

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA PRÁVNICKÁ**

## **DIPLOMOVÁ PRÁCE**

„Analýza nezaměstnanosti ve zvoleném regionu České republiky“

MIROSLAV MIMRA

Plzeň

2019

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Katedra veřejné správy

Právní specializace

Veřejná správa

## **Diplomová práce**

„Analýza nezaměstnanosti ve zvoleném regionu České republiky“

Předkládá: Miroslav Mimra

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Tomáš Louda, CSc.

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Miroslav MIMRA**

Osobní číslo: **R17N0026P**

Studijní program: **N6807 Veřejná správa**

Studijní obor: **Veřejná správa**

Název tématu: **Analýza nezaměstnanosti ve zvoleném regionu České republiky**

Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Úvod
2. Literární rešerše
3. Cíl a metodika práce
4. Vlastní práce
5. Závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah kvalifikační práce: **cca 60 stran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

**viz zvláštní seznam**

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Tomáš Louda, CSc.**

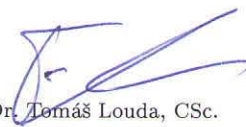
Katedra veřejné správy

Datum zadání diplomové práce: **31. března 2018**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2019**



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.  
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 17. srpna 2018

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma „Analýza nezaměstnanosti ve zvoleném regionu České republiky“ zpracoval samostatně a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal, způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni dne 31. března 2019

.....  
Miroslav Mimra

## **Poděkování**

Tímto děkuji vedoucímu diplomové práce panu JUDr. Tomáši Loudovi, CSc. za jeho rady a připomínky k této práci.

# Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD A CÍL PRÁCE.....</b>	<b>1</b>
1.1	ÚVOD.....	1
1.2	CÍL PRÁCE.....	2
<b>2</b>	<b>LITERÁRNÍ REŠERŠE .....</b>	<b>4</b>
2.1	PRACOVNÍ TRH .....	4
2.2	NEZAMĚSTNANOST.....	9
2.2.1	<i>Měření nezaměstnanosti .....</i>	<i>11</i>
2.2.2	<i>Typologie nezaměstnanosti .....</i>	<i>14</i>
2.2.3	<i>Důsledky nezaměstnanosti .....</i>	<i>19</i>
2.3	RIZIKOVÉ SKUPINY NA PRACOVNÍM TRHU .....	21
2.4	STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	26
2.4.1	<i>Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....</i>	<i>29</i>
2.4.2	<i>Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti .....</i>	<i>32</i>
2.5	ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA.....	34
2.6	STÁTNÍ SPRÁVA A NADNÁRODNÍ ÚROVEŇ POLITIKY NEZAMĚSTNANOSTI .....	35
<b>3</b>	<b>METODIKA PRÁCE .....</b>	<b>38</b>
3.1	OBECNÉ METODY POUŽITÉ V PRÁCI .....	38
3.2	ANALÝZA ČASOVÝCH ŘAD .....	39
3.3	KVANTITATIVNÍ ŠETŘENÍ .....	42
3.4	KVALITATIVNÍ ŠETŘENÍ.....	45
<b>4</b>	<b>VLASTNÍ PRÁCE.....</b>	<b>47</b>
4.1	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO REGIONU – HLAVNÍHO MĚSTA PRAHY .....	47
4.1.1	<i>Struktura pracovního trhu .....</i>	<i>49</i>
4.1.2	<i>Věková struktura obyvatel.....</i>	<i>51</i>
4.2	VÝSLEDKY ANALÝZY DAT NEZAMĚSTNANOSTI.....	53
4.2.1	<i>Vývoj obecné míry nezaměstnanosti .....</i>	<i>53</i>
4.2.2	<i>Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst.....</i>	<i>56</i>
4.2.3	<i>Sezónní vývoj nezaměstnanosti .....</i>	<i>57</i>
4.2.4	<i>Struktura nezaměstnanosti.....</i>	<i>59</i>
4.3	VÝSLEDKY KVANTITATIVNÍHO ŠETŘENÍ STAVU NEZAMĚSTNANOSTI.....	62
4.3.1	<i>Vyhodnocení dotazníkových otázek.....</i>	<i>64</i>
4.3.2	<i>Ověření hypotéz.....</i>	<i>74</i>
4.4	VÝSLEDKY KVALITATIVNÍHO ŠETŘENÍ STAVU NEZAMĚSTNANOSTI.....	77
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>88</b>
<b>6</b>	<b>SOUHRN .....</b>	<b>92</b>
<b>7</b>	<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>94</b>
<b>8</b>	<b>PŘEHLED PRAMENŮ .....</b>	<b>95</b>
<b>9</b>	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK.....</b>	<b>106</b>
<b>10</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>107</b>

# 1 Úvod a cíl práce

## 1.1 Úvod

Tato diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti, které je ve společnosti všeobecně věnována velká pozornost. Nezaměstnanost je zkoumána z hlediska ekonomického, kdy představuje nevyužití části potencionální pracovní síly ekonomicky aktivních obyvatel. Tím dochází k nižší ekonomické výkonnosti státu, než jaké by bylo možné za daných podmínek dosáhnout.

Z hlediska sociálního představuje nezaměstnanost společenský problém. Může se jednat o stav, kdy určitá část osob v produktivním věku má i přes reálnou snahu potíže najít práci, nebo naopak určitá část osob v produktivním věku reálný zájem o nalezení práce nemá. Člověk, který přišel o zaměstnání, se potýká s řešením otázek, z čeho bude platit fixní měsíční výdaje a jak se vypořádá s neočekávanými výdaji. Pokud takovýto člověk žije v rodinném společenství a má další osoby, které jsou ochotny mu finančně vypomoci do doby, než najde práci, pak je to pro něj velká výhoda. Ztížené postavení mají osoby žijící samostatně, matky samoživitelky, zdravotně postižení a osoby s nižším stupněm vzdělání.

Díky omezeným příjmům dochází ke snižování životní úrovně obyvatel. To je doprovázeno nárůstem výskytu společensky nežádoucích jevů, jakými jsou rodinné hádky, zhoršování zdravotního stavu, akceptování nevýhodné půjčky, alkoholismus, gamblerství, kriminalita, chudoba, prostituce, drogová závislost atp. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk rovněž ztrácí své pracovní návyky a pro pracovní trh se stává neupotřebitelným. Některé skupiny obyvatel jsou postiženy nezaměstnaností bez ohledu na ochotu pracovat, např. z důvodu zdravotního stavu nebo věku.

Do oblasti veřejné správy spadá problematika výplaty sociálních dávek v případě nepříznivé ekonomické a sociální situace. Tato opatření mají zabránit propadu obyvatel do chudoby a dočasně překlenout tíživou životní situaci. S nezaměstnanými občany by bylo prospěšné dále pracovat z hlediska sociální politiky, např. s cílem pomoci jim nalézt vhodné pracovní uplatnění. Nezaměstnanost se dosud ve společnosti nepodařilo reálně odstranit, a to ani v době socialismu a centrálně plánované ekonomiky.

Nezaměstnanost ovlivňuje veřejnou správu jak na úrovni místní samosprávy, tak na úrovni státní správy. Místní samospráva má zájem na tom, aby se v daném regionu obyvatelům ekonomicky dařilo, měli zaměstnání a nestěhovali se za prací do jiných regionů. Ekonomicky silné obyvatelstvo s sebou přináší sociální stabilitu, rozvoj místního obchodu a služeb. Na úrovni státní správy se politici zejména před volbami předhánějí ve slibech, jak budou zvyšovat zaměstnanost a životní úroveň obyvatel, neboť spokojení občané představují



potencionální voliče pro strany, které tyto věci hojně slibují, později ovšem již méně často skutečně realizují.

Míra nezaměstnanosti je proměnlivá, a to jak v rámci jednotlivých krajů v České republice (dále jen „ČR“), tak i v rámci Evropské Unie (dále jen „EU“). V současné době patří ČR v rámci zemí EU mezi země s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Nízká míra nezaměstnanosti je v Praze, Středočeském kraji, Královéhradeckém kraji, Karlovarském kraji a Plzeňském kraji. Vyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána naopak v některých okresech v Ústeckém kraji a Moravskoslezském kraji.

Nízká míra nezaměstnanosti v ČR přispívá k růstu mezd, které vedou ke zvýšené spotřebě domácností. Toto je jedním z faktorů ovlivňujících růst hrubého domácího produktu (HDP). Je však dobré mít na paměti přísloví, které tvrdí, že: „*Žádný strom do nebe neroste.*“<sup>1</sup>. Případná hospodářská krize by mohla mít ještě vážnější důsledky, než tomu bylo v roce 2008. Růst mezd se projevuje v nákladech firem, což vede k růstu cen jejich výrobků a služeb, a tím i k růstu cenové hladiny. Růst nákladů může vést ke snížení konkurenceschopnosti českých firem. Nízká nezaměstnanost je problémem i pro samotné zaměstnavatele, neboť nemají na pracovním trhu k dispozici dostatek zaměstnanců, a tento fakt je omezuje v jejich dalším možném rozvoji. Na vývoj nezaměstnanosti i hospodářský růst v ČR má vliv mnoho různorodých faktorů. Odhadnout možný budoucí vývoj nezaměstnanosti je proto velmi obtížné.

## 1.2 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je rozebrat téma nezaměstnanosti a pomocí dílčích cílů analyzovat tento jev z různých pohledů. Hlavním cílem práce je na základě analýzy dat nezaměstnanosti a provedeného šetření formulovat konkrétní doporučení, která by mohla přispět k pozitivnímu ovlivnění nezaměstnanosti v České republice.

1. Prvním dílčím cílem je vymezení základních pojmů spojených s nezaměstnaností, jako je trh práce, nezaměstnanost a její typy, státní politika zaměstnanosti atd., na základě provedení literární rešerše odborné literatury zabývající se zkoumanou problematikou. Dále pak zvolení vhodných statistických metod i pro provedené šetření k analýze nezaměstnanosti a stanovení metodiky práce.
2. Druhým dílčím cílem je shromáždění dat ukazatelů, na základě kterých lze charakterizovat vybraný region a jeho strukturu.

---

<sup>1</sup> Havránek, B. et al. (1989) *Slovník spisovného jazyka českého* V. díl, R – S, s. 567

3. Třetím dílčím cílem je provedení analýzy vývoje nezaměstnanosti v hlavním městě Praze a jeho srovnání s vývojem nezaměstnanosti v ČR. K analýze jsou využita data získaná z veřejně přístupných zdrojů – integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a webových stránek Českého statistického úřadu.
4. Čtvrtým dílčím cílem je provedení analýzy vývoje počtu uchazečů o zaměstnání, sezónního vývoje nezaměstnanosti a struktury nezaměstnanosti.
5. Pátým dílčím cílem je provedení kvantitativního šetření dle vybraných faktorů, např. způsobu vyhledání práce, rychlosti hledání práce při její ztrátě či motivačních faktorů pro výběr práce.
6. Šestým dílčím cílem je srovnání výsledků z šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti“ provedeného Sociologickým ústavem Akademie věd ČR.
7. Sedmým dílčím cílem je provedení kvalitativního šetření s cílem zjistit příčiny nezaměstnanosti u lidí dlouhodobě evidovaných či neevidovaných na Úřadu práce.
8. Sedmým dílčím cílem je vyhodnocení výsledků z provedených analýz a šetření; následuje navržení možných doporučení pro snížení nezaměstnanosti.

Pro splnění některých výše uvedených dílčích cílů jsou stanoveny tyto výzkumné hypotézy:

- H1 Zda muži aktivněji a samostatněji hledají práci.
- H2 Zda muži jsou více ochotni změnit práci při nalezení výhodnější pracovní nabídky.
- H3 Zda muži jsou více zaměřeni na odměnu při hledání práce.
- H4 Zda muži preferují kariérní růst v práci.

## 2 Literární řešerše

V této kapitole jsou uvedeny některé výsledky studia literárních pramenů vztahujících se k řešené problematice. Nejdříve je charakterizován trh práce, následně popsána nezaměstnanost z různých pohledů. Dále je uvedena základní právní úprava týkající se řešené problematiky, v závěru práce je pak zmíněna státní správa a národní úroveň politiky nezaměstnanosti.

### 2.1 Pracovní trh

Práce je prostředek pro získání obživy mnoha lidí. Proto ji lze zařadit mezi důležité lidské potřeby a je rovněž upravena v řadě zákonů. Všeobecná deklarace lidských práv a svobod v čl. 23 odst. 1 uvádí, že „Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“<sup>2</sup>. Právo na práci je též zmíněno v čl. 26 Listiny základních práv a svobod.<sup>3</sup> Taktéž je zmíněno v první části zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.<sup>4</sup> Za účelem propojení nabídky s poptávkou po práci se vytvořil trh práce.

Trh lze obecně definovat jako místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. V dnešní době se již nemusí jednat o místo fyzické, ale může to být i místo virtuální. Práce je jedním ze základních výrobních faktorů, který je na trhu poptáván. Trh práce tak představuje místo, kde se setkává poptávka po práci ze strany firem, státních institucí a domácností, s nabídkou ze strany lidí nabízejících svoji práci<sup>5</sup>.

Cena práce daná mzdou nebo platem<sup>6</sup> je pak nástrojem, díky kterému dochází na trhu práce ke sladění poptávky a nabídky.<sup>7:8</sup> Mzda je cenou volného času, proto nabídka práce je závislá na výši mzdy.<sup>9</sup> Práce, jako výrobní faktor je úzce spojen s osobností člověka a vzhledem ke své nestandardnosti se u něho projevuje nerovnováha a nezaměstnanost.<sup>10</sup>

Každý musí sám rozhodnout, kolik (ze svého životního) času je ochoten obětovat práci. Jde tedy o volbu, při které spotřebitel rozhoduje o poměru volného času a užitku, který získá za služby a výrobky pořízené za mzdu.<sup>11</sup> Samlí<sup>12</sup> (2017) uvádí, že pokud velcí dodavatelé či

---

<sup>2</sup> Všeobecná deklarace lidských práv. s. 48, [online], dostupné z: [http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR\\_2015\\_11x11\\_CZ2.pdf](http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf), cit. 30.11.2018

<sup>3</sup> srov. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

<sup>4</sup> srov. zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>5</sup> Brčák, J. a Sekerka, B. (2010) *Makroekonomie*. s. 115

<sup>6</sup> srov. obecná ustanovení o odměňování za práci Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

<sup>7</sup> Jírová, H. (1999) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s. 19

<sup>8</sup> Petrosky-Nadeau, N. a Wasmer, E. (2017) *Labor, Credit, and Goods Markets*. s. 10

<sup>9</sup> Holman, R. (2011) *Ekonomie*. s. 121

<sup>10</sup> Buchtová, B. et al. (2002) *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 59

<sup>11</sup> Kaczor, P. (2013) *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. s. 158

<sup>12</sup> Samlí, A. C. (2017) *Who Stole Our Market Economy? : The Desperate Need For Socioeconomic Progress*. s. 140

obchodní řetězce platí zaměstnancům co nejnižší mzdu, jako to třeba dělá Walmart, pak to má dopad na spokojenost zaměstnanců a jejich vztahy se zákazníky.

Determinanty ovlivňující nabídku práce podle Jírové<sup>13</sup> (1999) jsou:

- *reálné mzdy,*
- *jmění (majetek),*
- *mimopracovní příjmy,*
- *míra ekonomické aktivity – tj. poměr mezi pracujícími a celkovým obyvatelstvem,*
- *demografický vývoj – počet a věková struktura obyvatelstva,*
- *úroková míra,*
- *společenská tradice.*

Determinanty ovlivňující poptávku po práci podle Jírové<sup>14</sup> (1999) jsou:

- *cena práce charakterizovaná mzdou,*
- *pracovní způsobilost obyvatelstva,*
- *poptávka po produkci vyráběné pomoci práce a cena této produkce,*
- *produktivita práce,*
- *ceny vstupů,*
- *očekávané budoucí tržby,*
- *disponibilní přebytečná pracovní síla.*

Agregovaná poptávka po práci je vymezena jako součet individuálních poptávek firem, státních institucí a domácností (tj. zaměstnavatelů) po pracovní síle. Nejdůležitějšími aktéry na trhu práce jsou zaměstnavatelé a pracovníci, přičemž stát zde může působit též jako regulátor trhu.<sup>15</sup> Stát v Listině základních práv a svobod zaručuje, že: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci i na uspokojivé pracovní podmínky.“<sup>16</sup> Rovnovážného stavu na trhu práce je dosaženo, pokud se agregovaná nabídka rovná agregované poptávce, tj. pokud pracovníci při určité reálné mzdě nabízejí tolik pracovních sil, kolik zaměstnavatelé pracovních sil chtějí najmout.<sup>17</sup>

S výše uvedeným závěrem však nelze plně souhlasit, neboť pracovní trh je tvořen velkým počtem segmentů. Na obou stranách působí velký počet subjektů, kdy zaměstnavatelé mají zájem co nejlevněji najmout pracovní sílu (cílem zaměstnavatelů je

---

<sup>13</sup> Jírová, H. (1999) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s. 22

<sup>14</sup> Jírová, H. (1999) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s. 22

<sup>15</sup> Gowland, D. (1995) *Makroekonomie*. s. 73

<sup>16</sup> srov. čl. 28 Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

<sup>17</sup> Kuchař, P. (2007) *Trh práce: sociální analýza*. s. 81

dosáhnout co největšího zisku), a naopak pracovníci se snaží prodat svoji práci co nejdražě (dosáhnout co nejvyšší odměny).

Nezřídkou mají zaměstnavatelé pocit, že své zaměstnance za odvedené pracovní výkony přeplácí či že jsou pro ně příliš nákladní, a mají snahu jim mzdu snižovat. Pracovníci se naopak domnívají, že by měli být za svoji práci lépe ohodnoceni a mají snahu žádat vyšší mzdu (a to i po uzavření pracovní smlouvy). Proto nemůže nikdy dojít k rovnovážnému stavu a trh práce neustále osciluje, přičemž se mění pouze velikost kolísání této oscilace. Rovněž je jednání aktérů na trhu práce ovlivněno individuálním rozhodováním, které nemusí být vždy racionální. Státem prováděná regulace trhu práce bývá ovlivňována jak ze strany zaměstnavatelů prostřednictvím lobbistů, tak i ze strany zaměstnanců prostřednictvím profesních organizací a odborů.

Uvedený názor o neustálé oscilaci trhu podporuje i tvrzení, že trh práce je ovlivňován výkonností ekonomiky, regionálními odlišnostmi, systémem vzdělávání, příjmovou situací, zdravotním stavem obyvatelstva, nástroji politiky zaměstnanosti a řadou dalších faktorů. Proto je na trhu práce dlouhodobá nerovnováha a nepružnost mezd.<sup>18</sup> Kromě poptávky a nabídky situaci na trhu práce ovlivňuje stát aplikovanou sociální politikou a politikou zaměstnanosti.<sup>19</sup> Rovněž např. prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce a jeho jednotlivých inspektorátů provádí kontroly, poradenskou, konzultační a osvětovou činnost.<sup>20</sup>

Pružnost trhu práce zejména v Evropě je značně ovlivňována legislativou, která omezuje možnost propouštění zaměstnanců, resp. tento proces značně prodražuje (např. díky odstupnému). Proto jsou zaměstnavatelé velmi opatrní v najímání zaměstnanců. To ovšem podporuje i rozvoj „černého“ trhu práce, kde mnohé předpisy nejsou dodržovány.

Sawyer<sup>21</sup> (2018) poukazuje na politický rámec eurozóny, který je dle jeho mínění vadný již od jejího založení. Důsledkem těchto chyb jsou intenzivnější krize, jež přivozují sebevražedná úsporná opatření. Sawyer dochází k závěru, že pokud nedojde k realizaci nápravných opatření (která sám navrhuje, avšak zároveň uznává, že budou obtížně přijímána), pak Evropa bude v budoucnosti čelit nízkému ekonomickému růstu, vysoké nezaměstnanosti a sociálnímu rozdělení.

Bougheas a Raymond<sup>22</sup> (2017) uvádějí, že i asymetrie vstupních nákladů v rámci globalizovaného trhu a velká liberalizace obchodu může vést k omezení férového obchodu a k růstu nezaměstnanosti.

---

<sup>18</sup> Sojka, M. a Konečný, B. (2006) *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. s. 84

<sup>19</sup> Pališková, M. (2014) *Trh práce v Evropské unii*. s. 53

<sup>20</sup> srov. zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

<sup>21</sup> srov. Sawyer, M., C. (2018) *Can the Euro Be Saved?* 138 s.

<sup>22</sup> Bougheas, S. a Riezman, R. (2017) *Product and Labor Market Entry Cost, Underemployment and International Trade*. s. 19 – 45

Specifickým problémem trhu práce je i nedostatečná struktura a kvalita pracovní síly. S tím, jak se mění používané technologie, dochází ke změnám v poptávce po kvalifikaci pracovníků. Školství však nedokáže dostatečně pružně reagovat na požadavky trhu práce – struktura vyučovaných oborů a počty přijímaných studentů bohužel často neodpovídají potřebám trhu práce.

Problémem školství je rigidita změn akreditace vyučovaných oborů a nesnadné získávání nových kvalifikovaných pracovníků za nabízené mzdy. Projevuje se i klesající úroveň absolventů škol, která je zapříčiněna rozšiřováním počtů přijímaných studentů a snižováním kvality přijímaných studentů.<sup>23</sup>

Některé specifické problémy, jež se vyskytují na trhu práce (usnadnění přístupu znevýhodněným skupinám osob jako jsou mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní, zdravotně handicapovaní, menšiny...), řeší politika zaměstnanosti.<sup>24</sup>

Jak je již zmíněno výše, trh práce není stejnorodý segment, ale skládá se z dílčích trhů. V literatuře se lze setkat s celou řadou dělení trhu práce. Některá možná dělení trhu práce, uváděná v literatuře jsou uvedena níže.

Podle teorie segmentace trhu práce existuje koncepce duální ekonomiky, která jej člení na<sup>25,26</sup>:

*centrální sektor* – je tvořen velkými podniky s dostatečným kapitálem a možností pružně reagovat na hospodářský vývoj a výkyvy trhu, proto nabízí velké množství pracovních míst,

*periferní sektor* – je tvořen ekonomicky slabšími firmami závislými na podnicích centrálního sektoru; je ohrožován druhotnou platební neschopností, proto nabízí omezené množství pracovních míst.

Podle teorie duálního trhu práce vycházející z koncepce duální ekonomiky se členění na<sup>27,28,29</sup>:

*primární trh* – nabízí lepší pracovní příležitosti, vyšší mzdy i prestiž a profesní růst, nižší riziko ztráty práce; je zde i relativně nízká fluktuace<sup>30</sup>,

*sekundární trh* – nabízí nestabilitu pracovních míst, nižší mzdy i prestiž a profesní růst; pracovníci mají nižší pracovní jistotu a musí o místo soupeřit s ostatními,

<sup>23</sup> Kaczor, P. (2013) *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. s. 121

<sup>24</sup> Novák, V. et al. (2016) *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. s. 118.

<sup>25</sup> srov. Kuchař, P. (2007) *Trh práce: sociální analýza*. s. 93

<sup>26</sup> Mareš, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 53 – 62

<sup>27</sup> srov. Mareš, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 53 – 62

<sup>28</sup> Jírová, H. (1999) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s. 12

<sup>29</sup> Mareš, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 53 – 62

<sup>30</sup> Nováková, J. (2002) *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce*. s. 43

*formální × neformální* – podle oficiality a regulace společenských institucí, kdy formální trh je kontrolován společenskými institucemi (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřady práce...), nebo je tento trh naopak mimo kontrolu a poskytuje nezdaněnou odměnu za práci (sousedská výpomoc, šedá ekonomika...),

*externí × interní* – podle přesunů zaměstnanců, zda se děje mezi podniky nebo v rámci podniku.

Podle sektorů národního hospodářství<sup>31</sup>:

*primární* – zemědělství, těžba,

*sekundární* – zpracování polotovarů,

*terciální* – služby.

Taktéž nelze zapomínat na skutečnost, že trh práce v ČR je součástí trhu práce v EU. Je tudíž ovlivňován celou řadou vnějších faktorů. Stiglitz<sup>32</sup> (2017) k tomu uvádí, že se například negativně projevil vliv Evropské centrální banky (dále jen „ECB“) na míru nezaměstnanosti v slabších ekonomikách států eurozóny. ECB nastavuje úrokové sazby v zájmu celé eurozóny, ale státy, které zůstávají pozadu, čelí vysoké míře nezaměstnanosti. Jak uvádí Křištič<sup>33</sup> et al. (2019), na základě analýzy nezaměstnanosti v zemích eurozóny za období 1995 Q1 až 2016 Q2 lze konstatovat, že eurozóna nefunguje jako optimální měnová oblast. Ekonomická integrace nepřinesla nižší míru nezaměstnanosti; objevuje se určitý stupeň hystereze, přestože výsledky podporují stochastickou konvergenci většiny zemí eurozóny.

### **Specifika trhu práce<sup>34</sup>**

Mimo již výše zmíněných specifík trhu práce se vyskytují též tyto:

*Profesní segmentace* – v různých oborech se zastupitelnost liší – v některých je zastupitelnost téměř absolutní, v jiných oborech je téměř nulová (např. chirurg nemůže být v nemocnici zastoupen uklízečkou).

*Regionální segmentace* – v různých regionech se poptávka i nabídka na trhu práce odlišuje, rovněž stupeň mobility je odlišný.

*Institucionalizace* – na trhu práce působí profesní svazy, které vstup na trh např. pomocí právní regulace omezují.

---

<sup>31</sup> Mareš, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 46

<sup>32</sup> Stiglitz, J. E. (2017) *Euro : Společná měna jako hrozba pro budoucnost Evropy*. s. 109

<sup>33</sup> Křištič, R. I. (2019) *Persistence and stochastic convergence of euro area unemployment rates*. s. 192 – 198

<sup>34</sup> Brčák, J. et al. (2013) *Mikroekonomie – teorie a praxe*. s. 67

*Rigidita mezd* – mzdy pružněji reagují na zvyšování ekonomických ukazatelů, než na jejich pokles. Dalším faktorem je smluvní povaha mezd.

*Diskriminace* – podmínky pro ni vznikají ještě dříve, než dojde ke kontaktu zaměstnance a zaměstnavatele, např. z důvodu pohlaví, rasy, věku.

## 2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je tržním jevem, kdy dochází k nerovnováze nabídky a poptávky na trhu práce.<sup>35</sup> Je to trvalý projev nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, a to ve smyslu převisu nabídky.<sup>36</sup> V literatuře lze najít celou řadu vysvětlení zdůvodňujících příčiny vzniku nezaměstnanosti. Například Holman (2010) vidí důvody v nedokonalosti trhu práce, která je způsobena nedostatečnými informacemi (asymetrií) na straně zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zaměstnanci nevědí o všech volných pracovních místech a zaměstnavatelé nevědí o všech lidech hledajících práci.<sup>37</sup>

Mezi nedokonalosti trhu práce lze řadit i zásahy státu, jako je stanovení minimální mzdy, regulace odchodu do důchodu, stanovení délky pracovní doby, podpora v nezaměstnanosti a další zákonná opatření.<sup>38</sup> Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje hospodářskou situaci státu, celospolečenské klima, taktéž i spokojenost a zdraví obyvatel.<sup>39</sup>

Studie Alessie<sup>40</sup> et al. (2019) prokázala, že u žen je vyšší riziko kardiovaskulárních chorob v důsledku nezaměstnanosti, než u mužů. Laliotis a Stavropoulou<sup>41</sup> (2018) uvádějí, že vztah mezi nezaměstnaností a úmrtností je nelineární a asymetrický, tj. že vliv na míru úmrtnosti se podstatně mění u velmi vysokých hodnot nezaměstnanosti. Oba jevy – nelinearita a asymetrie – jsou patrné především u skupiny obyvatel nad 65 let.

Za příčiny snížené ochoty lidí pracovat jsou též označovány systém sociálních dávek, daňová politika státu nebo minimální mzda. Sociální systém státu nemotivuje některé jedince k aktivnímu hledání práce, tito lidé naopak dávají přednost využívání sociální podpory. Jedná se většinou o jedince s nižší kvalifikací, kteří v případě nalezení práce

---

<sup>35</sup> Kuchař, P. (2007) *Trh práce: sociální analýza*. s. 87

<sup>36</sup> Kotýnková, M. a Němec, O. (2003) *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. s. 53

<sup>37</sup> Holman, R. (2010) *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. s. 251

<sup>38</sup> Palíšková, M. (2014) *Trh práce v Evropské unii*. s. 37

<sup>39</sup> Maruška, Z. (2012) *Nenechte si líbit nezaměstnanost! : Hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. s. 35

<sup>40</sup> Alessie, J. M. R. et al. (2019) *Economic Conditions at Birth and Cardiovascular Disease Risk in Adulthood: Evidence from Post-1950 Cohorts*. s. 77 – 78

<sup>41</sup> Laliotis, I. a Stavropoulou, C. (2018) *Crises and Mortality: Does the Level of Unemployment Matter?* s. 99 – 109



dostanou nízkou mzdu. Vysoké sociální dávky ve srovnání s nízkou mzdou pak demotivují tyto lidi v hledání zaměstnání. Často několik generací sociálně slabých rodin žije společně ze sociálních dávek. Jsou demotivováni od aktivního hledání práce, neboť je pro ně mnohem jednodušší a pohodlnější získat peníze bez práce.

Podle výsledků výzkumu Lachowské<sup>42</sup> et al. (2016), skutečnost, že nezaměstnaný aktivně hledá práci a je připraven nastoupit do zaměstnání, zlepšuje vyhlídky na získání práce zejména u pracovních pozic s nižším výdělkem. Důležitá je tedy aktivita při hledání práce ze strany nezaměstnané osoby a ochota do práce nejen nastoupit, ale v ní i vytrvat.

Výše uvedené tvrzení, že sociální systém může některé jedince demotivovat od aktivního hledání práce, potvrzují i empiricky ověřené výsledky Tsuyuhara<sup>43</sup> (2016), který zjistil, že zvýšení podpory v nezaměstnanosti snižuje dobu trvání pracovního poměru a zvyšuje míru nezaměstnanosti (resp. motivuje ochotu k ukončení pracovního poměru). Krueger a Mueller<sup>44</sup> (2010) uvádí, že dle jejich zjištění hledání zaměstnání nepřímo souvisí se štedrostí dávek v nezaměstnanosti v jednotlivých státech USA, přičemž intenzita hledání zaměstnání se zvyšuje před vyčerpáním dávek v nezaměstnanosti. Čas věnovaný hledání zaměstnání je u obou skupin (osob se zaplaceným pojištěním i bez zaplaceného pojištění pro případ nezaměstnanosti, tj. pobírajících i nepobírajících dávky v nezaměstnanosti) konstantní, bez ohledu na dobu trvání nezaměstnanosti.

Vysoká míra zdanění mezd snižuje ekonomickou aktivitu, proto jsou jedinci nuceni odcházet za prací do ciziny a firmy v rámci zachování konkurenceschopnosti přesouvají svoji výrobu do zemí s nižším zdaněním. Rovněž minimální mzda je regulací ceny práce, která se však přesouvá do ceny finálního výrobku. Tento fakt často také vede firmy k přemísťování výroby do takových částí světa, kde jsou nižší mzdové náklady. Často je přesun výroby spojen též s nižší právní regulací v oblasti pracovněprávních vztahů, s nároky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci atd. Aloj a Hoefele<sup>45</sup> (2019) na základě provedených analýz tvrdí, že vyšší flexibilita v procesu sjednávání mezd vede k vyšší domácí nezaměstnanosti. Firmy mohou snadněji propouštět stávající zaměstnance a najímat nové pracovníky ochotné pracovat za nižší odměnu.

Zajímavý názor uvádí Merkl a van Rens<sup>46</sup> (2019), kteří tvrdí, že firmy si vybírají nejen to, kolik, ale také, které pracovníky si najmou. Většina modelů trhu práce počítá s tím, že

---

<sup>42</sup> Lachowska, M. et al. (2016) *Effects of the Unemployment Insurance Work Test on Long-Term Employment Outcomes*. s. 246 – 265

<sup>43</sup> Tsuyuhara, K. (2016) *The Adverse Effect of Unemployment Insurance on Workers' On-the-Job Effort and Labor Market Outcomes*. p. 83 – 8

<sup>44</sup> Krueger, A. B. a Mueller, A. (2010) *Job search and unemployment insurance: New evidence from time use data*. s. 298 – 307

<sup>45</sup> Aloj, M. a Hoefele, A. (2019) *Wage stickiness, offshoring and unemployment*. s. 56 – 59

<sup>46</sup> Merkl, C. a van Rens, T. (2019) *Selective hiring and welfare analysis in labor market models*. s. 117 – 130

všichni pracovníci mají stejnou pravděpodobnost získat zaměstnání. Selektivní nábor však zásadně ovlivňuje šanci na nalezení zaměstnání. Rovněž náklady na sociální zabezpečení jsou mnohem vyšší, a to díky selektivnímu náboru, neboť riziko nezaměstnanosti je nerovnoměrně rozděleno mezi pracovníky. Uvedené závěry velmi trefně popisují realitu na trhu práce. Díky „falešné korektnosti“ se všichni aktéři pracovního trhu tváří tak, jako by byly na trhu práce zabezpečeny rovné podmínky pro všechny pracovníky. Lidská přirozenost a realita života je však zcela odlišná od teoretických předpisů.

Snahou každé ekonomiky je, aby nezaměstnanost byla co nejmenší, tj. aby docházelo k co největšímu využití pracovních zdrojů. Z ekonomického hlediska se obyvatelstvo dělí na ekonomicky neaktivní (děti, studenti, ženy na mateřské dovolené, penzisté...) a ekonomicky aktivní – tato skupina se dále dělí na zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaní obyvatelé jsou osoby starší 15-ti let, které vykonávají placené zaměstnání. Sem patří i osoby sebezaměstnané nebo osoby nepracující z důvodu nemoci. Rovněž i osoby na mateřské dovolené, které před jejím nástupem pracovaly, a profesionální příslušníci armád.<sup>47;48</sup>

### 2.2.1 Měření nezaměstnanosti

*Míra nezaměstnanosti* se obecně vyjadřuje jako podíl počtu nezaměstnaných osob k počtu ekonomicky aktivních osob v obyvatelstvu.

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100 \quad [\%] \quad (1)$$

kde:  $u$  – míra nezaměstnanosti [%]

$U$  – počet nezaměstnaných osob

$L$  – celkový počet ekonomicky aktivních osob

Výše uvedený ukazatel bývá často modifikován k výpočtu *specifické míry nezaměstnanosti*, např. dlouhodobé míry nezaměstnanosti – tj. podíl osob hledajících práci déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil; míry propuštěných z práce – podíl osob, které ztratily práci k celkovému počtu pracovních sil...

Sledovat lze i míru ztráty práce, která uvádí podíl osob, které práci ztratily. Míra nalezení práce naopak uvádí podíl osob, které práci našly. Obě míry pak spolu vytváří tzv. koloběh zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

---

<sup>47</sup> Pavelka, T. et al. (2011) *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. s. 73

<sup>48</sup> Wawrosz, P. et al. (2017) *Makroekonomie : Středně pokročilý kurz*. s. 200

V České republice se používají dva způsoby měření nezaměstnanosti. První způsob, kdy Český statistický úřad (dále jen „ČSÚ“) používá definici nezaměstnanosti dle Mezinárodní organizace práce (ILO) v Ženevě a metodických doporučení Eurostatu, podle níž se za nezaměstnané považují všechny osoby starší 15-ti let, které nevykonávají práci a splňují následující kritéria:<sup>49, 50</sup>

- osoba není v pracovním poměru nebo nevykonává samostatně výdělečnou činnost,
- je registrována na Úřadu práce nebo aktivně si práci hledá (prostřednictvím Úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelské práce; přímo v podnicích; využíváním inzerce; podnikáním kroků pro založení vlastní firmy; podáním žádosti o pracovní povolení a licence, nebo jiným způsobem),
- je připravena nastoupit do práce nejpozději do 14-ti dní.

Takto vykazovaná míra nezaměstnanosti je označována coby *obecná míra nezaměstnanosti*. K zjištění údajů je prováděno šetření u vybraného vzorku domácností „Výběrové šetření pracovních sil“ a na základě zjištěných výsledků se stanovuje míra nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti vychází z podílu počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle ve věkové skupině 15 – 64 let.

$$OMN = \frac{N}{EAO} \cdot 100 \quad [\%] \quad (2)$$

kde: OMN – obecná míra nezaměstnanosti [%]

N – počet nezaměstnaných osob podle směrnice ILO

EAO – ekonomicky aktivní osoby

Druhý způsob měření nezaměstnanosti, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále též „MPSV“) do konce roku 2012 používalo ukazatel nazvaný *„míra registrované nezaměstnanosti“*. Tento ukazatel byl používán především pro účely mezinárodního srovnávání.

$$MRN = \frac{DUZ}{PS} \cdot 100 \quad [\%] \quad (3)$$

kde: MRN – míra registrované nezaměstnanosti [%]

DUZ – dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce

PS – pracovní síla

<sup>49</sup> Jírová, H. (1999) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s. 12

<sup>50</sup> Český statistický úřad (2018) *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps), aktualizováno 03.08.2018, cit. 30.11.2018

Od počátku roku 2013 se používá ukazatel nazvaný „*podíl nezaměstnaných osob*“ vůči obyvatelstvu v produktivním věku 15 – 64 let.<sup>51</sup> Tento ukazatel vypočítává podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání (osob evidovaných na Úřadu práce) v produktivním věku 15 – 64 let v poměru vůči pracovní síle (všem osobám ze všech obyvatel ČR téhož věkového rozhraní, tj. součtu zaměstnaných z dat výběrového šetření pracovních sil a počtu zaměstnaných cizinců z evidence MPSV a nezaměstnaných) toto jsou dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce.

$$PNO = \frac{DUZ}{PO} \cdot 100 \quad [\%] \quad (4)$$

kde: PNO – podíl nezaměstnaných osob [%]

DUZ – dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ve věku 15 – 64 let

PO – počet obyvatel ve věku 15 – 64 let

Rozdíl mezi ukazateli spočívá v tom, že Úřady práce do výpočtu zahrnují pouze osoby, které jsou hlášeny coby uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce. Ukazatel Českého statistického úřadu naproti tomu do výpočtu zahrnuje i takové osoby, které nejsou hlášeny na Úřadu práce.<sup>52</sup>

V ekonomické teorii se ještě používá termín „*přirozená míra nezaměstnanosti*“, která odpovídá rovnovážnému stavu na trhu práce, při níž je inflace stabilní, přírodní zdroje jsou optimálně využity, je dosaženo rovnovážných mzdových sazeb a jsou zaměstnány všechny osoby, které chtějí pracovat.<sup>53</sup> Jedná se však spíše o teoretický stav, neboť pracovní trh je v neustálém pohybu. Tüzemen<sup>54</sup> (2019) na základě analýzy vývoje nezaměstnanosti v USA za období 1994 – 2017 došel k závěru, že přirozená míra nezaměstnanosti klesla na 4,5 %, tj. o 0,5 % a do roku 2020 ještě klesne o 0,1 %. S tímto závěrem nelze plně souhlasit, neboť příčinou jmenovaných změn mohou spíše být v modelu nezahrnuté endogenní a exogenní proměnné, jejichž vliv se v čase mění.

Obdobně tak spíše teoretický je termín „*plná zaměstnanost*“, který má vyjadřovat rovnovážný stav na trhu práce, kdy nabízené množství se rovná poptávanému množství práce. Jak již bylo zmíněno dříve, na trhu práce existuje asymetrie informací mezi subjekty

<sup>51</sup> Pozn.: Současně používaný ukazatel má rozdílnou míru pozorování, proto údaje do konce roku 2012 a od začátku roku 2013 jsou vzájemně neporovnatelné.

<sup>52</sup> Český statistický úřad (2018) *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107), aktualizováno 07.11.2012, cit. 30.11.2018

<sup>53</sup> Jurečka, V. et al. (2017) *Makroekonomie*. s. 157

<sup>54</sup> Tüzemen, D. (2019) *Job Polarization and the Natural Rate of Unemployment in the United States*. s. 97 – 100

nabízejícími práci a poptávajícími práci. Proto nikdy nejsou známy veškeré nabídky práce všem, kteří práci poptávají. Taktéž se projevují regionální rozdíly, omezená mobilita pracovních sil atd. Jak ovšem uvádí Brčák<sup>55</sup> et al. (2018), pro stav plné zaměstnanosti je důležité, aby v případě, že se zvýší cenová hladina, došlo k růstu reálné mzdy na původní úroveň. Jinak nabídka práce poklesne.

### 2.2.2 Typologie nezaměstnanosti

Typologie nezaměstnanosti byla vytvořena s cílem odlišit od sebe jednotlivé druhy nezaměstnanosti (situace na trhu práce) a rozlišit příčiny jejího vzniku i možnosti způsobu jejího řešení.

#### **Podle dobrovolnosti**

**Dobrovolná nezaměstnanost** – daná osoba dává přednost volnému času nebo jiným aktivitám před prací. Takovíto lidé mohou dostávat pracovní nabídky, ale nepřijímají je např. z důvodu nízké nabízené mzdy, která v porovnání se sociálními dávkami není pro ně dostatečně atraktivní ani motivující k tomu, aby pracovali. Důvodem mohou být i nevyhovující pracovní podmínky (pracovní, časové; dopravní dostupnost).<sup>56</sup> Dobrovolně nezaměstnané mohou být i osoby, které absolvovaly studium a před nástupem do práce si ještě chtějí užít volného času. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí především na výši poskytnuté podpory do státu, ze které nezaměstnaní žijí.<sup>57</sup>

**Nedobrovolná nezaměstnanost** – daná osoba je ochotna za nabízenou mzdu pracovat, avšak poptávka po práci je vyšší, než její nabídka.<sup>58</sup> Tato situace vzniká, pokud je na trhu přebytek pracovníků a firmy zvyšují požadavky na obsazení pracovních míst. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká u těch profesí, kde je obtížná rekvalifikace, nebo kde na trhu práce nejsou pro pracovníky alternativní pracovní příležitosti. Další příčinou je nepružná mzda (daná minimální mzdou) nebo kolektivní smlouvy, které neumožní v podnicích poklesy mzdy na rovnovážnou úroveň, ačkoliv se na trhu práce vyskytuje nezaměstnanost. Casares a Vázquez<sup>59</sup> (2018) dospěli při analýze trhu práce k závěru, že právě vyšší rigidita mezd a nižší elasticita odpracovaných hodin ve Španělsku patří mezi některé faktory mající vliv na horší výsledky ekonomiky oproti Německu.

---

<sup>55</sup> Brčák, J. et al. (2018) *Makroekonomie : Makroekonomický přehled*. s. 132

<sup>56</sup> Buchtová, B. et al. (2002) *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 63

<sup>57</sup> Jurečka, V. et al. (2017) *Makroekonomie*. s. 165

<sup>58</sup> Krebs, V. et al. (2010) *Sociální politika*. s. 290

<sup>59</sup> Casares, M. a Vázquez, J. (2018) *Why Are Labor Markets in Spain and Germany So Different?* s. 320 – 335

## Podle doby trvání<sup>60</sup>

**Krátkodobá nezaměstnanost** – doba jejího trvání je kratší než jeden rok.<sup>61</sup>

**Dlouhodobá nezaměstnanost** – doba jejího trvání bývá vymezena různým časovým obdobím, obvykle přesahuje jeden rok. Většinou vzniká jako nedobrovolná, ale s postupem času se u některých obyvatel může změnit v dobrovolnou. Pokud lidé ztratí naději na nalezení práce, může u nich dojít ke změně postoje k zaměstnání a raději jen využívají sociálních dávek. Při ztrátě pracovních návyků je pak malá ochota ze strany firem takové osoby zaměstnat. Příčinou pasivního přístupu může být vysoká podpora v nezaměstnanosti, dlouhotrvající hospodářská deprese nebo mzdová strnulost na pracovním trhu.<sup>62</sup> Podle výsledků analýz uskutečněných Bradley a Kügler<sup>63</sup> (2019), reforma trhu práce, kdy došlo ke snížení výše podpory v nezaměstnanosti, vedla v Německu ke snižování výše mezd. Přičemž nejvíce byli postiženi nezaměstnaností a poklesem mezd nekvalifikovaní pracovníci. Munyon<sup>64</sup> et al. (2019) uvádí, že doba nezaměstnanosti u dlouhodobě nezaměstnaných osob se zvyšuje s věkem a zakotvením v komunitě.

