

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra občanské výchovy a filozofie

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Nezaměstnanost jako sociálně-ekonomický problém

Unemployment as a social-economic problem

Aneta Siváková

Vedoucí práce: PhDr. Milena Tichá, CSc.

Studijní program: Specializace v pedagogice

Studijní obor: Základy společenských věd

Odevzdáním této bakalářské práce na téma Nezaměstnanost jako sociálně-ekonomický problém potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 7. dubna 2018.

Ráda bych tímto poděkovala PhDr. Mileně Tiché, CSc. za její cenné rady, věcné připomínky, odborné vedení a vstřícnost při konzultacích i při vedení bakalářské práce. Děkuji také své rodině a přátelům za podporu.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti jako sociálně-ekonomického problému. V teoretické části vymezují její podstatu a sociálně-ekonomické dopady na jedince a jeho rodinu. Další částí je pak politika zaměstnanosti jak v teoretické tak i v praktické rovině. Největší pozornost je věnována charakteristice a vývoji vybraného regionu Praha-západ v letech 2007-2017 a jejího srovnání s vývojem podílu nezaměstnaných osob v České republice i s ohledem na výkonnost ekonomiky. Zde jsem využívala zejména metodu analýzy a časových řad. Cílem této bakalářské práce je vysvětlení a analýza pojmu nezaměstnanosti, vymezení sociálně-ekonomických dopadů na společnost. Vše v souvislostech s dalšími ekonomickými termíny jako je míra nezaměstnanosti, hospodářský cyklus nebo HDP. Čtenář se také dočte o rizikových skupinách, které jsou nezaměstnaností nejvíce zatíženi. Praktická část je cílená i na politiku zaměstnanosti ve vybraném regionu, především na nabízené programy Úřadu práce Prahy-západ.

KLÍČOVÁ SLOVA

nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, úřad práce

ABSTRACT

This thesis is focused on the problematics of unemployment as a social-economic problem. Consequently, it deals with unemployment and its socio-economic impacts on individuals and their families. The next part explains employment policy as in theoretical and practical part. The most attention is paid to the characteristics and the progression of region Praha-západ from 2007 to 2017. It is also compared with the progression of the Czech republic and its economic performance. The method of analysis has been used as well as time series. The main target of this work is aimed at the explanation and analysis of the concept of unemployment. Fundamental definitions of socio-economic terms such as unemployment rate, economic cycle or GDP has been explained as well. The reader will get acquainted with the critical groups which are long-term unemployed. The practical part is also focused on the employment policy in Praha-západ, especially on the programs of Labor Office.

KEYWORDS

Unemployment, employment policy, employment office

Obsah

Úvod	7
1 Podstata nezaměstnanosti	8
1.1 Charakteristika nezaměstnanosti.....	8
1.2 Kdo je nezaměstnaný člověk?.....	9
1.3 Typy nezaměstnanosti.....	11
1.3.1 Dělení nezaměstnanosti podle příčin.....	11
1.3.2 Další příčiny nezaměstnanosti.....	12
1.3.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	12
1.3.4 Neúplná zaměstnanost, nepravá a skrytá nezaměstnanost.....	14
1.3.5 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	15
1.4 Měření nezaměstnanosti	16
2 Důsledky nezaměstnanosti	18
2.1 Co znamená práce pro člověka?	18
2.2 Sociálně ekonomické dopady	19
2.3 Konkrétní dopady	21
2.3.1 Zkušenost deprivace	21
2.3.2 Dopady na rodinu nezaměstnaného.....	22
2.3.3 Sociální izolace.....	23
2.3.4 Chudoba a její příčiny	24
2.3.5 Sociální parazitismus.....	25
2.4 Psychologické důsledky.....	26
3 Politika zaměstnanosti	28
3.1 Správa služeb zaměstnanosti.....	29
3.1.1 Úřad práce a jeho činnost	30

3.2	Aktivní politika zaměstnanosti	32
3.2.1	Rekvalifikace	33
3.2.2	Investiční pobídky	34
3.2.3	Veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa	34
3.3	Pasivní politika jako podpora v nezaměstnanosti	35
4	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Praha-západ.....	37
4.1	Okres Praha-západ	37
4.2	Analýza vývoje nezaměstnanosti.....	42
4.2.1	Srovnání regionu s Českou republikou.....	44
4.3	Výkonnost ekonomiky	50
5	Politika zaměstnanosti na Praze-západ.....	54
5.1	Nabízené projekty ESF	58
	Závěr.....	61
	Seznam použitých informačních zdrojů	63

