z ekonomického hlediska se jedná o očekávaný jev, jelikož uvolněním pracovního místa, se sníží počet nezaměstnaných a tím pádem se nezaměstnanost sníží.

Počet ekonomicky aktivních obyvatel

$$E = -0,00648735 * (530,995 / 3,23857941) = -1,6366$$

Pokud se počet ekonomicky aktivních obyvatel zvýší o 1%, sníží se nezaměstnanost o 1,6366 % za podmínek ceteris paribus.

Z ekonomického hlediska se jedná, o očekávaný jev při zvýšení počtu ekonomicky aktivních obyvatel přibude „práceschopných“ a tím pádem se zaplní volná pracovní místa a nezaměstnanost se sníží.

Míra inflace

$$E = -0,248275 * (0,3 / 3,23857941) = -0,023$$

Pokud se míra inflace zvýší o 1%, sníží se nezaměstnanost o 0,023 % za podmínek ceteris paribus.

Z ekonomického hlediska se jedná o očekávaný jev, při zvýšení míry inflace – růstu cenové hladiny se nezaměstnanost snižuje.

Simulace definovaného scénáře

Jako simulaci jsme zvolili následující scénáře:

- Jak by se změna obecná míra nezaměstnanost, zvýšil by se počet volných míst o 7% v roce 2015?

Dosazení do vzorce $E_i\% \cdot \Delta x = \% \Delta y \rightarrow -0,13983478 \cdot (7) = -0,97884346$

V případě, že by se zvýšil počet volných míst o 7%, snížila by se nezaměstnanost o 0,97884346% za podmínek ceteris paribus.

- Jak by se změnila obecná míra nezaměstnanosti, v případě, že by se zvýšil počet ekonomicky aktivních obyvatel o 3 % v roce 2015?

Dosazení do vzorce $E_i\% \cdot \Delta x = \% \Delta y \rightarrow -1,6366 \cdot (3) = 4,9098$

V případě, že by se v roce 2015 zvýšil počet ekonomicky aktivních obyvatel o 3%, snížila by se nezaměstnanost o 4,9098% za podmínek ceteris paribus.

10 Závěr

Cílem teoretické části práce bylo definovat základní pojmy vztahující se k nezaměstnanosti a trhu práce. Definovat hlavní charakteristiky trhu práce včetně segmentace a segmentačních procesů, jednotlivých sektorů a modelů trhu práce. Dále vysvětlit pojem práce a pracovní síla a s tím související substituční a důchodový efekt. S tím souvisí také nabídka a poptávka po práci a rovnováha na trhu práce. Určit významné faktory, které trh práce ovlivňují a s tím související pojem flexikurita. V další části je poté definován lidský kapitál, z čeho se skládá a co ho ovlivňuje. Dalším důležitým pojmem je nezaměstnanost, definice nezaměstnaného člověka, jednotlivé druhy nezaměstnanosti – frikční, sezónní, strukturální a cyklická. Jsou zde popsány jednotlivé druhy měření nezaměstnanosti a výpočet hlavního ukazatele – míra nezaměstnanosti. S tím souvisí i zákon amerického ekonoma A. M. Okuna – Okunův zákon, který definuje vztah míry nezaměstnanosti s tempem ekonomického růstu. Nezaměstnanost má také určité ekonomické a sociální dopady, s čímž souvisí i sociálně - patologické jevy. V další části je poté definován proces utváření tržního prostředí v ČR – vývoj, regionální diference a rizikové skupiny. V poslední části je informace o legislativě spojené s trhem práce jako je Zákoník práce, Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti a Zákon č.73/2011 Sb. o Úřadu práce ČR a hlavní instituce spojené s trhem práce v ČR tj. MPSV ČR a státní politika zaměstnanosti.

Cílem praktické části následně bylo charakterizovat trh práce a nezaměstnanost v Praze, provést ekonometrickou analýzu jednotlivých vlivů na vývoj nezaměstnanosti v závislosti s počtem volných pracovních míst, pracovní silou a průměrnou hrubou měsíční mzdou v letech 1996 - 2015. V první části byl sestaven jednorovnicový model, který byl řešen běžnou metodou nejmenších čtverců v SW Gretl. V druhé části byl sestaven dvourovnicový simultánní model, který byl řešen dvoustupňovou metodou nejmenších čtverců v SW Gretl. 1. rovnice - obecná míra nezaměstnanosti je funkcí počtu volných pracovních míst, počtem ekonomicky aktivních obyvatel a mírou inflace a 2. rovnice - počet volných pracovních míst je funkcí obecnou mírou nezaměstnanosti, počtem ekonomicky aktivních obyvatel a hrubou měsíční mzdou. Následně byla provedena ekonomická verifikace celého modelu, která potvrdila očekávané vlivy jednotlivých proměnných. Jednotlivé vlivy dle ekonometrického modelu na nezaměstnanost jsou následující:

v 1. rovnici:

- Pokud se zvýší počet volných pracovních míst o 1 jednotku (místo) za rok, sníží se nezaměstnanost v průměru o 0,0000301589 % za podmínek ceteris paribus.
- V případě, že ostatní proměnné v modelu budou rovny nule, bude nezaměstnanost 37,3077 % za rok za podmínek ceteris paribus.
- Pokud se počet ekonomicky aktivních obyvatel zvýší o 1 000 osob/rok, sníží se nezaměstnanost o 0,00648735% za rok za podmínek ceteris paribus.
- Pokud se inflace zvýší o 1% v průměru za rok, sníží se nezaměstnanost o 0,248275% za rok za podmínek ceteris paribus.

v 2. rovnici:

- Pokud se zvýší nezaměstnanost o 1% za rok, sníží se počet volných pracovních míst o 1 878,17 míst za rok za podmínek ceteris paribus.
- V případě, že ostatní proměnné v modelu budou rovny nule, bude počet volných pracovních míst za rok 379 661 za podmínek ceteris paribus.
- V případě, že se počet ekonomicky aktivních obyvatel zvýší o 1 000 osob/rok, sníží se počet volných pracovních míst o 73,7363 míst za rok za podmínek ceteris paribus.
- V případě, že se průměrná měsíční mzda zvýší o 1 Kč za rok, sníží se počet volných pracovních míst o 0,839823 míst za rok za podmínek ceteris paribus.

Statistická verifikace dále zjistila, že v 1. rovnici mají zvolené predeterminované proměnné vliv na obecnou míru nezaměstnanosti z 42,51% a v 2. rovnici je vliv na počet volných míst predeterminovaných proměnných z 36,47%. Ekonometrická verifikace potvrdila, že v modelu není přítomna autokorelace reziduí. U simultánního modelu byla zjištěna heteroskedasticita v první rovnici a homoskedasticita v druhé rovnici. Dále byla zjištěna normalita reziduí v první rovnici simultánního modelu a zamítnuta normalita reziduí v druhé rovnici simultánního modelu. Následně byly pro model sestaveny matice gama a beta a následně byla vypočtena matice multiplikátorů, díky které se rovnice převedly ze strukturálního tvaru na redukovaný. Na závěr byl model aplikován, pomocí výpočtu průměrné elasticity jednotlivých proměnných pro rok 2015. Pokud se počet volných pracovních míst zvýší o 1 %, sníží se nezaměstnanost o 0,13983478% za podmínek ceteris paribus. Z ekonomického hlediska se jedná o očekávaný jev, jelikož uvolněním pracovního místa, se sníží počet nezaměstnaných a tím pádem se nezaměstnanost sníží. Pokud se počet ekonomicky aktivních obyvatel zvýší o 1%, sníží se nezaměstnanost o 1,6366 % za

podmínek ceteris paribus. Z ekonomického hlediska se jedná, o očekávaný jev při zvýšení počtu ekonomicky aktivních obyvatel přibude „práceschopných“ a tím pádem se zaplní volná pracovní místa a nezaměstnanost se sníží. V poslední části byla provedena simulace možného scénáře: Jak by se změna obecná míra nezaměstnanost, zvýšil by se počet volných míst o 7% v roce 2015? V případě, že by se zvýšil počet volných míst o 7%, snížila by se nezaměstnanost o 0,97884346% za podmínek ceteris paribus. Dále, jak by se změnila obecná míra nezaměstnanosti, v případě, že by se zvýšil počet ekonomicky aktivních obyvatel o 3% v roce 2015? V případě, že by se v roce 2015 zvýšil počet ekonomicky aktivních obyvatel o 3%, snížila by se nezaměstnanost o 4,9098% za podmínek ceteris paribus.