## Podle důvodů vzniku:<sup>65;66</sup>

**Frikční nezaměstnanost** (dočasná) – je považována za složku přirozené míry nezaměstnanosti; má krátkodobý charakter. Je ovlivněna pohybem lidí na trhu práce při dobrovolné změně zaměstnání, např. z výše již zmíněného důvodu asymetrie informací. Lidé dobrovolně opouští své zaměstnání z osobních či finančních důvodů a hledají si lepší práci. Proto jsou dočasně nezaměstnanými. Do této kategorie patří hledání práce absolventy po ukončení škol či ženami po ukončení mateřské dovolené. Dále pak hledání práce osobami stěhujícími se do jiného města a osobami propuštěnými z důvodu technologických nebo organizačních změn. Lze ji snížit lepší informovaností a vzděláváním.

**Strukturální nezaměstnanost** (systémová) – také ta je považována za složku přirozené míry nezaměstnanosti, má však dlouhodobější charakter z důvodu nutnosti rekvalifikace zaměstnanců. Příčinou jejího vzniku bývá rozvoj nebo úpadek některých odvětví na určitém

---

<sup>60</sup> Brčák, J. a Sekerka, B. (2010) *Makroekonomie*. s. 119

<sup>61</sup> Pozn.: V literatuře se lze setkat u různých autorů s rozdílně vymezenou dobou, potřebnou pro trvání krátkodobé nezaměstnanosti, např. do 6 měsíců, do 13 týdnů...

<sup>62</sup> Brožová, D. (2003) *Společenské souvislosti trhu práce*. s. 72 – 84

<sup>63</sup> Bradley, J. a Kügler, A. (2019) *Labor Market Reforms: An Evaluation of the Hartz Policies in Germany*. s. 108 – 135

<sup>64</sup> Munyon, P. T. et al. (2019) *(Dys)functional Attachments?: How Community Embeddedness Impacts Workers During and After Long-Term Unemployment*. s. 35 – 50

<sup>65</sup> Mareš, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 64 – 67

<sup>66</sup> Jírová, H. (1999) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s. 14 – 18

území a s tím související přebytek či nedostatek potřebně kvalifikovaných pracovních sil, neboť nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dullien<sup>67</sup> et al. (2018) ji definuje jako nezaměstnanost, jež vzniká v důsledku nesouladu dovedností lidí, jejich zkušeností, vzdělání nebo lokace, které neodpovídají potřebám zaměstnavatelů. Helísek<sup>68</sup> (2000) uvádí, že má velký vliv na regionální rozdíly v nezaměstnanosti. Václavíková<sup>69</sup> et al. (2009) zahrnuje do strukturální nezaměstnanosti také technologickou nezaměstnanost. Jiní autoři tyto dvě formy nezaměstnanosti naopak od sebe odlišují.

Podle Jurečky<sup>70</sup> et al. (2017) vzniká strukturální nezaměstnanost i v důsledku nedostatečné mobility pracovních sil, kdy lidé nejsou ochotni se stěhovat (nebo dojíždět) do jiných částí země za práci, čímž vznikají regionální rozdíly. S tímto však nelze plně souhlasit, neboť v případě stěhování má tato skutečnost dopad na sociální vazby ostatních členů rodiny, jež na rozhodnutí o stěhování mají také vliv. V místě s nabídkou práce bývají obvykle vyšší ceny nemovitostí a naopak v místě s nezaměstnaností jsou ceny nemovitostí nižší. I toto jsou náklady spojené s mobilitou pracovníků na trhu, které daná osoba bere v potaz při rozhodování, zda se jí vyplatí přestěhovat se za práci.

Výše uvedený názor potvrzuje i výzkum Yanga<sup>71</sup> (2019), který na základě provedených analýz zjistil, že lidé vlastníci dům jsou ochotni nastoupit do práce po ztrátě zaměstnání za nižší mzdu, na rozdíl od těch, kteří dům nevlastní. Tento negativní mzdový efekt je patrný zejména při poklesu realitního trhu nebo při negativním vývoji na trhu práce. Karahan a Rhee<sup>72</sup> (2019) odhadují, že bydlení (vlastnictví domu) se z 12 % podílí na nárůstu celkové nezaměstnanosti, neboť nutí nezaměstnané, aby si hledali práci v oblastech s nižší pravděpodobností nalezení pracovních pozic.

Ke stejným závěrům došel Guler a Taskin<sup>73</sup> (2018), kteří rovněž tvrdí, že majitelé domů jsou oproti lidem pronajímajícím si bydlení méně mobilní. Dále je méně pravděpodobné, že přijmou mimolokální pracovní nabídku a je u nich více pravděpodobné, že přijmou místní pracovní nabídku. Rovněž při zhoršení situace na lokálním trhu práce se zvyšuje pravděpodobnost, že majitelé domů zůstanou nezaměstnaní.

---

<sup>67</sup> Dullien, S. et al. (2018) *Macroeconomics in Context : A European Perspective*. s. 265

<sup>68</sup> Helísek, M. (2000) *Makroekonomie základní kurs*. s. 185

<sup>69</sup> Václavíková, A. et al. (2009) *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. s. 51

<sup>70</sup> Jurečka, V. et al. (2017) *Makroekonomie*. s. 159

<sup>71</sup> Yang, X. (2019) *The Effects of Home Ownership on Post-Unemployment Wages*. s. 1 – 17

<sup>72</sup> Karahan, F. a Rhee, S. (2019) *Geographic Reallocation and Unemployment During the Great Recession: The Role of the Housing Bust*. s. 47 – 69

<sup>73</sup> Guler, B. a Taskin, A. A. (2018) *Homeownership and Unemployment: The Effect of Market Size*. s. 191 – 209

Caliendo<sup>74</sup> et al (2017b) zkoumal v Německu problematiku vysokých regionálních rozdílů v nezaměstnanosti a nízkou geografickou mobilitu nezaměstnaných. S cílem snížení geografického nesouladu pracovníků je v rámci tamní aktivní politiky nezaměstnanosti nabízen příspěvek pokrývající náklady nezaměstnaných na přestěhování do jiného regionu za práci. Na základě výsledků výzkumu Caliendo zjistil, že pracovníci, kteří využívají příspěvku na úhradu nákladů spojených s přestěhováním do jiného regionu, dosahují vyšší mzdy a nacházejí více stabilní zaměstnání než osoby, které nevyužily příspěvku. Právě aktivní podpora ze strany státu, která snižuje náklady na přestěhování do jiného regionu, může být významným faktorem snižujícím meziregionální rozdíly v nezaměstnanosti.

**Cyklická nezaměstnanost** – je složkou nedobrovolné nezaměstnanosti a souvisí s tempem růstu ekonomiky, resp. hospodářským cyklem. Objevuje se v období hospodářské recese, kdy dochází k poklesu poptávky po zboží i službách – tím klesají tržby firem, jež začínají propouštět zaměstnance, a rovněž i klesá poptávka po pracovní síle. V období recese dochází k poklesu téměř ve všech odvětvích ekonomiky, proto mají lidé problém najít místo v jakémkoli odvětví ekonomiky. V období hospodářského růstu pak poptávka po pracovní síle narůstá.

Murtin a Robin<sup>75</sup> (2018) při zkoumání nezaměstnanosti v Austrálii, Francii, Německu, Japonsku, Portugalsku, Španělsku, Švédsku, Velké Británii a USA zjistili, že změnou hospodářského cyklu lze vysvětlit stejný podíl volatility nezaměstnanosti v jednotlivých zemích (mimo Japonska, Portugalska a USA). Hairault<sup>76</sup> et al. (2015) uvádí, že v USA je těsnější vztah mezi hospodářským cyklem a nezaměstnaností než ve Francii, kde je pracovní trh více chráněn pracovními smlouvami. Barnichon<sup>77</sup> (2012) upozorňuje, že při studiu cyklické nezaměstnanosti je nutné věnovat pozornost i vlivu fluktuace pracovních sil, která ji také ovlivňuje.

**Sezónní nezaměstnanost** – je složkou přirozené míry nezaměstnanosti. Příčiny jejího vzniku jsou spojovány s proměnlivostí poptávky po práci v sezónních odvětvích (v závislosti na ročním období a často i průběhu počasí) jako je stavebnictví, zemědělství, těžba a turistický ruch. Lidé přicházejí o práci mimo sezónu kvůli snížení poptávky.<sup>78</sup>

---

<sup>74</sup> Caliendo, M. et al. (2017b) *The Return to Labor Market Mobility: An Evaluation of Relocation Assistance for the Unemployed*. s. 136 – 151

<sup>75</sup> Murtin, F. a Robin, J. M. (2018) *Labor Market Reforms and Unemployment Dynamics*. s. 3 – 19

<sup>76</sup> Hairault, J. O. et al. (2015) *The Cyclicalities of the Separation and Job Finding Rates in France*. s. 60 – 84

<sup>77</sup> Barnichon, R. (2012) *Vacancy Posting, Job Separation and Unemployment Fluctuations*. s. 315 – 330

<sup>78</sup> Brčák, J. a Sekerka, B. (2010) *Makroekonomie*. s. 102



**Skrytá nezaměstnanost** – jde o stav, kdy osoba nemá placené pracovní místo, není registrována na Úřadu práce coby nezaměstnaná, avšak sama práci nehledá. Většinou jde o mladé ženy, ženy v domácnosti, mladistvé a osoby žijící z renty nebo nelegálních příjmů. Tyto osoby si hledají zaměstnání přes neformální sítě nebo přímo u zaměstnavatele, anebo naopak na hledání práce rezignovaly.

**Job reduction** – tento typ nezaměstnanosti bývá někdy uváděn samostatně, jindy je v literatuře podřazován pod jiné typy, např. technologickou („job reduction due to technology“). Tato nezaměstnanost je vyvolána hospodářskými opatřeními, jako je snížení investic, restrukturalizace průmyslového sektoru nebo podniků. Je ovlivněna s novými technologiemi a s nimi spojenými novými činnostmi, kdy poptávka na trhu práce roste po nových a klesá po starých činnostech.<sup>79</sup> Tento jev může být provázen i předčasným odchodem pracovníků před dosažením důchodového věku do důchodu.<sup>80</sup> Neroste tak statisticky počet nezaměstnaných osob, ale dochází ke skrytému nevyužití pracovní síly a státu vzrůstají výdaje v sociální oblasti.

Li<sup>81</sup> et al. (2016) zjistil v Holandsku, že zrušení možnosti předčasného odchodu do důchodu pro ročníky narozené po 1. 1. 1950 a snížení budoucích důchodů o 16 tis. EUR, zavedené při důchodové reformě, vedlo ke snížení míry přechodu na samostatně výdělečnou činnost o 38 %. Z uvedeného lze usuzovat, že lidé odcházející do předčasného důchodu se snaží více podnikat (vzít na sebe riziko podnikání) v rámci samostatně výdělečné činnosti, pokud se ovšem cítí být sociálně zajištěni.

**Neúplná nezaměstnanost** – je stav, kdy pracovník je nucen přijmout místo, které neodpovídá jeho kvalifikaci; často se tak děje z důvodu zkráceného pracovního úvazku nebo sdíleného pracovního místa. Toto je jeden z prostředků, jak zabránit masové nezaměstnanosti.<sup>82</sup>

**Nepravá nezaměstnanost** – je stav, kdy je osoba registrovaná jako nezaměstnaná, využívá podporu v nezaměstnanosti, ale práci ve skutečnosti nehledá nebo ji odmítá. Tato osoba se snaží maximálně využít nároku na podporu v nezaměstnanosti. Důvodem k tomu může být i to, že tato osoba nemá zájem zvyšovat svoje příjmy z důvodu exekucí či alimentární povinnosti; z tohoto důvodu také často pracuje nelegálně.<sup>83</sup>

---

<sup>79</sup> Gall, G. (2017) *Employment Relations in Financial Services : An Exploration of the Employee Experience After the Financial Crash*. s. 180 – 184

<sup>80</sup> Krebs, V. et al. (2010) *Sociální politika*. s. 293

<sup>81</sup> Li, Y. et al. (2016) *The Role of Wealth in the Start-up Decision of New Self-employed: Evidence from a Pension Policy Reform*. s. 280 – 290

<sup>82</sup> Mareš, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 67

<sup>83</sup> Mareš, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 67

**Technologická nezaměstnanost** – vzniká, pokud technologický pokrok vede k poklesu poptávky po práci. Je popisována jako stav (společenská změna), kdy nezaměstnanost vzniká v důsledku ztráty práce, která je nahrazena roboty (nikoliv stroji). Měla by zasahovat nejen dělnické profese, jako tomu bylo v 19. století, ale i odborné profese.<sup>84</sup>

Soukup<sup>85</sup> et al. (2018) rozděluje technologický pokrok na zpředmětněný (projevuje se v kvalitě strojů a zařízení) a na nezpředmětněný (projevuje se v efektivnější organizaci výroby či lepších metodách výroby). Hesková<sup>86</sup> et al (2018) tento druh nezaměstnanosti identifikuje nejen v nastupujícím Industry 4.0<sup>87</sup>, ale i v Marketingu 4.2, který povede k sofistikovanějším způsobům prodeje omezujícím využití klasických prodejních postupů, a tím i ke snížení potřeby lidské práce.

**Profesní nezaměstnanost** – ukazuje nezaměstnanost u jednotlivých profesí.

**Regionální nezaměstnanost** – sleduje nezaměstnanost podle jednotlivých regionů.<sup>88</sup>

### 2.2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost s sebou přináší řadu negativních důsledků. Mezi nejvíce zkoumané patří důsledky ekonomické a sociální. Je to dáno patrně tím, že mají často znatelný dopad na veřejné rozpočty. Nezaměstnanost je do určité míry považována za pozitivní faktor, který zabraňuje strnulosti ekonomiky a napomáhá jejím strukturálním změnám. Od určité úrovně se však stává jevem negativním. Davis a von Wachtre<sup>89</sup> (2011) na základě dlouhodobého pozorování uvádějí, že masové propouštění v době recese má negativní důsledky na výdělkovou stabilitu, spotřebu domácností, zdraví, úmrtnost, možnosti vzdělávání dětí a subjektivní pocit spokojenosti.

---

<sup>84</sup> Lipovská, H. (2018) *Kdo chce naše peníze? Ekonomie bez politické korektnosti*. s. 168 – 176

<sup>85</sup> Soukup, J. et al. (2018) *Makroekonomie*. s. 413 – 414

<sup>86</sup> Hesková, M. et al. (2018) *Trh práce v podmínkách Evropské unie*. s. 21 – 52

<sup>87</sup> Pozn.: Místo termínu „Industry 4.0“ je v české literatuře více používán termín „Průmysl 4.0“. Průmysl 4.0 zohledňuje digitalizaci výroby jako 4. průmyslovou revoluci. V současnosti se však objevují i koncepty Průmyslu 4.1, 4.2, dokonce i 5.0, kde je charakteristické, že při výrobě vzájemně kooperují roboti, využívají se umělé inteligence. Koncept Společnosti 4.0 zahrnuje internet věcí, internet myšlení, chytré mobilní aplikace, chytré výrobky, chytrá pracoviště, chytré domy, chytrá města... Proto se objevuje i koncept Marketingu 5.2, který mimo nasazení nových marketingových nástrojů a typů marketingových mixů či marketingových postupů, se v praxi též zaměřuje na měření spokojenosti zákazníků pomocí indexů spokojenosti, indexů štěstí... Využívá i poznatků biochemie (dopamin, serotonin...), které limitují lidskou spokojenost, motivaci, kupní chování, ale i poznatky neurověd (podprahové vizuální stimuly) i poznatky hodnotového inženýrství.

<sup>88</sup> Samuelson, P., A. a Nordhaus, W. (2013) *Ekonomie*. s. 359

<sup>89</sup> Davis, J. S. a von Wachtre, T. (2011) *Recesion and the Costs of Job Loss*. s. 625 – 678

## **Ekonomické důsledky**

Nezaměstnanost znamená neúplné využití výrobního faktoru práce. V důsledku toho není dosahováno úrovně hrubého domácího produktu, které by mohlo být dosaženo při plném využití výrobních faktorů. Rostou výdaje státu spojené s vyplácením podpory v nezaměstnanosti, sociálních dávek, rekvalifikačních kurzů atp. Klesají příjmy z odvodů na zdravotní a sociální pojištění, daně z příjmu atd. Nezaměstnaní mají nižší příjmy, tím i nižší kupní sílu, proto omezují svoje výdaje. To snižuje obrat obchodníků a poptávku po výrobcích. Dochází ke snížení zisku a tudíž i daňových příjmů (např. daň z přidané hodnoty). Ztráta zaměstnání často dopadá na celou rodinu, neboť na tento příjem může být odkázáno více osob.

## **Sociální důsledky**

Nezaměstnanost způsobuje snížení příjmu jedinců. Pokud tato situace trvá delší dobu, může dojít k poklesu sociálního statutu nebo dokonce až k sociálnímu vyloučení. Mladí lidé se se ztrátou zaměstnání vyrovnávají lépe. Pro starší jedince je tato situace náročnější, neboť se musí vyrovnat se změnou sociálního statutu a někdy i s pocitem ponížení.<sup>90</sup>

Za základ sociální exkluze lze považovat především vyloučení z placené práce, které je často důsledkem nedostatku základních kvalifikačních předpokladů. Příjmová chudoba a s ní spojené riziko sociální exkluze jsou přímo spojeny s nezaměstnaností. Nezaměstnanost je v ČR nejrizikovějším faktorem pro vznik sociální exkluze – vyšším, než je tomu v jiných zemích EU.<sup>91</sup>

Podle výsledků provedeného sociologického šetření sociální vyloučení hrozí osobám nejenom v době dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti, ale také často v případech dočasné nezaměstnanosti u nízkopříjmových povolání nebo nekvalifikované práce.<sup>92</sup> Při dlouhodobé nezaměstnanosti se jedinci postupně izolují od společnosti, ztrácí motivaci a pracovní návyky. Ztráta zaměstnání přináší snižování nejen životní úrovně, ale i pocit beznaděje, snížení sebevědomí a sebeúcty.<sup>93</sup> Systém sociálních dávek a výše minimální mzdy demotivují některé skupiny obyvatel od hledání placeného zaměstnání. Jako další důsledky jsou uváděny zhoršené vztahy v rodině, alkoholismus, drogová závislost, prostituce, kriminalita, konzumace léků, pokusy o sebevraždu atd.

---

<sup>90</sup> Kodýmová, P. a Kolářková, J. (2010) *Sociální práce s nezaměstnanými*. s. 304

<sup>91</sup> Mareš, P. (2006) *Faktory sociálního vyloučení*. s. 19

<sup>92</sup> Sirovátka, T. a Mareš, P. (2006) *Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí*. s. 627

<sup>93</sup> Buchtová, B. et al. (2013) *Nezaměstnanost*. s. 115

Lepage-Saucier<sup>94</sup> 2016 zkoumal vliv trhu práce na spotřebu domácností. U dočasně propuštěných lidí, kterým nebylo oznámeno datum možného návratu do práce, došlo k poklesu výdajů na potraviny o 15,2 %. U lidí dočasně propuštěných s oznámeným datem návratu do práce došlo k poklesu výdajů na potraviny o 13 %. U lidí, u kterých došlo k dočasnému nedobrovolnému snížení počtu odpracovaných hodin, nedošlo ke změně výdajů na stravu. Z uvedeného je patrné, jak zásadní vliv na výdaje domácností má ztráta zaměstnání.

Naopak pozitivně se zde projevuje vliv sociálních sítí. Bramoullé a Saint-Paul<sup>95</sup> (2010) při svém výzkumu dospěli ke zjištění, že vzájemné sociální kontakty mezi nezaměstnanými snižují délku trvání nezaměstnanosti. Tento závěr je pochopitelný, neboť lidé s dobrými sociálními a komunikačními schopnostmi se dokáží lépe „prodat“ na trhu práce.

Battu<sup>96</sup> et al. (2011) ovšem zjistil, že ačkoliv sociální sítě jsou oblíbenou metodou hledání zaměstnání, ve Velké Británii u různých etnických skupin (které se identifikují jako nebritské nebo cizinci) se tato metoda neukazuje jako nejúčinnější, ať již z hlediska hledání nebo získání zaměstnání.

Hällsten<sup>97</sup> et al. (2017) se zabýval vlivem sociálního kapitálu na devatenáctileté jedince, původem Švédy, Iráčany a Jugoslávce, žijící ve Švédsku. U Švédů a Jugoslávců mají přátelské sítě kontaktů vliv na získání zaměstnání, u Iráčanů nikoliv. U všech skupin pak pracovní kontakty mají pozitivní vliv na získání zaměstnání.

### 2.3 Rizikové skupiny na pracovním trhu

Nezaměstnanost se vyskytuje napříč celou společností. Největší dopad však má na tzv. rizikové skupiny. U těchto skupin vlivem věku, pohlaví, vzdělání, zdravotního stavu či příslušnosti k etnické menšině je riziko nezaměstnanosti vyšší. Vyšší riziko ztráty práce nebo dlouhodobější nezaměstnanosti vykazují v ČR především mladí lidé bez praxe, ženy s malými dětmi, starší lidé, zdravotně postižení lidé, osoby nekvalifikované nebo s nízkým stupněm vzdělání, romské etnikum a imigranti.<sup>98</sup> Rovněž Heijdra<sup>99</sup> (2017) uvádí, že nezaměstnanost se značně liší mezi věkovými skupinami, povoláními, regiony, rasou a pohlavími. U žen je nezaměstnanost vyšší, než u mužů. U mladých je vyšší než u starých.

---

<sup>94</sup> Lepage-Saucier, N. (2016) *The Consumption Response to Temporary Layoffs and Hours Losses*. s 177 – 193

<sup>95</sup> Bramoullé, Y a Saint-Paul, G. (2010) *Social networks and labor market transitions*. s. 188 – 195

<sup>96</sup> Battu, H. et al. (2011) *Job Contact Networks and the Ethnic Minorities*. s. 48 – 56

<sup>97</sup> Hällsten, M. et al. (2017) *Social Capital, Friendship networks, and Youth Unemployment*. s. 234 – 250

<sup>98</sup> Buchtová, B. et al. (2002) *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 96

<sup>99</sup> Heijdra, B. J. (2017) *Foundations of Modern Macroeconomics*. s. 230

Ale i u těchto skupin se nezaměstnanost liší v závislosti na vzdělání, tj. čím vyšší dosažené vzdělání, tím je jejich nezaměstnanost nižší.

Caliendo a Künn<sup>100</sup> (2011) zjistili, že program počáteční podpory nezaměstnaných při jejich přechodu na samostatně výdělečnou činnost se ukázal jako efektivní i po pěti letech od zahájení této činnosti jak z hlediska příjmů, tak z hlediska spokojenosti takto podpořených osob. Caliendo a Künn taktéž uvádějí, že tento program se jevil jako nejvíce efektivní u znevýhodněných skupin na trhu práce.

## **Mladí lidé**

Do této kategorie spadají zejména absolventi středních a vysokých škol, kteří hledají první zaměstnání. Ačkoliv řada z nich již při studiu získává pracovní zkušenosti prostřednictvím brigád nebo částečných pracovních úvazků, bývá často takovéto zaměstnání vykonáváno mimo obor jejich studia. Po absolvování studia pak bývá největší překážkou absolventů při získávání zaměstnání právě nedostatečná praxe v oboru, ve kterém chtějí pracovat.

Jak uvádí Sirovátka a Mareš (2003), pokud student po ukončení školy delší dobu nepracuje, nezíská pracovní návyky; dále hrozí, že bude závislý na svých rodičích a nebude schopen se osamostatnit.<sup>101</sup> Podle Buchtové et al. (2002) jsou ještě více ohroženi mladí lidé, jejichž rodiče jsou dlouhodobě nebo často nezaměstnaní, neboť z rodinného prostředí nezískají běžné pracovní návyky.<sup>102</sup> Problémem též bývá, že absolventi škol mají nereálné představy o svém finančním ohodnocení a odmítají pak přijmout pracovní místo, které není ohodnoceno dle jejich představ.<sup>103</sup>

Vliv na míru nezaměstnanosti u mladých lidí má další řada faktorů. Dunschová<sup>104</sup> (2015) srovnávala míru nezaměstnanosti u mladých lidí v Polsku a Německu. Došla k závěru, že na míru nezaměstnanosti mladých má vliv nejen míra růstu HDP, ale i pomoc při hledání zaměstnání ze strany státu a strukturální reformy ve vzdělávání.

Podle Gontkovičové<sup>105</sup> et al. (2015) nezaměstnanost mladých představuje ztrátu potencionálních omezených zdrojů a zpomaluje dlouhodobý růstový potenciál ekonomiky. Na základě analýzy zaměstnání u mladých lidí v EU dospěla k závěru, že mladí lidé často nevykonávají práci odpovídající jejich kvalifikaci. Toto zjištění však nemusí znamenat

---

<sup>100</sup> Caliendo, M. a Künn, S. (2011) *Start-Up Subsidies for the Unemployed: Long-Term Evidence and Effect Heterogeneity*. s. 311 – 331

<sup>101</sup> Sirovátka, T. a Mareš, P. (2003) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. s. 77

<sup>102</sup> Buchtová, B. et al. (2002) *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 98

<sup>103</sup> Sirovátka, T. a Mareš, P. (2003) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. s. 77

<sup>104</sup> Dunsch, S. (2015) *Okun's Law and Youth Unemployment in Germany and Poland*. 24 s.

<sup>105</sup> Gontkovičová, B. et al. (2015) *Youth Unemployment – Current Trend in the Labour Market?* s. 1680 – 1685

zásadní problém. Mnoho lidí vystuduje obor, který nemusí plně odpovídat jejich zájmům. V rámci studia získají dovednosti, které mohou uplatňovat i v jiných oborech. V současné době též vystudování určitého oboru neznamena, že absolvent bude v daném oboru celý život pracovat. Naopak je nutná jistá míra pružnosti a adaptability, kdy si lidé musí v průběhu celého života doplňovat své znalosti o nové poznatky, dovednosti a sledovat technický pokrok.

## **Ženy**

Častou obavou zaměstnavatelů při zaměstnávání mladých žen bývá očekávání, že po získání pracovních zkušeností odejdou na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel je pak nucen hledat po dobu mateřské dovolené za ně náhradu a mnohé z nich se již na původní místo nevrátí. Do této kategorie spadají i ženy pečující o malé děti (zejména matky samoživitelky nebo rodiny bez možnosti pomoci ze strany prarodičů), neboť mají vyšší podíl nepřítomnosti v práci, čímž zaměstnavatelům narušují plynulost pracovního procesu. Podle Buchtové et al. (2002) by řešením mohla být práce na zkrácený pracovní úvazek nebo zavedení pružné pracovní doby. Toto řešení však není možné použít u všech typů zaměstnání.<sup>106</sup>

## **Starší lidé**

Osoby patřící do této kategorie velmi těžce nesou ztrátu zaměstnání, neboť ztrácejí sociální jistotu a sebedůvěru. Důvodem nižšího zájmu o starší osoby ze strany zaměstnavatelů bývá často jejich klesající fyzická výkonnost, nižší ochota učit se nové věci a nezřídka i jejich zdravotní problémy. Díky praxi mají vyšší nároky na platové zařazení, dlouhodobá praxe na jednom místě však může vést k získání omezených zkušeností nebo špatných návyků a tyto osoby mohou být i méně flexibilní.<sup>107</sup> Též se uvádí, že se hůře a pomaleji učí novým věcem, proto zapracování staršího člověka bývá složitější a pomalejší.<sup>108</sup> Tudíž je velmi obtížné pro ně najít nové zaměstnání. S tímto tvrzením opět nelze bezvýhradně souhlasit – vždy totiž záleží na povaze daného člověka. Je řada starších lidí, kteří se dokáží velmi rychle adaptovat na změněné podmínky. Tyto osoby většinou problém s nalezením práce nemají.

---

<sup>106</sup> Buchtová, B. et al. (2002) *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 101

<sup>107</sup> Sirovátka, T. a Mareš, P. (2003) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. s. 78

<sup>108</sup> Buchtová, B. et al. (2002) *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 98

## Osoby se zdravotním postižením

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v § 67 definuje osoby se zdravotním postižením, osoby zdravotně znevýhodněné a dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav.<sup>109</sup> Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění v § 39 odst. 1 vymezuje invaliditu takto: „*Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.*“<sup>110</sup> Tento zákon v odstavci 2 vymezuje stupně invalidity, v odstavci 4 pak vymezuje faktory, které se berou v úvahu při určení poklesu pracovní schopnosti. V odstavci 5 ve vztahu ke zdravotnímu postižení je uvedeno, že „*pro účely posouzení poklesu pracovní schopnosti považuje soubor všech funkčních poruch, které s ním souvisejí.*“<sup>111</sup>

Osoby se zdravotním či mentálním postižením je velmi obtížné zaměstnat, neboť o ně nemají zaměstnavatelé zájem z důvodu nižší pracovní výkonnosti a jejich specifických potřeb. I přes stanovený podíl osob se zdravotním postižením, které mají být ve firmě zaměstnány, se mnoho firem se z této povinnosti raději „vyplatí“ odvodem do státního rozpočtu. Velmi často však ani veřejná správa neplní povinnost zaměstnávat povinný podíl osob se zdravotním postižením či, odebrat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na chráněných pracovních místech.

Problém s uplatněním na trhu práce mají i osoby s řadou specifických poruch. Například Wehman<sup>112</sup> et al. (2016) se věnoval problematice zaměstnávání autistických osob a snažil se navrhnout možná nápravná opatření. Rovněž Nord<sup>113</sup> et al. (2016) potvrzuje, že u těchto osob v produktivním věku (18 – 65 let) je velký problém s jejich pracovním uplatněním v rámci kolektivu. Výsledky provedené analýzy ukazují, že pouze 18,2 % osob s duševním postižením bylo zapojeno do práce v komunitě.

## Způsoby motivace ze strany státu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

**Pracovní rehabilitace** – je činnost zaměřená na získání a udržení zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Zahrnuje jak poradenskou činnost, tak i teoretickou a praktickou přípravu pro výkon zaměstnání.<sup>114</sup>

<sup>109</sup> srov. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>110</sup> srov. Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

<sup>111</sup> srov. Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

<sup>112</sup> Wehman, P. et al. (2016) *Employment for Adults with Autism Spectrum Disorders: A Retrospective Review of a Customized Employment Approach.* s. 61 – 72

<sup>113</sup> Nord, D. K. et al. (2016) *Employment in the Community for People with and without Autism: A Comparative Analysis.* s. 11 – 16

<sup>114</sup> srov. § 69 a násl. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

**Příprava k práci** – spočívá v zapracovávání zdravotně postižené osoby na vhodné pracovní místo tak, aby tato osoba získala zkušenosti, znalosti, návyky a dovednosti pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava na práci může trvat nejdéle po dobu 24 měsíců.<sup>115</sup>

**Chráněné pracovní místo** – je místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, na které poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek.<sup>116</sup> Zaměstnavatel může rovněž čerpat **příspěvek na úhradu provozních nákladů** vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.<sup>117</sup>

**Chráněný trh práce** – je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají z celkového počtu zaměstnanců více než 50 % se zdravotním postižením, kterým může být poskytnut příspěvek ve výši 75 % skutečně vynaložených prostředků platu nebo mzdy zaměstnance, jenž je osobou se zdravotním postižením.<sup>118</sup>

**Sleva na dani** – podle zákona o daních z příjmů může poplatník uvedený v § 2 a 17 získat slevu na dani ve výši 60 000,- Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a ve výši 18 000,- Kč za každého zaměstnance s lehčím zdravotním postižením.<sup>119</sup>

### **Osoby nekvalifikované nebo s nízkým stupněm vzdělání**

Do této kategorie patří osoby se základním vzděláním, s problematickým chováním (nepřizpůsobivé osoby, osoby propuštěné z výkonu trestu), které mají špatné pracovní návyky. K provádění řady odborných činností je nutné, aby pracovník měl požadovanou kvalifikaci v oboru.

Jak uvádí Sirovátka a Mareš (2003), termín „nekvalifikovaní uchazeči o práci“ v sobě zahrnuje především osoby s nízkou kvalifikací s nedostatečnými zkušenostmi. Jak ukazuje praxe, podíl i počet těchto uchazečů o zaměstnání klesá se zvyšujícím se věkem. Tito lidé často spoléhají na vnější pomoc, jsou neschopní řešit osobní problémy, mají nereálné požadavky na mzdu i na trh práce. Tyto osoby pak často dávají přednost sociálním dávkám před uplatněním na trhu práce, a to díky špatně nastavenému sociálnímu systému.<sup>120</sup>

<sup>115</sup> srov. § 72 a násl. zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>116</sup> srov. § 75 a násl. zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>117</sup> srov. § 76 a násl. zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>118</sup> srov. § 78 a násl. zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>119</sup> srov. § 35 a násl. zákon č. 586/1998 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>120</sup> Sirovátka, T. a Mareš, P. (2003) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. s. 79



Místa vhodná pro osoby bez kvalifikace nebo s nízkým stupněm vzdělání bývají ohodnocena nízkou mzdou. Proto řada osob dává přednost příjmu podpory v nezaměstnanosti před vykonáváním práce. Situaci zhoršují i osoby přicházející ze zahraničí, které jsou ochotny vykonávat nekvalifikovanou práci za nízkou mzdu. Firmy zneužívají ochoty cizinců pracovat za minimální odměnu, nedodržují pracovní dobu a zaměstnance přetěžují.<sup>121</sup> Tento problém se vyskytuje dlouhodobě ve všech vyspělých zemích.<sup>122</sup>

### **Etnické skupiny**

Problémem etnických skupin je odlišnost od většinové populace a často i komunikační bariéra. Hlavní skupinu představuje romská populace. Důvodem nezájmu zaměstnavatelů je obava z nespolehlivosti, kriminality, nízké vzdělanosti a nízkého pracovního nasazení.

Romové nevěnují odpovídající pozornost hodnotě vzdělání. Vzdělávací proces ukončují po základní škole (tu však často ani nedokončí), což snižuje jejich uplatnitelnost na trhu práce. Nemají vysoké nároky na životní standard ani snahu o změnu životního stylu. Velice často spoléhají na to, že se o ně stát postará.<sup>123</sup>

## **2.4 Státní politika zaměstnanosti**

Ze strany státu existuje snaha o regulaci trhu práce prostřednictvím zásahů, s cílem snížit vysokou nezaměstnanost a zmírnit její nepříznivý dopad na jedince. Stát zasahuje do tržních sil s cílem zmírnit oscilaci trhu a omezit míru nedobrovolné nezaměstnanosti.

Hodnocení nástrojů politiky nezaměstnanosti je věnována pozornost i ze strany výzkumníků v mnoha státech. Leight<sup>124</sup> (1990) při analýzách německého trhu práce dospěl k závěru, že pomoc při hledání práce pozitivně ovlivňuje výsledky úspěšnosti při získání zaměstnání. Pomoc by měla být jádrem veškerých služeb. Co se týče ostatních služeb, jako je vzdělávání nebo zaškolování na pracovišti, uvádí Leight, že výsledky těchto programů nejsou zcela přesvědčivé. Proto doporučuje věnovat těmto oblastem pozornost při dalším výzkumu. Cahuc a Le Barbanchu<sup>125</sup> (2010) upozorňují na skutečnost, že pro vyhodnocení úspěšnosti jednotlivých politik je nutné provádět výzkum po delší období a u větších skupin osob, aby bylo prokazatelné, že daná politika trhu práce je opravdu úspěšná ve snižování nezaměstnanosti.

---

<sup>121</sup> Pališková, M. (2014) *Trh práce v Evropské unii*. s. 68

<sup>122</sup> Buchtová, B. et al. (2002) *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 87

<sup>123</sup> Kuchař, P. (2007) *Trh práce: sociální analýza*. s. 98

<sup>124</sup> Leigh, D. E. (1990) *Does Training Work for Displaced Workers? : A Survey of Existing Evidence*. 120 s.

<sup>125</sup> Cahuc, P. a Le Barbanchon (2010) *Labor Market Policy Evaluation in Equilibrium: Some Lessons of the Job Search and Matching Model*. s. 169 – 205

Hägglund<sup>126</sup> (2011) dospěl při svém experimentu provedeném ve třech švédských krajích k závěru, že pomoc při hledání zaměstnání, poradenství i monitorování osob při hledání zaměstnání podstatně přispívají k rychlejšímu nalezení práce. S tímto závěrem lze souhlasit. Pokud jsou lidé pod větší kontrolou a musí vykazovat výsledky své činnosti (co konkrétního a kdy udělali), pak dosahují lepších výsledků, a to jak při hledání zaměstnání, tak i v práci.

Kluve<sup>127</sup> (2010) analyzoval 137 programů z 19-ti zemí a jako efektivní nástroje trhu práce hodnotí služby (pomoc při zprostředkování práce) a sankce. Dále uvádí, že tréninkové programy vykazují mírně pozitivní účinky. Taktéž dospěl k závěru, že ve veřejném sektoru se zdají být přímé programy zaměstnanosti, jako jsou např. mzdové dotace, spíše škodlivé. Toto zjištění potvrzují i výsledky výzkumu Mourela a Escudera<sup>128</sup> (2017), kteří dospěli při analýze argentinského programu podpory trhu práce k závěru, že hotovostní finanční transfery určené na podporu umístění uchazečů opravdu přispívají k umístění uchazečů. Dále pak přispívají ke zvýšení mzdy uchazečů a snížení množství odpracovaných hodin. Nemají však dostatečný vliv na efektivitu a kvalitu práce. Program je úspěšný u mladých lidí, nepřispívá však ke zlepšení podmínek žen, které ve skutečnosti tvoří většinu účastníků programu. Rovněž Lalive<sup>129</sup> et al. (2002) zjistil, že ve Švýcarsku aplikovaný program na snížení nezaměstnanosti, spočívající v dočasné podpoře mezd, nesnížil u nezaměstnaných dobu trvání nezaměstnanosti, vyjma u skupiny pracujících cizinců.

Jak je již zmiňováno již výše, je možné využívat sankcí. Například Kluve<sup>130</sup> (2010) doporučuje použití sankcí na pracovním trhu. Názor na použití sankcí však není jednotný. Jak dokládá Busk<sup>131</sup> (2016), použití sankcí v rámci aktivní politiky trhu práce ve Finsku má relativně malý statistický význam, a to pouze u příjemců, kteří dostávají podporu v paušální výši. Naopak Boone<sup>132</sup> et al. (2009) na základě provedené experimentální studie uvádí, že sankce ukládané ex ante jsou účinnější než sankce ukládané ex post. Podle jeho zjištění oba dva druhy sankcí přispívají ke snižování nezaměstnanosti.

---

<sup>126</sup> Hägglund, P. (2011) *Are There Pre-Programme Effects of Active Placement Efforts? Evidence from a Social Experiment*. s. 91 – 93

<sup>127</sup> Kluve, J. (2010) *The Effectiveness of European Active Labor Market Programs*. s. 904 – 918

<sup>128</sup> Mourela, L. E. a Escudero, V. (2017) *Effectiveness of Active Labor Market Tools in Conditional Cash Transfers Programs: Evidence for Argentina*. s. 422-447

<sup>129</sup> Lalive, R. et al. (2002) *The Impact of Active Labor Market Programs on the Duration of Unemployment*. 45 s.

<sup>130</sup> Kluve, J. (2010) *The Effectiveness of European Active Labor Market Programs*. s. 904–918

<sup>131</sup> Busk, H. (2016) *Sanctions and the Exit from Unemployment in Two Different Benefit Schemes*. s. 159 – 176

<sup>132</sup> Boone, J. et al. (2009) *Experiments on Unemployment Benefit Sanctions and Job Search Behavior*. s. 937 – 951

Stephan a Pahnke<sup>133</sup> (2008) dospěli k závěru, že odborné vzdělávání a školení má pozitivní vliv na perspektivu zaměstnanosti jejich účastníků. Vikström<sup>134</sup> et al. (2013) zjistil v Dánsku při analýze aktivních politik zaměstnanosti, že pokud jsou aplikovány intenzivně v rané fázi nezaměstnanosti, pak se doba nezaměstnanosti v průměru snižuje o dva týdny. Dále zjistil, že významné pozitivní dopady má kombinace pomoci při hledání zaměstnání a častých schůzek s uchazeči. To částečně potvrzuje výzkum Micklewrighta a Nagyho<sup>135</sup> (2010), kteří při svém experimentu v Maďarsku zjistili, že častější návštěvy uchazečů o práci na Úřadu práce, kde jsou dotazováni na konkrétní pokrok při hledání pracovního místa, má významně kladný vliv na délku nezaměstnanosti u žen nad 30 let. Naopak u mladších žen a mužů tento postup žádný vliv neměl.

Výsledky práce Stephana a Pahnkeho<sup>136</sup> (2008) potvrzuje též Sørensen<sup>137</sup> (2016), který při svém výzkumu konaném v Dánsku zaznamenal, že aktivní politiky zaměstnanosti jsou účinné zejména v raných fázích nezaměstnanosti (u krátkodobě nezaměstnaných osob) a u osob s vyšším příjmem v období před ztrátou zaměstnání.

Caliendo<sup>138</sup> et al. (2017a) se zabýval výzkumem vlivu obvykle nezohledňovaných proměnných, jako jsou osobní rysy, postoje, očekávání, sociální sítě a mezigenerační informace na výběr konkrétního programu aktivní politiky zaměstnanosti. Došel k závěru, že tyto proměnné mají sice vliv na výběr konkrétního programu, avšak jejich celkový vliv na aktivní politiku zaměstnanosti je malý.

Gerfin a Lechner<sup>139</sup> (2000) jmenují řadu důvodů, proč se domnívají, že aktivní politiky zaměstnanosti mají různé výsledky a v některých případech mohou mít i negativní dopady na trh práce. Rovněž Coles a Masters<sup>140</sup> (2000) doporučují spíše podporovat vytváření nových pracovních míst nežli poskytovat rekvalifikační programy. Gehrke a Weber<sup>141</sup> (2018) zjistili v Německu a Španělsku, že reformy trhu práce mají v krátkodobém horizontu slabší výsledky, pokud jsou prováděny v období recese.

---

<sup>133</sup> Stephan, G. a Pahnke, A. (2008) *A Pairwise Comparison of the Effectiveness of Selected Active Labour Market Programmes in Germany*. 33 s.

<sup>134</sup> Vikström, J. et al. (2013) *The Effectiveness of Active Labor Market Policies: Evidence from a Social Experiment Using Non-Parametric Bounds*. s. 58 – 67

<sup>135</sup> Micklewright, J. a Nagy, G. (2010) *The Effect of Monitoring Unemployment Insurance Recipients on Unemployment Duration: Evidence from a Field Experiment*. s. 180 – 187

<sup>136</sup> Stephan, G. a Pahnke, A. (2008) *A Pairwise Comparison of the Effectiveness of Selected Active Labour Market Programmes in Germany*. 33 s.

<sup>137</sup> Sørensen, K. L. (2016) *Heterogeneous Impacts On Earnings from an Early Effort in Labor Market Programs*. s. 266 – 279

<sup>138</sup> Coles, M. a Masters, A. (2000) *Retraining and Long-Term Unemployment in a Model of Unlearning By Not Doing*. s. 1801 – 1822

<sup>139</sup> srov. Gerfin, M a Lechner, M. (2000) *Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland*. 82 s.

<sup>140</sup> Coles, M. a Masters, A. (2000) *Retraining and long-term unemployment in a model of unlearning by not doing*. s. 1801 – 1822

<sup>141</sup> Gehrke, B. a Weber, E. (2018) *Identifying Asymmetric Effects of Labor Market Reforms*. s. 18 – 40

Zásahy ze strany státu mohou být prováděny jak prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí, tak i prostřednictvím regulace makroprostředí (daně) či konkrétními investičními pobídkami.

Cílem politiky zaměstnanosti je:<sup>142,143</sup>

- rozvoj infrastruktury pracovního trhu – poskytnutí informací o volných pracovních místech a uchazečích o práci,
- podpora tvorby nových pracovních míst a zvyšování adaptability pracovní síly,
- zvýšení adaptability pracovní síly,
- stabilizace životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je tvorba nových pracovních míst nebo změna kvalifikace uchazečů o zaměstnání, aby měli větší šanci získat novou práci.<sup>144;145</sup> Aktivní politika zaměstnanosti je vymezena v páté části zákona o zaměstnanosti následovně: *„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“*<sup>146</sup>

Pasivní politika zaměstnanosti je zabezpečována výdaji plynoucími ze státního rozpočtu ve formě transferů hmotného zabezpečení.