Úvod

Bakalářská práce se skládá ze dvou hlavních částí a pěti kapitol. V teoretické části se zabývám interpretací problematiky nezaměstnanosti ve dvou rovinách. Z ekonomického hlediska vysvětluji pojmový aparát, který blíže rozvádím v praktické podobě. Explikuji její podstatu, příčiny, druhy a ukazatele míry nezaměstnanosti. Velkou část tvoří i politika zaměstnanosti, její aktivní i pasivní složka. Praktickou podobu politiky zaměstnanosti Úřadu práce Prahy- západ identifikuji ve druhé části práce. Ze sociální stránky vyjasňuji především sociálně-ekonomické důsledky a konkrétní dopady na jedince, jeho rodinu a celou společnost.

V praktické části se věnuji vývojem nezaměstnanosti ve vybraném regionu Praha-západ v období od roku 2007 do roku 2017, abychom měli možnost srovnat hodnoty podílu nezaměstnaných osob během hospodářské krize i v jejím oživení. Vše analyzuji a porovnávám s vývojem v České republice ve stejném časovém období. Sekundárně analyzuji i výkonnost ekonomiky a tempo ekonomického růstu. Politika zaměstnanosti doplňuje praktickou část a vývoj nezaměstnanosti na Praze-západ. Primárně sleduji cílené projekty vytvořené pro dlouhodobě nezaměstnané osoby Úřadem práce ve spolupráci s Evropským sociálním fondem. Cílem je tedy popsat podstatu nezaměstnanosti, interpretovat její vývoj ve vybraném regionu a odůvodnit zjištěné hodnoty s ohledem na ostatní regiony.

Nezaměstnanost je jeden z klíčových problémů České republiky a ostatních států, který bychom neměli opomíjet i přes aktuální nízký podíl nezaměstnaných osob. Téma své bakalářské práce jsem si zvolila z důvodu aktuálnosti a také jsem chtěla poukázat na to, že nelze brát nezaměstnanost jen jako ekonomický problém. Pro praktickou část jsem zvolila ekonomický vývoj Prahy-západ. Ten jsem si zvolila z objektivních důvodů, především jsem chtěla zjistit, jak na tom bude region, který je velmi často spojován s hlavním městem. Během psaní práce se nevyskytly zásadní problémy k přístupu k datům. V teoretické části jsem využívala zejména odbornou literaturu, definice pojmů jsem čerpala z učebnic. V praktické části jsem pracovala s metodou časových řad, údaje jsem také čerpala z pramenů Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věd.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Podstata nezaměstnanosti

1.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je složitý společenský problém, který má mnohorozměrné důsledky. Ztráta zaměstnání se stává pro většinu lidí nepříjemnou událostí, musejí se potýkat s poklesem životní úrovně a k nezajištěné budoucnosti. Někteří lidé tím ztrácejí vztahy a kontakty, práce pro ně byla zdrojem osobních financí, smysluplnou činností, která naplňovala část jejich každodenního času. Pokud jsou lidé vyřazení z tohoto procesu, snižuje se jejich sebevědomí a dochází ke zpochybnění konkrétních individuálních schopností.¹

Pokud chceme sledovat socioekonomickou rovinu naší problematiky, nesmíme opomenout sociologa Giddense (2013, s. 845), podle kterého je nezaměstnanost velmi těžké definovat. Píše, že *nezaměstnanost sice znamená být bez práce, ale práci se zde míní placená práce a práce v uznávaném povolání. Lidé, kteří jsou řádně registrováni jako nezaměstnaní, se mohou zabývat mnoha formami produktivních činností, jako je malování bytu nebo péče o zahradu.*²

K nezaměstnanosti lze přistoupit podle různých hledisek. Primárně tím můžeme myslet to, jak je zaměstnávání obyvatelstva řízeno a organizováno v konkrétní zemi. Sekundárně ji lze brát jako důsledek schopností, postojů či dispozic jedinců. Nezaměstnanost je složitý jev a nemůžeme ji globálně hodnotit, abychom ji mohli nějakým způsobem vyřešit, potřebujeme sít' potřebných dat (např. jakých skupin se nezaměstnanost týká nebo jaké jsou podmínky k tomu, aby se vyřešila). Existují tzv. rizikové skupiny, které jsou nezaměstnaností více ohroženy. K těmto skupinám pak řadíme především ženy, absolventy škol, mladistvé, handicapované a osoby předdůchodového věku. Mnohem více

¹ Brožová, 2003, s. 76.