11 Seznam použitých zdrojů

11.1 Citovaná literatura

- BRČÁK, JOSEF, SEKERA, BOHUSLAV A STARÁ, DANA. 2014. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Praha : Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, DAGMAR. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-864-2916-4.
- BUCHTOVÁ, BOŽENA, ŠMAJS, JOSEF A BOLELOUCKÝ, ZDENĚK. 2013. *Nezaměstnanost*. Praha : Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- CONWAY, EDMUND. 2013. *Ekonomie - 50 myšlenek, které musíte znát*. Praha : Slovart, 2013. ISBN 978-80-7391-752-4.
- ČZSO. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [Online] [Citace: 15. 11 2016.] https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/24_prumerna_mzda.xlsx/5bca75e3-10f2-4de4-af79-bb4d258d50e2?version=1.1.
- . ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. [Online] [Citace: 15. 10 2016.] https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/10_nezamestnanost.xlsx/cbd5bf3c-fdfa-461e-afe5-f8fe1fc83d0f?version=1.1.
- . VEŘEJNÁ DATABÁZE ČESKÉHO STATISTICKÉHO ÚŘADU. [Online] [Citace: 2016. 10 20.] https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&katalog=31779&z=T&f=TABULKA&skupId=43&&pvo=CEN08C&&evo=v2300_!_CEN-SPO-BAZIC2005-R2_1&str=v514.
- DVOŘÁKOVÁ, ZUZANA. 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.
- HALÁSKOVÁ, RENATA. 2001. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava : Filozofická fakulta, 2001. ISBN 80-70425-95-4.
- JÍROVÁ, HANA. 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha : VŠE, 1999. ISBN 80-70796-35-9.
- KUCHAŘ, PAVEL. 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha : Karolinum, 2007. ISBN 978-802-4613-833.
- MAREŠ, PETR. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901-4249-4.
- MPSV. PORTÁL MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. [Online] [Citace: 30. 11 2016.] <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha>.

- . 2017. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realiaci APZ v roce 2016 a strategie APZ PRO ROK 2017. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [Online] 2017. [Citace: 01. 12 2017.] <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha>.
- POŠTA, VÍT, MACÁKOVÁ, LIBUŠE A PAVELKA, TOMÁŠ. 2015. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha : Management press, 2015. ISBN 978-807261-296-3.
- SAMUELSON, PAUL ANTHONY A NORDHAUS, WILIAM D. 2007. *Ekonomie 18. vydání*. Praha : NS, 2007. ISBN 978-802050-590-3.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, BOŽENA. 2013. *Nezaměstnanost*. Praha : Grada, 2013. ISBN 978-8024742-82-3.
- ŠVARCOVÁ, JENA. 2013. *Ekonomie: stručný přehled: teorie a praxe a aktuálně v souvislostech*. Zlín : CEED, 2013. ISBN 978-808730-117-3.
- VÁCLAVÍKOVÁ A KOL., ANNA. 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti* .: Opava : Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2 .
- VŠE. INTERAKTIVNÍ UČEBNICE STATISTIKY VŠE. [Online] [Citace: 10. 11 2016.]

12 Přílohy

12.1 Datová tabulka

Rok	Jednotkový vektor	Obecná míra nezaměstnanosti	Volná pracovní místa	Ekonomicky aktivní obyv.	Průměrná hrubá mzda	Míra inflace
x	x1	y1	y2	x2	x3	x4
1996	1	0,43	4906	5173,46	12 541	8,8
1997	1	0,87	7658	5184,84	14 073	8,5
1998	1	2,31	7685	5201,46	15 874	10,7
1999	1	3,52	8482	5218,21	17 437	2,1
2000	1	4,20	4906	5186,11	18 865	3,9
2001	1	3,90	7658	5145,96	20 800	4,7
2002	1	3,60	7685	5139,06	20 364	1,8
2003	1	4,20	8482	5132,33	21 590	0,1
2004	1	3,90	14598	5132,50	22 914	2,8
2005	1	3,50	11119	5174,17	23 552	1,9
2006	1	2,80	16192	5199,36	25 175	2,5
2007	1	2,40	28746	5198,33	26 896	2,8
2008	1	1,90	25002	5232,33	28 830	6,3
2009	1	3,06	8508	5286,46	30 028	1,0
2010	1	3,75	5743	5268,89	30 842	1,5
2011	1	3,60	7465	5222,97	32 821	1,9
2012	1	3,13	9994	5256,95	33 292	3,3
2013	1	3,13	7299	5306,02	32 706	1,4
2014	1	2,49	9426	5297,90	33 461	0,4
2015	1	2,81	15016	5309,95	33 852	0,3