#### 2.4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

##### **Rekvalifikace**

*„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“*<sup>147</sup> Zajišťují je Úřady práce podle místa bydliště uchazeče. Rekvalifikace mohou provádět zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem nebo škola v rámci oboru vzdělávání. Snahou je sladit nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po některých kvalifikacích poptávaných na trhu. Aktivní plán zaměstnanosti může být prevencí před nadměrnou zátěží ostatních částí sociálního zabezpečení.<sup>148</sup> Poptávka podnikatelů na trhu práce odráží jejich momentální potřeby.

<sup>142</sup> Halásková, R. (2008) *Politika zaměstnanosti*. s. 38

<sup>143</sup> Krebs, V. et al. (2010) *Sociální politika*. s. 292 – 293

<sup>144</sup> Kaczor, P. (2013) *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. s. 219

<sup>145</sup> Uribe, M. a Schmitt-Grohé, S. (2017) *Open Economy Macroeconomics*. s. 580

<sup>146</sup> § 104, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>147</sup> § 108, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>148</sup> Grudzinská, A. (2012) *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. s. 58

Vzdělávací systém však není tak flexibilní, aby byl schopen rychle reagovat na měnící se požadavky trhu. Změny poptávky po práci jsou ovlivňovány řadou faktorů (lokálních i globálních), které je však obtížné předem odhadnout. Rekvalifikace je právě jednou z cest, jak rychle reagovat na požadavky trhu. To potvrzuje i výzkum provedený Cavacoem<sup>149</sup> et al. 2009, který na základě analýzy dat z francouzského rekvalifikačního programu zjistil, že došlo ke zvýšení míry návratnosti pracovníků po jejich propuštění. Pracovníci zapojení do programu dosahovali v průměru o 6 % vyšší návratnosti do pracovního procesu po absolvování rekvalifikace při získávání dlouhodobých pracovních smluv.

### **Investiční pobídky**

*„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“<sup>150</sup> Využívají se zejména v regionech s vyšší nezaměstnaností. „Investiční pobídky jsou aktuálně určeny pro zpracovatelský průmysl, technologická centra a centra strategických služeb. Investiční pobídky, které měly do Česka přitáhnout nová pracovní místa, už splnily účel. Systém se proto má změnit tak, aby do země lákal projekty s vyšší přidanou hodnotou, které vyžadují vysoce specializované profesionály.“<sup>151</sup> Investiční pobídky jsou důležitým impulzem pro rozhodování investorů. Důležité je však i to, jak rychle je schopen investor zahájit výrobu.<sup>152</sup>*

### **Veřejně prospěšné práce**

*„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“<sup>153</sup> Veřejně prospěšné práce mají za cíl udržet základní pracovní návyky u dlouhodobě nezaměstnaných osob. Ne vždy se však*

---

<sup>149</sup> Cavaco, S. et al. (2009) *Estimating the Effect of a Retraining Program on the Re-Employment Rate of Displaced Workers*. 37 s.

<sup>150</sup> § 111, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>151</sup> Kofroňová, V. (2018) *Nové investiční pobídky podle MPO řeší vláda: stát ušetří, podmínky pro zpracovatele se zpřísní*. [online], dostupné z: <http://ekonomicky-denik.cz/nove-investicni-pobidky-podle-mpo-resi-vlada-stat-usetri-podminky-zpracovatele-se-zprisni/> publ. 23.04.2018, cit. 30.11.2018

<sup>152</sup> Kolibová, H. a Kubcová, A. (2005) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s. 131

<sup>153</sup> § 112, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

podarí naplnit účel tohoto nástroje, neboť někdy bývá nutné vyčlenit na koordinaci a kontrolu těchto nezaměstnaných samostatného pracovníka zaměstnavatele.

### **Společensky účelná pracovní místa**

*„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.“<sup>154</sup>* Na zřízení těchto míst může Úřad práce poskytnout žadateli příspěvek, jehož výše se odvíjí od počtu násobků průměrné mzdy v závislosti, zda v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti v daném okrese bylo či nebylo dosaženo průměrného podílu nezaměstnaných osob. Dále též, zda bude zřízeno více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody.

### **Překlenovací příspěvek**

*„Překlenovací příspěvek může poskytnout Úřad práce na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.“<sup>155</sup>* Tento příspěvek je poskytován jednorázově za celé období.

### **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti**

*„Může být poskytnut Úřadem práce zaměstnavateli, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce nebo z důvodu přerušeni práce způsobeného živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie a zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby, nebo již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku, nebo se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude*

---

<sup>154</sup> § 113, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>155</sup> § 114, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

*příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.*<sup>156</sup> Tento příspěvek byl zaveden od 1. 1. 2015. Zaměstnavatel se musí zároveň zavázat, že ve sjednané době, po kterou mu bude příspěvek poskytován, nerozváže se zaměstnancem pracovní poměr.

### **Příspěvek na zapracování**

*„Tento příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči.*<sup>157</sup> Jedná se zejména o osoby vyššího věku, se zhoršeným zdravotním stavem atp. Příspěvek se poskytuje maximálně na tři měsíce.

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

*„Tento příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.*<sup>158</sup> Při přechodu na nový podnikatelský program by firma nemusela být dočasně schopna zajistit práci zaměstnancům a musela by některé z nich propustit. Tento příspěvek se poskytuje na max. 6 měsíců, až do výše jedné poloviny minimální mzdy.

#### 2.4.2 Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti

Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je snížení ekonomických a sociálních dopadů nezaměstnanosti. Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu ztrátu příjmů a umožnit jim, aby si v této době našli nové zaměstnání.<sup>159</sup> Ng<sup>160</sup> et al. (2019) na základě výzkumu došel k závěru, že pojištění v nezaměstnanosti, resp. vyplácené plnění z tohoto pojištění, snižuje nezaměstnanost, neboť dochází k vyrovnání výpadku příjmů, což umožňuje zaměstnancům si snadněji najít novou práci.

Pasivní politika zaměstnanosti je tvořena sociálním systémem pro osoby, jež přišly o práci. Tyto osoby musí být evidované na Úřadu práce. Vzniká jim nárok na sociální zabezpečení prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti nebo rekvalifikace. Podle

---

<sup>156</sup> § 115, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>157</sup> § 116, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>158</sup> § 117, odst. 1, zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

<sup>159</sup> Krebs, V. et al. (2010) *Sociální politika*. s. 292 – 293

<sup>160</sup> Ng, J. et al. (2019) *Unemployment Insurance Benefits and Income Smoothing*. (v tisku)

Koldinské<sup>161</sup> et al. (2018) by hlavním cílem mělo být co nejrychlejší navrácení nezaměstnaných do pracovního procesu, nikoliv jejich dlouhodobá podpora dávkami. Zanetti<sup>162</sup> (2011) uvádí, že výše nákladů na propouštění pracovníků (např. odstupné) a vyplácených sociálních dávek má vliv na fluktuaci pracovníků. S jejich růstem dochází k poklesu volatility pracovního trhu.

### **Podpora v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti je dávkou, která dočasně nahrazuje výpadek mzdy po dobu 5 až 11 měsíců v závislosti na věku uchazeče o práci. Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena bez ohledu na majetek nebo úspory nezaměstnaného. O podporu v nezaměstnanosti žádá nezaměstnaný na příslušné krajské pobočce Úřadu práce, která rozhodne o přiznání nebo nepřiznání podpory v nezaměstnanosti ve správním řízení<sup>163</sup> podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.<sup>164</sup> Pokud v této době se nezaměstnanému nepodaří najít zaměstnání, pak je nucen využít dávky státní sociální pomoci.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:<sup>165</sup>

- v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání odpracoval alespoň 12 měsíců důchodově pojištěné výdělečné činnosti,
- požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Výši podpory v nezaměstnanosti ovlivňuje forma skončení pracovního poměru a důvod rozvázání pracovního poměru. Běžná sazba podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání, nebo podle vyměřovacího základu, a to přepočteno na 1 kalendářní měsíc.<sup>166</sup>

---

<sup>161</sup> Koldinská, K. et al. (2018) *Právo sociálního zabezpečení*. s. 251

<sup>162</sup> Zanetti, F. (2011) *Labor Market Institutions and Aggregate Fluctuations in a Search and Matching Model*. s. 644 – 658

<sup>163</sup> srov. zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

<sup>164</sup> viz § 43 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>165</sup> MĚŠEC.CZ (2017) *Propustili vás? Od ledna 2018 dostanete vyšší podporu, pokud počkáte*. [online], dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/propustili-vas-od-ledna-2018-dostanete-vyssi-podporu/> publ. 19.12.2017, cit. 30.11.2018

<sup>166</sup> MĚŠEC.CZ (2017) *Propustili vás? Od ledna 2018 dostanete vyšší podporu, pokud počkáte*. [online], dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/propustili-vas-od-ledna-2018-dostanete-vyssi-podporu/> publ. 19.12.2017, cit. 30.11.2018



Jak zjistili Uusitalo a Verho<sup>167</sup> (2010) ve Finsku, když při změně systému výplaty podpory v nezaměstnanosti, došlo u nezaměstnaných s dlouhou pracovní historií ke zvýšení dávky o 15 % po dobu prvních 150 dní a zrušení vyplácení odstupného, vedla tato změna v průměru ke snížení změny zaměstnání o 17 %. Největší účinek byl pozorován na počátku zavedení změny výplaty dávek. Po nějakém čase však tento efekt zmizí, tj. lidé si zvyknou na změnu a již méně jí přizpůsobují své chování. Kyytä<sup>168</sup> (2010) uvádí, že se ve Finsku osvědčil systém, kdy nezaměstnaní mohou během doby nezaměstnanosti pracovat na částečný pracovní úvazek, což jim usnadňuje přechod na zaměstnání s plným úvazkem.

### **Podpora při rekvalifikaci**

Podpora při rekvalifikaci je vyplácena uchazečům o zaměstnání účastnícím se rekvalifikačního kurzu, a to po dobu jeho trvání. Nabídka kurzů bývá široká, od administrativních prací s počítačem přes účetnictví až po masérské kurzy. Výše podpory činí 60 % čistého měsíčního příjmu, maximálně však 0,65-ti násobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.<sup>169</sup>

## **2.5 Základní právní úprava**

Základním právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Na tuto normu navazují další předpisy, které slouží k jejímu provádění. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – upravuje zejména pracovněprávní vztahy (vznik, zánik, pracovní podmínky...). Výkon veškeré závislé činnosti není podřízen pouze zákoníku práce. Výkon státní správy, např. pro služební poměr u Policie ČR, u Armády ČR, Vězeňské a justiční stráže ČR, se řídí zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a vyhláškou č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání – upravuje kolektivní vyjednávání mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi s cílem uzavření kolektivní smlouvy.

---

<sup>167</sup> Uusitalo, R. a Verho, J. (2010) *The Effect of Unemployment Benefits on Re-Employment Rates: Evidence from the Finnish Unemployment Insurance Reform*. s. 643 – 654

<sup>168</sup> Kyytä, T. (2010) *Partial Unemployment Insurance Benefits and the Transition Rate to Regular Work*. s. 911 – 930

<sup>169</sup> Štanglová, V. et al. (2018) *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. s. 181

## 2.6 Státní správa a nadnárodní úroveň politiky nezaměstnanosti

### Národní úroveň politiky zaměstnanosti

Výkon státní správy v oblasti politiky zaměstnanosti na celém území ČR provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), které bylo zřízeno zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách a organizaci a působnosti ministerstev České republiky. Výkon státní správy vykonává prostřednictvím odboru Správy služeb zaměstnanosti a Úřadu práce – jako územními orgány. MPSV hodnotí situaci na trhu práce a předkládá vládě návrhy, které mohou situaci na trhu práce ovlivnit.<sup>170</sup> Do kompetence MPSV patří i sociální politika, sociální pojištění, bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Úřad práce České republiky je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Je správním úřadem s působností na celém území státu, přičemž je samostatnou organizační složkou státu. Krajské pobočky pak mají kontaktní pracoviště. Působnost a správa Úřadu práce je vymezena zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Úřad práce České republiky zejména:<sup>171</sup>

- hodnotí stav trhu práce a zpracovává koncepcí jeho rozvoje,
- zprostředkovává informace občanům o volných pracovních místech a zaměstnavatelům o zájemcích o práci,
- vede evidenci uchazečů, volných pracovních pozic a pracovních povolení vydaných cizincům,
- organizuje rekvalifikační kurzy,
- podporuje tvorbu nových pracovních míst, chráněných míst a chráněných dílen pro handicapované.

Nezaměstnaní se evidují na Úřadu práce zejména z důvodu podpory při hledání nového zaměstnání, čerpání podpory v nezaměstnanosti, z důvodu hrazení zdravotního a sociálního pojištění či možnosti získat bezplatně rekvalifikaci. Osoba se přihlášením do evidence uchazečů o zaměstnání zavazuje ke spolupráci při hledání vhodného zaměstnání. V případě odmítnutí nastoupit do nabídnutého zaměstnání bez vážného důvodu může být uchazeč vyřazen z evidence Úřadu práce a může přijít i o dávky, jejichž výplata je podmíněna evidencí na Úřadu práce.<sup>172</sup>

---

<sup>170</sup> Halásková, R. (2008) *Politika zaměstnanosti*. s. 81

<sup>171</sup> Integrovaný portál MPSV. Úřad práce České republiky (2018) *O Úřadu práce České republiky*. [online], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>, cit. 30.11.2018

<sup>172</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018) *Co dělat při ztrátě zaměstnání*. [online], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>. 30.11.2018

## Nadnárodní úroveň politiky zaměstnanosti

Evropská unie:

- Evropská komise – Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování,
- Rada Evropské unie – Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele,
- Evropský parlament – Výbor pro zaměstnanost a sociální věci a Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví.

Cílem Evropské unie je především snižování nezaměstnanosti a zvyšování konkurenceschopnosti. Evropská strategie zaměstnanosti, jež je součástí Lisabonské strategie je součástí strategie *Evropa 2020*, která na období let 2014 – 2020 stanovuje mimo jiné tyto cíle:

- zaměstnanost osob ve věku 20 – 64 let na úrovni 75 %,
- snížení počtu žáků, kteří ukončili vzdělávání pod 10 %,
- dosažení vysokoškolského vzdělání u 40 % populace ve věku 30 až 34 let,
- snížení počtu lidí žijících na okraji chudoby o 20 milionů.<sup>173</sup>

Organizace Spojených národů (OSN) – Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje mezinárodní standardy v oblasti mezd, pracovní doby, podmínek zaměstnání, poskytuje pomoc v oblasti pracovních statistik, podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rozvoji zaměstnavatelských a odborových organizací.<sup>174</sup>

Evropský sociální fond (ESF) je strukturálním fondem využívaným k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti, který má:<sup>175</sup>

- pomáhat nezaměstnaným při vstupu na trh práce,
- zajišťovat rovné příležitosti v přístupu na trh práce,
- asistovat při sociálním začleňování a pomoci znevýhodněným skupinám při vstupu na trh práce,

---

<sup>173</sup> EUROSOP.CZ (2014) *Debata ke strategii Evropa 2020*. [online], dostupné z: <https://www.euroskop.cz/772/23747/clanek/debata-ke-strategii-evropa-2020/>, publ. 12.03.2014, cit. 30.11.2018

<sup>174</sup> Ministerstvo zahraničních věcí ČR (2018) *ILO – Mezinárodní organizace práce*. [online], dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/cr\\_v\\_mezinarodnich\\_organizacich/ilo\\_mezinarodni\\_organizace\\_prace/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html), cit. 30.11.2018

<sup>175</sup> Evropský sociální fond (2018) *Evropský sociální fond v ČR*. [online], dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>, cit. 30.11.2018

- pomoci při celoživotním vzdělávání, rozvoji kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- podpořit zavádění nových způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšit přístup a účast žen na trhu práce,
- vést boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi na trhu práce.

Mezi programy Evropského sociálního fondu patří program *Zaměstnanost*, jehož cílem je v období let 2014 – 2020 zlepšit lidský kapitál obyvatel a veřejné správy. Podporovanými oblastmi jsou rovné příležitosti žen a mužů, adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů, další vzdělávání, sociální začleňování a boj s chudobou, zdravotní služby, modernizace veřejné správy a služeb, podpora mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.<sup>176</sup> Hlavními oblastmi podpory tohoto programu jsou:<sup>177</sup>

- nesoulad mezi požadavky pracovního trhu a odborného vzdělávání,
- rozdíl v platech mužů a žen,
- nižší zaměstnanost žen,
- nerovnost mužů a žen na trhu práce,
- nedostatečné využití lidských zdrojů,
- nefunkčnost aktivní politiky zaměstnanosti,
- nedostatek pracovních příležitostí na venkově,
- problém přístupu romské populace ke vzdělání,
- vysoká administrativní zátěž a zneužívání veřejných zakázek.

---

<sup>176</sup> DotaceEU.CZ (2018) *Operační program zaměstnanost*. [online], dostupné z: <http://www.dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>, cit. 30.11.2018

<sup>177</sup> Evropský sociální fond (2018) *Operační program zaměstnanost*. [online], dostupné z: <https://www.esfcr.cz/operacni-program-zamestnanost/-/dokument/799029>. ZIP soubor – PDF dokumenty, publ. 29.03.2018, cit. 30.11.2018

### 3 Metodika práce

Ke zpracování této diplomové práce, zejména pak rešeršní části, je využito dostupných informací týkajících se řešené problematiky získaných z primárních zdrojů (jako jsou např. statistiky, právní předpisy, odborné články, výzkumné zprávy, publikace institucí a organizací) a rovněž ze sekundárních zdrojů (kterými jsou např. knihy, časopisy, odborné články, statistické přehledy, vyhodnocené průzkumy, výzkumné zprávy, veřejně dostupné databáze či různé internetové zdroje) zabývajících se nezaměstnaností a jevy s ní spojenými. Shromážděné údaje jsou využity k popisu jevu nezaměstnanosti a poznatků o tomto jevu publikovaných.

#### 3.1 Obecné metody použité v práci

- Abstrakce – metoda poznávací, jež odnímá odlišnosti a zvláštnosti, zjišťuje obecné a podstatné znaky a vztahy.
- Analýza – metoda rozboru celku na základní (dílčí) části s cílem identifikování podstatných vlastností dílčích částí, včetně poznání jejich zákonitostí.
- Dedukce – metoda usuzování, kdy se z obecných přijatých výroků odvozují nové jednotlivé závěry, tvrzení nebo důsledky.
- Deskripce – metoda popisu získaných dat.
- Indukce – metoda vyvozování obecných závěrů z dílčích poznatků.
- Komparace – metoda srovnávací / porovnávací; zkoumá shody, podobnosti a odlišnosti.
- Syntéza – metoda systémového souhrnu / spojení elementárních částí do jednoho celku.

Ze studia legislativy vychází vymezení některých pojmů relevantních pro zvolené téma, jako jsou např. nástroje státní politiky zaměstnanosti nebo charakteristika základní právní úpravy v oblasti nezaměstnanosti. Taktéž je využito deskriptivní metody k popisu pojmů a procesů souvisejících s nezaměstnaností i jevy s ní spojenými. V práci jsou uváděny objektivní informace podložené fakty a rovněž je v omezené míře používáno hodnotových soudů. V praktické části je využito metody komparace, tj. srovnání dat získaných z veřejně dostupných zdrojů.

Při zpracování tématu práce je čerpáno z obecných zásad a postupů provádění empirického šetření<sup>178</sup>, které mimo mnoha jiných autorů popisují také např. Řezánková<sup>179</sup>,

---

<sup>178</sup> V práci je používán obecný termín „šetření“, neboť se někteří autoři vzájemně liší v názoru na rozdíl v používání termínů „anketa“, „průzkum“ a „výzkum“.

<sup>179</sup> srov. Řezánková, H. (2017) *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 225 s.

Pelikán<sup>180</sup>, Olecká<sup>181</sup>, Walker<sup>182</sup> a Pstružina<sup>183</sup>. Problematika nezaměstnanosti je svými jevy i tematikou značně rozsáhlá, proto se zde provedená analýza i šetření zaměřují pouze na některé jevy spojené s nezaměstnaností. Vybraným regionem pro provedení analýzy datových řad i kvantitativního a kvalitativního šetření je hlavní město Praha.

### 3.2 Analýza časových řad

Pro hodnocení dat a analýzu trendů vývoje nezaměstnanosti je využito deskriptivních statistických metod a postupů. Dlouhodobou tendenci nebo periodicky se opakující vývoj změn v datové řadě lze vizuálně vyhodnotit pomocí jejího zobrazení v grafu. K vizualizaci analyzovaných dat je využito grafického zobrazení pomocí spojnicového, bodového, sloupcového a výsečového grafu. Vývoj ukazatelů je zpracován pomocí statistických metod pro analýzu časových řad. K výpočtům je využito vhodných funkcí a doplňků k programu MS Office – Excel 2016.

Vstupní data jsou získána ze zdrojů Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí. K analýze dat je využito elementárních charakteristik časových řad a indexní analýzy. Vysvětlení použitých metod lze najít v odborné literatuře<sup>184,185,186,187,188</sup>, podle které je proveden následující popis použitých metod. Není zde však uvedeno např. dělení časových řad, složky časových řad, modely časových řad atp., neboť tyto informace lze dohledat ve výše zmiňované literatuře.

Vývoj nezaměstnanosti na území Prahy je analyzován jako celek bez rozlišení jednotlivých městských částí. Důvodem je fakt, že na celém území Prahy je zajištěna dobrá dopravní dostupnost např. prostřednictvím MHD, což umožňuje vysokou mobilitu pracovních sil po celém území. Rozdíly v osídlení jednotlivých částí tak nejsou významné, neboť obyvatelé z rezidenčních částí mohou bez problému cestovat za prací např. do centrální části Prahy, kde je vyšší počet sídel společností, správních úřadů a tím i více pracovních příležitostí.

---

<sup>180</sup> srov. Pelikán, J. (2007) *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 270 s.

<sup>181</sup> srov. Olecká, I. (2010) *Moderní technologie ve studiu aplikované fyziky : Metodologie vědeckovýzkumné práce*. [online], dostupné z: <https://fyzika.upol.cz/cs/system/files/.../MetodologieVedeckovyzkumnePrace.doc>, 51 s., cit. 30.11.2018.

<sup>182</sup> srov. Walker, I. et al. (eds.) (2012) *Výzkumné metody a statistika*. 218 s.

<sup>183</sup> srov. Pstružina, K. (2002) *Atlas filosofie vědy*. [online], dostupné z: <http://nb.vse.cz/kfil/win/atlas1/atlas3.htm>, cit. 30.11.2018

<sup>184</sup> srov. Hindls, R. et al. (2007) *Statistika pro ekonomy*. 415 s.

<sup>185</sup> srov. Arlt, J. a Arltová, M. (2009) *Ekonomické časové řady*. 290 s.

<sup>186</sup> srov. Marek, L. (2007) *Statistika pro ekonomy : Aplikace*. 490 s.

<sup>187</sup> srov. Budíková, M. et al. (2010) *Průvodce základními statistickými metodami*. 270 s.

<sup>188</sup> srov. Řezánková, H. (2017) *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 225 s.

## Elementární charakteristiky časových řad

Pro určení dynamiky sledovaného jevu a změn v čase je využito analýzy časových řad. Množina pozorování kvantitativní charakteristiky (ukazatel) je sledována pomocí proměnné „y“, která se mění ve funkční závislosti na čase „t“.

Rychlost změny hodnoty sledovaného ukazatele v závislosti na čase je analyzována pomocí absolutních a relativních charakteristik. Mezi absolutní charakteristiky patří absolutní diference. Relativní charakteristiky charakterizují postupnou rychlost změn hodnot v řadě; zde je využito koeficientu růstu, tempo růstu a průměrný koeficient růstu.

### I. Absolutní charakteristiky

Porovnávají hodnoty jednotlivých členů časových řad pomocí jejich rozdílů (diferencí).

**Absolutní diference** (přírůstky) – určují absolutní přírůstek nebo úbytek sledovaného ukazatele v daném období „y<sub>t</sub>“ oproti období „y<sub>t-1</sub>“ bezprostředně předcházejícímu. Ukazuje, jak velká je změna v určitém okamžiku v porovnání s okamžikem předchozím.

*První absolutní diference* – zobrazují absolutní přírůstek nebo úbytek sledovaného ukazatele oproti období bezprostředně předcházejícímu.

$$\Delta^{(1)}y_t = y_t - y_{t-1} \quad [-] \quad (5)$$

kde:  $t = 2, 3, \dots, n$

$\Delta^{(1)}y_t$  – velikost změny proměnné v čase t

$y_t$  – velikost proměnné v čase t

$y_{t-1}$  – velikost proměnné v čase t - 1

*Druhé absolutní diference* – zobrazují absolutní zrychlení či zpomalení vývoje časové řady, jsou rozdílem dvou sousedních prvních diferencí.

$$\Delta^{(2)}y_t = \Delta^{(1)}y_t - \Delta^{(1)}y_{t-1} \quad [-] \quad (6)$$

kde:  $t = 3, 4, \dots, n$

$\Delta^{(2)}y_t$  – velikost změny přírůstku v čase t

$\Delta^{(1)}y_t$  – velikost přírůstku v čase t

$\Delta^{(1)}y_{t-1}$  – velikost přírůstku v čase t - 1

## II. Relativní charakteristiky

Jsou bezrozměrné veličiny, ukazující relativní růst nebo pokles.

**Koeficient růstu** – vyjadřuje relativní postupnou rychlost změny v období „ $y_t$ “ oproti období bezprostředně předcházejícímu „ $y_{t-1}$ “.

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}} \quad [-] \quad (7)$$

kde:  $t = 2, 3, \dots, n$

**Tempo růstu** – je hodnota koeficientu růstu vyjádřená v %, tj. o kolik procent se změnila hodnota sledovaného ukazatele vzhledem k předchozímu období.

$$k_{tr} = \frac{\Delta y_t}{y_{t-1}} = \frac{y_t - y_{t-1}}{y_{t-1}} = \left( \frac{y_t}{y_{t-1}} - 1 \right) \cdot 100 \quad [\%] \quad (8)$$

kde:  $t = 2, 3, \dots, n$

## III. Vyrovnávání časových řad

Při analýze časových řad je důležité vystihnout jejich základní tendenci vývoje. K tomu lze využít grafického vyrovnávání (zobrazováním), mechanického vyrovnávání (metodou klouzavých průměrů) nebo analytického vyrovnávání (pomocí trendové funkce).

Průměr hodnot intervalové časové řady lze vypočítat pomocí prostého nebo váženého aritmetického průměru. Prostý aritmetický průměr se používá pro časové řady se stejně dlouhými intervaly, vážený aritmetický průměr pak pro časové řady s neregulárními intervaly.

**Klouzavý průměr** – vyhlazuje údaje, neboť vyrovnávání se provádí po kratších klouzavých úsecích, kdy se postupně z úseku vypouští počáteční údaj a současně přidává další údaj v následující části. Klouzavý průměr je tak do značné míry očištěn od náhodných, případně periodických kolísání.

$$\bar{y}_t = \frac{y_{t-m} + y_{t-m+1} + \dots + y_t + \dots + y_{t+m-1} + y_{t+m}}{2m+1} \quad [-] \quad (9)$$

kde:  $y_t$  – středový bod

$m$  –  $m$ -tá hodnota za středovým bodem

**Centrováný klouzavý průměr** – představuje průměr dvou sousedních necentrováných klouzavých průměrů.

$$c\bar{y}_t = \frac{y_{t-m} + 2y_{t-m+1} + \dots + 2y_t + \dots + 2y_{t+m-1} + y_{t+m}}{4m} \quad [-] \quad (10)$$



#### IV. Sezónní složka

Sezónní vlivy ovlivňují ukazatele na obě strany od vyrovnaných hodnot, čímž jsou vyvolávány tzv. sezónní výkyvy. Nejčastějším důvodem jejich vzniku může být střídání ročních období (což ovlivňuje odvětví jako je zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch). Mohou to být i různé zvyklosti vztahující se k určitému datu (Vánoce, Velikonoce, prázdniny, víkend). Tyto sezónní vlivy se pravidelně opakují. Intenzitu sezónních výkyvů lze určit pomocí tzv. sezónních indexů.

**Sezónní index** – představuje podíl skutečných hodnot časové řady a vyrovnaných hodnot časové řady. Vyrovnanou hodnotou může být např. aritmetický průměr za celé období periody (používá se u časových řad, které mají slabý nebo žádný trend) nebo hodnota klouzavých průměrů.

$$s_t = \frac{y_t}{y'_t} \quad [-] \quad (11)$$

kde:  $y_t$  – skutečná hodnota časové řady

$y'_t$  – vyrovnaná hodnota časové řady

#### 3.3 Kvantitativní šetření

Provádí se prostřednictvím *dotazníkového šetření*. Výhodou použití dotazníků je jejich jednotná forma, a tedy i následné přehledné zpracování zejména kvantifikovaných dat. Před každým šetřením je nutné formulovat jeho cíl. Dále pak stanovit tzv. programové otázky, tj. charakterizování dotazů, co a proč se zkoumá. Vzhledem k tomu, že v současné době je v ČR nejnižší míra nezaměstnanosti za posledních deset let, problémem pracovního trhu je spíše nedostatek pracovních sil. Jak ukazují výsledky analýzy dat nezaměstnanosti, trh práce v Praze je stabilní, bez vyššího sezónního kolísání a počet nabízených pracovních míst překračuje počet uchazečů o práci. Z tohoto důvodu je kvantitativní šetření zaměřeno na otázky týkající se způsobu hledání práce, rychlosti hledání nové práce v případě ztráty zaměstnání, ochoty změnit zaměstnání a preferencí respondentů při hledání práce.

Použité dotazníky jsou koncipovány jako anonymní, aby lidé neměli obavu při jejich vyplňování vyjádřit své skutečné názory. Délka dotazníku i počet otázek je zvolena tak, aby nebyl pro respondenty příliš unavující; odpovídat bylo možné pomocí zaškrtování vybrané odpovědi na škále nebo jedné varianty z nabízených odpovědí. Na základě předchozích zkušeností s prováděním kvantitativního šetření bylo vypořádáno, že lidé u delších dotazníků často vyplňují pouze jejich první část a druhá část zůstává nevyplněna. Rovněž

vyšší počet otázek nebo dotazník na více listech papíru odrazuje respondenty od ochoty se šetření zúčastnit. Proto byla zvolena délka dotazníku, který se rozsahem vejde na jeden list papíru.

Pomocí dotazníků jsou zjišťovány informace o respondentovi, jeho názorech a postojích k problematice nezaměstnanosti. Způsob distribuce dotazníku je zvolen osobním stykem s respondenty. Takto je možné respondentům se představit, vysvětlit účel šetření i způsob vyplňování dotazníku, ubezpečit je o anonymitě šetření, získat jejich důvěru, zodpovědět případné dotazy a na závěr jim poděkovat za vyplnění dotazníku. Takovýto způsob distribuce má i vliv na vyšší návratnost dotazníků.

Vzor dotazníku použitého k šetření se nalézá v Příloze 6 této práce. Lze jej rozdělit do tří částí podle okruhu otázek. V první části jsou kladeny identifikační otázky orientované na pohlaví (muž, žena). Pravdivost odpovědi lze většinou vizuálně ověřit. Nutno podotknout, že dnes tato otázka může být některými lidmi vnímána z důvodu tzv. „korektnosti“ jako nepatřičná.

Obecně je známo, že u sebehodnotících otázek respondenti často zkreslují své odpovědi. Otázky týkající se věku a dosaženého vzdělání respondenta byly na základě předchozích zkušeností s prováděním šetření vypuštěny - bylo totiž zjištěno, že respondenti mají často tendenci si svůj věk snižovat a vzdělání naopak zvyšovat. Jejich vypovídací schopnost je tudíž nejistá a v dotazníku nejsou zahrnuty. Žádné další, specifitější typy identifikačních otázek nejsou použity. Jedná se tedy o anonymní dotazník, jenž si klade za cíl, aby respondenti odpovídali volněji a pravdivěji.

Tzv. „hlavička dotazníku“ obsahuje oslovení respondenta, vysvětlení, proč se na něj tazatel obrací, jaký je smysl dotazníku, žádost o laskavé vyplnění a ujištění respondenta o tom, že výsledků nebude zneužito. Dále je vyobrazen vzor vyplňování dotazníku. K udržení lepší pozornosti respondenta je uplatněno tzv. „salámové metody“, kdy je dotazník koncipován jako baterie otázek.

Otázky v dotazníku se skládají ze dvou částí. V první části jsou uvedeny tři otázky (otázka 2 až 4) složené z dalších podotázek; celkem se jedná o 26 otázek. V druhé části jsou uvedeny čtyři otázky (otázka 5 až 8), u kterých respondent zaškrťává jen jednu z nabízených variant odpovědí. Otázky použité v druhé části dotazníku jsou identické, s otázkami použitými při výzkumu nazvaném „Naše společnost, v 18-06“ provedeném v červnu roku 2018 Centrem pro výzkum veřejného mínění, Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. Toto šetření je prováděno pravidelně každý rok a jeho výsledky jsou publikovány na webových stránkách. Otázky z provedeného šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti – červen

2018“, publikovaného Tučkem<sup>189</sup> (2018), jsou použity záměrně, aby bylo možné zjištěné názory respondentů na nezaměstnanost v Praze porovnat s výsledky šetření provedeného Sociologickým ústavem AV ČR a vyhodnotit případné rozdíly mezi Prahou a ČR. Šetření bylo provedeno u 1 078 obyvatel ČR starších 15ti let u kvótního výběru, který respektuje strukturu zastoupení obyvatel v ČR podle krajů, velikosti místa bydliště, pohlaví, věku a vzdělání. Respondenti jsou tedy vybíráni tak, aby zjištěné údaje mohly být zobecněny na obyvatele ČR starší 15ti let.

V dotaznících lze volit různé varianty otázek. Otázky, u kterých jsou nabízeny varianty odpovědí, se označují za uzavřené. Tento typ otázek lze členit na otázky alternativní, které nabízejí dvě varianty odpovědí, a selektivní, které nabízejí více než dvě varianty odpovědí. V dotazníku se mohou využívat jak varianty otázek otevřených. Je možné při šetření využívat i kombinace otevřených a uzavřených otázek, tak i nabízet polouzavřené resp. polootevřené otázky. U těchto druhů otázek si respondent vybírá buď z nabízených variant odpovědí, nebo uvádí vlastní odpověď.

Pro volbu pohlaví je v dotazníku zvolena otázka alternativní, kdy není počítáno s jinou variantou. Lze předpokládat, že použití třetí možnosti, kterou by mohl respondent doplnit dle svého cítění, by mohlo vést k „lidové tvořivosti“ u některých respondentů. Na základě zkušeností z předchozího šetření došlo k vyloučení použití polootevřených typů otázek, které nechávají respondentům možnost vysvětlení zvolené odpovědi. Tento typ otázek respondenti ve většině případů totiž přeskakují. V dotazníku také není využito otevřených (tzv. rozepisovacích) otázek, kde mají respondenti plnou volnost pro své vyjádření. Tyto otázky respondenti zpravidla neradi vyplňují, respektive velmi často je přeskakují. „Rozepisovací“ odpovědi je rovněž obtížné zpracovat, neboť je prakticky nelze kvantifikovat. Je možné pouze ex post vybrat nejčastější varianty odpovědí. Ani otázky založené na principu sémantického diferenciálu (tj. umístění respondenta mezi dvěma póly, respektive výroky) nebyly na základě předchozích zkušeností využity.

Forma otázek je přímá, dotazuje se přímo na stanovisko respondenta. Je využito i situační formy otázek; zde respondent vyjadřuje svůj názor k popsané situaci v dotazníku. Otázky jsou formulovány neutrálně tak, aby z nich nebyla odvoditelná pozice tazatele, případně aby formulace otázky přímo neovlivňovala odpověď, tj. aby otázka nebyla formulována jednoznačně kladně či záporně. K odpovědím je nabídnuta pětistupňová škála (Likertova škála), kde si respondent může vybrat podle stupně (míry) svého souhlasu či

---

<sup>189</sup> Tuček, M. (2018) *Česká veřejnost o nezaměstnanosti – červen 2018*. Sociologický ústav Akademie věd ČR, [online], dostupné z: [http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a4677/f9/eul80727.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4677/f9/eul80727.pdf), PDF dokument, cit. 30.11.2018

nesouhlasu s položenou otázkou z možností: 1 „Rozhodně souhlasím“, 2 „Spíše souhlasím“, 3 „Ani souhlas, ani nesouhlas“, 4 „Spíše souhlasím“, 5 „Rozhodně nesouhlasím“. Respondent odpovídá formou výběru ze škály možných odpovědí, přičemž si volí pro něj nejvhodnější alternativu. Protože názor respondenta nemusí být vždy zcela vyhraněný, je zvolena škála, která umožňuje vyjádřit i stupeň souhlasu či nesouhlasu s danou otázkou.

Tato pětibodová škála je zachována v případě všech odlišných znění otázek formulovaných „jakým způsobem“, „jak rychle“ a „co považujete“, tj. otázek 2 až 4. Pětistupňová škála je doplněna i o šestou možnost 6 „Nevím, netýká se mě“ pro vyjádření možnosti, kdy respondent se neumí či nechce k dané otázce vyjádřit.

Před počátkem vlastního šetření byl proveden pretest na vzorku pěti respondentů. Na základě zjištěných připomínek byly některé otázky přeformulovány nebo precizněji specifikovány.

Data získaná z vyplněných dotazníků jsou vyhodnocena pomocí statistických metod a porovnávána vzhledem ke stanoveným hypotézám. Interpretace výsledků se opírá o statistické metody, jejichž popis lze najít v běžné odborné literatuře, viz např. Balakrishnan<sup>190</sup>, Walker et al.<sup>191</sup> nebo Skalská<sup>192</sup>. Ke statistickému zpracování dat je využito nástrojů programu MS Excel. Analýza dat je prováděna odděleně podle jednotlivých otázek, které jsou sestaveny v bateriích dle tematických modulů.

### 3.4 Kvalitativní šetření

Toto šetření představuje provedení *rozhovorů* (tav. face to face) s osobami, které jsou nezaměstnané a jsou evidované na úřadu práce nebo jsou i mimo tuto evidenci. Využívá se přitom jak polostrukturovaného rozhovoru s předem připraveným souborem promyšlených otázek (tzv. interview), tak i volného rozhovoru (části, která má volnější charakter). Volný rozhovor umožňuje se lépe seznámit, získat důvěru, rozhovor poněkud odlehčit, navodit atmosféru otevřenosti, položit otázku jiným způsobem, zjišťovat dodatečné informace a spontánně klást otázky na základě asociací vzniklých při hovoru. Dále je možné uplatnit tzv. sondy, kdy je využíváno následných a dodatečných otázek pro komplexnější uchopení zkoumaného tématu. Vzhledem ke skutečnosti, že se otázky týkají velice citlivých osobních záležitostí respondenta (životní situace), je nutné je klást veskrze opatrně. Volen je způsob dotazování pomocí uzavřeného trychtýře, kdy otázky zprvu začínají u obecnějších problémů, postupně se zužují a končí u zcela konkrétních témat.

---

<sup>190</sup> srov. Balakrishnan, N. (ed.) (2012) *Methods and Applications of Statistics in the Social and Behavioral Sciences*. 582 s.

<sup>191</sup> srov. Walker, I. et al. (eds.) (2012) *Výzkumné metody a statistika*. 218 s.

<sup>192</sup> srov. Skalská, H. (2013) *Aplikovaná statistika*. 233 s.

Pro přípravu rozhovorů je využito sběru původních písemných dat pomocí metody *studia dokumentů obsahovou analýzou*; toto studium slouží jako doplňující technika a informační zdroj. Ke studiu je čerpáno z dokumentů Ministerstva práce a sociálních věcí, České národní banky, Úřadu práce, Českého statistického úřadu, České správy sociálního zabezpečení, nevládních organizací zabývajících se pomocí lidem v nouzi a dalších dokumentů, které lze získat jak uplatněním zákona č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím, tak i vlastním úsilím. Na základě studia výše zmíněných podkladů došlo k přípravě seznamu pokládaných otázek. Kromě toho lze navíc využít i dat sekundární povahy, jako jsou např. studie a analýzy od nevládních organizací, mediální výstupy osob pohybujících se v oblasti sociálních služeb, atp. Zmíněná data je nutno vzájemně srovnávat, ověřovat, kategorizovat a iniciovat.

Analýza dat nezaměstnanosti z výběrových šetření prováděných ČSÚ ukázala, že i přes skutečnost, že na trhu práce existuje převaha nabídky práce nad poptávkou, existuje skupina nezaměstnaných, kteří nejsou registrováni na Úřadu práce. Například v Praze v prvním čtvrtletí roku 2018 to bylo 5,6 tis. osob. Cílem tohoto šetření je proto zjistit, jaké jsou důvody nezaměstnanosti u těchto osob a jaká opatření lze učinit, aby je bylo možné zapojit na trhu práce.

## 4 Vlastní práce

V této části diplomové práce je uvedena základní charakteristika zkoumaného regionu. Dále jsou uvedeny výsledky analýzy datových řad nezaměstnanosti, provedeného kvalitativního a kvantitativního šetření.

### 4.1 Charakteristika zkoumaného regionu – hlavního města Prahy

Hlavní město Praha (dále jen „Praha“) se rozkládá na ploše 496,21 km<sup>2</sup> (což je cca 0,6 % výměry celé ČR) a je tvořeno 112 katastrálními územími. Podle údajů k 31.12.2017 zde bydlelo 1 294 513 obyvatel, což je cca 12 % z počtu obyvatel státu. Hustota osídlení je 2 608,8 obyvatel/km<sup>2</sup>.<sup>193</sup> Praha je druhé nejlidnatější území ČR po Středočeském kraji.

Postavení Prahy je v rámci ČR specifické – je hlavním městem České republiky, proto je její postavení upraveno samostatným zákonem č. 131/2000 Sb. Zákon o hlavním městě Praze, který v § 1 odst. 1 uvádí: „*Tento zákon upravuje postavení hlavního města Prahy jako hlavního města České republiky, kraje<sup>194</sup> a obce a dále postavení městských částí.*“<sup>195</sup>. Praha je tak v porovnání s ostatními obcemi<sup>196</sup> a vyššími územními samosprávnými celky<sup>197</sup> zároveň jak obcí (městem), tak i krajem.

Praha je statutárním městem, přičemž pro výkon státní správy je členěna na 22 správních obvodů (viz Obr. 1); z hlediska samosprávného je členěna na 57 autonomních městských částí s vlastními volenými orgány. Městské části jsou heterogenní, některé mají charakter městského centra, jiné mají příměstský charakter. Značné rozdíly jsou i ve stupni urbanizace, hustotě zalidnění (Praha 4, 6, 8 a 10 překračuje 100 tisíc obyvatel, naopak Praha-Nedvězí a Praha-Královice mají méně než 500 obyvatel) a technické infrastruktuře.<sup>198,199,200</sup>

Praha má těsné vztahy se Středočeským krajem, neboť je ovlivňována významnou dojížděnkou za prací, do škol, za nákupy, za kulturou, do zdravotnických zařízení atd.