² Giddens, 2013, s. 845.

jsou nezaměstnaností postihnutí pracovníci s nízkým vzděláním a nedostatečnou kvalifikací.³

Podle mezinárodní organizace International Labour Organization jsou nezaměstnaní ti, kteří neměli v referenčním období žádné zaměstnání, aktivně se ji pokoušejí najít a jsou schopny do ní do dvou týdnů nastoupit.⁴

Musíme si ale uvědomit, že pokud se nestane masovou, nikdy nebude považována za vážně ekonomický a sociální problém. Existence nezaměstnanosti je přirozený jev, založený na demokracii a tržním mechanismu. Primárně je ospravedlněná potřebou svobodné volby osob, ti se nezávisle rozhodnou, zda konkrétní zaměstnání přijmou nebo budou odkázáni na jiné příjmy (sociální dávky, rodinná či charitativní podpora).⁵

Nezaměstnanost je také ovlivněna dobou, po kterou trvá, a platí zde přímo úměrné pravidlo. Pokud trvá déle, její dopady jsou horší a řešení finančně náročnější. Je také důležité poukázat na to, že nezaměstnanost se projevuje i pozitivně. Jak uvádí Krebs (2010, s. 315): *„Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování či naopak podpory některých výrobních činností, a tedy i pracovních míst. Jako taková je určitá nezaměstnanost nutná, je spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací apod.) Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky.“*⁶

1.2 Kdo je nezaměstnaný člověk?

Důležité je, abychom si hned na začátku vysvětlili, kdo je nezaměstnaný člověk. Můžeme si to názorně vysvětlit na obrázku č. 1. Obyvatelstvo produktivního věku (od 15 do 55/65 let) se v ekonomii dělí na tři skupiny. Do té první se řadí **zaměstnaní** – o těch mluvíme tehdy, jestliže vykonávají jakoukoliv placenou práci. Patří sem i zaměstnanci na

³ Krebs, 2010, s. 312.

⁴ International labour organization, 2018.

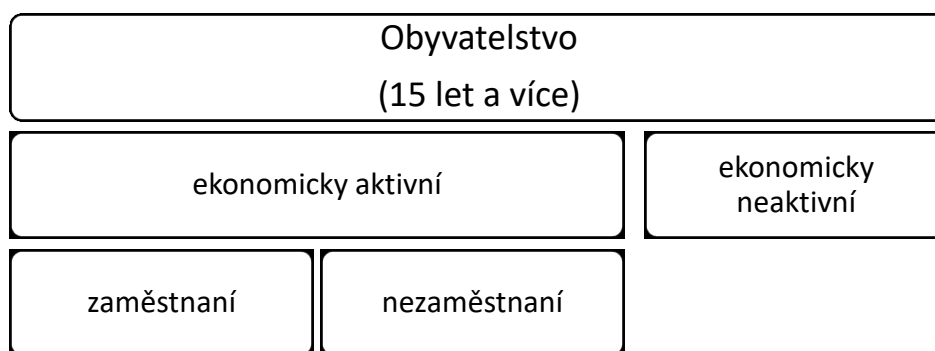
⁵ Mareš, 1994, s. 10-11.

⁶ Krebs, 2010, s. 312-315.

částečný pracovní úvazek nebo ženy na mateřské dovolené. Ve druhé skupině pak máme nezaměstnané - jedná se o takové lidi, kteří práci nemají, ale dělají vše proto, aby ji v co nejbližší době našli.⁷

Jedinci musí vynakládat úsilí např. tím, že budou rozesílat životopisy, docházet na pracovní pohovory a následně v co nejbližší době budou schopni nastoupit do zaměstnání. Nezaměstnaní musejí být oficiálně evidováni na příslušném úřadu práce. Dohromady nám zaměstnaní i nezaměstnaní tvoří pracovní sílu země tzv. **ekonomicky aktivní obyvatelstvo (EAO)**.⁸

Jako poslední je pak **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** – to jsou všichni ostatní, kteří nejsou nikde zaměstnaní, nerealizují se v žádné pracovní činnosti. Aktivně ho nevyhledávají a nejsou zapojení do žádného pracovního procesu. Myslíme tím primárně takové jedince, kteří pracovat nemohou (děti, staří lidé, handicapovaní či nemocní) nebo pracovat nechtějí (ženy v domácnosti). Jedná se o studenty, důchodce, ženy v domácnosti či zdravotně handicapované.⁹



Obrázek 1 - Obyvatelstvo produktivního věku

Zdroj: Vlastní

⁷ Vlček, 2005, s. 257-258.