---

<sup>193</sup> Český statistický úřad (2019g) *Časová řada – dlouhodobý vývoj kraje ve vybraných ukazatelích : 1. část – Území, životní prostředí, obyvatelstvo, makroekonomické ukazatele*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/Dlouhodoby\\_vyvoj\\_PHA\\_cast1.xlsx/f8b87346-21e2-43b7-94c6-9a2312b36357?version=1.21](https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/Dlouhodoby_vyvoj_PHA_cast1.xlsx/f8b87346-21e2-43b7-94c6-9a2312b36357?version=1.21), XLSX dokument, cit. 13.02.2019

<sup>194</sup> srov. Ústavní zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

<sup>195</sup> srov. zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů

<sup>196</sup> srov. zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů

<sup>197</sup> srov. zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů

<sup>198</sup> Business.info (2019) *Charakteristika Hlavního města Prahy*. [online], dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-hlavniho-mesta-prahy-7279.html>, publ. 29.12.2017, cit. 13.02.2019

<sup>199</sup> Praha.CZ (2019a) *Členění Prahy*. [online], dostupné z: <http://www.praha.cz/mesto-praha/cleneni-prahy>, cit. 13.02.2019

<sup>200</sup> Český statistický úřad (2019j) *Charakteristika kraje*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11236/26845779/charakteristika.pdf/bfe5633c-95a5-4a8e-8e19-f3daf5dcf1d8?version=1.4>, PDF dokument, cit. 13.02.2019



Obr. 1 Správní obvody Hlavního města Prahy  
Zdroj: Praha.CZ<sup>201</sup> (2019b)

Praha má na svém území dobré dopravní spojení prostřednictvím městské hromadné dopravy (dále jen „MHD“). Pro Prahu a její okolí je významný systém Pražské integrované dopravy (dále jen „PID“), který ji propojuje s okolím až do vzdálenosti 35 km. Propojení Prahy a Středočeského kraje prostřednictvím PID zvyšuje mobilitu pracovních sil. Praha je centrálním bodem dálničních tras i důležitým uzlem železniční a autobusové dopravy, což opět přispívá k mobilitě pracovních sil. Na území Prahy se nachází i mezinárodní letiště Praha-Ruzyně, dále letiště Praha-Kbely, letiště Letňany, letiště Točná; v blízkosti je i Letiště Praha-Vodochody. S tím je spojen pohyb cestujících, kteří rozvíjejí turistický ruch i transport zboží. Praha je největším regionálním trhem, na kterém se uplatňují vysoce kvalifikované pracovní síly a řada mimopražských i zahraničních pracovníků.<sup>202</sup>

<sup>201</sup> Praha.CZ (2019) *Členění Prahy*. [online], dostupné z: [http://www.praha.cz/images/stories/o-praze/praha\\_mapacasti.gif](http://www.praha.cz/images/stories/o-praze/praha_mapacasti.gif), Obrázek ve formátu GIF, cit. 13.02.2019

<sup>202</sup> Business.info (2019) Charakteristika hlavního města Prahy. dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-hlavniho-mesta-prahy-7279.html>, publ. 29.12.2017, cit. 13.02.2019

#### 4.1.1 Struktura pracovního trhu

Praha je správním a administrativním centrem České republiky. Vzhledem k počtu obyvatel, koncentraci kvalifikovaných sil v oblasti podnikové sféry, vědy, výzkumu i školství, vytváří Praha hospodářské a vzdělanostní centrum ČR. Jsou zde rozvinuty různé formy služeb, obchodu, distribuce a logistiky, finančnictví, telekomunikací i cestovního ruchu.<sup>203</sup>

V roce 2016 se primární sektor podílel 0,5 %, sekundární sektor 15,4 % a terciální sektor 84,2 % na hrubé přidané hodnotě. Podíl obyvatel pracujících v primárním sektoru činil 0,5 %, v sekundárním sektoru 15,0 % a v terciálním sektoru 84,5 %.<sup>204</sup> Praha se podílí na HDP cca 25 % a v přepočtu na jednoho obyvatele je na prvním místě.<sup>205</sup>

V Praze sídlí jak mnoho firem, tak i poboček nadnárodních korporací. Ke dni 31.12.2017 bylo v Praze registrováno 606 843 subjektů, z toho 212 212 obchodních společností, 5 629 družstev, 68 státních podniků, 303 993 soukromých podnikatelů podnikajících podle živnostenského zákona a 994 zemědělských podnikatelů – fyzických osob.<sup>206</sup> K 31.12.2018 bylo v Praze registrováno 622 377 ekonomických subjektů, kdy oproti předchozímu roku došlo k nárůstu o 2,6 %.<sup>207</sup>

Podle výběrového šetření pracovních sil provedeného ČSÚ ve třetím čtvrtletí roku 2018 bylo v Praze registrováno ve věkové kategorii 15 a více let 1,097 mil. osob, z toho bylo 721,4 tis. osob ekonomicky aktivních, z nichž bylo 712,3 tis. osob zaměstnaných a 9,2 tis. osob nezaměstnaných. Ekonomicky neaktivních bylo 375,8 tis. osob, což znamená, že míra ekonomické aktivity činila 65,7 %, míra nezaměstnanosti 64,9 % z celkové populace a obecná míra nezaměstnanosti činila 1,3 %.<sup>208</sup> Z celkového počtu 712,3 tis. zaměstnaných

<sup>203</sup> Business.info (2019) Charakteristika hlavního města Prahy. dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-hlavniho-mesta-prahy-7279.html>, publ. 29.12.2017, cit. 13.02.2019

<sup>204</sup> Český statistický úřad (2019k) *Postavení kraje v České republice ve vybraných ukazatelích*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11236/17812507/Postaveni\\_v\\_CR\\_2016\\_PHA.pdf/e258ebb0-1741-4070-9019-d53bd45cf1f0?version=1.1](https://www.czso.cz/documents/11236/17812507/Postaveni_v_CR_2016_PHA.pdf/e258ebb0-1741-4070-9019-d53bd45cf1f0?version=1.1), PDF dokument, cit. 13.02.2019

<sup>205</sup> Asociace krajů České republiky (2019) *Hlavním město Praha : Charakteristika kraje*. [online], dostupné z: <http://www.asociacekrajů.cz/kraje-cr/hlavni-mesto-praha/charakteristika-kraje/>, cit. 13.02.2019

<sup>206</sup> Český statistický úřad (2019h) *Časová řada – dlouhodobý vývoj kraje ve vybraných ukazatelích : 2. část – Práce, nezaměstnanost, organizační struktura, zemědělství*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/Dlouhodoby\\_vyvoj\\_PHA\\_cast2.xlsx/39cc53a8-2ba0-4c63-8732-d8d71a337834?version=1.15](https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/Dlouhodoby_vyvoj_PHA_cast2.xlsx/39cc53a8-2ba0-4c63-8732-d8d71a337834?version=1.15), XLSX dokument, cit. 13.02.2019

<sup>207</sup> Český statistický úřad (2019a) *Nejnovější údaje: hl. m. Praha*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/1-xa>, cit. 13.02.2019

<sup>208</sup> Český statistický úřad (2019i) *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jspx?\\_afPp=vystup-objekt&z=T&f=T&ABULK&skupId=426&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3-6\\_\\_RP2018QP3](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jspx?_afPp=vystup-objekt&z=T&f=T&ABULK&skupId=426&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3-6__RP2018QP3), cit. 13.02.2019



osob bylo v postavení zaměstnanců 553,8 tis. osob; zaměstnavatelů 20,9 tis. osob; 135,1 tis. osob pracujících na vlastní účet a 2,5 tis. osob pomáhajících jako rodinní příslušníci.<sup>209</sup>

Podle odvětví ekonomické činnosti v roce 2017 pracovalo v Praze 1,8 tis. osob v zemědělství; 0,9 tis. osob v těžbě a dobývání; 62,9 tis. osob ve zpracovatelském průmyslu; 5,2 tis. osob v oboru výroby a rozvodu elektřiny, plynu a tepla; 4,5 tis. osob v zásobování vodou; 45,6 tis. osob ve stavebnictví; 96,4 tis. osob ve stavebnictví, 32,5 ve velkoobchodu a maloobchodu; 43,9 tis. osob v dopravě a skladování; 32,5 v ubytování a pohostinství; 48 tis. osob v informační a komunikační činnosti; 33,4 tis. osob v peněžnictví a pojišťovnictví; 10,1 tis. osob v oblasti nemovitostí; 77,4 tis. osob ve vědecké a technické činnosti; 31,0 tis. osob v administrativní a podpůrné činnosti; 45,1 tis. osob ve veřejné správě, obraně a sociálním zabezpečení; 53,1 tis. osob ve vzdělávání; 58,8 tis. osob ve zdravotní a sociální péči; 22,5 tis. osob v kulturní a zábavní činnosti.<sup>210</sup> Uvedené údaje dokládají dominantní uplatnění pracovních sil v terciálním sektoru, který je v Praze nejrozšířenější.

Podle tříd klasifikace zaměstnání ve třetím čtvrtletí roku 2018 pracovalo 47,4 tis. osob v zákonodárství a jako řídicí pracovníci; 215,2 tis. osob jako specialisté; 139 tis. osob jako techničtí a odborní pracovníci; 77,5 tis. osob jako úředníci; 106,9 tis. osob jako pracovníci ve službách a prodeji; 2,8 tis. osob v zemědělství, lesnictví a rybářství; 67,2 tis. osob jako řemeslníci a opraváři; 36,0 tis. osob jako obsluha strojů a zařízení či montéři; 19,2 tis. osob jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a 15,5 tis. osob v ozbrojených silách.<sup>211</sup>

---

<sup>209</sup> Český statistický úřad (2019l) *Zaměstnání podle postavení v zaměstnání*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=446&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM02-A&pvo=ZAM02-A&str=v274&c=v3-6\\_\\_RP2018QP3](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=446&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM02-A&pvo=ZAM02-A&str=v274&c=v3-6__RP2018QP3), cit. 13.02.2019

<sup>210</sup> Český statistický úřad (2019m) *Zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM03&str=v221&u=v228\\_\\_VUZEMÍ\\_100\\_3018](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM03&str=v221&u=v228__VUZEMÍ_100_3018), cit. 13.02.2019

<sup>211</sup> Český statistický úřad (2019n) *Zaměstnání podle tříd klasifikace zaměstnání*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=646&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM04-A&pvo=ZAM04-A&str=v309&c=v3-6\\_\\_RP2018QP3#w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=646&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM04-A&pvo=ZAM04-A&str=v309&c=v3-6__RP2018QP3#w=), cit. 13.02.2019

#### 4.1.2 Věková struktura obyvatel

V Praze k 32.12.2017 z celkového počtu 1 294 513 obyvatel bylo 664 963 žen. Ve věkové skupině do 15 let bylo registrováno 201 232 osob, ve věkové skupině do 65 let 850 044 osob a ve věkové skupině nad 65 let 243 237 osob. Průměrný věk obyvatel dosahoval 41,9 let. Ke dni 31.12.2016 zde také žilo 184 264 cizinců.<sup>212</sup>

Věková struktura obyvatel v Praze je patrná z následující Tab. 1. Podíl obyvatel ve věkové skupině 15 až 64 let, tj. v produktivním věku, tvoří podíl 65,7 % na celkové populaci, přičemž podíl žen je 49,9 %. Tento stav není příliš příznivý, neboť jmenovaná skupina zahrnuje i studenty středních a vysokých škol, kteří se uplatňují na pracovním trhu v době studia v omezené míře. Lidé v produktivním věku, prostřednictvím příspěvků odváděných do sociálního systému státu, musí být schopni „uživit“ populaci v neproduktivních věkových kategoriích. Především by bylo vhodné se zaměřit na zvýšení počtu jedinců ve věkové kategorii méně než 15 let, která tvoří podíl na celkové populaci jen 15,5 %, která však je budoucím zdrojem pracovních sil pro trh práce.

Tab. 1 Struktura obyvatel dle věkových skupin v Praze k 31.12.2017

Věková skupina [roky]	Počet obyvatel [mil.]	Podíl na populaci [%]	Podíl žen [%]
65 a více	0,24	18,80	58,70
15 – 64	0,85	65,70	49,90
méně než 15	0,20	15,50	48,70
Celkem	1,29	100,00	51,40

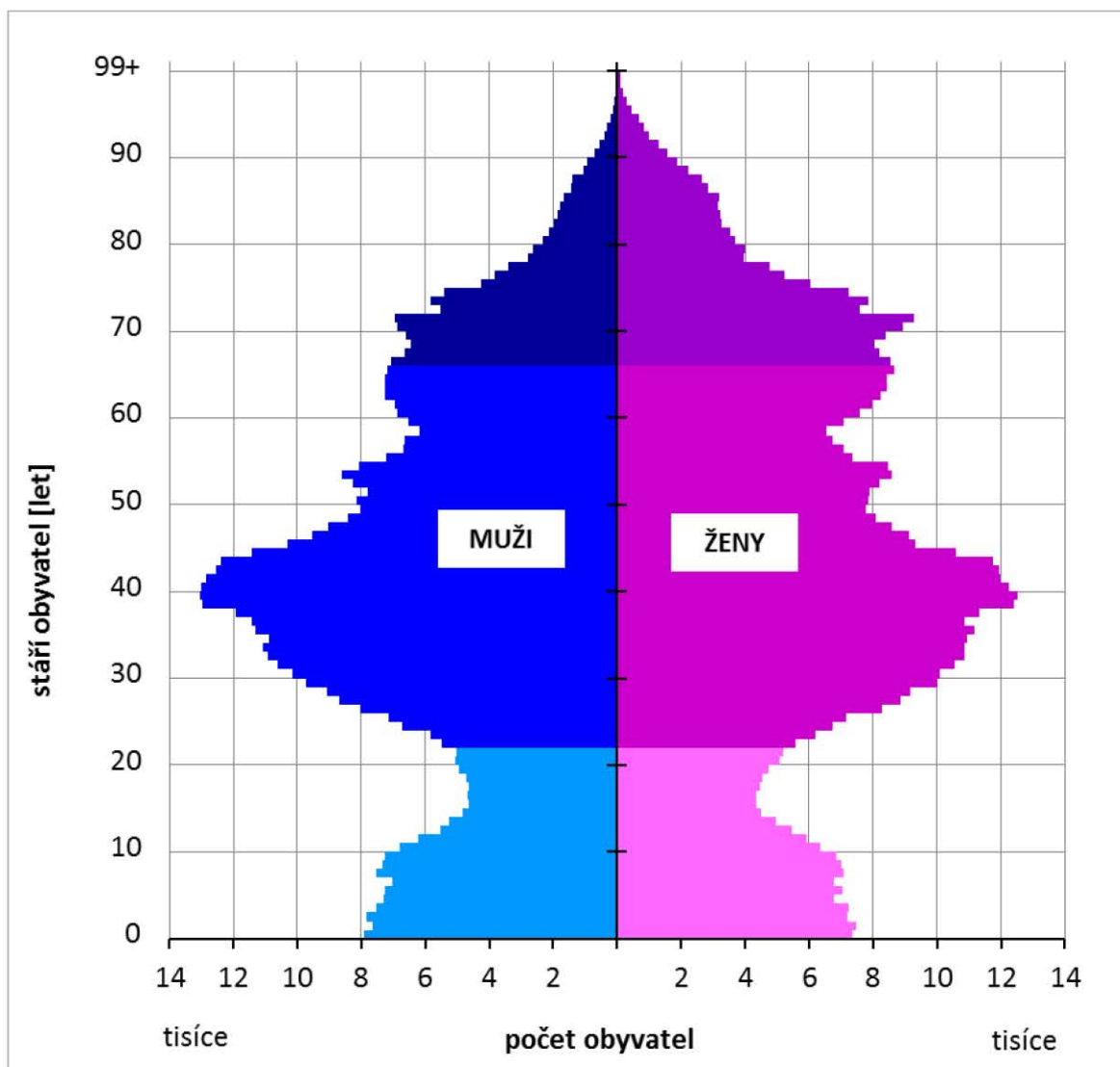
Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Českého statistického úřadu<sup>213</sup> (2019e)

Nepříznivý demografický vývoj počtu obyvatel v Praze je patrný i ze stromu života, který je zobrazen na následujícím Obr. 2, kde je vidno, že část jeho „kmene“ je velmi slabá. Jedná se o skupinu obyvatel ve věku 10 až 20 let, která bude postupně v následujících letech vstupovat na pracovní trh. Lze tedy očekávat nedostatek pracovní síly, který bude pravděpodobně muset být vyrovnáván přílivem pracovních sil ze Středočeského kraje, celé ČR i zahraničí. Část chybějící pracovní síly může být kompenzována zaváděním tzv. Průmyslu 4.0, který by měl snižovat potřebu pracovní síly. V Praze však je rozvinuto terciální odvětví, kde úspory nemusí být tak vysoké, jako u primárního či sekundárního odvětví.

<sup>212</sup> Český statistický úřad (2019g) *Časová řada – dlouhodobý vývoj kraje ve vybraných ukazatelích : 1. část – Území, životní prostředí, obyvatelstvo, makroekonomické ukazatele*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/Dlouhodoby\\_vyvoj\\_PHA\\_cast1.xlsx/f8b87346-21e2-43b7-94c6-9a2312b36357?version=1.21](https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/Dlouhodoby_vyvoj_PHA_cast1.xlsx/f8b87346-21e2-43b7-94c6-9a2312b36357?version=1.21), XLSX dokument, cit. 13.02.2019

<sup>213</sup> Český statistický úřad (2019e) *Age structure on December 31st, 2017 Prague*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz010/>, cit. 13.02.2019.

Z Obr. 2 stromu života je patrný i podíl populace v mimoproduktivním a produktivním věku. Slabý kmen stromu života též přinese nižší porodnost a opětovný nedostatek pracovní síly na trhu práce v horizontu následující generace, tj. cca 20 až 25 let. Jak je dále ze stromu života patrné, za 20 let začnou do důchodu odcházet současné silné ročníky obyvatel, kterým je dnes 35 – 45 let. To přinese úbytek pracovníků na trhu práce, snížení HDP a naopak nárůst výdajů státu na péči o tyto obyvatele.



Obr. 2 Věková struktura obyvatel Prahy k 31.12.2017 [v tis. obyvatel]  
Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Českého statistického úřadu<sup>214</sup> (2019f)

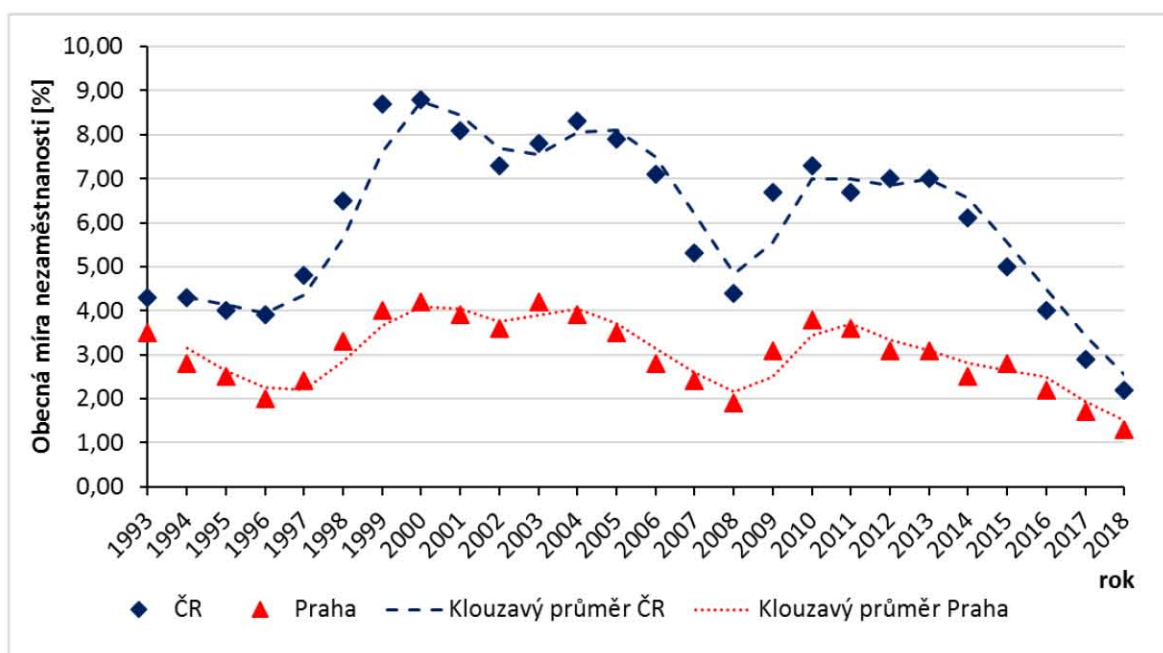
<sup>214</sup> Český statistický úřad (2019f) *Demographic balance sheet 2017 : Evolution of the population on December 31st.* [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz010/cz010\\_2017.xls](https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz010/cz010_2017.xls), XLS dokument, cit. 13.02.2019

## 4.2 Výsledky analýzy dat nezaměstnanosti

V této části práce je provedena analýza některých veřejně dostupných dat týkajících se nezaměstnanosti a jejího vývoje, která se vztahují ke zvolenému regionu, tj. Praze a ČR

### 4.2.1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti je vypočtena podle vzorce 2 uvedeného v kapitole 2.2.1. Je zjišťována ČSÚ na základě výběrového šetření pracovních sil. Za nezaměstnané jsou považovány osoby starší patnácti let, které si aktivně hledají práci a jsou schopny do 14 dní nastoupit do práce. Hodnoty obecné míry nezaměstnanosti v ČR a v Praze a elementární charakteristiky časových řad v Praze za období 1993 až 2018 jsou uvedeny v příloze 1. Výpočet charakteristik časových řad je proveden podle vzorců 5, 6 a 7 uvedených v metodice práce, přičemž převod na relativní hodnoty je proveden pomocí vzorce 8 uvedeného v metodice práce. Následující Obr. 3 zobrazuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti podle dat z tabulky uvedené v příloze 1.



Obr. 3 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a v Praze v letech 1993 až 2018  
Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Českého statistického úřadu<sup>215</sup> (2019b)

V Praze od roku 1993 do roku 1996 docházelo k poklesu nezaměstnanosti z 3,5 % na 2,0 %, tj. o 42,85 %. Od roku 1996 docházelo k nárůstu nezaměstnanosti až do roku 2000, kdy nezaměstnanost dosáhla hodnoty 4,2 %, což představuje nárůst o 110 %. Následně došlo k mírnému poklesu o 14,29 % na hodnotu 3,6 % v roce 2002. V roce 2003 došlo k nárůstu

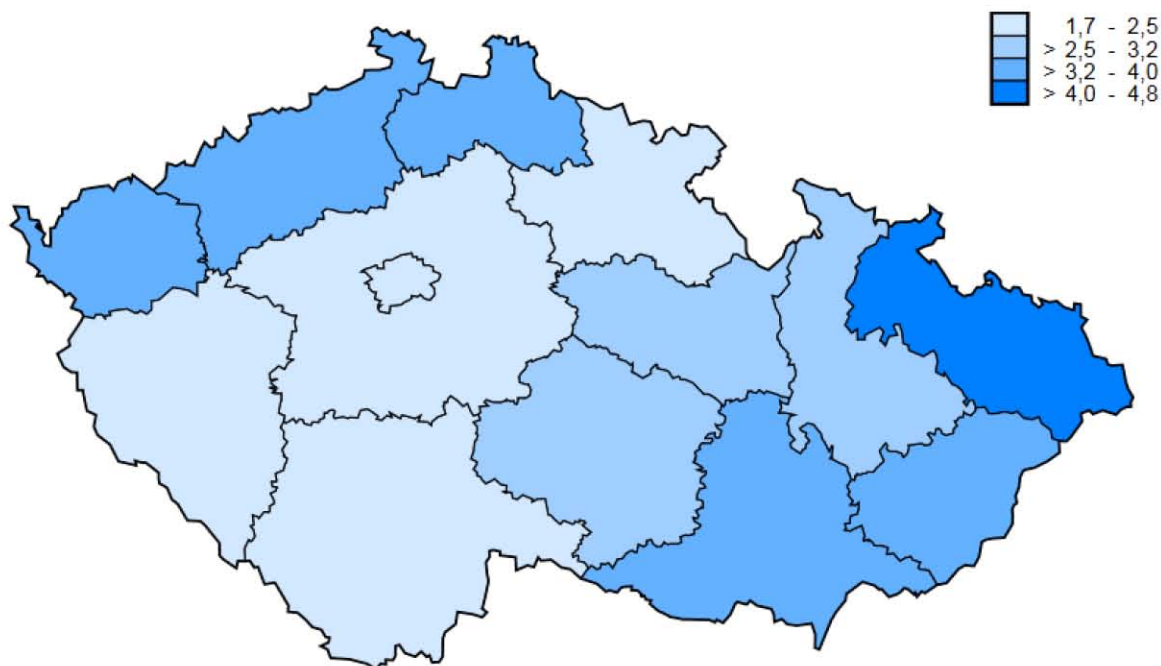
<sup>215</sup> Český statistický úřad (2019b) *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích – roční průměr*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULK\\_A&katalog=30853&pvo=ZAM06&str=v95&c=v147~8\\_\\_RP2017](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULK_A&katalog=30853&pvo=ZAM06&str=v95&c=v147~8__RP2017), cit. 13.02.2019

nezaměstnanosti na hodnotu 4,2 %, což jsou spolu s rokem 2000 maximální dosažené hodnoty nezaměstnanosti v Praze. V následujících letech díky oživení ekonomiky došlo k poklesu míry nezaměstnanosti o 47,22 % – až na hodnotu 1,9 % v roce 2008. Od tohoto roku pak došlo k nárůstu nezaměstnanosti o 100 %, kdy v roce 2010 v důsledku nástupu hospodářské krize, která postihla všechna odvětví, bylo dosaženo nezaměstnanosti ve výši 3,8 %. Od roku 2010 pak díky hospodářskému oživení docházelo – s výjimkou roku 2014 – k postupnému snižování nezaměstnanosti až na hodnotu 1,3 % dosaženou ve třetím čtvrtletí roku 2018 (která je rovněž minimem celého sledovaného období), což znamená pokles nezaměstnanosti oproti roku 2010 o 65,79 %.

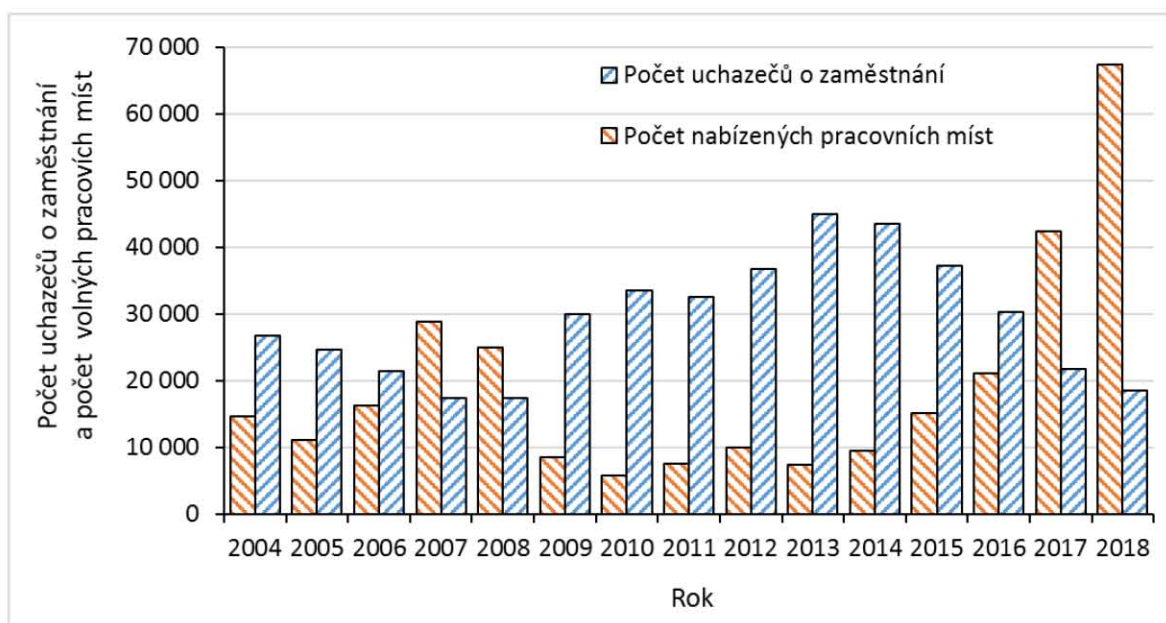
Jak je patrné z prvních absolutních diferencí uvedených v tabulce v Příloze 1, k největšímu meziročnímu poklesu nezaměstnanosti došlo mezi roky 1993 – 1994 o -0,7 %, což představuje tempo růstu o 20 %; mezi roky 2013 – 2014 o -0,6 %, což představuje opět nárůst o 19%, a shodně mezi roky 2015 – 2016 o -0,6 %, což představuje nárůst ukazatele o 21 %, jak je patrné z koeficientu růstu. Naopak k největšímu nárůstu nezaměstnanosti došlo mezi roky 2008 – 2009 o 1,2 %, což představuje tempo růstu o 63 %; dále mezi roky 1997 – 1998 o 0,9 %, což představuje změnu ukazatele o 38 %, jak je opět patrné z koeficientu růstu.

Porovnání vývoje nezaměstnanosti v Praze a ČR je patrné z Obr. 3. Je zřejmé, že obě křivky mají obdobný trend svého vývoje, liší se však svými absolutními hodnotami. Z porovnání křivek dvouměsíčního klouzavého průměru vyplývá, že vývoj nezaměstnanosti v Praze méně kolísá oproti křivce vývoje nezaměstnanosti v ČR. Křivka nezaměstnanosti v ČR má strmější růst v období let 1995 až 2000, a naopak strmější pokles v období let 2013 až 2018. Rovněž je z ní patrný větší vliv hospodářské krize v letech 2007 a 2008. V ČR bylo dosaženo maximální hodnoty nezaměstnanosti v roce 2000 ve výši 8,7 % a minima ve třetím čtvrtletí roku 2018 ve výši 2,2 %. Jak je dále patrné, vývoj nezaměstnanosti v Praze je ovlivňován hospodářským vývojem v celé ČR. Díky tomu, že v Praze je vysoký podíl podpůrných, administrativních činností a nižší podíl výrobních odvětví, jsou dopady hospodářské recese na nezaměstnanost nižší. Rozložení průměrné roční hodnoty obecné míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR je patrné z Obr. 4.

Na základě dat z tabulky v Příloze 2 zachycuje Obr. 5 vývoj počtu nabízených volných pracovních míst a evidovaný počet uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce. V Příloze 2 je rovněž uveden podíl nezaměstnaných osob, který je pro období 2004 – 2012 vypočítán podle vzorce 3 uvedeného v kapitole 2.2.1; pro období 2013 – 2018 je vypočítán podle vzorce 4 uvedeného v kapitole 2.2.1. Tempo růstu pak dle vzorce 8 uvedeného v metodice práce.



Obr. 4 Průměrná roční hodnota obecné míry nezaměstnanosti v roce 2017 v krajích ČR [%]  
Zdroj: Český statistický úřad<sup>216</sup> (2019o)



Obr. 5 Evidovaný počet nezaměstnaných na Úřadu práce a počet nabízených volných pracovních míst v Praze podle stavu k 31.12. příslušného roku, v letech 2004 až 2018  
Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Ministerstva práce a sociálních věcí<sup>217</sup> (2019)

<sup>216</sup> Český statistický úřad (2019o) *Obecná míra nezaměstnanosti v krajích*. [online], dostupné z:

<sup>217</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019) *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004*. [online], dostupné z:

#### 4.2.2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

Jak je patrné z Obr. 5, na začátku sledovaného období od roku 2004 počet uchazečů o zaměstnání postupně klesal z 26 727 osob až do roku 2008 na hodnotu 17 433 osob, kdy podíl nezaměstnaných činil 2,1 %. Toto představuje pokles o -65,23 % oproti stavu v roce 2008. Následně od roku 2009 až do roku 2013 docházelo k postupnému nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání z počtu 29 865 osob až na hodnotu 44 922 osob, což představuje nárůst o 50,42 % oproti roku 2009. Podíl nezaměstnaných osob v roce 2013 činil 5,1 %. Tento vývoj byl zapříčiněn nástupem hospodářské krize. Od roku 2014 docházelo ke zlepšení hospodářské situace a očekávání ekonomických subjektů, tudíž docházelo k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání ze 43 499 na 18 476 osob v roce 2018, což představuje pokles o -42,47 % oproti roku 2014.

Tempo poklesu uchazečů o zaměstnání se postupně zvyšovalo, když mezi roky 2013/2014 činilo -3,17 % a mezi roky 2014 – 2015 činilo -14,44 %, Následně pak mezi roky 2015/2016 došlo k poklesu o -18,91 %, mezi roky 2016 – 2017 tempo poklesu uchazečů o zaměstnání dosáhlo hodnoty -27,81 %. Mezi roky 2017 – 2018 poté již došlo ke zmírnění tempa poklesu, kdy hodnota činila -15,20 %, z čehož je patrné, že dochází k vyčerpání pracovního trhu. V roce 2018 podíl nezaměstnaných osob činil 1,9 %, což představuje minimum za celé sledované období.

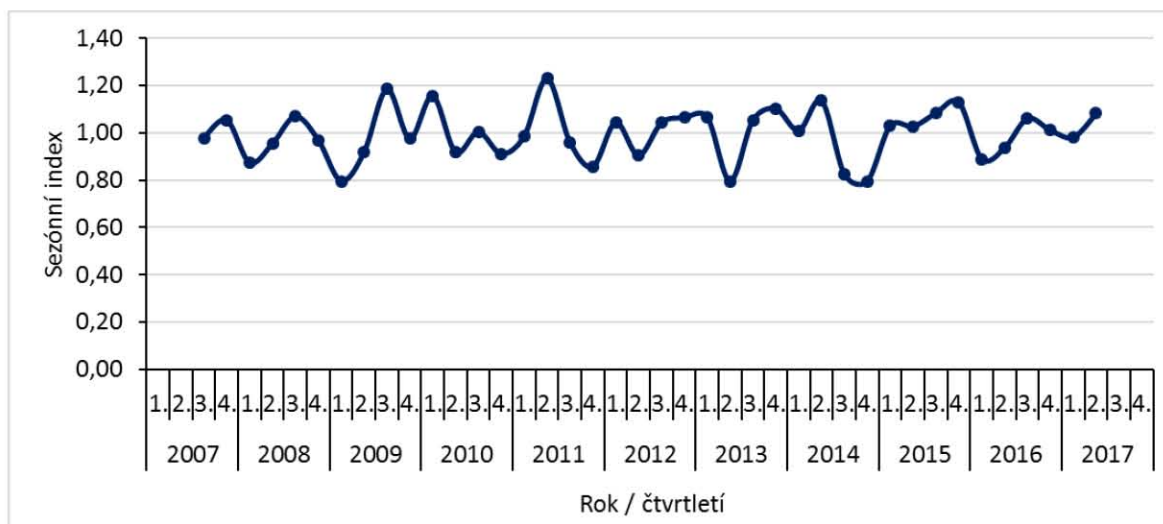
Vývoj počtu nabízených volných pracovních míst byl opačný, než vývoj počtu uchazečů o zaměstnání. Od roku 2005 do roku 2007 došlo k nárůstu z 11 119 nabízených míst na 28 746 míst, což představuje nárůst o 158,53 %. Od roku 2008 docházelo k poklesu z 25 002 nabízených pracovních míst do roku 2010 na 5 743 nabízených pracovních míst, což představuje pokles o -77,03 %, kdy podíl nezaměstnaných osob činil 4,1 %. Následně pak mezi roky 2011 až 2013 došlo k mírnému kolísání. V roce 2013 činil počet nabízených pracovních míst 7 299; podíl nezaměstnaných osob dosáhl svého maxima 5,1 %. Od roku 2013 docházelo k postupnému nárůstu počtu nabízených pracovních míst až do roku 2018, kdy jejich počet činil 67 323.

Tempo nárůstu počtu volných pracovních míst mezi roky 2013 – 2014 činilo 29,14 %, mezi roky 2014 – 2015 činilo 59,30 %, mezi roky 2015 – 2016 činilo 40,21 % a mezi roky 2016 – 2017 to bylo dokonce 101,29 %. Mezi roky 2017 – 2018 pak tempo růstu činilo již jen 58,86 %. V roce 2017 počet nabízených pracovních míst převyšoval počet uchazečů o zaměstnání 1,95 krát, a v roce 2018 dokonce již 3,64 krát. Na každého uchazeče o zaměstnání tak v roce 2017 připadalo 1,95 volných nabízených míst, v roce 2018 dokonce 3,64 volných nabízených míst. Naopak nejmenší počet volných pracovních míst na jednoho uchazeče připadal v roce 2010 (0,17) a v roce 2013 (0,16).

#### 4.2.3 Sezónní vývoj nezaměstnanosti

Datové řady mohou být ovlivňovány sezónní a náhodnou složkou. Pro zjištění, zda vývoj nezaměstnanosti v Praze je ovlivňován sezónní složkou, jsou využita k analýze data obecné míry nezaměstnanosti za období 2007 až 2017. K analýze je využito výpočtu klouzavého průměru, centrovaného klouzavého průměru a indexu sezónního kolísání, vypočtených podle vzorců 8 až 11 uvedených v metodické části práce. Výsledky výpočtů jsou uvedeny v Příloze 3.

Jak je z výsledků dlouhodobé časové řady uvedených v tabulce v Příloze 3 a z Obr. 6 patrné, sezónní kolísání obecné míry nezaměstnanosti v dlouhodobém horizontu let 2007 až 2017 je v Praze velmi mírné. Neobjevuje se v něm pravidelná cykličnost, proto změny sezónního indexu lze přičíst náhodné složce.



Obr. 6 Sezónní index Obecné míry nezaměstnanosti v Praze v období 2007 až 2017  
Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Českého statistického úřadu<sup>218</sup> (2019d)

Pro zpřesnění je provedena samostatně analýza časové řady podílu nezaměstnaných osob za období leden 2017 až únor 2019 v Praze, kdy hodnoty zjištěné v jednotlivých měsících roku jsou poměřovány s čtvrtletními aritmetickými průměry. Výsledky jsou uvedeny v Tab. 2, ze které je patrné, že sezónní index u této časové řady dosahuje minima 0,97 a maxima 1,02. Čím více je hodnota sezónního indexu blíží k 1, tím má sezónní složka menší vliv na vývoj ve sledovaném období. Z uvedeného vyplývá, že vliv sezónního kolísání na podíl nezaměstnaných osob činí pouhých 5 %, tj. je velmi mírný.

<sup>218</sup> Český statistický úřad (2019d) *Trh práce v ČR – časové řady – 1993 až 2017*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61565960/25013018192.xlsx/58728970-5950-451b-b0ba-419ba8574da3?version=1.0>, XLSX dokument, cit. 13.02.2019



Tab. 2 Charakteristiky časové řady vývoje podílu nezaměstnaných osob v Praze v období let 2017 až 2018

Měsíc a rok	Podíl nezam. osob [%]	Aritmetický průměr podílu nezam. osob za čtvrtletí [%]	Sezonní index
prosinec 2018	1,93		
listopad 2018	1,92	1,95	0,99
říjen 2018	1,99	1,99	1,00
září 2018	2,07	2,07	1,00
srpen 2018	2,16	2,12	1,02
červenec 2018	2,14	2,10	1,02
červen 2018	2,01	2,06	0,97
květen 2018	2,04	2,04	1,00
duben 2018	2,08	2,09	1,00
únor 2018	2,15	2,18	0,98
leden 2018	2,32	2,27	1,02
prosinec 2017	2,34	2,35	1,00
listopad 2017	2,39	2,43	0,98
říjen 2017	2,55	2,55	1,00
září 2017	2,71	2,71	1,00
srpen 2017	2,88	2,85	1,01
červenec 2017	2,95	2,90	1,02
červen 2017	2,87	2,92	0,98
květen 2017	2,94	2,95	1,00
duben 2017	3,04	3,05	1,00
březen 2017	3,17	3,16	1,00
únor 2017	3,26	3,26	1,00
leden 2017	3,34		

Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Českého statistického úřadu<sup>219</sup> (2019r)

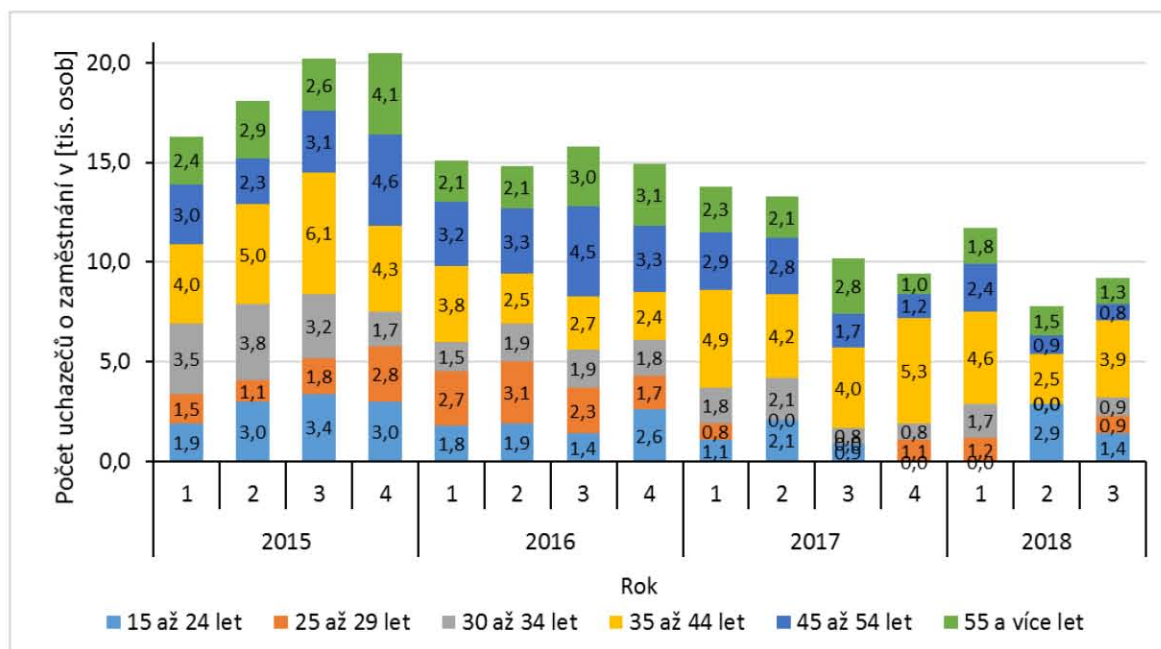
Lze tedy usuzovat, že Praha vzhledem ke struktuře odvětví není příliš ovlivněna sezónním kolísáním. Sezónní kolísání je typické u odvětví, která jsou závislá na počasí. V oblasti cestovního ruchu sice dochází k mírnému sezónnímu kolísání, neboť nejvíce návštěvníků přijíždí v létě. V tomto odvětví však pracuje mnoho pracovníků, kteří mají bydliště ve Středočeském kraji, a proto se registrují mimo Prahu. V oblasti cestovního ruchu pracuje i řada cizinců, kteří mimo sezónu vyhledávají práci v jiných odvětvích, anebo odjíždějí domů. Obdobně tomu je i ve stavebnictví, kdy zejména zahraniční dělníci se nemohou registrovat na Úřadech práce, proto se ve výkazech neobjevují. Osoby pracující v létě při údržbě zeleně pak v zimě nacházejí práci při údržbě komunikací. Vliv zemědělství je v Praze zanedbatelný. Kolísání, které je patrné z Obr. 6, je spíše přičitatelné hospodářskému vývoji a dalším složkám, jako je např. vliv absolventů škol.

<sup>219</sup> Český statistický úřad (2019r) *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=766&filtr=G~F\\_M~F\\_Z~F\\_R~F\\_P~\\_S~\\_U~301\\_null\\_&katalog=30853&&pvo=ZAM11-B&&u=v197\\_\\_VUZEMI\\_\\_100\\_\\_3018&c=v3~3\\_\\_RP2018&str=v197](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=766&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301_null_&katalog=30853&&pvo=ZAM11-B&&u=v197__VUZEMI__100__3018&c=v3~3__RP2018&str=v197), cit. 13.02.2019

Jak je již z předešlých kapitol patrné, nabídka pracovních míst v roce 2017 a 2018 značně přesahuje počet uchazečů o zaměstnání. Mnohá pracovní místa jsou též nabízena přímo zaměstnavateli, personálními agenturami mimo evidenci úřadů práce atp. Situace na trhu práce je zatím příznivá. Firmy již nemají tak přísné požadavky na výběr zaměstnanců, jak tomu bylo dříve. Ve snaze získat potřebné kvalifikované zaměstnance dochází ke zvyšování mezd (ale i cenové hladiny), jsou poskytovány náborové příspěvky, delší dovolená a řada dalších benefitů. Některé firmy jsou ochotny přijmout téměř kohokoliv, kdo je ochoten pracovat. Lze se domnívat, že trh práce v ČR je na úrovni plné zaměstnanosti. Přesto na trhu práce existuje část populace, která je stále nezaměstnaná. Samostatná část této diplomové práce je proto věnována zjišťování důvodů nezaměstnanosti právě u této části populace.

#### 4.2.4 Struktura nezaměstnanosti

Jak je patrné z tabulky uvedené v Příloze 4 a Obr. 7, počet nezaměstnaných v jednotlivých čtvrtletích roku 2018 byl nižší, než tomu bylo v jednotlivých čtvrtletích let 2015 až 2017. Podle věkové struktury nezaměstnaných, největší podíl (42,4 % na celkovém počtu nezaměstnaných) byl ve věkové skupině nezaměstnaných 35 až 44 let. Tento podíl v průměru za období 2015 až 2018 dosahuje hodnoty 4,0 tis. osob, což je hodnota výrazně vyšší, než tomu je u ostatních skupin.



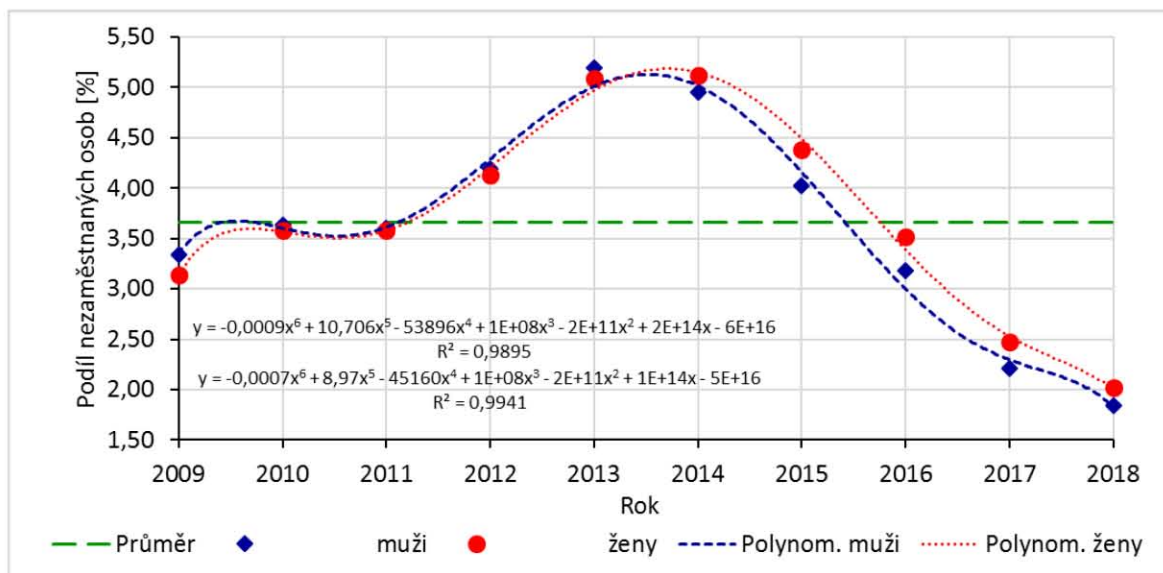
Obr. 7 Počet uchazečů o zaměstnání v [tis. osob] podle věkových skupin v jednotlivých čtvrtletích roku 2015 až 2018  
Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Českého statistického úřadu<sup>220</sup> (2019d)

<sup>220</sup> Český statistický úřad (2019p) *Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jspx?\\_af=Vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=748&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~6\\_\\_RP2018QP3](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jspx?_af=Vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=748&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~6__RP2018QP3), cit. 13.02.2019

Na druhém místě je věková skupina osob 15 až 24 let s podílem 15,2 % a na třetím osoby starší 55ti let s podílem 14,1 %. Lidé ve věkové skupině 35 až 44 let jsou na vrcholu svých profesních schopností, proto hledají více kvalifikované nebo dobře ohodnocené zaměstnání; nalezení odpovídajícího místa jim však trvá delší dobu. U absolventů škol bývá často důvodem vyššího počtu nezaměstnaných skutečnost, že po ukončení školy si chtějí prodloužit prázdniny, nebo absolvují nějaký kurz (např. jazykový), aby zlepšili své šance na uplatnění na trhu práce.

Dle struktury vzdělání byl nejvyšší podíl nezaměstnaných dosažen u osob s maturitou (51,1 %) a u osob s vyšším nebo vysokoškolským vzděláním (35,9 %), což je právě zapříčiněno tím, že tito jedinci si hledají lepší pracovní pozice a v případě ztráty zaměstnání nejsou ochotni nastoupit na méně kvalifikovaná místa. Dále je z tabulky patrné, že podíl osob, které jsou nezaměstnané, ale nejsou registrované na Úřadu práce, činí za sledované období průměrně 5,1 %. Tato skutečnost si zaslouží další rozbor příčin tohoto jevu, neboť v současné situaci, kdy nabídka pracovních míst převyšuje počet nezaměstnaných, by neměl pro tyto osoby být problém práci najít.

Jak je patrné z tabulky uvedené v Příloze 5, počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.2018 činil 18 476 osob, přičemž dosažitelných (tj. ochotných do dvou týdnů nastoupit do práce) bylo 16 461 osob a z těch 52,1 % činily ženy. K 31.12.2018 podíl nezaměstnaných osob činil 1,93 %, přičemž u mužů byl 1,84 % oproti ženám, u kterých byl 2,02 %. Průběh podílu nezaměstnaných mužů a žen v období let 2009 až 2018 je patrný z Obr. 8.



Obr. 8 Podíl nezaměstnaných mužů a žen v (%) v období 2009 až 2018  
Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Českého statistického úřadu<sup>221</sup> (2019q)

<sup>221</sup> Český statistický úřad (2019q) *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci Úřadu práce (stav k 31.12.)*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v172&c=v3~3\\_RP2018&u=v172\\_VUZEMÍ\\_100\\_3018#w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v172&c=v3~3_RP2018&u=v172_VUZEMÍ_100_3018#w=), cit. 13.02.2019

Jak je vidno z polynomických křivek šestého řádu i regresních rovnic, u obou pohlaví je průběh podílu nezaměstnanosti obdobný, přičemž od roku 2013 je podíl nezaměstnaných mužů nižší. Od roku 2011 do roku 2016 se podíl nezaměstnaných mužů a žen pohyboval nad průměrem za sledované období. Od roku 2016 se ustálil pod tímto průměrem. Oproti jiným částem ČR není v Praze tak výrazný rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen. Pracovní trh v Praze nabízí široké spektrum pracovních pozic, na kterých se mohou uplatnit obě pohlaví.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných k 31.12.2018 Úřady práce s nárokem na podporu se oproti předchozímu roku zvýšil o 72 osob, což je 1,13 %. V rozmezí let 2009 až 2018 jde o druhý nejnižší počet evidovaných uchazečů. Jak je patrné z rozdílu mezi uchazeči evidovanými na Úřadu práce (6 449 osob) a uchazeči dosažitelnými, tj. ochotnými do dvou týdnů nastoupit do práce (6 277 osob), činí tento rozdíl 172 osob. Je zřejmé, že osoby registrované na Úřadech práce skutečně práci hledají. Úřady práce evidovaly 67 323 nabízených volných míst, což je o 24 943 pracovních míst (58,86 %) více, než v předchozím roce. Mezi roky 2016 – 2017 nárůst pracovních míst evidovaných Úřady práce činil dokonce 101,29 %. Je zřejmé, že nabídka práce značně převyšuje poptávku po práci. Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání na 1 pracovní místo v evidenci Úřadu práce v roce 2018 činil 0,2, což představuje minimální hodnotu za období let 2009 – 2018.

Skutečnost, že poptávka po pracovních výrazně roste, je evidentní i z počtu nabízených pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Počet takových nabízených míst v roce 2009 činil 170 míst, a v roce 2018 vzrostl na 2 836 míst, což činí nárůst o 1 568 %. Oproti tomu počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením evidovaných na Úřadu práce v roce 2009 činil 2 192 osob a v roce 2018 pak 1 851 osob. Průměrný počet nabízených pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením za období 2009 až 2018 činil 2 575,8 míst. Došlo k nárůstu počtu nabízených volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením o 44,85 % mezi roky 2016 – 2017 a mezi roky 2017 – 2018 o 22,14 %. Počet uchazečů o zaměstnání mezi roky 2016 – 2017 klesl jen o 21,10 % a mezi roky o 14,66 %. V roce 2018 na jednoho uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením připadalo 1,53 volných pracovních míst. Toto zjištění by stálo za další podrobnější prozkoumání dané problematiky s cílem zjištění příčin tohoto jevu. Obvyklé tvrzení, že pro postižené osoby není nabízen dostatečný počet míst, je zde zcela nevyhovující. Podrobnější výzkum by mohl objasnit hlavní problémy nezaměstnanosti u této skupiny osob, např. rozdíly mezi schopnostmi či možnostmi zdravotně postižených a požadavky zaměstnavatelů, rozdíly v alokaci pracovních míst, problém s jejich dopravou, nebo neochotě zdravotně postižených pracovat za nabízenou mzdu.

### 4.3 Výsledky kvantitativního šetření stavu nezaměstnanosti

Dotazníky byly distribuovány osobní formou (předáním a zpětným vybráním) v tištěné podobě ve formátu A4 oboustranného tisku, tj. jeden list oboustranně potištěného papíru, včetně pera a pevných desek umožňujících vyplnění dotazníku přímo na ulici. Distribuce pomocí e-mailů nebo možnost vyplňování přes webové stránky nebyla využita. Před předáním dotazníku respondentovi k vyplnění bylo nutné dotazem ověřit, zda je starší patnácti let (ovšem pouze u respondentů mladistvého vzhledu) a zda v Praze pracuje. Respondenti byli též dotazováni, zda nejsou momentálně nezaměstnaní či neznají někoho, kdo je nezaměstnaný, s cílem získat respondenta pro provedení kvalitativního výzkumu. Ani jeden z respondentů však neuvedl, že by byl nezaměstnaný.

Šetření proběhlo dne 4. 2. 2019 v Praze 6 v okolí stanice metra trasy A „Nádraží Veleslavín“. Toto místo bylo zvoleno proto, že se jedná o dopravní uzel, v jehož okolí se nalézají vlakové nádraží, stanice metra, zastávka tramvaje a autobusové nádraží se zastávkami jak MHD, tak i příměstských spojů PID a soukromých dopravců. Prochází tudy lidé bydlící v Praze i lidé ze Středočeského kraje dojíždějící sem za prací. Protože tímto místem denně projde velké množství pasantů, je zde možné identifikovat mnoho potencionálních respondentů, které lze oslovit a požádat o účast na prováděném šetření. Dostatečný počet potencionálních respondentů je důležitý vzhledem k všeobecně nízkému zájmu lidí zúčastnit se šetření. Respondenta čekajícího na zastávce na další spoj je snazší přemluvit ke spolupráci, neboť se nemůže vymluvit na to, že někam spěchá; má čas do příjezdu spoje a nemá možnost odejít jinam, tedy pokud rovnou kategoricky (občas i vulgárně) neodmítne účast na šetření. Respondenty vystupující z dopravního prostředku, kteří dále pokračují v cestě, je naopak velmi obtížné přemluvit k účasti na šetření.

Část zpět získaných dotazníků (cca 25 %) bylo nutné vyřadit. Některé dotazníky byly vyplněny jen částečně. Jiné dotazníky byly sice vyplněny celé, avšak bylo zaškrtnuto více možných odpovědí, přičemž nebylo možné zjistit, která z nich byla považována za správnou. Obecně lze konstatovat, že zájem o účast v šetření byl nižší, neboť o téma výzkumu neměli respondenti příliš vysoký zájem – což je patrně dáno tím, že nezaměstnanost pro ně není problémem, které by je aktuálně ohrožovalo.

Jako použitelných k dalšímu zpracování bylo vyhodnoceno 84 dotazníků. Ukázka části tabulky obsahující zdrojová data pro otázky 2 až 4 je uvedena v Příloze 7 této práce. Odpovědi na otázky 5 až 8 byly zpracovány v samostatné tabulce. Vzhledem k rozsahu vytvořené databáze by bylo obtížné získaná zdrojová data zobrazit rozumným způsobem, např. formou tabulky tak, aby byla ještě čitelná. Proto nejsou v práci uvedena zdrojová data,

ale pouze výsledky jejich zpracování. Dále jsou uváděny výsledky šetření jako absolutní hodnoty, tj. počet skutečných odpovědí (absolutní četnost), jakož i ve formě relativních hodnot, tj. procentního podílu odpovědí z celku 100 %. U některých otázek respondenti nezaškrtnuli žádnou z nabízených odpovědí. Proto při vyhodnocení vybraných odpovědí je jejich počet nižší, než byl počet respondentů. Taktéž jsou z vyhodnocování vyřazeny odpovědi, kde respondenti zvolili odpověď „Nevím, netýká se mě“.

Pro statistické zpracování bylo nutné data z dotazníků ručně převést do tabulky programu MS Excel, zkontrolovat je a „vyčistit“. Každý dotazovaný (respondent) má v tabulce svůj vlastní řádek s uvedením ID, které odpovídá číslu dotazníku, jež mu bylo přiřazeno při jeho zpracování (přepisování výsledků do tabulky). Každá otázka je reprezentována jedním sloupcem, respektive odpověď na každou podotázku je zaznamenána v samostatném sloupci, tyto jsou pak očíslovány dle čísla otázky s uvedením příslušného písmene podotázky. V každé buňce je zaznamenána číselná hodnota odpovídající zakroužkované odpovědi. V případě polouzavřených otázek jsou zaznamenány uvedené odpovědi. U odpovědi „Nevím, netýká se mě“ je přiřazena hodnota -9 a tam, kde respondent nezodpověděl otázku vůbec, je přiřazena hodnota -8.

Po přepsání hodnot do tabulky byla provedena kontrola zadaných dat (tzv. čištění dat). U několika náhodně vybraných dotazníků bylo překontrolováno, zda přepsané hodnoty v tabulce odpovídají hodnotám na dotazníku, zda při přepisování nedošlo k překlepu, posunu v řádku nebo sloupci, či zda buňky neobsahují hodnoty, které tam být nemohou.

V dalším kroku došlo k nahrazení nominálních a ordinálních proměnných<sup>222</sup> textem; textem se nahrazují pouze ty hodnoty, u kterých se nepočítá jejich aritmetický průměr. Toto nahrazení se však netýká vyjádření souhlasu na škále v rozsahu 1 až 5, které se ponechává v číselné hodnotě. Odpovědi -9 „Nevím, netýká se mě“ a -8 „Neodpověděl“ je též nutné nahradit textem, aby nedošlo ke zkreslení výsledků - při ponechání v číselné hodnotě by totiž došlo ke zkreslení počítaných aritmetických průměrů. Jednotlivé otázky, respektive baterie otázek, jsou sestaveny tak, že by nebylo vhodné otázky uvedené v baterii spojit do jedné souhrnné škály a na jejich vyhodnocování aplikovat výpočet průměru. Toto je možné uplatnit pouze pro podobné otázky z baterie. Nově vzniklou proměnnou lze analyzovat pomocí průměrů nebo frekvenční analýzy, či data rozdělit do tří skupin. Nejvhodnějším nástrojem pro analýzu dat je využití kontingenční tabulky.

---

<sup>222</sup> Nominální proměnnou je např. pohlaví, kdy hodnota je nahrazena textem: 1 = muž, 2 = žena. Ordinální proměnná může být např. vzdělání respondenta, kdy hodnota by byla nahrazena textem: 1 – základní, 2 = vyučen...

#### 4.3.1 Vyhodnocení dotazníkových otázek

##### **Charakteristika respondentů účastnících se šetření**

Výsledky identifikačních otázek lze shrnout následovně: Počet respondentů, jejichž dotazník je možné využít k vyhodnocení výsledků šetření, činí 84 respondentů, přičemž z tohoto počtu šlo o 47 žen, což představuje 55,95 %. Z hlediska podílu pohlaví výsledek neodpovídá rozložení mužů a žen v populaci. Vyšší počet žen zúčastněných v šetření je dán tím, že ženy byly ochotnější se do šetření zapojit. Z důvodu malého počtu získaných dotazníků (ze strany potenciálních respondentů docházelo k častému odmítnutí účasti na šetření) není počet zpracovávaných dotazníků dodatečně upraven tím, že by byly náhodně vyřazeny některé dotazníky vyplněné ženami tak, aby jejich počet odpovídal rozložení počtu žen v populaci. Vzhledem k tomu, že z časových důvodů celé šetření bylo prováděno v jediný den, nebylo již možné při následném šetření tuto asymetrii kompenzovat záměrným oslovováním většího počtu mužů. Ke zpracování jsou tedy využity veškeré získané dotazníky, které lze dále zpracovávat. Charakteristika respondentů z hlediska vzdělání a jejich věku nebyla sledována, a to z důvodů, jež jsou zmíněny v metodice práce.

Před vyhodnocením jednotlivých otázek je nutné mít na zřeteli fakt, že výsledky provedeného šetření jsou pro Prahu platné částečně; pro celkové zobecnění by bylo nutné šetření opakovat vícekrát a rovněž jej provádět v různých částech Prahy. Zjištěné údaje pak rozhodně nelze zobecňovat na celou populaci v ČR, neboť podmínky trhu práce v Praze jsou specifické. Jednotlivé regionální trhy práce se též od sebe liší.

##### **Hodnocení otázky 2: „Jakým způsobem byste především hledal(a) práci v případě její ztráty?“**

Výsledky odpovědí respondentů na druhou otázku jsou patrné z Obr. 9. Tato otázka měla za cíl zjistit, jaký způsob hledání práce lidé preferují při její ztrátě. Tedy jak by nejčastěji hledali práci, pokud by u nich došlo k její ztrátě. Jak je patrné z odpovědí, nejvíce respondentů by využilo nabídek na internetu – index zde dosáhl hodnoty 1,62. Druhou možností je využití nabídek publikovaných v novinách a časopisech, zde index dosáhl hodnoty 2,64. Na třetím místě se umístila možnost oslovení zaměstnavatele na základě doporučení od jiných lidí s indexem ve výši 2,92. Je zajímavé, že tuto možnost hodnotili respondenti jako pravděpodobnější než hledání práce prostřednictvím kontaktů přes známé a příbuzné, u které bylo dosaženo hodnoty indexu 3,03. Na předposledním místě s indexem 3,51 se umístila varianta, že by respondent sám aktivně kontaktoval potenciální firmy. Na posledním místě s indexem ve výši 3,79 se umístila nabídka hledání zaměstnání

prostřednictvím Úřadu práce. Může to být dáno tím, že lidé vnímají možnost využití Úřadu práce jako snižující jejich osobní status, neboť prostřednictvím Úřadu práce hledají jen ti, kteří nejsou schopni si práci najít sami.

## 2. Jakým způsobem byste především hledal(a) práci v případě její ztráty?



Obr. 9 Názory respondentů na způsob hledání práce v případě její ztráty  
Zdroj: Vlastní zpracování

Všechny odpovědi na jednotlivé podotázky u druhé otázky jsou vzájemně testovány pomocí jednofaktorové analýzy rozptylu (ANOVA = ANalysis Of VAriance) na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ , přičemž  $F = 29,234$  a  $F_{krit} = 1,982$ , tj.  $F > F_{krit}$ , proto lze zamítnout nulovou hypotézu. Hodnota  $P = 2,32 \times 10^{-41}$  je menší než hodnota zvolené hladiny významnosti, na které je provedeno testování. U odpovědi respondentů na jednotlivé položené podotázky existuje variabilita v rámci hodnocení variant způsobu hledání práce. Rozdíly či shody mezi jednotlivými sadami dat (variantami způsobu hledání práce) lze ověřit např. pomocí t- testu. U této druhé otázky však není nutné hledat takovou závislost, neboť so jedná o různé alternativy. Nejnižší hodnota rozptylu 0,438 je dosažena u otázky 5 c) týkající se hledání pracovních nabídek prostřednictvím internetu. Nejvyšší hodnoty rozptylu 1,422 je dosaženo u odpovědi na otázku 5 a) týkající se hledání práce prostřednictvím Úřadu práce. Zde je patrné, že mezi respondenty existují největší názorové rozdíly na to, zda využít hledání práce prostřednictvím Úřadu práce.

Jak uvádí Kuhn a Mansour<sup>223</sup> (2011), použití internetu snižuje dobu hledání nového pracovního místa oproti klasickým metodám. Trusty<sup>224</sup> et al (2019) rovněž potvrzují, že vyhledávání práce je pro zaměstnance velmi efektivní, neboť pomocí selekce ve vyhledávacích práce se mohou zaměřit na konkrétní pracovní pozice, o které mají zájem.

<sup>223</sup> Kuhn, P. a Mansour, H. (2011) *Is Internet Job Search Still Ineffective?* s. 19.

<sup>224</sup> Trusty, J. et al. (2019) *Hunting While Working: An Expanded Model of Employed Job Search.* s. 24 – 42.



Acikgoz<sup>225</sup> (2019) uvádí, že náborová činnost zaměstnavatelů prováděná prostřednictvím internetu vytváří u zájemců povědomí o práci a zvyšuje jejich přitažlivost. Používání internetu zahrnuje též možnost využití serverů zprostředkovávajících práci (např. www.jobs.cz) a využití sociálních sítí (např. Facebook) nebo profesních sítí (např. LinkedIn). Jak ukazují zjištění publikovaná Merlinem<sup>226</sup> (2019), využívání sociálních sítí pro vyhledávání pracovníků jsou vhodnou strategií firem, která jim může přinášet rovnováhu vnitřního prostředí. Castellacci a Viñas-Bardolet<sup>227</sup> (2019) na základě provedeného výzkumu zjistili, že internetové technologie zvyšují spokojenost s prací díky zlepšení přístupu k informacím, díky vytváření nových činností a usnadňování komunikačních a sociálních interakcí. Tyto výhody internetových technologií však nemohou využívat všechny profese stejně. Větší prospěch z nich mají pracovníci s vyššími příjmy a vyšší úrovní vzdělanosti, nežli pracovníci v profesích, které jsou jen slabě spojené s informačními a komunikačními technologiemi.

Blázquez<sup>228</sup> et al. (2018) zjistil na základě analýzy dat dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o práci, že se u nich jako efektivní pro nalezení práce jeví program pomoci při hledání zaměstnání. S tímto závěrem lze souhlasit, neboť u dlouhodobě nezaměstnaných je nutné hledat individuální způsob řešení jejich situace.

Z výsledku odpovědí na druhou otázku lze vydedukovat, že v současné době nejvíce lidí preferuje hledání práce prostřednictvím internetu; následně by respondenti sledovali nabídky v novinách a časopisech, či využili doporučení od jiných lidí. Jako nejméně preferovaná varianta se jeví využití služeb Úřadu práce, ačkoliv právě u této varianty bylo dosaženo největšího rozptylu odpovědí na danou otázku.

### **Hodnocení otázky 3: „Jak rychle byste začal(a) hledat nové zaměstnání?“**

Výsledky odpovědí respondentů na třetí otázku jsou patrné z Obr. 10. Cílem této sady otázek bylo zjistit, jak rychle by respondenti při ztrátě zaměstnání začali hledat práci novou. Dále zda proaktivně sledují nabídky pracovního trhu, ačkoliv práci aktuálně mají. A zda by v případě nalezení výhodnější práce byli ochotní práci změnit. Jak je zřejmé z výsledku odpovědí, zcela jednoznačně by lidé začali hledat práci ihned od okamžiku její ztráty (hodnota indexu dosáhla 1,51). Naopak u otázky zjišťující, zda by si respondenti ponechali nějaký čas mezi ztrátou práce a započítáním hledání práce nové, tj. zda by začali práci hledat

---

<sup>225</sup> Acikgoz, Y. (2019) *Employee Recruitment and Job Search: Towards a Multi-level Integration*. s. 1 – 13.

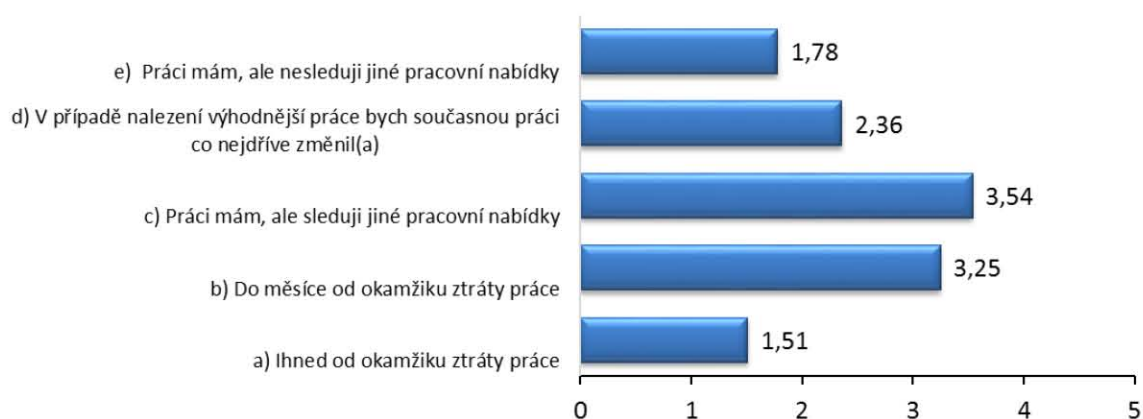
<sup>226</sup> Merlino, L. P. (2009) *Informal Job Search Through Social Networks and Vacancy Creation*. s. 82 – 85.

<sup>227</sup> Castellacci, F. a Viñas-Bardolet, C. (2019) *Internet use and job satisfaction*. s. 141 – 152

<sup>228</sup> Blázquez, M. et al. (2019) *Training and Job Search Assistance Programmes in Spain: The Case of Long-Term Unemployed*.

do jednoho měsíce, dosáhla hodnota indexu 3,25. Z výsledku odpovědí je patrné, že respondenti zcela jednoznačně tvrdí, že by s hledáním práce začali co nejdříve. Tato skutečnost však neznamena, že by do nové práce také co nejdříve nastoupili, nebo že by využili jakékoliv nabídky. Vždy záleží na individuálních požadavcích konkrétního člověka a jeho představách o nové práci. Otázky zjišťující, zda respondent, který je aktuálně v pracovním poměru, sleduje či nesleduje jiné pracovní nabídky, stojí svým smyslem proti sobě, tj. vzájemně se vylučují. Zde by se dalo očekávat, že tvrdí-li respondenti, že jiné pracovní nabídky nesledují, pak nebudou u následující otázky tvrdit pravý opak, tj. že nabídky přeci jen sledují. Jak je z výsledků patrné, u odpovědí na otázku, zda respondenti sledují jiné pracovní nabídky, dosáhl index hodnoty 3,54. Oproti tomu u otázky, zda respondenti jiné pracovní nabídky nesledují, dosáhl index hodnoty 1,78. Lze se domnívat, že na obě otázky respondenti odpovídali pocitově. Tj. podle toho, zda za sledování pracovních nabídek považují jejich cílené sledování s úmyslem najít práci, nebo náhodné sledování, kdy se ze zvědavosti dívají, jaké nabídky na pracovním trhu právě existují. U otázky, zda by respondenti v případě nalezení výhodnější práce změnil(a) současnou práci, dosáhl index hodnoty 2,36. Z uvedeného výsledku lze odvodit, že by lidé rádi práci vyměnili za výhodnější (což je přirozené), ale co do rychlosti by pravděpodobně tuto změnu nechtěli realizovat co nejdříve. Pro vysvětlení přesného významu této odpovědi by bylo nutné zmíněnou otázku rozdělit na dvě samostatné části a zkoumat, jaké výhody by lidi přiměly ke změně práce. Dále pak rychlost, s jakou by byli ochotni tuto změnu uskutečnit.

### 3. Jak rychle byste začal(a) hledat nové zaměstnání?



Obr. 10 Názory respondentů na rychlost hledání zaměstnání  
Zdroj: Vlastní zpracování

Odpovědi na jednotlivé podotázky u třetí otázky jsou vzájemně testovány pomocí ANOVA na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ , přičemž  $F = 26,326$  a  $F_{\text{krit}} = 2,5214$ , tj.  $F > F_{\text{krit}}$ , proto lze zamítnout nulovou hypotézu. Hodnota  $P = 2,43 \times 10^{-28}$  je menší než hodnota zvolené hladiny významnosti, na které je provedeno testování. Lze dojít k závěru, že mezi odpověďmi na jednotlivé otázky existují rozdíly v jejich variabilitě mezi jednotlivými sadami odpovědí respondentů, tedy že názory respondentů na jednotlivé podotázky se liší.

Nejnižší hodnota rozptylu 0,432 je dosažena u otázky 3 a) týkající se rychlosti zahájení hledání práce od okamžiku její ztráty. Nejvyšší hodnoty rozptylu 1,604 je dosaženo u odpovědí na otázku 3 d) týkající se ochoty rychlé změny práce v případě nalezení výhodnější pracovní nabídky. Zde se odpovědi nejvíce odchylují od průměrné hodnoty.

Jak zjistili Hakenes a Katolnik<sup>229</sup> (2017), změna zaměstnavatele, respektive rotace zaměstnanců je přínosná pro zaměstnavatele, neboť nový zaměstnanec se snaží zejména na začátku po nástupu do nové pracovní pozice tvrdě pracovat na své reputaci. Čím déle je zaměstnanec na své pracovní pozici, tím lépe firma zná jeho schopnosti, proto pro zaměstnance klesá motivace, aby ovlivňoval to, jak je zaměstnavatelem vnímán. Sato et al.<sup>230</sup> (2015) na základě analýzy pracovního trhu dospěli k závěru, že počet nabízených pracovních příležitostí je v přímém vztahu k socioekonomickým veličinám (počet obyvatel, počet firem a počet pracovníků). Jejich studie potvrdila, že počet nabízených pracovních příležitostí se v čase liší v jednotlivých městech a je asociován s některými makroekonomickými ukazateli. Praha je největším pracovním trhem v ČR s množstvím pracovních nabídek, které převyšují poptávku. Rovněž momentální ekonomická situace v ČR je příznivá. Proto se zaměstnanci nemusí obávat ztráty práce a sledují, zda se neobjeví nějaká lukrativnější pracovní pozice, které by mohli využít. Latzke et al.<sup>231</sup> (2016) uvádí na základě analýzy změn pracovního trhu v Německu v období let 1985 – 2013, že faktorem s největším vlivem na změnu práce v dlouhodobém hledisku jsou strukturální změny. Lze se domnívat, že i v Praze bude postupně docházet ke strukturálním změnám trhu práce, zejména směrem k růstu podílu terciální sféry, a tím i ke změnám nabízených pracovních pozic.

#### **Hodnocení otázky 4: „Co považujete za důležité při volbě zaměstnání?“**

Výsledky odpovědí respondentů jsou patrné z Obr. 11. Cílem této baterie otázek bylo zjistit, kterým faktorům při volbě zaměstnání přiřkládají význam. Největší význam přiřkládají

---

<sup>229</sup> Hakenes, H. a Katolnik, S. (2017) *On The Incentive Effects of Job Rotation*. s. 424 – 441

<sup>230</sup> Sato, A., H. et al. (2015) *Relationship Between Job Opportunities and Economic Environments Measured from Data in Internet Job Searching Sites*. s. 1255 – 1262

<sup>231</sup> Latzke, M. et al. (2016) *Consequences of Voluntary Job Changes in Germany: A Multilevel Analysis For 1985–2013*. s. 193 – 149

výši odměny, zde hodnota indexu dosáhla 1,42. Na druhém místě (s hodnotou indexu 1,55) figuruje doba potřebná na dojíždění do práce. Lze se domnívat, že tento výsledek byl ovlivněn místem provádění šetření; respondenti cestují po Praze prostředky hromadné dopravy a dojíždějí i z větší vzdálenosti, což v nich mohlo vyvolat pocit, že tento časový faktor je pro ně důležitý. Na třetím místě (s hodnotou indexu 2,47) je možnost plánovat si směny podle vlastních potřeb. Pod tuto odpověď někteří respondenti zahrnuli i možnost práce z domova (čili nemuset dojíždět do práce každý den). Na čtvrtém místě (s hodnotou indexu 2,54) je delší dovolená a penzijní připojištění. Lze se domnívat, že lidé preferují volný čas, který mohou využít na odpočinek, pro svoje hobby či pro rodinu. Na pátém místě se umístila s indexem 2,79 délka pracovní doby, což patrně souvisí s preferencí volného času. Na šestém místě respondenti uváděli, že je pro ně důležitý obsah pracovní náplně (zajímavost práce), kde index dosáhl hodnoty 2,83. Lze se říci, že pro lidi je důležitá smysluplnost - aby neměli pocit, že dělají zbytečnou práci. Na sedmém místě (s indexem 2,92) je osobnost nadřízeného, což je faktor, který má často vliv na pohodu v práci. Na osmém místě (s indexem 3,03) se umístila možnost pracovat ve stejném oboru, ve kterém již pracují. Což patrně souvisí s tím, že respondenti by raději využili své dosavadní znalosti, než byli nuceni se učit něco zcela nového. Překvapivě až na osmém místě (s indexem 3,12) se umístily osobní benefity jako služební telefon, notebook nebo automobil. Je to patrně tím, že si lidé dobře uvědomují, že tyto benefity často dostávají od zaměstnavatelů, aby mohli pracovat i doma - tudíž je asi spíše vnímají jako přidání práce, ne jako benefit. Na desátém místě (s indexem 3,17) je možnost profesního vzdělávání a kurzů. Lze se opět domnívat, že lidé tento faktor vnímají spíše jako další práci než osobní benefit. Překvapivě až na jedenáctém místě (s indexem 3,21) se objevují dobré vztahy na pracovišti. Na dvanáctém místě je možnost kariérního růstu (s indexem 3,44). Lze usoudit, že tato odpověď souvisí s preferencí lidí mít k dispozici více volného času. Nemají tedy ambice získat vedoucí pozici, se kterou je často spojena práce přesčas, nutnost řešit pracovní konflikty atp. Na posledním místě (s indexem 3,52) se nalézá možnost potkávat se s dalšími lidmi při práci. Je proto zřejmé, že pro některé respondenty není sociální kontakt na pracovišti příliš důležitý.

#### 4. Co považujete za důležité při volbě zaměstnání?



Obr. 11 Názory respondentů na faktory důležité při volbě zaměstnání  
Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky ANOVA ukazují, že charakteristiky dat u jednotlivých odpovědí na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ , kde  $F = 40,203$  a  $F_{\text{krit}} = 1,972$  a  $P = 1,32 \times 10^{-72}$ , se vzájemně liší. Nejvyššího rozptylu v odpovědích (1,601) je dosaženo u otázky 4 h) týkající se možnosti kariérního růstu, kdy mezi respondenty na tuto otázku zjevně existují rozdílné názory. Naopak nejnižší hodnoty rozptylu (0,772) je dosaženo u odpovědí na otázku 4 a) týkající se výše odměny, kde se respondenti nejméně odlišovali v odpovědích.

Lam et al.<sup>232</sup> (2012) zjistili na základě svého výzkumu, že pro možnost dosažení vyššího výdělků je důležitá mobilita pracovníků. Lidé ochotní změnit práci mají podstatně vyšší plat oproti svým vrstevníkům. Pozitivní vliv mobility pracovníků na plat je vyšší u lidí v mladším věku než u lidí ve středním a vyšším věku. Pokud tedy respondenti chtějí dosáhnout vyššího platu, pak musí být v rámci pracovního trhu mobilní.

Thomas et al.<sup>233</sup> (2018) se ve své studii zabývali řešením dopravních špiček při cestování do práce. Zjistili, že cestovní rychlost hraje překvapivě malou roli při určování času potřebného pro dojezd na pracoviště. Naopak mnohem větší roli hraje místo, kde se pracoviště nachází. Toto zjištění odpovídá i podmínkám v Praze. Lidé dojíždějící za prací do centra Prahy stráví mnohem více času na cestě do práce, než lidé, jejichž pracoviště se nacházejí v okrajových částech Prahy, ačkoliv jejich dojezdová vzdálenost může být delší.

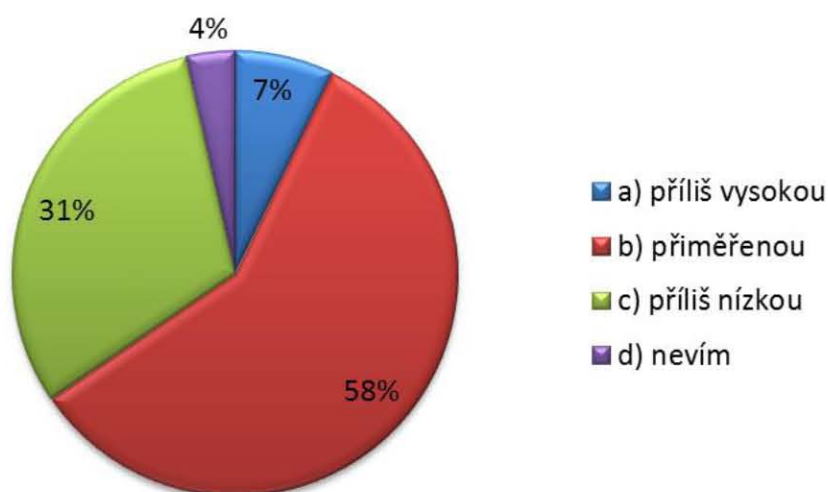
<sup>232</sup> Lam, S., K. et al (2012) *The Relationship Between External Job Mobility and Salary Attainment Across Career Stages*. s. 129 – 136

<sup>233</sup> Thomas, T. et al. (2018) *Not so Fast? Examining Neighborhood-level Effects of Traffic Congestion on Job Access*. s. 529 – 541

Odpovědi na následující otázky jsou porovnávány s výsledky z provedeného šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti – červen 2018“, publikovaného Tučkem<sup>234</sup> (2018), dále jen „Česká veřejnost o nezaměstnanosti“.

#### Hodnocení otázky 5: „Považujete současnou úroveň nezaměstnanosti v Praze za“

Podíl odpovědí respondentů na tuto otázku ukazuje následující Obr. 12. Nezaměstnanost jako přiměřenou hodnotilo o 1 % méně respondentů, jako příliš nízkou o 8 % více a jako příliš vysokou o 4 % více respondentů oproti výsledkům zjištěným při celorepublikovém šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti“. Rozdíly ve výsledcích šetření jsou patrně ovlivněny tím, že v Praze je velmi nízká nezaměstnanost a na mnohých pracovních pozicích chybí pracovníci. Proto respondenti mohou vnímat nezaměstnanost jako příliš nízkou, oproti výsledkům v ČR.



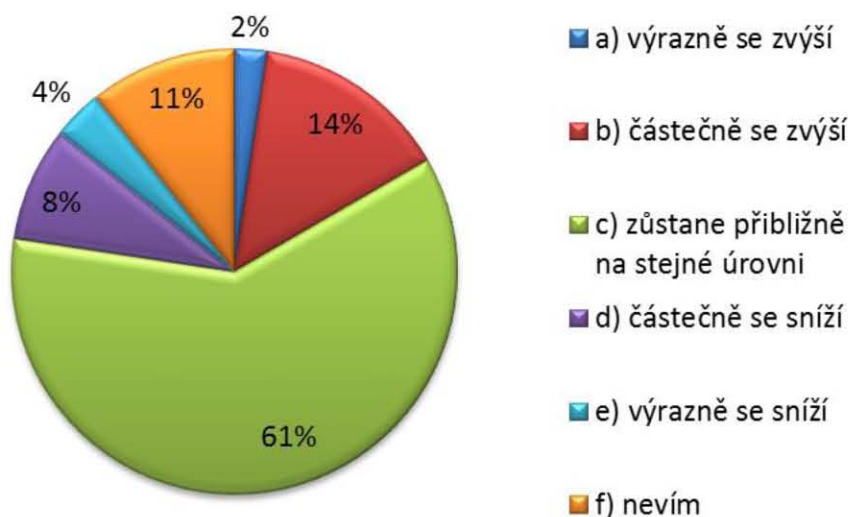
Obr. 12 Hodnocení současné úrovně nezaměstnanosti  
Zdroj: Vlastní zpracování

#### Hodnocení otázky 6: „Jaký budoucí vývoj nezaměstnanosti očekáváte v nejbližších dvou letech“

Podíly odpovědí na tuto otázku jsou patrné z následujícího Obr. 13. Respondenti šetření v Praze se oproti výsledkům šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti“ o 10 % více domnívají, že nezaměstnanost zůstane přibližně na stejné úrovni; o 9 % méně, že se nezaměstnanost částečně sníží a o 1 % méně, že se výrazně zvýší. Dále o 2 % více

<sup>234</sup> Tuček, M. (2018) *Česká veřejnost o nezaměstnanosti – červen 2018*. Sociologický ústav Akademie věd ČR, [online], dostupné z: [http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a4677/f9/eu180727.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4677/f9/eu180727.pdf), PDF dokument, cit. 30.11.2018

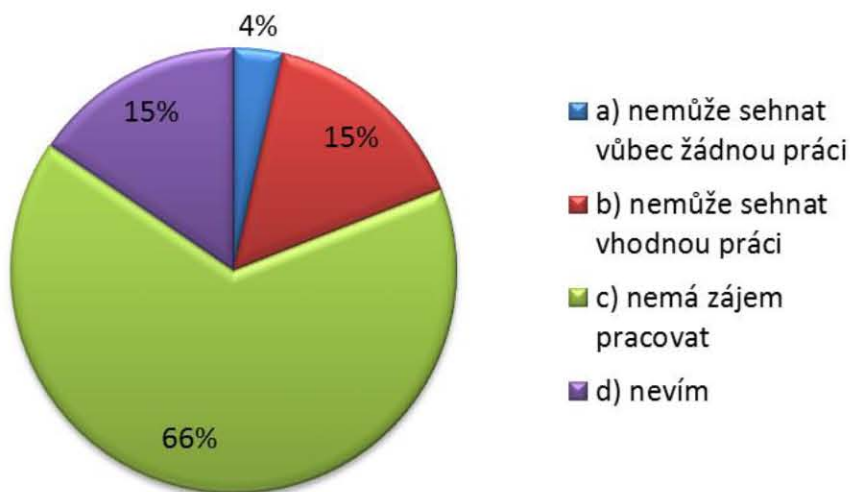
respondentů v Praze očekává, že se nezaměstnanost výrazně sníží a o 2 % méně očekává, že se částečně sníží. Z porovnání obou šetření je patrné, že v Praze je optimističtější očekávání budoucího vývoje nezaměstnanosti v následujících dvou letech.



Obr. 13 Odhadovaný vývoj nezaměstnanosti v následujících dvou letech  
Zdroj: Vlastní zpracování

#### Hodnocení otázky 7: „Myslíte si, že většina nezaměstnaných“

Podíl odpovědí na tuto otázku je patrný z následujícího Obr. 14. Oproti výsledkům šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti“ se v Praze o 21 % více respondentů domnívá, že většina nezaměstnaných nemá zájem pracovat. Dále o 21 % méně respondentů se domnívá, že většina nezaměstnaných nemůže sehnat vhodnou práci a o 2 % méně se domnívá, že většina nezaměstnaných nemůže sehnat žádnou práci. Z výsledků porovnání obou šetření je patrné, že respondenti v Praze mnohem více hodnotí důvody toho, proč většina nezaměstnaných nemá práci, jako jejich nezájem pracovat. Méně se pak domnívají, že je to způsobeno nemožností sehnat vhodnou práci.



Obr. 14 Názory respondentů na důvody nezaměstnanosti u nezaměstnaných  
Zdroj: Vlastní zpracování

### Hodnocení otázky 8: „Situace na pracovním trhu v místě Vašeho bydliště“

Podíly odpovědí na osmou otázku jsou patrné z Obr. 15. Oproti výsledkům šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti“, uvedlo v Praze o 13 % respondentů více, že je možné najít práci, ale je těžké najít vhodnou práci v místě bydliště. O 11 % více respondentů uvedlo, že není žádný problém najít vhodnou práci. O 26 % méně respondentů uvedlo, že je těžké najít jakoukoliv práci a o 2 % méně respondentů uvedlo, že je nemožné najít jakoukoliv práci. Tyto rozdíly mohou být způsobeny tím, že účastníkem šetření v Praze nebyl žádný nezaměstnaný a šetření probíhalo na místě, kde lidé dojíždějí za prací. Proto jejich pohled na hledání práce může být odlišný, než jaký má průměrně populace.



Obr. 15 Možnost nalezení práce v místě bydliště  
Zdroj: Vlastní zpracování



### **Výsledky odpovědí na otázky 5 až 8 lze sumarizovat následovně:**

Téměř tři pětiny respondentů hodnotí současnou úroveň nezaměstnanosti v Praze jako přiměřenou; jedna třetina jako příliš nízkou a pouze jedna čtrnáctina jako příliš vysokou. Výsledky zjištěné při šetření provedeném v Praze naznačují optimističtější očekávání respondentů oproti výsledkům šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti“. Je to pochopitelné, neboť pracovní trh v Praze má velmi nízkou úroveň nezaměstnanosti, vysoký počet nabízených pracovních míst a vysokou mobilitu obyvatel.

V Praze se téměř tři pětiny respondentů domnívají, že v nejbližších dvou letech nezaměstnanost zůstane na stejné úrovni a jedna sedmina se domnívá, že se částečně zvýší. Výsledky odpovědí z šetření v Praze opět potvrzují optimističtější očekávání respondentů oproti výsledkům šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti“. Z výsledků šetření v Praze může být také patrný náznak obav respondentů, že by se současný hospodářský růst mohl zastavit a mohlo by dojít k částečnému zvýšení nezaměstnanosti.

Téměř dvě třetiny respondentů v Praze se domnívají, že většina nezaměstnaných nemá zájem pracovat a pouze jedna šestina si myslí, že nemohou sehnat vhodnou práci. Oproti výsledkům šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti“ se respondenti v Praze domnívají, že kdo chce, pracovat může. Respektive je-li někdo nezaměstnaný, pak proto, že se mu pracovat nechce.

K situaci na pracovním trhu v místě bydliště uvádí téměř pět osmin respondentů, že je možné sehnat práci, ale je těžké najít vhodnou práci; jedna šestina respondentů uvádí, že není žádný problém najít vhodnou práci. Podíl respondentů uvádějících, že je v místě bydliště možné najít práci, ale je těžké najít vhodnou práci, je oproti výsledkům šetření „Česká veřejnost o nezaměstnanosti“ podstatně vyšší, což lze vysvětlit tím, že v místě provádění šetření se vyskytoval vysoký počet respondentů, kteří musí za prací do Prahy dojíždět, ačkoliv by dali přednost zaměstnání v okolí svého bydliště – kdyby bylo nabízeno za obdobných podmínek. Rovněž i vyšší podíl odpovědí, že není žádný problém najít vhodnou práci, může být podmíněn tím, že v současné době je v Praze převis pracovních nabídek nad poptávkou po práci.

#### 4.3.2 Ověření hypotéz

K ověření stanovených hypotéz H1 až H4 je využito dat získaných při prováděném šetření. Hypotézy jsou ověřovány pomocí asociační tabulky, která umožňuje ověřit závislost dvou alternativních znaků s využitím Fischerova testu. Testování je prováděno na hladině

významnosti  $\alpha = 0,05$ , přičemž hodnota  $2\alpha = 0,1$ . K výpočtům je použit doplněk Litschmannové<sup>235</sup> pro aplikaci MS Excel – Asociační tabulka.

### H1 Zda muži aktivněji a samostatněji hledají práci.

Tato hypotéza vychází z premisy, že muž je živitel rodiny, proto musí být aktivnější a odvážnější při hledání práce; je tedy ochoten samostatně kontaktovat potencionální firmy. K testování této hypotézy je využito odpovědí na otázku 2 g) „Sám(a) bych aktivně kontaktoval(a) potencionální firmy“, výsledky odpovědí jsou uvedeny v následující Tab. 3. Přičemž odpovědi „rozhodně souhlasím“ a „spíše souhlasím“ jsou považovány za vyjádření souhlasu, tj. hodnotu „ano“. Odpovědi „spíše nesouhlasím“ a „rozhodně nesouhlasím“ jsou považovány za vyjádření nesouhlasu, tj. hodnotu „ne“. Odpovědi „ani souhlas, ani nesouhlas“, „nevím, netýká se mě“ a „neodpověděl“ nejsou ve výpočtu zahrnuty.

Tab. 3 Asociační tabulka aktivity při oslovení firem podle pohlaví

Pohlaví	Ano	NE	Celkem
Muži	8	25	33
Ženy	10	31	41
Celkem	18	56	

Zdroj: Vlastní zpracování

Nulová hypotéza:  $H_0$ : Muži jsou aktivnější a samostatněji při hledání práce.

koeficient kontingence = 0,0017; ženy – míra asociace = 0,323; muži – míra asociace = 0,32; míra asociace relativní šance: bodový odhad 0,992, 95 % intervalový odhad  $\langle 0,341; 2,888 \rangle$ ;  $\chi^2$  test nezávislosti = 0,011; p-hodnota = 0,98;  $u < u_{01}$ ;  $H_0$  čili nelze přijmout – nepodařilo se na základě výsledků výběrového šetření prokázat, že muži jsou aktivnější nebo samostatněji při hledání práce než ženy.

### H2 Zda muži jsou více ochotni změnit práci při nalezení výhodnější pracovní nabídky.

Tato hypotéza vychází z premisy, že muži jsou ochotní více riskovat při nalezení výhodnější pracovní nabídky. K testování této hypotézy je využito odpovědí na otázku 3 d) „V případě nalezení výhodnější práce bych současnou práci co nejdříve změnil(a)“ viz Tab. 4. Rozdělení odpovědí do skupin je stejné jako u H1.

<sup>235</sup> Litschmannová, M. (2011) *Vybrané kapitoly z pravděpodobnosti*. [online], dostupné z: [mi21.vsb.cz/sites/mi21.vsb.cz/files/unit/asociacni\\_tabulka.xlsm](http://mi21.vsb.cz/sites/mi21.vsb.cz/files/unit/asociacni_tabulka.xlsm), cit. 12.03.2019

Tab. 4 Asociační tabulka ochoty změnit práci v případě nalezení výhodnější nabídky podle pohlaví

Pohlaví	Ano	NE	Celkem
Muži	21	11	32
Ženy	29	16	45
Celkem	50	27	

Zdroj: Vlastní zpracování

Nulová hypotéza:  $H_0$ : Muži jsou oproti ženám více ochotni změnit práci při nalezení výhodnější nabídky

koeficient kontingence = 0,0122; ženy – míra asociace = 1,909; muži – míra asociace = 1,813; míra asociace relativní šance: bodový odhad 1,053, 95 % intervalový odhad  $<0,407; 2,727>$ ;  $\chi^2$  test nezávislosti = 0,011; p-hodnota = 0,915;  $u < u_{01}$ ;  $H_0$  nelze přijmout – čili nepodařilo se na základě výsledků výběrového šetření prokázat, že muži jsou ochotni oproti ženám více riskovat při změně práce v případě nalezení výhodnější nabídky.

### H3 Zda muži jsou více zaměřeni na odměnu při hledání práce.

Tato hypotéza vychází z premisy, že muži jsou více zaměřeni při hledání práce na finanční ohodnocení, než na nepeněžité faktory. K testování této hypotézy je využito odpovědí na otázku, co považují respondenti za důležité při volbě zaměstnání, resp. její podotázku 4 a) „Výše odměny“ viz Tab. 5. Rozdělení odpovědí do skupin je stejné jako u H1.

Tab. 5 Asociační tabulka, co považují lidé za důležitý faktor při hledání práce podle pohlaví

Pohlaví	Ano	NE	Celkem
Muži	29	5	34
Ženy	37	9	46
Celkem	66	14	

Zdroj: Vlastní zpracování

Nulová hypotéza:  $H_0$ : Muži dávají přednost finanční odměně více než ženy

koeficient kontingence = 0,0631; ženy – míra asociace = 4,111; muži – míra asociace = 5,8; míra asociace relativní šance: bodový odhad 1,411, 95 % intervalový odhad  $<0,426; 4,667>$ ;  $\chi^2$  test nezávislosti = 0,32; p-hodnota = 0,572;  $u < u_{0,1}$ ,  $H_0$  nelze přijmout – čili nepodařilo se na základě výsledků výběrového šetření prokázat, že muži více dávají přednost finanční odměně než ženy.

#### H4 Zda muži preferují kariérní růst v práci.

Tato hypotéza vychází z premisy, že muži jsou více zaměřeni na budování kariéry v práci. K testování této hypotézy je využito odpovědí na otázku 4 h) „Možnost kariérního růstu“ viz Tab. 6. Rozdělení odpovědí do skupin je stejné jako u H1.

Tab. 6 Asociační tabulka preferencí kariérního růstu podle pohlaví

Pohlaví	Ano	NE	Celkem
Muži	11	25	36
Ženy	9	29	38
Celkem	20	54	

Zdroj: Vlastní zpracování

Nulová hypotéza:  $H_0$ : Muži jsou více zaměřeni na kariérní růst než ženy

koeficient kontingence = 0,0771; ženy – míra asociace = 3,1; muži – míra asociace = 0,44; míra asociace relativní šance: bodový odhad 1,418, 95 % intervalový odhad  $<0,506; 3,979>$ ;  $\chi^2$  test nezávislosti = 0,443; p-hodnota = 0,506;  $u < u_{0,1}$ ;  $H_0$  nelze přijmout – čili nepodařilo se na základě výsledků výběrového šetření prokázat, že muži jsou zaměřeni na kariérní růst více než ženy.

Ani jednu ze stanovených hypotéz se na základě statistického testování dat získaných z provedeného šetření nepodařilo prokázat, tj. nepotvrdilo se, že by muži byli aktivnější a samostatnější při hledání práce, že by byli ochotni oproti ženám více riskovat při změně práce v případě nalezení výhodnější nabídky, že by více dávali přednost finanční odměně před nepeněžními faktory než ženy, ani že by byli zaměřeni na kariérní růst více než ženy.

#### 4.4 Výsledky kvalitativního šetření stavu nezaměstnanosti

##### Výzkumný problém

Výzkumný problém této části diplomové práce se opírá o výsledky analýzy struktury nezaměstnanosti uvedené v kapitole 4.2.4, která na základě provedeného výběrového šetření ČSÚ ukazuje, že existuje nezanedbatelná skupina lidí, kteří nejsou evidováni na Úřadech práce. Snahou je zde tedy analyzovat situaci lidí, kteří nejsou zapojeni na pracovním trhu, a to navzdory aktuální příznivé situaci, kdy je na trhu práce převis poptávky po pracovnících. Používá k tomu níže uvedené výzkumné otázky:

1. Do jaké míry je situace těchto lidí odlišná od situace ostatních lidí, kteří pracují?
2. Které negativní externality vnímají sami tito jedinci a vidí pro svou situaci nějaké řešení?
3. Jak lze těmto lidem pomoci?
4. Jak by bylo možné tyto lidi zapojit do pracovního procesu?

## **Cíl šetření**

Cílem tohoto šetření je provést analýzu pozitivního dopadu řešení životní situace lidí vyčleněných mimo pracovní trh.

Společnost by měla mít zájem na řešení životní situace všech obyvatel tak, aby bylo sociálně spravedlivé a aby nedocházelo k vyčleňování určitých sociálních vrstev ani k sociálnímu vyloučení skupin obyvatel.

## **Hypotézy**

2-H1: Někteří lidé nacházející se mimo pracovní trh, nevidí ve své situaci pozitivní změny

Ověření této hypotézy je dosaženo získáním konkrétních informací o sociální situaci respondentů. Výsledky rozhovorů jsou následně použity k diskuzi nad tématem včetně předložení konkrétních návrhů možných řešení problematiky.

2-H2: Pro řešení situace lidí nacházejících se mimo pracovní trh je nezbytný jejich aktivní přístup

## **Cílová skupina respondentů**

Cílovou skupinu respondentů zde tvoří osoby, jež nejsou evidované na Úřadu práce, nebo jsou dlouhodobě nezaměstnané. Předem připravený polostrukturovaný rozhovor při vlastním kontaktu s těmito osobami však nebylo zcela snadné využít. Nezaměstnanost a důvody, proč jsou lidé dlouhodobě bez práce, patří mezi velmi citlivá osobní témata. Proto není radno klást přímé otevřené otázky. Fakta je naopak nutné zjišťovat pomocí nepřímých otázek a mnohé skutečnosti je nutné si domýšlet z kontextu nebo porovnáním tvrzených skutečností. Je nutné i číst mezi řádky, neboť se lidé obávají říci pravdu, případně se za ni stydí. Otázky z připraveného polostrukturovaného rozhovoru byly tedy použity jen volně, pokud se v hovoru s respondentem naskytla vhodná příležitost.

## **Výsledky kvalitativního šetření**

Získat respondenty pro provedení tohoto šetření bylo velice obtížné. Respondenti nejsou evidováni Úřadem práce. Ovšem i kdyby evidováni byli, Úřad práce by vzhledem k povinnosti chránit osobní údaje klientů nemohl žádné bližší informace o nich poskytnout. Tipy na možné respondenty k provedení rozhovorů byly získávány prostřednictvím referencí osob, které odkazovaly na osoby další. Podařilo se tak sice získat kontakty na řadu jedinců,

ti však bohužel většinou spolupráci striktně odmítli již ve fázi zkontaktování a žádosti o rozhovor. Ze všech oslovených potencionálních respondentů se podařilo získat jen tři osoby, se kterými se také podařilo uskutečnit rozhovor. Tento vzorek je jednoznačně příliš malý na to, aby mohl zmapovat komplexní problematiku nezaměstnaných lidí nevidovaných na Úřadu práce. Vzhledem k malému počtu rozhovorů – a tedy i malé vypovídací schopnosti takového šetření – chtěl původně autor diplomové práce od provedení kvalitativního šetření ustoupit. Zjištěné údaje, které se pravděpodobně vztahují jen na určitou část lidí neregistrovaných na Úřadech práce a oficiálně nepracujících, jakož i tento fenomén sám o sobě jsou však natolik zajímavé, že stojí za to je do práce zařadit

Následující text byl na základě poznámek pořízených při rozhovoru napsán tak, aby co nejvíce vystihoval názory respondentů, zároveň však, aby pro čtenáře byl smysl uváděných tvrzení srozumitelný. Některé odpovědi se opakovaly, ba dokonce si odporovaly. Proto je zpravidla ponecháno jen takové tvrzení, které bylo v průběhu rozhovoru podpořeno například obdobnou argumentací. Rovněž způsob mluvy bylo v několika případech nutno zkorigovat do publikovatelné formy.

### **Respondent Vladimír**

muž, 57 let

#### **Způsob rozhovoru**

Rozhovor probíhal v restauraci, což bylo místo navržené respondentem. Podmínkou byla platba zkonsumovaných nápojů. Zpočátku probíhal rozhovor v příjemné atmosféře, ale postupem času (se zvyšující se hladinou alkoholu v krvi respondenta) se stal problematickým a bylo jej bohužel nutné ukončit. Pan Vladimír přišel v lehce pomačkaném oblečení rádooby „světáckého stylu“, avšak v dobré náladě. V jeho mluvě je patrný vliv rodného severomoravského dialektu a tomu odpovídající regionální výrazy. Pan Vladimír používá delší odpovědi a humor. Dalo by se říci, že je extrovertní, rád sám sebe poslouchá a ostatní poučuje. Rozhovor bylo však možné vést jen o tom, co chtěl povídat nebo slyšet sám. Jsou-li mu nějaká témata nepříjemná, dělá, že je neslyší.

#### **Pracovní anamnéza**

Pan Vladimír uvádí, že má středoškolské vzdělání. V Praze bydlí již 12 let. Rodinu má však v na severní Moravě a občas se s ní stýká. Před rokem 1989 pracoval v kanceláři ve

strojírenském závodě. Po roce 1989 zkoušel podnikat, ale „cośi blíže nespecifikovaného se pokazilo“. Později začal dělat obchodního zástupce u více společností, které postupně vystřídal. Prodával různé věci: pojištění, poskytování úvěrů, automobily... Pan Vladimír má mnoho pracovních zkušeností, umí komunikovat s lidmi. V jednom ze zaměstnání dělal obchodního zástupce pro společnost, která prodávala kuchyňské zařízení (pravděpodobně hrnce a elektrospotřebiče). Způsob uzavřeného pracovního poměru si nevybavuje, pouze uvádí, že za prodané zboží měl provizi. Při jedné příležitosti pan Vladimír dodal zákazníkovi nádobí, které však nebylo zapláceno. Pravděpodobně se vyskytla nějaká chyba ve smlouvě, možná kupující od smlouvy odstoupil - přesný důvod nelze z odpovědi zjistit. Odebrané zboží tedy nebylo zapláceno koncovým odběratelem (patrně z důvodu vad zboží či pochybení při uzavírání smlouvy), společnost však požadovala úhradu dané sumy na pana Vladimírovi. Ten se se společností nedohodl na vyřešení vzniklé situace a odešel pracovat k jinému zaměstnavateli.

Společnost následně pana Vladimíra zažalovala. On tvrdí, že nebyl obeslán a o ničem nevěděl. Proč nepoužil služeb advokáta nebo bezplatného právního poradenství v okamžiku, kdy se o soudním řízení nebo nařízení exekuce dozvěděl, nedokáže vysvětlit. Obecně uvádí, že advokáti jsou drazí a „stejně chtějí jen každého oškubat“. Připouští, že písemnosti od soudu jsou pro něj nesrozumitelné a navíc by nevěděl, jak by měl postupovat.

Pan Vladimír zboží společnosti ani nevrátil (neboť jej nechal u zákazníka), ani nezaplátil částku, kterou jí podle rozsudku dlužil. Proč si zboží u zákazníka tenkrát nevyzvedl zpět, neví. Domnívá se jen, že by je bývalý zaměstnavatel rozbalené nebo použité stejně zpět nevezal.

Následně společnost podala k soudu návrh na výkon rozhodnutí a dluh začal být vymáhán exekutorským úřadem. Pan Vladimír přiznává, že neměl dřívější zkušenosti se soudním řízením ani nevěděl, jak by měl na obsílky od soudu reagovat. Podrobnosti o vzniku dluhu, průběhu soudního a exekučního řízení se však od pana Vladimíra nepodařilo zjistit. Pan Vladimír pouze dokola opakoval, že s postupem společnosti nesouhlasí, že byl v právu, a proto nic neměl platit. V okamžiku, kdy začal exekuční úřad provádět srážky exekučně vymáhané částky ze mzdy, přestal pan Vladimír pracovat a odešel do Prahy. Patrně i v souvislosti s prováděnou exekucí vznikly v jeho rodině určité problémy či spory. V Praze začal příležitostně pracovat u různých prodejců, dále na stavbách či u bezpečnostních agentur. V práci pan Vladimír vydržel vždy do okamžiku, než exekutorský úřad zjistil jeho nového zaměstnavatele, jemuž zaslal příkaz k provádění srážek ze mzdy. Později se pan Vladimír rozhodl pracovat v takových zaměstnáních, kde je odměna vyplácena v hotovosti. Dále uvádí, že si občas najde dočasné zaměstnání, po vzniku nároku na podporu

v nezaměstnanosti se následně přihlásí na Úřadu práce. Jaký je současný stav exekučního řízení, výše dluhu či zda pohledávka již nebyla promlčena, neví. Dříve bydlel na různých ubytovnách, nyní bydlí v bytě u své přítelkyně. Skutečnost, že neplatí důchodové pojištění, mu nevádí. Situaci nijak neřeší a řešit nechce, neboť stále považuje rozhodnutí soudu i exekuci za neoprávněnou. Tvrdí, že je schopen se uživit a postarat se sám o sebe i bez „oficiální práce“. Očekávání do budoucna nemá žádná. Právní poradenství ve své věci nikdy nevyhledal. Z kontextu rozhovoru je patrné, že by se rád vrátil „k normálnímu životu“, avšak neví, jak má postupovat a vyřešit svoji situaci.

### **Subjektivní anamnéza**

Pan Vladimír si nechce připustit překérnost situace, ve které se nalézá. Žije ve své zkreslené realitě. Jeho chybou zřejmě bylo, že nezačal hned od začátku aktivně řešit svoji životní situaci, nereagoval na předvolání k soudu. Nebyl schopen řádně porozumět zaslané žalobě ani netušil, jaké důsledky pro něho bude mít, nedostaví-li se k soudu. Doufal, že se vše vyřeší samo. Měl obavu, že výlohy za jeho právní zastoupení budou příliš vysoké. Neočekával, že se vymáhaná částka navýší o náklady právního zastoupení a náklady exekučního řízení. Zvolil útěk před problémy, místo toho, aby se s nimi vypořádal. Pan Vladimír sám aktivně existující problém řešit nechce ani například domluvou s původním zaměstnavatelem a žádostí o odpuštění části dluhu. Raději pracuje v rámci „šedé ekonomiky“, ačkoliv platové podmínky jsou zde horší. Nepřipouští si dopady, které pro něho bude mít neúčast na penzijním připojištění. Samostatně není schopen vzniklou situaci vyřešit. Rovněž nechce využít nabídky např. neziskové organizace, která pomáhá lidem v tísnivé životní situaci, neboť se za svoje pochybení stydí, respektive raději sám sobě lže.

### **Respondentka Jana**

žena, 54 let

### **Způsob rozhovoru**

Rozhovor se uskutečnil na smluveném místě v metru. Rozhovor byl bohužel negativně ovlivněn místem konání, kde hluk i okolo procházející cestující působili rušivě, navíc probíhal vestoje, což bylo nepohodlné a nevhodné pro navázání lepšího kontaktu. Taktéž proběhl ve spěchu, neboť respondentka po jeho ukončení pokračovala v další cestě. Paní Jana, která přišla v čistém oblečení, se během pokládání otázek spíše společensky usmívá. Je však na ní vidět, že se necítí být uvolněná a měla by rozhovor radši co nejrychleji za



sebou. Odpovídá velmi stručně. Paní Jana žije sama. Na dotazy ohledně rodiny a příbuzných nechce odpovídat.

### **Pracovní anamnéza**

Paní Jana uvádí, že je vyučená. Pracovala vždy jako prodavačka. Její problémy začaly, když prodávala v „trafice“ (prodejně tabáku a tiskovin), kde od majitele nedostala půl roku zaplacenou za odvedenou práci. Majitel jí několikrát sliboval, že již příští měsíc jí peníze dá. Výpadky příjmu řešila půjčkami, neboť věřila, že „příští měsíc“ skutečně zaplacenou dostane a závazky splatí. Majitel prodejny nakonec zmizel neznámo kam. Paní Jana od něj žádné peníze nedostala, naopak jí zůstaly dluhy. Chvíli jí trvalo, než si našla nové zaměstnání, dluhy se mezitím zvyšovaly. Z počátku si půjčovala u banky, následně od svých známých, postupně pak u nebankovních společností. Podepisovaným smlouvám plně nerozuměla, věřila slibům zprostředkovatelů. Doufala, že až si najde nové zaměstnání, bude schopna své dluhy rychle splatit. Dluhy se však stále navyšovaly, paní Jana předchozí půjčky následně splácela novými půjčkami. Splátky však již byly příliš vysoké, než aby je byla schopna uhrazovat z příjmů ze zaměstnání (ačkoliv měla vyšší příjmy než dříve), o víkendech tedy navíc chodila na brigády. Ale ani tak nebyla schopna své závazky bez navyšování dluhu plnit. Tento stav trval několik let a situace dospěla až do fáze, kdy má paní Jana více věřitelů a některé dluhy jsou již exekučně vymáhány, jiné jsou zatím vymáhány u soudu. Přesný počet věřitelů, aktuálně vedených exekučních řízení ani výši dluhů nechce uvést. Srážky ze mzdy již dosáhly takové míry, že jí nezůstávalo dost prostředků na živobytí (na nájemné, potraviny, náklady na dojíždění). Navíc část půjček jí poskytnuli známí a blízké osoby, považuje proto za svoji povinnost je co nejdříve splatit. Aby paní Jana měla z čeho své půjčky splácet, ukončila pracovní poměr a chodí na brigády, resp. pracuje všude tam, kde je „placeno v hotovosti“ (což jsou pomocné práce, uklízení atp., bez odvodů na zdravotní a sociální pojištění). Paní Jana se úporně snaží co nejvíce z dlužných částek vrátit svým příbuzným a známým. Vysvětlit jim svoji situaci a požádat o prominutí dluhů se však stydí. Má obavu z budoucnosti. Až splatí „hlavní“ dluhy, chce řešit svoji situaci podáním insolvenčního návrhu.

### **Subjektivní anamnéza**

Paní Jana se dostala do této prekérní životní situace nikoliv vlastní vinou. O možnosti podat insolvenční návrh na svého zaměstnavatele z důvodu neplacení mzdy neměla ponětí. O možnosti poskytnutí bezplatného právního poradenství taktéž nevěděla. O své tehdejší nepříjemné situaci, tj. neplacení mzdy zaměstnavatelem, se styděla hovořit s dalšími lidmi.

Nevyhledala ani pomoc na Úřadu práce. Chybou bylo zřejmě zadlužování se u známých a zejména u nebankovních subjektů. Smlouvám ani závazkům, které z nich pro ni vyplývají, paní Jana nerozuměla. Úroky a smluvní pokuty často značně překročily původní výši dluhu. Výše zůstatku mzdy po provedení srážek ze mzdy jí již nedovolovala hradit nájemné ani ostatní splátky. Mimo oficiální pracovní trh se dostala díky své snaze uspokojit závazky u osob blízkých a známých. Za svoji životní situaci se paní Jana stydí, chtěla by ji aktivně řešit. Uvažuje o podání insolvenčního návrhu, ale teprve pak, až zaplatí dluhy vybraným osobám.

## **Respondentka Denisa**

žena, 27 let

### **Způsob rozhovoru**

Rozhovor proběhl na smluveném místě na okraji parku, kde je dětské hřiště a kam respondentka vyrazila se svým dítětem. Paní Denisa přišla v čistém sportovním oblečení. Během rozhovoru kouří a vypadá uvolněná. Odpovídá jen na to, na co chce. Nepříjemné otázky ihned rázně ukončuje. Mnohé otázky jí evidentně nejsou vhod, proto se ke konci rozhovoru tváří rozladěně.

### **Pracovní anamnéza**

Paní Denisa uvádí, že má jen základní školu (možná ani ne dokončenou). Tvrdí, že vzdělání není pro život důležité. Navíc ji škola vůbec nebavila, protože si na ni učitelka údajně zasedla. Na to, zda studovala nějakou praktickou nebo střední školu, paní Denisa neodpověděla. Vystřídala řadu pracovních pozic, např. ve výrobním závodu, v obchodu, jako obsluha čerpací stanice, jako ostraha, ve stánku s občerstvením atp. Má dvě děti, starší chodí již do školy. Mladší dítě by mohlo chodit do školky, ta je však podle paní Denisy příliš drahá, proto si ji nemůže dovolit. Otcové děti se o své potomky příliš nezajímají. Jeden je ve výkonu trestu, druhý otec na dítě platí pouze sporadicky. Vztahy se svým okolím paní Denisa hodnotí jako dobré.

V současné době žije s přítelem (který má svoji vlastní domácnost), se svojí sestrou (která má též děti) a s rodiči, a to pravděpodobně ve společné domácnosti. Paní Denisa však tvrdí, že každý má svoji vlastní domácnost, ačkoliv všichni bydlí ve stejném domě. Tento dům byl dříve ve vlastnictví rodičů paní Denisy, avšak díky nařízené exekuci o něj v dražbě přišli. V současnosti jej mají pronajatý od vydržitele. Paní Denisa není evidována na Úřadu

práce ani nechodí do zaměstnání. Uvádí, že pobírá nějaké dávky, jejich výši ani druh však nechce specifikovat. Na otázku, proč se nesnaží si najít nějakou práci, odpovídá, že věnuje svůj čas péči o děti, což ji zcela vyčerpává. Na otázku, co dělá přes den, odpovídá, že vaří, pere, sleduje televizi atp. Na dotaz, zda by nebylo výhodnější si zajistit vyšší příjem prací, odpovídá, že jí současné příjmy dostačují. Zkoušela práci hledat, avšak má problém ji skloubit s péčí o domácnost a děti. Navíc nabízená mzda bývá na úrovni minimální mzdy. Její příjem by se nakonec o tolik nezvedl, neboť by musela platit za pobyt dítěte v mateřské školce. Paní Denisa však uvádí, že kdyby dostala dobře ohodnocenou pracovní nabídku, jistě by pracovat šla. Na otázku, proč nezkusila absolvovat nějaký rekvalifikační kurz, aby si zvýšila kvalifikaci a tím i možnou mzdu, odpovídá, že neví, zda by ji kurs bavil. Do budoucna v pracovní oblasti nemá žádná očekávání. Se svojí současnou situací je spokojená. Není však možné zcela rozpoznat, co je zde tvrzenou skutečností a co pouhým postojem vůči okolí.

### **Subjektivní anamnéza**

Paní Denisa zanedbala vzdělávání, proto nemá dostatečnou kvalifikaci, aby mohla hledat takové zaměstnání, ve kterém by dosáhla vyššího finančního ohodnocení. Dalším negativním faktorem je její rodina, ve které jsou sdíleny hodnoty, jež ji nemotivují v dosahování pracovních výkonů, osobním vývoji či kariérním růstu. V její rodině se žije spíše ze dne na den, bez dlouhodobé perspektivy či vyšších cílů. Při rozhovoru působila paní Denisa vcelku bystře, má vyvinutou sociální inteligenci, dokáže dobře komunikovat, určitě by neměla problém najít práci.

Paní Denise však vyhovuje systém sociálních dávek, který jí umožňuje přežívat na nízké sociální úrovni, ovšem bez nutnosti pracovat. Nespravedlnost vidí v tom, že jiní vydělávají podstatně více, neuvědomuje si však, že k dosažení lepších příjmů museli vynaložit určité úsilí, nebo mají podstatně delší pracovní dobu, než by si ona sama přála. Pracovní nabídku by paní Denisa akceptovala, pokud by byla dobře ohodnocena. Není však jisté, zda by byla ochotna i akceptovat zvýšené pracovní úsilí, které by s touto nabídkou mohlo být spojeno.

### **Diskuze k výsledkům kvalitativního šetření**

Provedené rozhovory se třemi respondenty nemohou zachytit celou škálu možných příčin způsobujících, že se daní lidé nalézají mimo pracovní trh. Kazuistika uvedených respondentů ukazuje, že tito lidé jsou vytlačeni mimo legální pracovní trh kvůli své životní situaci. Ta je ovlivněna probíhajícím exekučním řízením, které snižuje jejich příjmy. Rozhodně by dlužník neměl žít v závislosti na věřiteli. Situace, kdy výše výdělků nemá vliv

na výši nezabavitelného minima, vede řadu dlužníků do stavu, kdy raději přestanou pracovat, neboť snaha dosáhnout vyššího výdělku a tím i uspokojení věřitele, pro ně nepředstavuje žádné zlepšení situace. Popsaná skutečnost je již obecně známa a začíná se okolo ní rozvíjet společenská diskuze. Pro analyzovaný typ osob v nelehké situaci by bylo vhodné nastavit podmínky výše prováděných exekučních srážek tak, aby s růstem jejich příjmu rostl i podíl nezabavitelného minima, který těmto osobám zůstane pro osobní spotřebu.

Dalším samostatným okruhem je systém sociálních dávek, který nemá motivační charakter. Je „výhodný“ zejména pro nízkopříjmové skupiny a skupiny lidí, které jej dokáží využívat. Sociální systém nesmí být příliš tvrdý, aby nepřiváděl lidi do sociálního vyloučení. Jeho paušální použití však může vést k jeho zneužívání. Proto by měl být doplněn i o individuální posuzování nároku na sociální dávky. Je však všeobecně těžké systém nastavit tak, aby se vyloučila i jakákoli potencionální libovůle úředníků.

Inkriminovaní jedinci sami často nejsou schopni svoji situaci včas reálně posoudit a zareagovat. Bylo by vhodné, kdyby poskytování poradenství lidem v tíživé životní situaci nebylo jen doménou neziskových organizací, ale bylo součástí státní správy nebo místní samosprávy. Lidé nacházející se mimo pracovní trh nepřinášejí prospěch státu v podobě odváděných daní, zvyšování HDP atd.; naopak nezřídka s sebou přináší sociální problémy, které se projevují na úrovni místní samosprávy (např. kriminalita). Tudíž by bylo vhodné vyškolit stanovené kontaktní osoby z oblasti místní samosprávy tak, aby se na ně mohli lidé v tíživé životní situaci obrátit s prosbou o radu a aby jim tito pracovníci dokázali pomoci. Taková síť by měla být co nejbližší občanům. Zpočátku by bylo nutné zvýšit povědomí o této síti a jí poskytovaném poradenství mezi občany pomocí propagace.

Četné osoby, které nespádají pod legální pracovní trh, již ve skutečnosti pracují. Pro jejich zaměstnavatele je výhodné, že za ně nemusí odvádět příspěvky na zdravotní a sociální pojištění. Zpřísnění postihu za takovéto nelegální zaměstnávání a rovněž aktivní přístup ze strany státní správy by zde mohl vést ke skutečné nápravě.

Pro jedince, kteří pobírají sociální dávky, by mělo být výhodnější, aby se zapojili do pracovního procesu. Příjem pracujícího člověka by měl být vyšší, než jsou nárokovatelné sociální dávky. Lidem s nízkým příjmem by mělo být umožněno, aby si mohli odečíst některé výdaje (např. příspěvek na bydlení) jako odečitatelnou položku od základu daně.

Hypotéza 2-H1 se potvrdila, neboť někteří lidé opravdu nevidí pro svou životní situaci možnost pozitivního vývoje a zůstávají při řešení daných problémů pasivní. Rovněž hypotézu 2-H2 lze považovat za potvrzenou, neboť aktivní přístup těchto lidí v počátku vzniku nepříznivé životní situace by zabránil eskalaci jejich problému do takového rozměru, kdy již je pro ně samotné neřešitelný.

Příkladem mohou být dluhy. V klasickém římském právu platila zásada „Vigilantibus iura skripta sunt.“, tj. že zákony jsou psány pro bdělé, tedy pro ty, jejichž držitelé dbají o svá práva, aktivně je vykonávají a v případě porušení je vymáhají. Tato zásada bývá však zejména ze strany subjektů poskytujících půjčky často zneužívána. Přestane-li dlužník platit, pak věřitelé často úmyslně vyčkávají v nečinnosti. Důvodem bývá skutečnost, že jim po tuto dobu plynou řádné úroky, úroky z prodlení a smluvní pokuta, která bývá stanovena pevnou (zpravidla značně vysokou) částkou, nebo činí 0,02 % až 0,05 % z dlužné částky denně. Teprve v okamžiku, kdy příslušenství dluhu dosáhne dostačující výše, je kontaktován dlužník (často s výzvou k úhradě jistiny i příslušenství), jenž většinou takto navýšenou částku nedokáže splatit. Následuje podání žaloby, kterou většina soudů projedná a věřiteli schválí veškeré příslušenství, neboť takto to bylo ujednáno ve smlouvě. Následuje exekuční vymáhání celého dluhu. Nebyl-li dlužník dosud schopen splácet dohodnuté splátky, lze jen těžko očekávat, že pro něj bude možné uhradit jistinu dluhu a celé její příslušenství, včetně nákladů soudního a exekučního řízení. Někteří lidé vyřeší svoji tíživou životní situaci podáním insolvenčního návrhu, pro jiné to nepřipadá v úvahu, protože nesplňují kritéria stanovená pro schválení oddlužení. Tito jedinci se nezdávkou dostávají mimo legální pracovní trh, neboť si jsou vědomi toho, že své dluhy nebudou nikdy schopni splatit.

Není možné z dlužníka snímat jeho odpovědnost za vzniklé dluhy ani jeho nečinnost. Na druhé straně by soud měl posoudit, zda průměrný občan dokáže porozumět právnímu textu – např. úvěrové smlouvě, která byla sepsána právníkem – na jehož smyslu se následně nedokáží shodnout ani dva další zkušení juristé. Problémem bývá i výše soudem přiznaného příslušenství. V římském právu platila zásada, že: „Úroky nemohou být vyšší než samotná suma dluhu.“. Pokud by se soudy držely tohoto ustanovení, pak by nenastávala situace, kdy věřitel je úmyslně nečinný a dluh začne vymáhat až v okamžiku, kdy jeho příslušenství naroste. Jak vyplynulo z rozhovoru s panem Vladimírem i paní Janou, právě nepřiměřené zvýšení vymáhané částky (kvůli nárůstu jejího příslušenství) způsobilo, že ani jeden z nich nedokáže své dluhy splatit. Následné exekuční řízení dluh ještě navýší. Proto jsou inkriminované osoby nuceny pracovat mimo legální trh práce. Protože si mohou vybírat jen z omezené pracovní nabídky, neuplatní svůj veškerý pracovní potenciál. Společnost tím současně přichází o platby na zdravotní a sociální pojištění. Ve stáří budou pak tito lidé s největší pravděpodobností odkázáni na sociální dávky, což opět zatíží celou společnost. Stát by proto měl mít zájem na tom, aby k těmto nežádoucím jevům nedocházelo, a učinit taková legislativní opatření, případně se opírat o judikaturu soudů tak, aby jejich výskyt

omezil. Stejně tomu bylo při eliminaci subjektů poskytujících nebankovní půjčky<sup>236</sup> nebo v případech rozhodčích doložek ve spotřebitelských smlouvách<sup>237</sup>.

Jak lze odvozovat z rozhovoru s paní Denisou, i v době nedostatku pracovních sil na trhu práce existují lidé, kteří preferují volný čas a nižší životní úroveň před možností pracovat. Podle průzkumu provedeného společností PPF Factum v srpnu roku 2018 se potvrzuje přesvědčení většiny dotazovaných o tom, že žadatelé o sociální dávky v hmotné nouzi nejsou příliš dobře prověřováni. Jak ukazují výsledky tohoto průzkumu, 75 % Čechů je přesvědčeno, že dávku dostane i osoba, která si ji nezaslouží. 93 % respondentů si dále myslí, že dochází ke zneužívání sociálních dávek bez ohledu na to, o jaký typ jde.<sup>238</sup> Tento pohled veřejnosti je však zkreslený a možná i ovlivněný mediální debatou. Ke zmiňované problematice je nutné přistupovat individuálně a citlivě, přičemž zejména rodiny s malými dětmi a senioři zde jsou ohroženou skupinou. Kořen problému je spíše nutné hledat v oblasti odměňování. Ve společnosti existuje řada profesí, kde zaměstnanec za svoji práci dostane odměnu pohybující se jen nad hranicí minimální mzdy. Systém by tedy bylo vhodné upravit tak, aby finanční odměna za výkon práce byla vždy vyšší, než kolik je možné získat prostřednictvím pobíraných dávek.

---

<sup>236</sup> srov. zákon č. 257/2016 Sb. o spotřebitelském úvěru. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-2578>, cit. 22.03.2019.

<sup>237</sup> srov. zákon č. 258/2016 Sb. kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o spotřebitelském úvěru. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-258>, cit. 22.03.2019

<sup>238</sup> srov. (2018) *Poukázky v hmotné nouzi*. PPM Factum, [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-258>, publ. 17.08.2018 cit. 22.03.2019

## 5 Závěr

Hlavní město Praha je specifickou oblastí v rámci celé České republiky, kde se nezaměstnanost pohybuje dlouhodobě na nízké úrovni. Je to dáno jednak tím, že Praha je správním a administrativním centrem, ale také tím, že zde sídlí celá řada tuzemských i zahraničních zaměstnavatelů. Trh práce nabízí řadu zajímavých pracovních pozic s vyšším finančním ohodnocením a rovněž je zde identifikovatelný vysoký výskyt nadprůměrně kvalifikované pracovní síly. Praha i Středočeský kraj profitují z dobrého dopravního spojení i vysoké mobility pracovní síly.

Mareš<sup>239</sup> (2002) varuje před nebezpečím regionální nerovnováhy, kdy dochází k soustředění administrativních, průmyslových a obchodních center do jednoho místa. Následně je nutné regiony postižené nezaměstnaností podporovat prostřednictvím veřejných výdajů, například dotací směřujících do infrastruktury, vytváření průmyslových zón atp.

Od roku 2013 se nezaměstnanost postupně snižuje, důvodem je růst nabídky pracovních míst. **Nezaměstnanost v Praze** se dostává ke svým limitům. V roce 2018 podíl nezaměstnaných osob činil 1,9 % vůči obyvatelstvu v produktivním věku, což představuje minimum za celé sledované období. Citelně se projevuje nedostatek potřebné pracovní síly; poptávka ze strany firem nebývá naplněna uchazeči s potřebnou kvalifikací.

Situace na pracovním trhu je tedy zatím příznivá. Firmy již nemají tak přísné požadavky na výběr zaměstnanců, jak tomu bylo dříve. Ve snaze získat potřebné kvalifikované zaměstnance dochází ke zvyšování mezd (zároveň ale i ke zvyšování cenové hladiny), jsou poskytovány náborové příspěvky, delší dovolená a řada dalších benefitů. Dá se říci, že některé firmy jsou ochotny přijmout téměř kohokoliv, kdo je ochoten pracovat. Od roku 2013 docházelo k postupnému nárůstu počtu nabízených pracovních míst, a to až do roku 2018, kdy jejich počet činil 67 323. Na každého uchazeče o zaměstnání v roce 2018 připadalo 3,64 volných nabízených míst.

Sezónní kolísání obecné míry nezaměstnanosti v dlouhodobém horizontu let 2007 až 2017 je v Praze velmi mírné. Neobjevuje se v něm pravidelná cykličnost, proto změny sezónního indexu lze přičíst náhodné složce. Lze tedy usuzovat, že Praha vzhledem ke struktuře odvětví není příliš ovlivněna sezónním kolísáním. Pracovní trh v Praze je stabilní, zároveň se ale dá předpokládat, že v následujícím období se nezaměstnanost již nebude výrazně snižovat.

Na základě provedené analýzy bylo zjištěno, že tzv. strom života zobrazující **demografický vývoj** počtu obyvatelstva (a tedy i budoucí generace pracovníků) má slabý

---

<sup>239</sup> Mareš, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 79

kmen, což bude mít v horizontu následujících let negativní důsledky na trh práce. Bylo by vhodné podpořit zvýšení porodnosti lepším sociálním zabezpečením matek a dětí, tak aby rodičovství nebylo vnímáno jako ekonomická přítěž. Rovněž zvýšena nabídka částečných pracovních úvazků a rozvoj dostupných zařízení pro péči o děti (např. celodenních mateřských školek a družin) by mnoha rodičům umožnit skloubit rodinný život s docházkou do zaměstnání a kariérou. S postupným odchodem starších ročníků, které nebudou v potřebném rozsahu nahrazeny, do důchodu, bude zákonitě vznikat nedostatek pracovních sil. Citelný nedostatek pracovníků však lze předpokládat i u kvalifikovaných pracovních pozic, neboť v Praze je rozvinutý zejména terciální sektor. Částečně může být tato nouze o zaměstnance pokryta přílivem pracovní síly ze zahraničí. V souvislosti s migrací z jiných zemí je ovšem nutné se připravit na příliv odlišných kultur, náboženství a mentalit. Je třeba zajistit programy a iniciativy, které umožní integraci cizinců do společnosti. Pokud by tento krok byl zanedbán, pak lze očekávat, že dojde ke vzniku ghett a později i sociálních nepokojů.

**Statistické údaje** dokládají, že podle věkové struktury nezaměstnaných byl v roce 2018 největší podíl (42,4 % na celkovém počtu nezaměstnaných) ve věkové skupině 35 až 44 let. Dle struktury vzdělání byl nejvyšší podíl nezaměstnaných dosažen u osob s maturitou (51,1 %) a u osob s vyšším či vysokoškolským vzděláním (35,9 %). Oproti jiným částem ČR není v Praze tak výrazný rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen. Pracovní trh v Praze nabízí široké spektrum pracovních pozic, na kterých se mohou velmi dobře uplatnit obě pohlaví.

Zajímavým zjištěním je, že **počet nabízených** – dosud spíše na trhu práce nedostatkových – **pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením** v roce 2009 činil 170 míst, v roce 2018 ovšem vzrostl na 2 836 míst, což činí nárůst o 1 568 %. Oproti tomu počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením evidovaných na Úřadu práce v roce 2009 činil 2 192 osob a v roce 2018 pak 1 851 osob. K nárůstu počtu nabízených volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením mezi roky 2016 – 2017 došlo o 44,85 %, mezi roky 2017 – 2018 pak došlo k nárůstu o 22,14 %. Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením mezi roky 2016 – 2017 klesl jen o 21,10 % a mezi roky 2017 – 2018 o 14,66 %. Ačkoli v minulosti byla nabídka pracovních pozic pro osoby se zdravotním postižením omezená, v roce 2018 na jednoho uchazeče se zdravotním postižením naopak připadalo 1,53 volných pracovních míst, otázkou tedy je, proč se tyto uchazeče na trhu práce nedaří uplatnit. Další podrobnější prozkoumání s cílem zjištění příčin tohoto jevu by pomohlo danou problematiku osvětlit.



Na základě provedeného **kvantitativního šetření** bylo zjištěno, že by respondenti v případě ztráty práce pro hledání nejvíce využívali internet, na druhém místě pak inzeráty v novinách a časopisech. Respondenti též uvádí, že by novou práci začali hledat ihned po ztrátě současného zaměstnání. V případě nalezení výhodnější práce by byli respondenti ochotni současnou práci změnit. Pro dotazované osoby je při výběru práce nejvíce důležitá výše odměny. Na druhé pozici se ve stupni důležitosti umístila doba potřebná pro dojíždění do práce a dále pak možnost plánovat si směny podle vlastních potřeb. Z výsledků šetření lze také usuzovat, že lidé začínají preferovat svůj volný čas strávený s rodinou, přáteli či věnovaný svým koníčkům, před prací.

Téměř tři pětiny respondentů hodnotí současnou úroveň nezaměstnanosti v Praze jako přiměřenou; téměř tři pětiny respondentů se domnívají, že v nejbližších dvou letech nezaměstnanost zůstane na stejné úrovni; téměř dvě třetiny respondentů se domnívají, že většina nezaměstnaných nemá zájem pracovat. Ohledně situace na pracovním trhu v místě bydliště uvádí téměř pět osmin respondentů, že je (všeobecně) možné sehnat práci, ale je těžké najít práci (pro vlastní kritéria) vhodnou.

Na základě provedeného **kvantitativního šetření** se nepodařilo prokázat stanovené hypotézy, že muži oproti ženám jsou aktivnější a samostatnější při hledání práce, více ochotni změnit práci při nalezení výhodnější nabídky, dávají větší přednost finanční odměně, ani to, že jsou více zaměřeni na budování kariéry v práci. Rozdíl v chování mezi muži a ženami na pracovním trhu v těchto oblastech zde nebyl prokázán.

V rámci provedeného **kvalitativního šetření** lze za hlavní identifikovaný problém vytlačující lidi **mimo legální trh práce** označit probíhající **exekuční řízení**. V této oblasti by bylo vhodné přijmout taková legislativní opatření, která by omezovala narůstání dluhu nad stanovenou mez. Často se z malých dluhů nárůstem jejich příslušenství, nákladů soudního a exekučního řízení stávají pro dlužníky astronomické částky, které nejsou schopni splatit. Tyto osoby jsou pak obtížněji uplatnitelné na trhu práce, neboť provádění srážek ze mzdy představuje pro zaměstnavatele administrativní zátěž. Rovněž mají zaměstnavatelé obavu, že tito pracovníci budou nespolehliví.

Nástroje aktivní i pasivní **politiky zaměstnanosti** by měly sloužit k motivaci k aktivnímu hledání, nalezení a udržení zaměstnání. Dávky podpory v nezaměstnanosti či dávky hmotné nouze by měly postupně svojí výší nutit nezaměstnané, aby práci začali iniciativně hledat, nikoliv aby dávky brali za zdroj příjmů. Možným řešením je individuální přístup ke každé osobě, která se hlásí na Úřadě práce a měla by zde pravidelně vykazovat, jaký pokrok učinila v průběhu hledání zaměstnání.

Toto řešení však nelze považovat za univerzální, neboť část lidí pobírajících dávky v hmotné nouzi nemá základní pracovní návyky a nebylo by spravedlivé po zaměstnavatelích požadovat, aby je jaksi „povinně“ zaměstnávali.

Stát by však mohl podpořit zaměstnávání **vytvářením společensky účelných pracovních míst** pro uchazeče výrazně znevýhodněné na trhu práce. Tento příspěvek je poskytován na předem určenou dobu a po ukončení jeho vyplácení existuje riziko, že se daní uchazeči vrátí do evidence Úřadu práce. Při poskytování výplaty tohoto příspěvku by proto měli být zaměstnavatelé motivováni k tomu, aby podpořenou osobu zaměstnávali i po ukončení vyplácení příspěvku.

V rámci **vytváření veřejně prospěšných prací**, kdy pracovní místa jsou uměle vytvořena pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, by bylo vhodné a užitečné do vytváření takových míst zapojit i každou inkriminovanou obec, aby se sama aktivně podílela na podpoře zaměstnávání svých občanů. Rovněž odměna za veřejně prospěšné práce by měla být nastavena tak, aby pro lidi bylo atraktivnější pracovat (a tím si osvojit pracovní návyky a zvyknout si na pracovní rytmus), než být doma.

Ačkoliv je v současnosti přebytek nabídky pracovních míst nad poptávkou, jsou rekvalifikace stále velice důležitým nástrojem pro uplatnění některých uchazečů, kteří mají dobré pracovní návyky, avšak svoji dosavadní práci nemohou dále vykonávat, např. z důvodu změny zdravotního stavu. V současné době bohužel dochází k omezení používání tohoto nástroje, neboť je nákladný.

**Osoby se zdravotním postižením** jsou specifickou skupinou, která je vhodná pro podrobnější prozkoumání příčin a důvodů jejich nezaměstnanosti.. Jak je patrné z provedených analýz, ani podstatné zvýšení nabídky práce pro tyto osoby se zdravotním postižením dosud nevedlo k významnému snížení nezaměstnanosti u této skupiny osob. Zde by byl vhodný osobní přístup ke každému jedinci, který by mu pomohl zohlednit a vyřešit jeho individuální potřeby.

## 6 Souhrn

### **Analýza nezaměstnanosti ve zvoleném regionu České republiky**

Tato diplomová práce je rozdělena do dvou částí: na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je založena na vymezení základních termínů souvisejících s trhem práce a nezaměstnaností. Jsou v ní popsány způsoby měření, typologie a důsledky nezaměstnanosti. Dále pak rizikové skupiny na pracovním trhu, státní politika nezaměstnanosti a základní právní úprava.

Praktická část práce uvádí výsledky analýzy dat nezaměstnanosti pro vybraný region, kterým je hlavní město Praha. V současné době je v Praze velmi nízká míra nezaměstnanosti. Největší podíl nezaměstnaných se aktuálně vyskytuje u věkové skupiny osob 35 až 44 let. Hlavní podíl na pracovním trhu zaujímá terciální sektor. V současnosti převažuje nabídka volných pracovních míst nad počtem nezaměstnaných. Pracovní trh není ovlivňován sezónním kolísáním a vykazuje stabilitu. Mezi nezaměstnaností mužů a žen v Praze neexistují oproti ČR výrazné rozdíly. Jako zásadní problém se ovšem jeví tzv. **slabé ročníky**, tj. generace zaměstnanců, které budou postupně přicházet na trh práce. Lze očekávat, že se **nedostatek pracovní síly** v budoucnu ještě prohloubí. Tento nedostatek pracovní síly bude pravděpodobně kompenzován přílivem občanů jiných národností do ČR. Pozitivním zjištěním je fakt, že došlo ke zvýšení počtu nabízených **míst pro osoby se zdravotním postižením**. To však zatím bohužel nemělo zásadní vliv na pokles nezaměstnanosti u této skupiny osob; příčinám tohoto jevu a možným změnám by bylo dobré věnovat v budoucnu zvláštní pozornost.

Co se týče osobních názorů občanů na práci a témata s ní související, bylo na základě provedeného kvantitativního šetření zjištěno např. to, že v případě ztráty zaměstnání by respondenti pro hledání nového pracovního umístění nejvíce využívali internet. Novou pracovní pozici by začali hledat ihned po ztrátě současného zaměstnání. V případě nalezení výhodnější práce by byli respondenti ochotni současnou pozici opustit. Jak šetření ukázalo, pro respondenty je při výběru práce nejvíce důležitá výše odměny. Naopak relativně neočekávané bylo zjištění, že pro mnoho respondentů není až tak relevantní sociální kontakt na pracovišti.

Co se týče osobních názorů na problematiku nezaměstnanosti, téměř tři pětiny respondentů hodnotí současnou úroveň nezaměstnanosti v Praze jako přiměřenou; téměř tři pětiny respondentů se domnívají, že v nejbližších dvou letech nezaměstnanost zůstane na stejné úrovni; téměř dvě třetiny respondentů se domnívají, že většina nezaměstnaných nemá

zájem pracovat a k situaci na pracovním trhu v místě bydliště uvádí téměř pět osmin respondentů, že je možné sehnat práci, ale je těžké najít vhodnou práci.

Na základě provedeného šetření se nepodařilo prokázat tezi, že muži oproti ženám jsou aktivnější a samostatnější při hledání práce, více ochotni změnit práci při nalezení výhodnější nabídky, že dávají větší přednost finanční odměně, ani to, že jsou více zaměřeni na budování kariéry v práci. Rozdíl v chování mezi muži a ženami na pracovním trhu v těchto oblastech zde nebyl prokázán.

V rámci provedeného kvalitativního šetření za významný identifikovaný problém vytlačující jedince mimo legální trh práce lze označit probíhající exekuční řízení.

Byla taktéž potvrzena domněnka, že část obyvatel preferuje pobírání dávek v hmotné nouzi a s tím související nižší životní úroveň před hledáním zaměstnání a aktivním zapojením se do společnosti.

Pro výše uvedené problémy bohužel neexistuje ultimativní řešení (podle motta „one size fits all / jedna velikost padne všem“), několik možností a doporučení však v této práci bylo již zmíněno.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, pracovní trh, politika zaměstnanosti, hlavní město Praha

## 7 Résumé

### **Analysis of unemployment in the selected region of the Czech Republic**

This diploma thesis is divided into two sections: a theoretical one and a practical one. The theoretical part is based on relevant literary sources. It traces the basic terms related to labour market and unemployment along with the occupational state policy and legislative instruments available. It describes certain kinds of assessments, typologies, consequences, and impacts of unemployment issues. Furthermore, it outlines some characteristics of risk groups occurring in the employment market.

The practical part of this diploma thesis displays the results of the data analysis pertaining to the selected region: Prague, the capital city of the Czech Republic. It considers statistics, comparisons and evaluations. The practical part shows the results of the quantitative and qualitative research which was carried out with a number of respondents who agreed to participate in the poll (in an opinion survey). Potential differences between men and women regarding their behaviour on the job market were taken into consideration; however, no particular differences were proven in the poll.

Interesting personal interviews were conducted with three citizens who agreed to talk about their (challenging) private situation and the reason for their official unemployment status. In order to obtain personal views on work, unemployment, unofficial job market and employment office's initiatives, it was recommendable to deploy indirect questioning including unemployment indicator measures in the poll.

The current situation in the labour market is relatively stable. There are numerous job vacancies available and the unemployment rate is rather low. However, there are still several issues. To quote just one: It can be expected that in the future, there might be a lack of qualified young workforces. This issue might be solved by means of recruiting foreign citizens; before this, good integration programmes need to be taken into consideration first.

In general, the situation in the labour market in Prague is very good at this moment. Nonetheless, it is still necessary to increase the motivation to work in some people and to decrease the unemployment issues. In relation to this, several recommendations were outlined in this thesis.

**Key words:** unemployment, unemployment rate, labour market, employment policy, the capital city of Prague

## 8 Přehled pramenů

- [1] Acikgoz, Y. (2019) *Employee Recruitment and Job Search: Towards a Multi-level Integration*. Human Resource Management Review, 29(1), s. 1 – 13. dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482218301190>, DOI 10.1016/j.hrmr.2018.02.009, cit. 12.03.2019.
- [2] Alessie, J. M. R. et al. (2019) *Economic Conditions at Birth and Cardiovascular Disease Risk in Adulthood: Evidence from Post-1950 Cohorts*. Social Science & Medicine, svaz. 244, s. 77 – 78, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953619300656>, DOI 10.1016/j.socscimed.2019.02.006, cit. 13.02.2019.
- [3] Aloï, M. a Hoefele, A. (2019) *Wage Stickiness, Offshoring and Unemployment*. Economics Letters, svaz. 117, s. 56 – 59, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165176519300333>, DOI 10.1016/j.econlet.2019.01.025, cit. 13.02.2019.
- [4] Asociace krajů České republiky (2019) *Hlavním město Praha : Charakteristika kraje*. dostupné z: <http://www.asociacekrajů.cz/kraje-cr/hlavni-mesto-praha/charakteristika-kraje/>, cit. 13.02.2019.
- [5] Arlt, J. a Arltová, M. (2009) *Ekonomické časové řady*. 1. vyd., Praha : Professional Publishing, 290 s., ISBN 978-80-86946-85-6.
- [6] Balakrishnan, N. (ed.) (2012) *Methods and Applications of Statistics in the Social and Behavioral Sciences*. Hoboken (NJ) : Wiley & Sons, 582 s. ISBN 978-0-470-40507-9.
- [7] Barnichon, R. (2012) *Vacancy Posting, Job Separation and Unemployment Fluctuations*. Journal of Economic Dynamics and Control, 36(3), s. 315 – 330, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0165188911001795/1-s2.0-S0165188911001795-main.pdf?tid=46cf0434-c45b-4e53-b9db-d6ee5b27e800&acdnat=1540833686\\_d9e4d2cc20918f9f29695733a8c2e228](https://ac.els-cdn.com/S0165188911001795/1-s2.0-S0165188911001795-main.pdf?tid=46cf0434-c45b-4e53-b9db-d6ee5b27e800&acdnat=1540833686_d9e4d2cc20918f9f29695733a8c2e228), DOI 10.1016/j.jedc.2011.09.006, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [8] Blázquez, M. et al. (2019) *Training and Job Search Assistance Programmes in Spain : The Case of Long-term Unemployed*. Journal of Policy Modeling, Available online 11 March 2019, In Press, Accepted Manuscript, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0161893819300249>, DOI 10.1016/j.jpolmod.2019.03.004, cit. 12.03.2019.
- [9] Bradley, J. a Kügler, A. (2019) *Labor Market Reforms: An Evaluation of the Hartz Policies in Germany*. European Economic Review, vol. 113, s. 108 – 135, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014292119300029>, DOI 10.1016/j.eurocorev.2018.12.008, cit. 13.02.2019.
- [10] Brčák, J. a Sekerka, B. (2010) *Makroekonomie*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 296 s., ISBN 978-80-7380-245-5.
- [11] Brčák, J. et al. (2013) *Mikroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 286 s., ISBN 978-80-7380-453-4.
- [12] Brčák, J. et al. (2018) *Makroekonomie : Makroekonomický přehled*. 1. vyd., Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 262 s., ISBN 978-80-7380-708-5.
- [13] Bramoullé, Y a Sain-Paul, G. (2010) *Social Networks and Labor Market Transitions*. Labour Economics, 17(1), s. 188 – 195, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0927537109001109/1-s2.0-S0927537109001109-main.pdf?tid=0bd79e90-6743-4cdc-a547-02a081da0be0&acdnat=1540836271\\_f411dbb638119db0030a05e697c1f4df](https://ac.els-cdn.com/S0927537109001109/1-s2.0-S0927537109001109-main.pdf?tid=0bd79e90-6743-4cdc-a547-02a081da0be0&acdnat=1540836271_f411dbb638119db0030a05e697c1f4df), DOI 10.1016/j.labeco.2009.09.011, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [14] Brožová, D. (2003) *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd., Praha . Sociologické nakladatelství, 140 s., ISBN 80-86429-16-4.
- [15] Boone, J. et al. (2009) *Experiments on Unemployment Benefit Sanctions and Job Search Behavior*. European Economic Review, 53(8), s. 937 – 951, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0014292109000543/1-s2.0-S0014292109000543-main.pdf?tid=f80f2a10-3aef-4399-9346-6bfd1df9f666&acdnat=1540495146\\_b4f71ee3205336ab162575d81bfafa5f](https://ac.els-cdn.com/S0014292109000543/1-s2.0-S0014292109000543-main.pdf?tid=f80f2a10-3aef-4399-9346-6bfd1df9f666&acdnat=1540495146_b4f71ee3205336ab162575d81bfafa5f), DOI 10.1016/j.eurocorev.2009.04.005, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [16] Bougheas, S. a Riezman, R. (2017) *Product and Labor Market Entry Cost, Underemployment and International Trade*. 19 – 45 In: Christensen, J. B. a Kowalczyk (eds.) (2017), Berlin : Springer, 617 s., DOI 10.1007/978-3-662-49502-5, ISBN 978-3-662-49502-1.

- [17] Budíková, M. et al. (2010) *Průvodce základními statistickými metodami*. 1. vyd., Praha : Grada Publishing, 270 s., ISBN 978-80-247-3245-5.
- [18] Buchtová, B. et al. (2002) *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd., Praha : Grada Publishing, 236 s., ISBN 80-247-9006-8.
- [19] Buchtová, B. et al. (2013) *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vyd., Praha : Grada Publishing, 192 s., ISBN: 978-80-247-4282-3.
- [20] Busk, H. (2016) *Sanctions and the Exit from Unemployment in Two Different Benefit Schemes*. Labour Economics, svaz. 42, s. 159 – 176, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0927537116300999/1-s2.0-S0927537116300999-main.pdf?\\_tid=120d8efe-69f7-45d4-87ab-ed042cfb8c02&acdnat=1540494112\\_a9bf01da7d0a4c3ad4f1882ffb87f4f2](https://ac.els-cdn.com/S0927537116300999/1-s2.0-S0927537116300999-main.pdf?_tid=120d8efe-69f7-45d4-87ab-ed042cfb8c02&acdnat=1540494112_a9bf01da7d0a4c3ad4f1882ffb87f4f2), DOI 10.1016/j.labeco.2016.09.001, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [21] Business.info (2019) Charakteristika Hlavního města Prahy. dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-hlavniho-mesta-prahy-7279.html>, publ. 29.12.2017, cit. 13.02.2019.
- [22] Cahuc, P. a Le Barbanchon (2010) *Labor Market Policy Evaluation in Equilibrium: Some Lessons of the Job Search and Matching Model*. Labour Economics, 17(1), s. 169 – 205, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0927537109000992/1-s2.0-S0927537109000992-main.pdf?\\_tid=f6626d83-ea96-4750-92e9-09a1757ab06a&acdnat=1540830758\\_d61c2fe795e3e6a6d82dc176e52524ea](https://ac.els-cdn.com/S0927537109000992/1-s2.0-S0927537109000992-main.pdf?_tid=f6626d83-ea96-4750-92e9-09a1757ab06a&acdnat=1540830758_d61c2fe795e3e6a6d82dc176e52524ea), DOI 10.1016/j.labeco.2009.08.012, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [23] Caliendo, M. a Künn, S. (2011) *Start-Up Subsidies for the Unemployed: Long-Term Evidence and Effect Heterogeneity*. Journal of Public Economics, 95(3-4), s. 311 – 331, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0047272710001635/1-s2.0-S0047272710001635-main.pdf?\\_tid=c7e4d00b-2984-4d30-98fe-057ea8b02ed8&acdnat=1540409568\\_2af995784a940d48108349eee4556125](https://ac.els-cdn.com/S0047272710001635/1-s2.0-S0047272710001635-main.pdf?_tid=c7e4d00b-2984-4d30-98fe-057ea8b02ed8&acdnat=1540409568_2af995784a940d48108349eee4556125), DOI 10.1016/j.jpubeco.2010.11.003, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [24] Caliendo, M. et al. (2017a) *Unobservable, but Unimportant? The Relevance of Usually Unobserved Variables for the Evaluation of Labor Market Policies*. Labour Economics, svaz. 46, s. 14 – 25, [online], dostupné z: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0927537117300891?token=8E33BC365ECCB04EEDA7FF28773CEE38ECD463CF0248AE8B95A31134F796D0DA8BA2894047F559FB70609DFE52D7450A>, DOI 10.1016/j.labeco.2017.02.001, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [25] Caliendo, M. et al. (2017b) *The Return to Labor Market Mobility: An Evaluation of Relocation Assistance for the Unemployed*. Journal of Public Economics, svaz. 148, s. 136 – 151, [online], dostupné z: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S004727271730021X?token=9809FAAA8874F8F26AC8131A24374DD0D51A2503425A956DBB0DD86CE368B8170EB3AD9640B99DA63B66FA356CDD65E6>, DOI 10.1016/j.jpubeco.2017.02.008, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [26] Casares, M. a Vázquez, J. (2018) *Why are Labor Markets in Spain and Germany So Different?* Economic Modelling, svaz. 75, s. 320 – 335, [online], dostupné z: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0264999317317686?token=B633E0D10F2CE9B39B2C76FE1CBC1F82B019A656732134D552658B61528ABE903A646BDD0F43B6CF2DE97E1F655998BA>, DOI 10.1016/j.econmod.2018.07.008, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [27] Castellacci, F. a Viñas-Bardolet, C. (2019) *Internet Use and Job Satisfaction*. Computers in Human Behavior, svaz. 90, s. 141 – 152, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563218304333>, DOI 10.1016/j.chb.2018.09.001, cit. 12.03.2019.
- [28] Cavaco, S. et al. (2009) *Estimating the Effect of a Retraining Program on the Re-Employment Rate of Displaced Workers*. Bonn : Forschungsinstitut zur Zukunft, der Arbeit, Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Paper No. 4227, 37 s., [online], dostupné z: <http://ftp.iza.org/dp4227.pdf>, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [29] Coles, M. a Masters, A. (2000) *Retraining and Long-Term Unemployment in a Model of Unlearning by Not Doing*. European Economic Review, 44(9), 1801-1822, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0014292199000057/1-s2.0-S0014292199000057-main.pdf?\\_tid=37fe9c25-cf1c-402a-8394-b059a1850f2d&acdnat=1539961776\\_ac6ca20a73740609471309571b9c0978](https://ac.els-cdn.com/S0014292199000057/1-s2.0-S0014292199000057-main.pdf?_tid=37fe9c25-cf1c-402a-8394-b059a1850f2d&acdnat=1539961776_ac6ca20a73740609471309571b9c0978), PDF dokument, cit. 30.11.2018.

- [30] Český statistický úřad (2018) *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps), aktualizováno 03.08.2018, cit. 30.11.2018.
- [31] Český statistický úřad (2018) *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107), aktualizováno 07.11.2012, cit. 30.11.2018.
- [32] Český statistický úřad (2019a) *Nejnovější údaje: hl. m. Praha*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/1-xa>, (aktualizováno 11.01.2019), cit. 13.02.2019.
- [33] Český statistický úřad (2019b) *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích – roční průměr*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM06&str=v95&c=v147~8\\_RP2017](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM06&str=v95&c=v147~8_RP2017), cit. 13.02.2019.
- [34] Český statistický úřad (2019c) *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – září 2018*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-zari-2018>, cit. 13.02.2019.
- [35] Český statistický úřad (2019d) *Trh práce v ČR – časové řady – 1993 až 2017*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61565960/25013018192.xlsx/58728970-5950-451b-b0ba-419ba8574da3?version=1.0>, XLSX dokument, cit. 13.02.2019.
- [36] Český statistický úřad (2019e) *Age structure od December 31st, 2017 Prague*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz010/>, cit. 13.02.2019.
- [37] Český statistický úřad (2019f) *Demographic balance sheet 2017 : Evolution of the population on December 31st*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz010/cz010\\_2017.xls](https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz010/cz010_2017.xls), XLS dokument, cit. 13.02.2019.
- [38] Český statistický úřad (2019g) *Časová řada – dlouhodobý vývoj kraje ve vybraných ukazatelích : 1. část – Území, životní prostředí, obyvatelstvo, makroekonomické ukazatele*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/Dlouhodoby\\_vyvoj\\_PHA\\_cast1.xlsx/f8b87346-21e2-43b7-94c6-9a2312b36357?version=1.21](https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/Dlouhodoby_vyvoj_PHA_cast1.xlsx/f8b87346-21e2-43b7-94c6-9a2312b36357?version=1.21), XLSX dokument, cit. 13.02.2019.
- [39] Český statistický úřad (2019h) *Časová řada – dlouhodobý vývoj kraje ve vybraných ukazatelích : 2. část – Práce, nezaměstnanost, organizační struktura, zemědělství*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/Dlouhodoby\\_vyvoj\\_PHA\\_cast2.xlsx/39cc53a8-2ba0-4c63-8732-d8d71a337834?version=1.15](https://www.czso.cz/documents/11236/37543548/Dlouhodoby_vyvoj_PHA_cast2.xlsx/39cc53a8-2ba0-4c63-8732-d8d71a337834?version=1.15), XLSX dokument, cit. 13.02.2019.
- [40] Český statistický úřad (2019i) *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA &skupId=426&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~6\\_RP2018QP3](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA &skupId=426&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM01-A&pvo=ZAM01-A&str=v178&c=v3~6_RP2018QP3), cit. 13.02.2019.
- [41] Český statistický úřad (2019j) *Charakteristika kraje*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11236/26845779/charakteristika.pdf/bfe5633c-95a5-4a8e-8e19-f3daf5dcf1d8?version=1.4>, PDF dokument, cit. 13.02.2019.
- [42] Český statistický úřad (2019k) *Postavení kraje v České republice ve vybraných ukazatelích*. [online], dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/11236/17812507/Postaveni\\_v\\_CR\\_2016\\_PHA.pdf/e258eb-b0-1741-4070-9019-d53bd45cf1f0?version=1.1](https://www.czso.cz/documents/11236/17812507/Postaveni_v_CR_2016_PHA.pdf/e258eb-b0-1741-4070-9019-d53bd45cf1f0?version=1.1), PDF dokument, cit. 13.02.2019.
- [43] Český statistický úřad (2019l) *Zaměstnání podle postavení v zaměstnání*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA &skupId=446&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM02-A&pvo=ZAM02-A&str=v274&c=v3~6\\_RP2018QP3](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA &skupId=446&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM02-A&pvo=ZAM02-A&str=v274&c=v3~6_RP2018QP3), cit. 13.02.2019.
- [44] Český statistický úřad (2019m) *Zaměstnání podle odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM03&str=v221&u=v228\\_VUZEMI\\_100\\_3018](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM03&str=v221&u=v228_VUZEMI_100_3018), cit. 13.02.2019.
- [45] Český statistický úřad (2019n) *Zaměstnání podle tříd klasifikace zaměstnání*. [online], dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup->



- objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=646&filtr=G%7EF\_M%7EF\_Z%7EF\_R%7EF\_P%7E\_S%7E\_U%7E301\_null\_&katalog=30853&pvo=ZAM04-A&pvo=ZAM04-A&str=v309&c=v3~6\_\_RP2018QP3#w=, cit. 13.02.2019.
- [46] Český statistický úřad (2019o) *Obecná míra nezaměstnanosti v krajích*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=M&f=GRAFICKY\\_OBJEKT&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM06&str=v95&c=v147~8\\_\\_RP2017#w=,](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=M&f=GRAFICKY_OBJEKT&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM06&str=v95&c=v147~8__RP2017#w=,) cit. 13.02.2019.
- [47] Český statistický úřad (2019p) *Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=748&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~6\\_\\_RP2018QP3,](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=748&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~6__RP2018QP3,) cit. 13.02.2019.
- [48] Český statistický úřad (2019q) *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31.12.)*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA\\_&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v172&c=v3~3\\_\\_RP2018&u=v172\\_\\_VUZEMI\\_\\_100\\_\\_3018#w=,](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA_&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v172&c=v3~3__RP2018&u=v172__VUZEMI__100__3018#w=,) cit. 13.02.2019.
- [49] Český statistický úřad (2019r) *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=766&filtr=G~F\\_M~F\\_Z~F\\_R~F\\_P~\\_S~\\_U~301\\_null\\_&katalog=30853&&pvo=ZAM11-B&&u=v197\\_\\_VUZEMI\\_\\_100\\_\\_3018&c=v3~3\\_\\_RP2018&str=v197,](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=766&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301_null_&katalog=30853&&pvo=ZAM11-B&&u=v197__VUZEMI__100__3018&c=v3~3__RP2018&str=v197,) cit. 13.02.2019.
- [50] Davis, J. S. a von Wachtre, T. (2011) *Recession and the Costs of Job Loss*. Brookings Papers on Economic Activity, 2011(2), s. 1 – 55, In: Estrella, A. (ed.) (2017) *The Economics of Recession. Volume I. s. 625 – 678*, Cheltenham UK : Edward Elga Publishing, 678 s. ISBN 978-1-78643-424-1.
- [51] DotaceEU.CZ (2018) *Operační program zaměstnanost*. [online], dostupné z: <http://www.dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost,> cit. 30.11.2018.
- [52] Dullien, S. et al. (2018) *Macroeconomics in Context : A European Perspective*. 1. vyd., New York, London : Routledge, Taylor & Francis Group, 688 s., ISBN 987-1-138-18518-0.
- [53] Dunsch, S. (2015) *Okun's Law and Youth Unemployment in Germany and Poland*. Frankfurt : Europa Universität Viadrina Frankfurt, 24 s. ISSN 1860 0921, [online], dostupné z: [https://www.wiwi.europa-uni.de/de/forschung/publikationen-projekte/dp/ dokumente/373\\_Dunsch.pdf](https://www.wiwi.europa-uni.de/de/forschung/publikationen-projekte/dp/ dokumente/373_Dunsch.pdf). PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [54] EUROSKOP.CZ (2014) *Debata ke strategii Evropa 2020*. [online], dostupné z: <https://www.euroskop.cz/772/23747/clanek/debata-ke-strategii-evropa-2020/,> publ. 12.03.2014, cit. 30.11.2018.
- [55] Evropský sociální fond (2018) *Evropský sociální fond v ČR*. [online], dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>. cit. 30.11.2018.
- [56] Evropský sociální fond (2018) *Operační program zaměstnanost*. [online], dostupné z: <https://www.esfcr.cz/operacni-program-zamestnanost/-/dokument/799029>. ZIP soubor – PDF dokumenty, cit. 30.11.2018.
- [57] Gall, G. (2017) *Employment Relations in Financial Services : An Exploration of the Employee Experience After the Financial Crash*. 1. vyd., Londýn : Palgrave Macmillan UK, 257 s., DOI 10.1057/978-1-137-39539-9, ISBN 978-1-137-39537-5.
- [58] Gehrke, B. a Weber, E. (2018) *Identifying Asymmetric Effects of Labor Market Reforms*. European Economic Review, svaz. 110, s. 18 – 40, [online], dostupné z: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0014292118301120?token=228196B1DC4D125D3A5A8242EC8BD279275C8A86ACE4E83E9B154FAEF0ADEEE7FCFEFADDBE1EFEEFF0FCA5516CA6B5A50,> PDF dokument, DOI 10.1016/j.eurocorev.2018.07.006, cit. 30.11.2018.
- [59] Gerfin, M a Lechner, M. (2000) *Microeconometric Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland*. Bonn : Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Paper No. 154, 82 s., [online], dostupné z: <http://ftp.iza.org/dp154.pdf>, PDF dokument, cit. 30.11.2018.

- [60] Gontkovičová, B. et al. (2015) *Youth Unemployment – Current Trend in the Labour Market?* s. Procedia Economics and Finance, svaz. 23, s. 1680 – 1685, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S2212567115005547/1-s2.0-S2212567115005547-main.pdf?\\_tid=63c0a92e-7b62-43b0-94b0-28b937f820f1&acdnat=1540839020\\_1a7a5d4da9341d36f89a39a3566008bc](https://ac.els-cdn.com/S2212567115005547/1-s2.0-S2212567115005547-main.pdf?_tid=63c0a92e-7b62-43b0-94b0-28b937f820f1&acdnat=1540839020_1a7a5d4da9341d36f89a39a3566008bc), DOI 10.1016/S2212-5671(15)00554-7, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [61] Gowland, D. (1995) *Makroekonomie*. překlad Šálek, M., 1. vyd. Praha : Victoria Publishing, 240 s., ISBN 80-85865-22-X.
- [62] Grudzínská, A. (2012) *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 1. vyd., České Budějovice : Nová Forma, 177 s., ISBN 978-80-7453-214.
- [63] Guler, B. a Taskin, A. A. (2018) *Homeownership and Unemployment: The Effect of Market Size*. Labour Economics, svaz. 54, s. 191 – 209, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537118300873>, DOI 10.1016/j.labeco.2018.08.004, cit. 13.02.2019.
- [64] Hairault, J. O. et al. (2015) *The Cyclicity of the Separation and Job Finding Rates in France*. European Economic Review, svaz. 76, s. 60 – 84, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0014292115000227/1-s2.0-S0014292115000227-main.pdf?\\_tid=70d1194f-6c80-4cf3-8b48-22d4db41f082&acdnat=1540832416\\_44ca92dbeaeca43752bab40c3cf86e5](https://ac.els-cdn.com/S0014292115000227/1-s2.0-S0014292115000227-main.pdf?_tid=70d1194f-6c80-4cf3-8b48-22d4db41f082&acdnat=1540832416_44ca92dbeaeca43752bab40c3cf86e5), PDF dokument, DOI 10.1016/j.eurocorev.2015.01.013, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [65] Hakenes, H. a Katolnik, S. (2017). *On the Incentive Effects of Job Rotation*. European Economic Review svaz. 98, s. 424 – 441, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014292117301289>, DOI 10.1016/j.eurocorev.2017.07.003, cit. 12.03.2019.
- [66] Halásková, R. (2008) *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd., Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 152 s., ISBN 978-80-7368-522-5.
- [67] Hägglund, P. (2011) *Are There Pre-Programme Effects of Active Placement Efforts? Evidence from a Social Experiment*. Economics Letters, 112(1), 91 – 93, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0165176511001388/1-s2.0-S0165176511001388-main.pdf?\\_tid=4f9068bc-35fe-4d6f-a5bb-f967ecce61f1&acdnat=1540828532\\_0add5ce9e974d006b52f4c09f2c9b818](https://ac.els-cdn.com/S0165176511001388/1-s2.0-S0165176511001388-main.pdf?_tid=4f9068bc-35fe-4d6f-a5bb-f967ecce61f1&acdnat=1540828532_0add5ce9e974d006b52f4c09f2c9b818), PDF dokument, DOI 10.1016/j.econlet.2011.03.036, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [68] Hällsten, M. et al. (2017) *Social Capital, Friendship Networks and Youth Unemployment*. Social Science Research, svaz. 61, s. 234 – 250, [online], dostupné z: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0049089X15301320?token=574AD82F9F8E9774B367BED1D211A94101BD2FB56424EA3DA2E0B82A1A6F5A75864FC06F7386907FE22E295C5086E9E2>, PDF dokument, DOI 10.1016/j.ssresearch.2016.06.017, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [69] Heijdra, B. J. (2017) *Foundations of Modern Macroeconomics*. 3. vyd., New York : Oxford University Press, 908 s., ISBN 978-0-19-878413-5.
- [70] Hesková, M. et al. (2018) *Trh práce v podmínkách Evropské unie*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, 123 s., ISBN 978-80-7556-032-2.
- [71] Helísek, M. (2000) *Makroekonomie základní kurs*. 1. vyd., Slaný : Melandrium, 326 s., ISBN 80-86175-10-3.
- [72] Hindls, R. et al. (2007) *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd., Praha : Professional Publishing, 415 s., ISBN 978-80-9-86946-43-6.
- [73] Havránek, B. et al. (1989) *Slovník spisovného jazyka českého V. díl, R – S*, 2. nezm. vyd., Praha : Academia, 654 s.
- [74] Holman, R. (2010) *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. vyd., Praha : C. H. Beck, 424 s. ISBN 978-80-7179-861-3.
- [75] Holman, R. (2011) *Ekonomie*. 5. vyd., Praha : C. H. Beck, 264 s., ISBN 978-80-7400-006-5.
- [76] Integrovaný portál MPSV. Úřad práce České republiky (2018) *O Úřadu práce České republiky*. [online], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>, cit. 30.11.2018.
- [77] Jírová, H. (1999) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd., Praha : VŠE, 95 s., ISBN 80-7079-635-9.
- [78] Jurečka, V. et al. (2017) *Makroekonomie*. 3. aktualizované a rozšířené vyd., Praha : Grada Publishing, 362 s., ISBN 978-80-271-0251-8.

- [79] Kaczor, P. (2013) *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha : Oeconomia, 242 s., ISBN 978-80-2451930-2.
- [80] Karahan, F. a Rhee, S. (2019) *Geographic Reallocation and Unemployment During the Great Recession: The Role of the Housing Bust*. *Journal of Economic Dynamics and Control*, svaz. 100, s. 47 – 69, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165188918302227>, DOI 10.1016/j.jedc.2018.12.007, PDF dokument, cit. 13.02.2019.
- [81] Kluve, J. (2010) *The Effectiveness of European Active Labor Market Programs*. *Labour Economics*, 17(6), 904-918, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S092753711000014X/1-s2.0-S092753711000014X-main.pdf?\\_tid=f3d9b23a-baee-4b0a-8519-a426753e5212&acdnat=1539944934\\_9b1c066b662574ea9622f4bfbac818e5](https://ac.els-cdn.com/S092753711000014X/1-s2.0-S092753711000014X-main.pdf?_tid=f3d9b23a-baee-4b0a-8519-a426753e5212&acdnat=1539944934_9b1c066b662574ea9622f4bfbac818e5), PDF dokument, DOI 10.1016/j.labeco.2010.02.004, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [82] Koldinská, K. et al. (2018) *Právo sociálního zabezpečení. 7. podstatně přepracované vyd.*, Praha : C.H.Beck 320 s., ISBN 978-80-7400-692-0.
- [83] Kodýmová, P. a Kolářková, J. (2010) *Sociální práce s nezaměstnanými*. In: Matoušek, O. et al. (eds.) (2010) *Sociální práce v praxi : Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vyd., Praha : Portál, 352 s., ISBN 978-80-7367-818-0.
- [84] Kofroňová, V. (2018) *Nové investiční pobídky podle MPO řeší vláda: stát ušetří, podmínky pro zpracovatele se zpřísní*. *Ekonomický deník*. [online], dostupné z: <http://ekonomickydenik.cz/nove-investicni-pobidky-podle-mpo-resi-vlada-stat-usetri-podminky-zpracovatele-se-zprisni/> publ. 23.04.2018, cit. 30.11.2018.
- [85] Kotýnková, M. a Němec, O. (2003) *Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd., Praha : Professional Publishing, 199 s., ISBN 80-86419-48-7.
- [86] Krebs, V. et al. (2010) *Sociální politika. 5. přepracované a aktualizované vyd.*, Praha : Wolters Kluwer Česká republika, 542 s., ISBN 978-80-7357-585-4.
- [87] Krueger, A. B. a Mueller, A. (2010) *Job Search and Unemployment Insurance: New Evidence from Time Use Data*. *Journal of Public Economics*, 94(3-4), s. 298 – 307, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0047272709001625/1-s2.0-S0047272709001625-main.pdf?\\_tid=31edb6fe-3ef9-4fe7-86b9-297d57ae9a92&acdnat=1540840297\\_48fc8e14b61c02697e78ff6f104a2c73](https://ac.els-cdn.com/S0047272709001625/1-s2.0-S0047272709001625-main.pdf?_tid=31edb6fe-3ef9-4fe7-86b9-297d57ae9a92&acdnat=1540840297_48fc8e14b61c02697e78ff6f104a2c73), PDF dokument, DOI 10.1016/j.jpubeco.2009.12.001, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [88] Krištić, R. I. (2019) *Persistence and Stochastic Convergence of Euro Area Unemployment Rates*. *Economic Modelling*, svaz. 76, s. 192 – 198, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264999318303626>, DOI 10.1016/j.econmod.2018.07.032, cit. 13.02.2019.
- [89] Kuhn, P. a Mansour, H. (2011) *Is Internet Job Search Still Ineffective?* IZA Discussino Paper No. 5955, Forschungsinstitut zur der Arbeit IZA : Bonn, [online], dostupné z: <http://ftp.iza.org/dp5955.pdf>, PDF sokument, 36 s., cit. 12.03.2019.
- [90] Kyyrä, T. (2010) *Partial Unemployment Insurance Benefits and the Transition Rate to Regular Work*. *European Economic Review*, 54(7), s. 911 – 930, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0014292110000280/1-s2.0-S0014292110000280-main.pdf?\\_tid=8905d491-e1b4-4cf9-9d74-fdef1cb0a2b3&acdnat=1540497832\\_c87dec275cc0d1d0cdd228a5a74ebb2e](https://ac.els-cdn.com/S0014292110000280/1-s2.0-S0014292110000280-main.pdf?_tid=8905d491-e1b4-4cf9-9d74-fdef1cb0a2b3&acdnat=1540497832_c87dec275cc0d1d0cdd228a5a74ebb2e), PDF dokument, DOI 10.1016/j.euroecorev.2010.02.005, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [91] Laliotis, I. a Stavropoulou, C. (2018) *Crises and Mortality: Does the Level of Unemployment Matter?* *Social Science & Medicine*, svaz. 2014, s. 99 – 109, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953618304404>, DOI 10.1016/j.socscimed.2018.08.016, cit. 13.02.2019.
- [92] Lam, S., K. et al (2012) *The Relationship Between External Job Mobility and Salary Attainment Across Career Stages*. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), s. 129 – 136, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879111000613>, DOI 10.1016/j.jvb.2011.05.002, cit. 12.03.2019.
- [93] Latzke, M. et al. (2016) *Consequences of Voluntary Job Changes in Germany: A Multilevel Analysis for 1985–2013*. *Journal of Vocational Behavior*, svaz. 93, s. 193 – 149, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879116300094>, DOI 10.1016/j.jvb.2016.02.001, cit. 12.03.2019.

- [94] Lavile, R. et al. (2002) *The Impact of Active Labor Market Programs on the Duration of Unemployment*. Zurich : Institute for Empirical Research in Economics University of Zurich, 45 s., ISSN 1424-0459, [online], dostupné z: [http://www.econ.uzh.ch/static/wp\\_iew/iewwp041.pdf](http://www.econ.uzh.ch/static/wp_iew/iewwp041.pdf), PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [95] Leigh, D. E. (1990) *Does Training Work for Displaced Workers? : A Survey of Existing Evidence*. Kalamazoo MI : W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 120 s., ISBN 0-88099-093-7, [online], dostupné z: [https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=up\\_press](https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1095&context=up_press), PDF dokument, DOI 10.17848/9780880995481, cit. 30.11.2018.
- [96] Lepage-Saucier, N. (2016) *The Consumption Response to Temporary Layoffs and Hours Losses*. Labour Economics, svaz. 41, s 177 – 193, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0927537116300525/1-s2.0-S0927537116300525-main.pdf?\\_tid=9fb652ca-e38a-481d-bf51-18c64e64f7df&acdnat=1540323960\\_20159c093301ba2875c47494ebc2905c](https://ac.els-cdn.com/S0927537116300525/1-s2.0-S0927537116300525-main.pdf?_tid=9fb652ca-e38a-481d-bf51-18c64e64f7df&acdnat=1540323960_20159c093301ba2875c47494ebc2905c), DOI 10.1016/j.labeco.2016.05.029, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [97] Lechovska, M. et al. (2016) *Effects of the Unemployment Insurance Work Test on Long-Term Employment Outcomes*. Labour Economics, svaz. 41, s. 246 – 265, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S092753711630029X/1-s2.0-S092753711630029X-main.pdf?\\_tid=7f3ecd69-5ed9-48ab-b1d3-119aab7a79b4&acdnat=1540468282\\_dc6c09ff637fb4f4b2edeb5384aed9e](https://ac.els-cdn.com/S092753711630029X/1-s2.0-S092753711630029X-main.pdf?_tid=7f3ecd69-5ed9-48ab-b1d3-119aab7a79b4&acdnat=1540468282_dc6c09ff637fb4f4b2edeb5384aed9e), DOI 10.1016/j.labeco.2016.05.015, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [98] Li, Y. et al. (2016) *The Role of Wealth in the Start-Up Decision of New Self-Employed: Evidence from a Pension Policy Reform*. s. 280 – 290, Labour Economics, svaz. 41, s 280 – 290, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0927537116300513/1-s2.0-S0927537116300513-main.pdf?\\_tid=4cf73302-9ccb-4661-9ca6-7b06ae0916ed&acdnat=1540410998\\_62b799a4d622d92e8aa7186b5ffbf695](https://ac.els-cdn.com/S0927537116300513/1-s2.0-S0927537116300513-main.pdf?_tid=4cf73302-9ccb-4661-9ca6-7b06ae0916ed&acdnat=1540410998_62b799a4d622d92e8aa7186b5ffbf695), DOI 10.1016/j.labeco.2016.05.028, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [99] Lipovská, H. (2018) *Kdo chce naše peníze? Ekonomie bez politické korektnosti*. 1. vyd., Praha : Grada Publishing, 208 s., ISBN 978-80-271-0679-0.
- [100] Litschmannová, M. (2011) *Vybrané kapitoly z pravděpodobnosti*. VŠB – TU Ostrava, multimediální výukový materiál vyhotovený v rámci projektu „Matematika pro inženýry 21. století – inovace výuky matematiky na technických školách v nových podmínkách rychle se vyvíjející informační a technické společnosti“ (CZ.1.07/2.2.00/07.0332), [online], dostupné z: [mi21.vsb.cz/sites/mi21.vsb.cz/files/unit/asociacni\\_tabulka.xlsm](mi21.vsb.cz/sites/mi21.vsb.cz/files/unit/asociacni_tabulka.xlsm), XLSM soubor, cit. 12.03.2019.
- [101] Kolibová, H. a Kubcová, A. (2005) *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd., Karviná: Slezská univerzita v Opavě. 233 s., ISBN 80-7248-321-8.
- [102] Kuchař, P. (2007) *Trh práce: sociální analýza*. 1. vyd., Praha : Karolinum, 184 s., ISBN 978-80-7357-585-4.
- [103] Marek, L. (2007) *Statistika pro ekonomy : Aplikace*. 2. vyd., Praha : Professional Publishing, 490 s., ISBN 80-86946-40-5.
- [104] Mareš, P. (2002) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. přepracované vyd., Praha : SLON – Sociologické nakladatelství, 172 s., ISBN 80-86429-08-3.
- [105] Mareš, P. (2006) *Faktory sociálního vyloučení*. 1. vyd., VÚPSV Praha – výzkumné centrum Brno : Praha, 41 s., ISBN 80-87007-15-8 [online], dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_193.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_193.pdf), PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [106] Maruška, Z. (2012) *Nenechte si líbit nezaměstnanost! : Hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. 1. vyd., Praha : Maruška Zdeněk, 92 s., ISBN 978-80-260-24443-9.
- [107] Merkl, C. a van Rens, T. (2019) *Selective Hiring and Welfare Analysis in Labor Market Models*. Labour Economics, svaz. 57, s. 117 – 130, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537119300065>, DOI 10.1016/j.labeco.2019.01.008, cit. 13.02.2019.
- [108] Merlino, L. P. (2009) *Informal Job Search Through Social Networks and Vacancy Creation*. Economics Letters, svaz. 178, s. 82 – 85, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S016517651930076X>, DOI 10.1016/j.econlet.2019.03.006, cit. 13.02.2019.

- [109] MĚSĚC.CZ (2017) *Propustili vás? Od ledna 2018 dostanete vyšší podporu, pokud počkáte.* [online], dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/propustili-vas-od-ledna-2018-dostanete-vyssi-podporu/>, publ. 19.12.2017, cit. 30.11.2018.
- [110] Micklewright, J. a Nagy, G. (2010) *The Effect of Monitoring Unemployment Insurance Recipients on Unemployment Duration: Evidence from a Field Experiment.* Labour Economics, 17(1), s. 180-187, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0927537109001134/1-s2.0-S0927537109001134-main.pdf?\\_tid=dfbbfe8f-069e-47aa-98ab-60dc9fff5a5f&acdnat=1539949363\\_c1e805be8dba706ba46afde7e427783a](https://ac.els-cdn.com/S0927537109001134/1-s2.0-S0927537109001134-main.pdf?_tid=dfbbfe8f-069e-47aa-98ab-60dc9fff5a5f&acdnat=1539949363_c1e805be8dba706ba46afde7e427783a), PDF dokument, DOI 10.1016/j.labeco.2009.10.003, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [111] Ministerstvo práce a sociálních věcí (2018) *Co dělat při ztrátě zaměstnání.* [online], dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod>, cit. 30.11.2018.
- [112] Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019) *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004.* [online], dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004/?\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statse=2000000000011&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statsk=2000000000017&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.send=send&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.stat=2000000000018&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.obdobi=A&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.uzemi=0149000&ok=Vybrat](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statsk=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=A&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=0149000&ok=Vybrat), cit. 13.02.2019.
- [113] Ministerstvo zahraničních věcí ČR (2018) *ILO – Mezinárodní organizace práce.* [online], dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/cr\\_v\\_mezinarodnich\\_organizacich/ilo\\_mezinarodni\\_organizace\\_prace/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html), cit. 30.11.2018.
- [114] Mourelo, L. E. a Escudero, V. (2017) *Effectiveness of Active Labor Market Tools in Conditional Cash Transfers Programs: Evidence for Argentina.* Labour Economics, čís. 94, s. 422-447, [online], dostupné z: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0305750X1730044X?token=6FD896569DAEF8984D7D22B251B8CBBC0C4F76FD9E1B769DAE060689BDD1AF46074E74EC796700EC449B796325507479>, PDF dokument, DOI 10.1016/j.worlddev.2017.02.006, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [115] Munyon, P. T. et al. (2019) *(Dys)functional Attachments?: How Community Embeddedness Impacts Workers During and After Long-Term Unemployment.* Journal of Vocational Behavior, vol. 112, s. 35 – 50. [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879119300211>, DOI 10.1016/j.jvb.2019.01.005, cit. 13.02.2019.
- [116] Murtin, F. a Robin, J. M. (2018) *Labor Market Reforms and Unemployment Dynamics.* Labour Economics, svaz. 50, s. 3 – 19, [online], dostupné z: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0927537116300458?token=D211F820D701833218DA7953659B690ECF6D7E6034B1094619C0EC4F8FEC85E27CD33A5FD7A7423FD043185AC67EA89B>, PDF dokument, DOI 10.1016/j.labeco.2016.05.025, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [117] Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. [online], dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2004-515>, cit. 30.11.2018.
- [118] Ng, J. et al. (2019) *Unemployment Insurance Benefits and Income Smoothing.* Journal of Accounting and Public Policy, (v tisku, elektronicky dostupný od 10.02.2019), [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278425419300365>, DOI 10.1016/j.jaccpubpol.2019.01.002, cit. 13.02.2019.
- [119] Nord, D. K. et al. (2016) *Employment in the Community for People with and without Autism: A Comparative Analysis.* Research in Autism Spectrum Disorders, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S1750946715300246/1-s2.0-S1750946715300246-main.pdf?\\_tid=fd03523c-abe3-4c18-b8e2-34381c800a34&acdnat=1539955069\\_79e22112a764457f4d8824239d0f4aba](https://ac.els-cdn.com/S1750946715300246/1-s2.0-S1750946715300246-main.pdf?_tid=fd03523c-abe3-4c18-b8e2-34381c800a34&acdnat=1539955069_79e22112a764457f4d8824239d0f4aba), PDF dokument, DOI 10.1016/j.rasd.2015.12.013, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [120] Novák, V. et al. (2016) *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti.* 1. vyd., Praha : Set Out, 287 s. ISBN 978-80-86277-81-3.
- [121] Nováková, J. (2002) *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce.* In: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. 1. vyd. Praha : Český helsinský výbor, 95 s., ISBN 80-86436-11-x.
- [122] Olecká, I. (2010) *Moderní technologie ve studiu aplikované fyziky : Metodologie vědeckovýzkumné práce.* Olomouc : Moravská vysoká škola, [online], dostupné z:

- <https://fyzika.upol.cz/cs/system/files/.../MetodologieVedeckovyzkumnePrace.doc>,  
DOC dokument, 51 s., cit. 30.11.2018.
- [123] Palíšková, M. (2014) *Trh práce v Evropské unii*. 1. vyd., Praha : C. H. Beck, 203 s., ISBN 978-80-7400-270-0.
- [124] Pavelka, T. et al. (2011) *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd., Slaný : Melandrium, 116 s., ISBN 978-80-86175-76-8.
- [125] Pelikán, J. (2007) *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 1. vyd., Praha : Karolinum, 270 s. ISBN 978-80-7184-569-0.
- [126] Petrosky-Nadeau, N. a Wasmer, E. (2017) *Labor, Credit, and Goods Markets*. Cambridge, Massachusetts : MIT Press, 246 s., ISBN 9780262036450.
- [127] PPM Factum research (2018) *Poukázky v hmotné nouzi*. PPM Factum, [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-258>, publ. 17.08.2018 cit. 22.03.2019.
- [128] Praha.CZ (2019a) Členění Prahy. [online], dostupné z: <http://www.praha.cz/mesto-praha/cleneni-prahy>, cit. 13.02.2019.
- [129] Praha.CZ (2019b) Členění Prahy. [online], dostupné z: [http://www.praha.cz/images/stories/o-praze/praha\\_mapacasti.gif](http://www.praha.cz/images/stories/o-praze/praha_mapacasti.gif), cit. 13.02.2019.
- [130] Pstružina, K. (2002) *Atlas filosofie vědy*. [online], dostupné z: <http://nb.vse.cz/kfil/win/atlas1/atlas3.htm> cit. 30.11.2018
- [131] Řezánková, H. (2017) *Analýza dat z dotazníkových šetření*. 4. přepr. vyd., Praha : Professional Publishing, 225 s., ISBN 978-80-906594-8-3.
- [132] Samli, A. C. (2017) *Who Stole Our Market Economy? : The Desperate Need For Socioeconomic Progress*. New York : Palgrave Macmillan, 152 s., DOI 10.1007/978-3-319-53801-3, ISBN 978-3-319-53800-6.
- [133] Samuelson, P., A. a Nordhaus, W., D. (2013) *Ekonomie*. 19. vyd., Praha : NS Svoboda, 715 s., ISBN 978-80-205-0629-0.
- [134] Sato, A., H. et al. (2015) *Relationship between Job Opportunities and Economic Environments Measured from Data in Internet Job Searching Sites*. *Procedia Computer Science*, svaz. 60, s. 1255 – 1262, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050915023182>, DOI 10.1016/j.procs.2015.08.191, cit. 12.03.2019.
- [135] Sawyer, M., C. (2018) *Can the Euro be Saved?* 1. vyd., Cambridge : Polity Press, 138 s., ISBN 978-1-5095-1525-7.
- [136] Sirovátka, T. a Mareš, P. (2003) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd., Brno : Masarykova univerzita, 272 s., ISBN 80-210-3048-8.
- [137] Sirovátka, T. a Mareš, P. (2006) *Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí*. Sociologický ústav AV ČR: Praha, *Sociologický časopis*, 42(4), s. 627 – 665.
- [138] Skalská, H. (2013) *Aplikovaná statistika*. 1. vyd., Hradec Králové : Gaudeamus, 233 s., ISBN 978-80-7435-320-8.
- [139] Sojka, M. a Konečný, B. (2006) *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 6. doplněné vyd., Praha : Libri, 280 s., ISBN 978-80-7277-328-2.
- [140] Soukup, J. et al. (2018) *Makroekonomie*. 3. vyd., Praha : Management Press, 535 s., ISBN 979-80-7261-537-7.
- [141] Stephan, G. a Pahnke, A. (2008) *A Pairwise Comparison of the Effectiveness of Selected Active Labour Market Programmes in Germany*. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB discussion paper No. 29/2008, 33 s., [online], dostupné z: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/32751/1/608400939.pdf>, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [142] Stiglitz, J. E. (2017) *Euro : Společná měna jako hrozba pro budoucnost Evropy. (The Euro : How a Common Currency Threatens the Future of Europe.)* překlad Zatloukal, J., 1. vyd., Praha : Knižní klub, 376 s., ISBN 978-80-242-5875-1.
- [143] Sørensen, K. L. (2016) *Heterogeneous Impacts on Earnings from an Early Effort in Labor Market Programs*. *Labour Economics*, čís. 41, s. 266-279, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0927537116300161/1-s2.0-S0927537116300161-main.pdf?\\_tid=106e9237-a7a9-4d97-be92-0cec801ed482&acdnat=1539951928\\_32a688101a382a7b9057aebaab252091](https://ac.els-cdn.com/S0927537116300161/1-s2.0-S0927537116300161-main.pdf?_tid=106e9237-a7a9-4d97-be92-0cec801ed482&acdnat=1539951928_32a688101a382a7b9057aebaab252091), PDF dokument, DOI 10.1016/j.labeco.2016.05.005, PDF dokument, cit. 30.11.2018.

- [144] Štanglová, V. et al. (2018) *Právo sociálního zabezpečení v bodech s příklady*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 233 s., ISBN 978-80-7380-700-9.
- [145] Thomas, T. et al. (2018) *Not so Fast? Examining Neighborhood-level Effects of Traffic Congestion on Job Access*. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, svaz. 113, s. 529 – 541, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S096585641730006X>, DOI 10.1016/j.tra.2018.04.015, cit. 12.03.2019.
- [146] Trusty, J. et al. (2019) *Hunting While Working: An Expanded Model of Employed Job Search*. *Human Resource Management Review*, 29(1) s. 24 – 42., [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482217301493>, DOI 10.1016/j.hrmr.2017.12.001, cit. 12.03.2019.
- [147] Tsuyuhara, K. (2016) *The Adverse Effect of Unemployment Insurance on Workers' On-the-Job Effort and Labor Market Outcomes*. *Economics Letters*, svaz. 147, s. 83 – 85, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0165176516303007/1-s2.0-S0165176516303007-main.pdf?\\_tid=492c1451-5019-4825-ad8d-708ce9817aac&acdnat=1540492474\\_bca4317f666c87fdefcf4e6fe0f45803](https://ac.els-cdn.com/S0165176516303007/1-s2.0-S0165176516303007-main.pdf?_tid=492c1451-5019-4825-ad8d-708ce9817aac&acdnat=1540492474_bca4317f666c87fdefcf4e6fe0f45803), DOI 10.1016/j.econlet.2016.08.004, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [148] Tuček, M. (2018) *Česká veřejnost o nezaměstnanosti – červen 2018*. Sociologický ústav Akademie věd ČR, [online], dostupné z: [http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2/content/documents/c2/a4677/f9/eu180727.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2/content/documents/c2/a4677/f9/eu180727.pdf), PDF dokument, cit. 30.11.2018
- [149] Tüzemen, D. (2019) *Job Polarization and the Natural Rate of Unemployment in the United States*. *Economics Letters*, svaz. 175, s. 97 – 100, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165176518305019>, DOI 10.1016/j.econlet.2018.12.011, cit. 13.02.2019.
- [150] Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. [online], dostupné z: <https://zakonprolidi.cz/cs/1993-2>, cit. 30.11.2018.
- [151] Ústavní zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. [online], dostupné z: <https://www.zakonprolidi.cz/cs/1997-347>, cit. 13.02.2019.
- [152] Uribe, M. a Schmitt-Grohé, S. (2017) *Open Economy Macroeconomics*. Princeton NJ : Princeton University Press, s. 626, ISBN 978-0-691-158-77-8.
- [153] Uusitalo, R. a Verho, J. (2010) *The Effect of Unemployment Benefits on Re-Employment Rates: Evidence from the Finnish Unemployment Insurance Reform*. *Labour Economics*, 17(4), s. 643 – 654, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0927537110000126/1-s2.0-S0927537110000126-main.pdf?\\_tid=35d2895d-772f-4fcf-af13-bbe4de18d8db&acdnat=1540496886\\_b9fc6cb05da07172744506730e62e42e](https://ac.els-cdn.com/S0927537110000126/1-s2.0-S0927537110000126-main.pdf?_tid=35d2895d-772f-4fcf-af13-bbe4de18d8db&acdnat=1540496886_b9fc6cb05da07172744506730e62e42e), DOI 10.1016/j.labeco.2010.02.002, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [154] Václavíková, A. et al. (2009) *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. vyd. 1, Praha : Oprys, 149 s., ISBN 978-80-85819-76-2.
- [155] Vattu, H. et al. (2011) *Job Contact Networks and the Ethnic Minorities*. *Labour economics*, 18(1), s. 48 – 56, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0927537110000783/1-s2.0-S0927537110000783-main.pdf?\\_tid=bf83cfeb-7787-4c20-aa6e-596fc32ba86a&acdnat=1540836952\\_693544bb88e94d70f3d9e5cda1946e0b](https://ac.els-cdn.com/S0927537110000783/1-s2.0-S0927537110000783-main.pdf?_tid=bf83cfeb-7787-4c20-aa6e-596fc32ba86a&acdnat=1540836952_693544bb88e94d70f3d9e5cda1946e0b), DOI 10.1016/j.labeco.2010.07.001, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [156] Vikström, J. et al. (2013) *The Effectiveness of Active Labor Market Policies: Evidence from a Social Experiment Using Non-Parametric Bounds*. *Labour Economics*, svaz. 24, s. 58-67, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0927537113000766/1-s2.0-S0927537113000766-main.pdf?\\_tid=b65d4e80-72ef-462a-a3da-6bdd8aadfec&acdnat=1539946852\\_b5cfae6355467e8b753fce0429af3b57](https://ac.els-cdn.com/S0927537113000766/1-s2.0-S0927537113000766-main.pdf?_tid=b65d4e80-72ef-462a-a3da-6bdd8aadfec&acdnat=1539946852_b5cfae6355467e8b753fce0429af3b57), DOI 10.1016/j.labeco.2013.06.002, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [157] Všeobecná deklarace lidských práv. [online], dostupné z: [http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR\\_2015\\_11x11\\_CZ2.pdf](http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf), PDF dokument, 68 s., cit. 30.11.2018.
- [158] Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online], dostupné z: <https://zakonprolidi.cz/cs/2004-518>, cit. 30.11.2018.
- [159] Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. [online], dostupné z: <https://zakonprolidi.cz/cs/2004-519>, cit. 30.11.2018.

- [160] Vyhláška č. 393/2006 Sb., o zdravotní způsobilosti. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-393>, cit. 30.11.2018.
- [161] Walker, I. et al. (eds.) (2012) *Výzkumné metody a statistika. (Research Methods and Statistics)*, překlad Novák, O., 1. vyd., Praha : Grada Publishing, 218 s. ISBN 978-80-247-3920-5.
- [162] Wawrosz, P. et al. (2017) *Makroekonomie : Středně pokročilý kurz*. 1. vyd., Praha : Vysoká škola finanční a správní. 356 s., ISBN 978-80-7408-149-1.
- [163] Wehman, P. et al. (2016) *Employment for Adults with Autism Spectrum Disorders: A Retrospective Review of a Customized Employment Approach*. Research in Developmental Disabilities, svaz. 53-54, s. 61-72, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0891422216300154/1-s2.0-S0891422216300154-main.pdf?\\_tid=ef17b9a3-26f2-42b9-87be-89f2760c104f&acdnat=1539954105\\_d99b7f991b83163032b0d59aa932f431](https://ac.els-cdn.com/S0891422216300154/1-s2.0-S0891422216300154-main.pdf?_tid=ef17b9a3-26f2-42b9-87be-89f2760c104f&acdnat=1539954105_d99b7f991b83163032b0d59aa932f431), DOI 10.1016/j.ridd.2016.01.015, PDF dokument, cit. 30.11.2018.
- [164] Yang, X. (2019) *The Effects of Home Ownership on Post-Unemployment Wages*. Regional Science and Urban Economics, svaz 74, s. 1 – 17, [online], dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166046217303186>, DOI 10.1016/j.regsciurbeco.2018.10.006, cit. 13.02.2019.
- [165] Zákon č. 203/1990 Sb., o změnách a organizaci a působnosti ministerstev České republiky. [online], dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/1990-203>, cit. 30.11.2018.
- [166] Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. [online], dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/1991-2>, cit. 30.11.2018.
- [167] Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>, cit. 30.11.2018.
- [168] Zákon č. 586/1998 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. [online], dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>, cit. 30.11.2018.
- [169] Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-128/zneni-20180831?text=samospr%C3%A1vn%C3%BD>, cit. 13.02.2019.
- [170] Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů, dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-129>, cit. 13.02.2019.
- [171] Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-131/zneni-20180101>, cit. 13.02.2019.
- [172] Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>, cit. 30.11.2018.
- [173] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast5>, cit. 30.11.2018.
- [174] Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, [online], dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2004-500>, cit. 30.11.2018.
- [175] Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce ve znění pozdějších předpisů, [online], dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>, cit. 30.11.2018.
- [176] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>, cit. 30.11.2018.
- [177] Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. [online], dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>, cit. 30.11.2018.
- [178] Zákon č. 257/2016 Sb. o spotřebitelském úvěru. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-257>, cit. 22.03.2019.
- [179] Zákon č. 258/2016 Sb. kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o spotřebitelském úvěru. [online], dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-258>, cit. 22.03.2019.
- [180] Zanetti, F. (2011) *Labor Market Institutions and Aggregate Fluctuations in a Search and Matching model*. European Economic Review, svaz. 55, s. 644 – 658, [online], dostupné z: [https://ac.els-cdn.com/S0014292110000966/1-s2.0-S0014292110000966-main.pdf?\\_tid=b114ad5d-e652-46c8-b0e8-8ad6069d72db&acdnat=1540835167\\_377e5e738881cade6bc4c5e5942d2b5f](https://ac.els-cdn.com/S0014292110000966/1-s2.0-S0014292110000966-main.pdf?_tid=b114ad5d-e652-46c8-b0e8-8ad6069d72db&acdnat=1540835167_377e5e738881cade6bc4c5e5942d2b5f), DOI 10.1016/j.euroecorev.2010.10.001, PDF dokument, cit. 30.11.2018.



## 9 Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

Obr. 1 Správní obvody Hlavního města Prahy.....	48
Obr. 2 Věková struktura obyvatel Prahy k 31.12.2017 [v tis. obyvatel].....	52
Obr. 3 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a v Praze v letech 1993 až 2018.....	53
Obr. 4 Průměrná roční hodnota obecné míry nezaměstnanosti v roce 2017 v krajích ČR [%].....	55
Obr. 5 Evidovaný počet nezaměstnaných na Úřadu práce a počet nabízených volných pracovních míst v Praze podle stavu k 31.12. příslušného roku, v letech 2004 až 2018 .....	55
Obr. 6 Sezónní index Obecné míry nezaměstnanosti v Praze v období 2007 až 2017 .....	57
Obr. 7 Počet uchazečů o zaměstnání v [tis. osob] podle věkových skupin v jednotlivých čtvrtletích roku 2015 až 2018 .....	59
Obr. 8 Podíl nezaměstnaných mužů a žen v (%) v období 2009 až 2018 .....	60
Obr. 9 Názory respondentů na způsob hledání práce v případě její ztráty.....	65
Obr. 10 Názory respondentů na rychlost hledání zaměstnání .....	67
Obr. 11 Názory respondentů na faktory důležité při volbě zaměstnání .....	70
Obr. 12 Hodnocení současné úrovně nezaměstnanosti .....	71
Obr. 13 Odhadovaný vývoj nezaměstnanosti v následujících dvou letech .....	72
Obr. 14 Názory respondentů na důvody nezaměstnanosti u nezaměstnaných.....	73
Obr. 15 Možnost nalezení práce v místě bydliště .....	73

### Seznam tabulek

Tab. 1 Struktura obyvatel dle věkových skupin v Praze k 31.12.2017 .....	51
Tab. 2 Charakteristiky časové řady vývoje podílu nezaměstnaných osob v Praze v období let 2017 až 2018.....	58
Tab. 3 Asociační tabulka aktivity při oslovení firem podle pohlaví .....	75
Tab. 4 Asociační tabulka ochoty změnit práci v případě nalezení výhodnější nabídky podle pohlaví .....	76
Tab. 5 Asociační tabulka, co považují lidé za důležitý faktor při hledání práce podle pohlaví.....	76
Tab. 6 Asociační tabulka preferencí kariérního růstu podle pohlaví.....	77

## 10 Seznam příloh

Příloha 1 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a Praze v období 1993 až 2018 a elementární charakteristiky časových řad obecné míry nezaměstnanosti v Praze

Příloha 2 Evidovaný počet uchazečů o práci na Úřadu práce, počet nabízených volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob v Praze k 31.12. příslušného roku

Příloha 3 Sezónní charakteristiky nezaměstnanosti v Praze v období 2007 až 2017

Příloha 4 Věk, vzdělání, a specifické skupiny nezaměstnanosti v Praze v období 2015 až 2018 (v tis. osob)

Příloha 5 Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce podle stavu k 31.12 v Praze v období 2009 až 2018

Příloha 6 Dotazník použitý pro kvantitativní šetření

Příloha 7 Ukázka části databáze zpracovaných dat z kvantitativního šetření

Príloha 1 Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a Praze v období 1993 až 2018 a elementární charakteristiky časových řad obecné míry nezaměstnanosti v Praze

Rok	Česká republika	Praha			
	Obecná míra nezaměstnanosti [%]	Obecná míra nezaměstnanosti [%]	1. absolutní diference	2. absolutní diference	koeficient růstu
1993	4,30	3,50			
1994	4,30	2,80	-0,70		-0,20
1995	4,00	2,50	-0,30	0,40	-0,11
1996	3,90	2,00	-0,50	-0,20	-0,20
1997	4,80	2,40	0,40	0,90	0,20
1998	6,50	3,30	0,90	0,50	0,38
1999	8,70	4,00	0,70	-0,20	0,21
2000	8,80	4,20	0,20	-0,50	0,05
2001	8,10	3,90	-0,30	-0,50	-0,07
2002	7,30	3,60	-0,30	0,00	-0,08
2003	7,80	4,20	0,60	0,90	0,17
2004	8,30	3,90	-0,30	-0,90	-0,07
2005	7,90	3,50	-0,40	-0,10	-0,10
2006	7,10	2,80	-0,70	-0,30	-0,20
2007	5,30	2,40	-0,40	0,30	-0,14
2008	4,40	1,90	-0,50	-0,10	-0,21
2009	6,70	3,10	1,20	1,70	0,63
2010	7,30	3,80	0,70	-0,50	0,23
2011	6,70	3,60	-0,20	-0,90	-0,05
2012	7,00	3,10	-0,50	-0,30	-0,14
2013	7,00	3,10	0,00	0,50	0,00
2014	6,10	2,50	-0,60	-0,60	-0,19
2015	5,00	2,80	0,30	0,90	0,12
2016	4,00	2,20	-0,60	-0,90	-0,21
2017	2,90	1,70	-0,50	0,10	-0,23
2018	2,20*	1,30**	-0,40	0,10	-0,24

Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Český statistický úřad<sup>240</sup> (2019b)

\* – hodnota za 3. čtvrtletí 2018; zdroj: Český statistický úřad<sup>241</sup> (2019a)

\*\* – hodnota za 3. čtvrtletí 2018; zdroj: Český statistický úřad<sup>242</sup> (2019c)

<sup>240</sup> Český statistický úřad (2019b) *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích – roční průměr*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jspx?\\_afPfm=VYSTUP-OBJEKT&z=T&f=TABULK\\_A&katalog=30853&pvo=ZAM06&str=v95&c=v147~8\\_\\_RP2017](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jspx?_afPfm=VYSTUP-OBJEKT&z=T&f=TABULK_A&katalog=30853&pvo=ZAM06&str=v95&c=v147~8__RP2017), cit. 13.02.2019

<sup>241</sup> Český statistický úřad (2019a) *Nejnovější údaje: hl. m. Praha*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/1-xa>, (aktualizováno 11.01.2019), cit. 13.02.2019

<sup>242</sup> Český statistický úřad (2019c) *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – září 2018*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-zari-2018>, cit. 13.02.2019

Příloha 2 Evidovaný počet uchazečů o práci na Úřadu práce, počet nabízených volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob v Praze k 31.12. příslušného roku

Rok	Počet uchazečů o zaměstnání	Počet volných pracovních míst	Podíl nezam. osob [%]*	Tempo růstu počtu uchazečů o zaměstnání [%]	Tempo růstu počtu volných pracovních míst [%]	Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo [osob/jedno místo]
2004	26 727	14 598	3,60			0,55
2005	24 571	11 119	3,20	-8,07	-23,83	0,45
2006	21 364	16 192	2,70	-13,05	45,62	0,76
2007	17 363	28 746	2,20	-18,73	77,53	1,66
2008	17 433	25 002	2,10	0,40	-13,02	1,43
2009	29 865	8 508	3,70	71,31	-65,97	0,28
2010	33 433	5 743	4,10	11,95	-32,50	0,17
2011	32 580	7 465	3,90	-2,55	29,98	0,23
2012	36 771	9 994	4,50	12,86	33,88	0,27
2013	44 922	7 299	5,10	22,17	-26,97	0,16
2014	43 499	9 426	5,00	-3,17	29,14	0,22
2015	37 218	15 016	4,20	-14,44	59,30	0,40
2016	30 179	21 054	3,40	-18,91	40,21	0,70
2017	21 787	42 380	2,30	-27,81	101,29	1,95
2018	18 476	67 323	1,90	-15,20	58,86	3,64

Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Ministerstva práce a sociálních věcí<sup>243</sup> (2019)

\* – od ledna roku 2013 data udávají „Podíl nezaměstnaných osob“ vypočtený podle změněné metodiky MPSV

<sup>243</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019) *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004*. [online], dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004/?\\_pi\\_ref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419\\_next\\_page=%2Findex.do&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statse=2000000000011&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.stat=2000000000017&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.send=send&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.stat=2000000000018&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.obdobi=A&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.uzemi=0149000&ok=Vybrat](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_pi_ref37_240420_37_240419_240419_next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=A&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=0149000&ok=Vybrat), cit. 13.02.2019

Příloha 3 Sezónní charakteristiky nezaměstnanosti v Praze v období 2007 až 2017

Rok	Čtvrtletí	Obecná míra nezaměstnanosti [%]	Klouzavý průměr	Centrovaný klouzavý průměr	Sezónní index
2007	1.	2,8			
	2.	2,5	2,5		
	3.	2,3	2,3	2,31	0,98
	4.	2,2	2,1	2,09	1,05
2008	1.	1,7	1,9	1,98	0,87
	2.	1,8	1,9	1,93	0,95
	3.	2,0	2,0	1,92	1,07
	4.	2,0	2,0	2,03	0,97
2009	1.	1,9	2,2	2,37	0,80
	2.	2,6	2,8	2,83	0,92
	3.	4,0	3,4	3,38	1,19
	4.	3,7	4,1	3,82	0,98
2010	1.	4,5	3,9	3,89	1,16
	2.	3,5	3,9	3,80	0,92
	3.	3,7	3,5	3,66	1,00
	4.	3,4	3,6	3,69	0,91
2011	1.	3,7	3,9	3,79	0,99
	2.	4,5	3,9	3,68	1,23
	3.	3,4	3,6	3,53	0,96
	4.	2,8	3,1	3,23	0,86
2012	1.	3,1	2,9	3,00	1,04
	2.	2,8	3,1	3,06	0,90
	3.	3,3	3,1	3,15	1,04
	4.	3,3	3,3	3,14	1,06
2013	1.	3,3	3,0	3,10	1,07
	2.	2,5	3,0	3,12	0,79
	3.	3,3	3,1	3,11	1,05
	4.	3,5	3,3	3,15	1,10
2014	1.	3,1	3,2	3,07	1,01
	2.	3,1	2,7	2,70	1,14
	3.	2,0	2,3	2,40	0,82
	4.	1,8	2,1	2,28	0,79
2015	1.	2,4	2,3	2,37	1,03
	2.	2,7	2,7	2,65	1,03
	3.	3,0	2,9	2,79	1,08
	4.	3,0	2,8	2,70	1,13
2016	1.	2,3	2,5	2,55	0,89
	2.	2,2	2,3	2,36	0,94
	3.	2,3	2,2	2,21	1,06
	4.	2,2	2,2	2,14	1,01
2017	1.	2,0	2,0	2,02	0,98
	2.	2,0	1,8	1,82	1,08
	3.	1,6	1,6		
	4.	1,4			

Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Český statistický úřad<sup>244</sup> (2019d)

<sup>244</sup> Český statistický úřad (2019d) *Trh práce v ČR – časové řady – 1993 až 2017*. [online], dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/61565960/25013018192.xlsx/58728970-5950-451b-b0ba-419ba8574da3?version=1.0>, XLSX dokument, cit. 13.02.2019

Příloha 4 Věk, vzdělání, a specifické skupiny nezaměstnanosti v Praze v období 2015 až 2018 (v tis. osob)

Rok		2018			2017				2016				2015				Průměr
Kvartál		3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
<b>Nezaměstnaní celkem</b>		9,2	8,1	12,2	9,5	10,9	13,7	13,8	14,9	16,0	14,9	15,2	20,4	20,2	18,1	16,3	14,2
<b>v tom ve věkové skupině</b>	<b>15 až 24 let</b>	1,4	2,9	.	-	0,9	2,1	1,1	2,6	1,4	1,9	1,8	3,0	3,4	3,0	1,9	2,1
	<b>25 až 29 let</b>	0,9	-	1,2	1,1	.	.	0,8	1,7	2,3	3,1	2,7	2,8	1,8	1,1	1,5	1,8
	<b>30 až 34 let</b>	0,9	.	1,7	0,8	0,8	2,1	1,8	1,8	1,9	1,9	1,5	1,7	3,2	3,8	3,5	2,0
	<b>35 až 44 let</b>	3,9	2,5	4,6	5,3	4,0	4,2	4,9	2,4	2,7	2,5	3,8	4,3	6,1	5,0	4,0	4,0
	<b>45 až 54 let</b>	0,8	0,9	2,4	1,2	1,7	2,8	2,9	3,3	4,5	3,3	3,2	4,6	3,1	2,3	3,0	2,7
	<b>55 a více let</b>	1,3	1,5	1,8	1,0	2,8	2,1	2,3	3,1	3,0	2,1	2,1	4,1	2,6	2,9	2,4	2,3
<b>v tom s nejvyšším ukončeným vzděláním</b>	<b>základní a bez vzdělání</b>	.	1,1	.	1,1	1,7	1,2	1,3	2,1	1,6	1,2	1,6	1,8	2,6	3,3	1,2	1,7
	<b>střední bez maturity</b>	0,8	1,1	1,4	2,2	2,8	3,9	3,0	4,6	4,6	3,2	1,4	1,7	2,2	3,2	4,3	2,7
	<b>střední s maturitou</b>	4,7	4,3	4,7	2,7	2,0	3,4	4,2	3,5	5,6	4,7	6,8	10,2	9,2	7,2	8,0	5,4
	<b>vyšší a vysokoškolské</b>	3,3	1,6	5,3	3,4	4,4	5,3	5,4	4,7	4,2	5,7	5,4	6,7	6,2	4,5	2,8	4,6
<b>z toho ve specifické skupině</b>	<b>Osoby, které si již práci našly (nástup stanoven nejpozději do 3 měsíců)</b>	1,6	.	0,9	-	.	0,8	-	0,9	.	2,0	-	.	1,9	1,0	1,1	1,3
	<b>Nezaměstnaní, neregistrovaní na úřadu práce</b>	4,3	5,7	5,6	5,7	3,8	6,5	4,1	6,0	4,0	6,2	4,4	3,2	5,3	6,6	5,0	5,1

Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Českého statistického úřadu<sup>245</sup> (2019p)

Pozn.: . – tečka na místě čísla značí, že údaj není k dispozici nebo je nespolehlivý

- pomlčka na místě čísla značí, že se jev nevyskytoval

<sup>245</sup> Český statistický úřad (2019p) *Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=748&filtr=G%7E%7E\\_M%7E%7E\\_Z%7E%7E\\_R%7E%7E\\_P%7E%7E\\_S%7E%7E\\_U%7E%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~6\\_\\_RP2018QP3](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=748&filtr=G%7E%7E_M%7E%7E_Z%7E%7E_R%7E%7E_P%7E%7E_S%7E%7E_U%7E%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~6__RP2018QP3), cit. 13.02.2019

Příloha 5 Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce podle stavu k 31.12 v Praze v období 2009 až 2018

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Průměr
<b>Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce celkem</b>	29 865	33 433	32 580	36 771	44 922	43 499	37 218	30 179	21 787	18 476	32 873
<b>z toho: dosažitelní</b>	28 947	32 123	31 019	35 562	43 716	42 050	35 542	28 249	19 827	16 461	31 350
<b>muži</b>	14 980	16 220	15 573	17 952	22 113	20 632	16 996	13 397	9 357	.	16 358
<b>ženy</b>	13 967	15 903	15 446	17 610	21 603	21 418	18 546	14 852	10 470	8 580	15 840
<b>Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce se zdravotním postižením</b>	2 192	2 565	2 490	2 761	2 957	3 000	3 024	2 749	2 169	1 851	2 576
<b>Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce s nárokem na podporu v nezaměstnanosti - celkem</b>	12 661	11 754	9 226	7 912	9 582	9 161	7 931	7 259	6 377	6 449	8 831
<b>Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce s nárokem na podporu v nezaměstnanosti - dosažitelní</b>	12 441	11 531	8 985	7 851	9 502	9 002	7 797	7 133	6 238	6 277	8 676
<b>Míra registrované nezaměstnanosti (%)</b>	3,66	4,07	3,95	4,52	.	.	.	.	.	.	4,05
<b>muži</b>	3,33	3,6	3,49	4,04	.	.	.	.	.	.	3,62
<b>ženy</b>	4,1	4,7	4,56	5,15	.	.	.	.	.	.	4,63
<b>Podíl nezaměstnaných osob (%)</b>	3,24	3,61	3,59	4,16	5,14	5,03	4,2	3,35	2,34	1,93	3,66
<b>muži</b>	3,34	3,63	3,6	4,19	5,19	4,95	4,02	3,18	2,21	1,84	3,62
<b>ženy</b>	3,14	3,58	3,58	4,13	5,09	5,12	4,38	3,52	2,47	2,02	3,70
<b>Pracovní místa v evidenci úřadu práce celkem</b>	8 508	5 743	7 465	9 994	7 299	9 426	15 016	21 054	42 380	67 323	19 421
<b>pro absolventy a mladistvé</b>	334	420	611	707	2 062	1 773	4 276	4 475	5 804	8 211	2 867
<b>pro osoby se zdravotním postižením</b>	170	229	329	487	983	1 033	1 590	1 603	2 322	2 836	1 158
<b>Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce</b>	3,5	5,8	4,4	3,7	6,2	4,6	2,5	1,4	0,5	0,3	3,3
<b>Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce</b>	3,4	5,6	4,2	3,6	6,0	4,5	2,4	1,3	0,5	0,2	3,2

Zdroj: Vlastní zpracování, podle: Českého statistického úřadu<sup>246</sup> (2019q)

Pozn.: . – tečka na místě čísla značí, že údaj není k dispozici nebo je nespolehlivý

<sup>246</sup> Český statistický úřad (2019q) *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31.12.)*. [online], dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF\\_M%7EF\\_Z%7EF\\_R%7EF\\_P%7E\\_S%7E\\_U%7E301\\_null\\_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v172&c=v3~3\\_RP2018&u=v172\\_VUZEMI\\_100\\_3018#w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v172&c=v3~3_RP2018&u=v172_VUZEMI_100_3018#w=), cit. 13.02.2019

## Příloha 6 Dotazník použitý pro kvantitativní šetření

### Průzkum názorů na nezaměstnanost

Číslo dotazníku:

--	--	--	--

(prosím nevyplňujte)

Vážená paní, vážený pane,  
obracím se na Vás se žádostí o spolupráci při šetření týkajícího se Vašeho vnímání a názorů na současný stav nezaměstnanosti. Prosím Vás o pečlivé zodpovězení všech otázek dotazníku. Vyplnění je jednoduché, stačí zakroužkovat vybranou variantu **odpovědi v každém řádku**. Uvádějte odpovědi, které co nejvíce odpovídají Vašemu názoru nebo skutečnosti. **Po vyplnění prosím dotazník vraťte. Šetření je anonymní** a získané údaje nemohou být spojovány s Vaší osobou.  
Předem Vám děkuji za vstřícnost a spolupráci při provádění průzkumu.

#### VZOR VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU

**Jakým způsobem byste především hledal(a) práci v případě její ztráty?**

Zakroužkujte příslušnou odpověď v každém řádku.

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas, ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nevím, netýká se mě
a) Prostřednictvím Úřadu práce	1	2	3	4	5	9
b) Prostřednictvím kontaktů přes známé a příbuzné	1	2	3	4	5	9

**1. Jste**

Muž	Žena
1	2

Zakroužkujte příslušnou odpověď

**2. Jakým způsobem byste především hledal(a) práci v případě její ztráty?**

Zakroužkujte příslušnou odpověď v každém řádku.

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas, ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nevím, netýká se mě
a) Prostřednictvím Úřadu práce	1	2	3	4	5	9
b) Prostřednictvím kontaktů přes známé a příbuzné	1	2	3	4	5	9
c) Prostřednictvím nabídek na internetu	1	2	3	4	5	9
d) Prostřednictvím personálních agentur	1	2	3	4	5	9
e) Prostřednictvím inzerátů v novinách a časopisech	1	2	3	4	5	9
f) Firmu bych oslovil(a) na základě doporučení od jiných lidí	1	2	3	4	5	9
g) Sám(a) bych aktivně kontaktoval(a) potencionální firmy	1	2	3	4	5	9

**3. Jak rychle byste začal(a) hledat nové zaměstnání?**

Zakroužkujte příslušnou odpověď v každém řádku.

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas, ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nevím, netýká se mě
a) Ihned od okamžiku ztráty práce	1	2	3	4	5	9
b) Do měsíce od okamžiku ztráty práce	1	2	3	4	5	9
c) Práci mám, ale sleduji jiné pracovní nabídky	1	2	3	4	5	9
d) V případě nalezení výhodnější práce bych současnou práci co nejdříve změnil(a)	1	2	3	4	5	9
e) Práci mám, ale nesleduji jiné pracovní nabídky	1	2	3	4	5	9



## Příloha 6 Dotazník použitý pro kvantitativní šetření (pokračování)

### 4. Co považujete za důležité při volbě zaměstnání?

Zakroužkujte příslušnou odpověď v každém řádku.

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Ani souhlas, ani nesouhlas	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím	Nevím, nelýká se mě
a) Výše odměny	1	2	3	4	5	9
b) Délka pracovní doby, nutnost pracovat přesčas	1	2	3	4	5	9
c) Dobré vztahy na pracovišti	1	2	3	4	5	9
d) Osobnost nadřízeného	1	2	3	4	5	9
e) Doba potřebná na dojíždění do práce	1	2	3	4	5	9
f) Osobní benefity (notebook, telefon, automobil...)	1	2	3	4	5	9
g) Další dovolená, penzijní připojištění...	1	2	3	4	5	9
h) Možnost kariérního růstu	1	2	3	4	5	9
i) Možnost dalšího profesního vzdělávání, kurzů atp.	1	2	3	4	5	9
j) Obsah pracovní náplně / zajímavost práce	1	2	3	4	5	9
k) Možnost potkávat se s dalšími lidmi při práci	1	2	3	4	5	9
l) Možnost plánovat si směny podle vlastních potřeb	1	2	3	4	5	9
m) Možnost zaměstnání ve stejném oboru, ve kterém již pracuji	1	2	3	4	5	9

### 5. Považujete současnou úroveň nezaměstnanosti v Praze za:

Zakroužkujte jednu z nabízených odpovědí.

- příliš vysokou
- přiměřenou
- příliš nízkou
- nevím

### 6. Jaký budoucí vývoj nezaměstnanosti očekáváte v nejbližších dvou letech

Zakroužkujte jednu z nabízených odpovědí.

- výrazně se zvýší
- částečně se zvýší
- zůstane přibližně na stejné úrovni
- částečně se sníží
- výrazně se sníží
- nevím

### 7. Myslíte si, že většina nezaměstnaných

Zakroužkujte jednu z nabízených odpovědí.

- nemůže sehnat vůbec žádnou práci
- nemůže sehnat vhodnou práci
- nemá zájem pracovat
- nevím

### 8. Situace na pracovním trhu v místě Vašeho bydliště

Zakroužkujte jednu z nabízených odpovědí.

- není žádný problém najít vhodnou práci
- je možné najít práci, ale je těžké najít vhodnou práci
- je těžké najít jakoukoliv práci
- je nemožné najít jakoukoliv práci
- nevím

Děkuji Vám za Váš čas a odpovědi

Příloha 7 Ukázka části databáze zpracovaných dat z kvantitativního šetření

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
ID	1) Pohlaví	2 a) Prostřednictvím Úřadu	2 b) Prostřednictvím tředním	2 c) Prostřednictvím nabídk	2 d) Prostřednictvím perso	2 e) Prostřednictvím inzer	2 f) Firmu bych oslovil(a)	2 g) Sám(a) bych aktiv	3 a) Ihned od okamžiku	3 b) Do měsíce od okam	3 c) Práci mám, ale sledu	3 d) V případě nalez ení	3 e) Práci mám, ale nesle	4 a) Výše odměny	4 b) Délka pracovní doby,	4 c) Dobré vztahy na	4 d) Osobnost nadřizené	4 e) Doba potřebná	4 f) Osobní benefity	4 g) Delší dovolená, penzi	4 h) Možnost kariérního	4 i) Možnost dalšího
1	žena	5	5	5	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	4	1	2	4	3	4	4
2	muž	1	2	4	2	1	1	2	5	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	2
3	žena	4	4	2	1	1	1	1	1	2	2	3	4	2	1	1	2	3	Nevím	2	5	4
4	žena	4	5	1	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	4	4	1	2	4	4	2	4
5	muž	5	5	4	4	2	2	2	1	1	1	4	4	1	5	5	1	2	4	2	4	4
6	žena	3	4	4	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	4	5	1	5	2	2	3	2
7	žena	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	4	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1
8	muž	3	3	5	4	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	5	3	4	4	2	1	2
9	muž	2	2	1	1	1	1	4	5	4	4	3	2	5	5	5	4	2	4	4	1	4
10	žena	2	1	4	2	1	1	1	4	4	2	2	1	1	4	4	2	3	2	2	1	4
11	žena	1	3	Nevím	2	3	3	5	5	4	4	3	4	2	4	2	2	Nevím	4	2	1	2
12	žena	4	1	3	Neodpověděl	2	2	1	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	1	2	1