⁸ Vlček, 2005, s. 257-258.

⁹ Tichotová, 2009, s. 12.

1.3 Typy nezaměstnanosti

1.3.1 Dělení nezaměstnanosti podle příčin

Nejčastěji hovoříme o třech druzích, které jsou vyvolány konkrétní příčinou. Prvním typem je tzv. **frikční nezaměstnanost** – sem řadíme lidi, kteří práci hledají poprvé anebo ji mění, jsou dobrovolně nezaměstnaní a snaží se najít lépe placenou, produktivnější práci. Frikční nezaměstnanost je charakteristická tím, že je dočasná (např. žena po mateřské dovolené, která si začíná hledat nové povolání).¹⁰ Hlavní příčinou pohybu pracovníků mezi danými regiony je hledání lepšího místa a uplatnění. To je časově náročné, proto si lidé často mezi nabídkami vybírají a nechtějí přijmout hned tu první.¹¹

Další je **strukturální nezaměstnanost**, ta je ovlivněná strukturálními změnami v ekonomice. Tyto projevy jsou doprovázeny ustrnutím nebo zánikem některých odvětví a expanze jiných. Lidé, kteří o svoje místa přijdou, mají nabídky nových pracovních míst. Do nich však nastoupit nemohou vzhledem ke své nízké kvalifikaci. Řešení je pak v případné rekvalifikaci pracovníků.¹²

Strukturální změny jsou vyvolány změnou poptávky a nabídky po různých profesích. Odvětví, po kterých není velká poptávka, zanikají a zaměstnanci jsou tím pádem propuštěni. Problém však nastává tehdy, pokud si práci v expandujících sférách najít nemohou. Strukturální nezaměstnanost je mnohem delší než frikční. Důvodem je to, že nezaměstnaný člověk potřebuje delší čas na zorientování se na trhu práce a také na to, aby si našel povolání v jiném odvětví. Zmiňovaná rekvalifikace trvá minimálně dva měsíce.¹³ Sezónní nezaměstnanost je typická přirozenou fluktuací poptávky a nabídky po konkrétním typu práce. To je vyvoláno střídáním ročních období, nejčastěji najdeme její projevy v cestovním ruchu, stavebnictví nebo zemědělství.¹⁴

Posledním typem je tzv. **cyklická nezaměstnanost**, jak vysvětluje Holman (2005, s. 292): „*Ekonomika prožívá fázi celkového hospodářského poklesu, jehož původním jevem*

¹⁰Tamtéž, s. 258.

¹¹Holman, 2005, s. 288.

¹²Vlček, 2005, s. 258.

¹³Holman, 2005, s. 269.

¹⁴Vlček, 2005, s. 258.

je nezaměstnanost více méně ve všech odvětvích“. Znamená to tedy, že lidé, kteří dostanou výpověď v jedné sféře, nenaleznou zaměstnání nikde, jsou tím postihnuti skoro všechny profese.¹⁵ Souvisí s tím hospodářský cyklus

1.3.2 Další příčiny nezaměstnanosti

Jak uvádí Samuelson a Nordhaus (2007, s. 659): *„Hlavní změnu pozorujeme v počtu propuštěných z práce, jenž enormně narůstá během hospodářské krize. Důvod je dvojitý: více se propouští a hůře se hledá nová práce.“*¹⁶ Jedná se o kritické skupiny, které jsem již zmiňovala. V první řadě jde o nezaměstnanost podle věku. U mladých lidí a především u absolventů škol je vykázána nejvyšší nezaměstnanost ze všech demografických skupin. U mladých lidí bělošské populace se nejčastěji jedná o frikční nezaměstnanost.¹⁷

Mladí lidé pracovní místa získávají velmi snadno, ale rychle je opouštějí z důvodu zjištění osobních kvalit a k získání pracovních návyků. Mladí lidé si díky tomu osvojí pracovní návyky a případně se přihlásí do rekvalifikačních kurzů. Počítá se s tím, že lidé ve středním věku trpí menší nezaměstnaností než ti mladší. Dále musíme upozornit na nezaměstnanost mladých příslušníků menšin. V prvním desetiletí po 2. světové válce neexistovaly rasové rozdíly v nezaměstnanosti u mladých. Postupem času ale vzrůstala u mladých černochů. *„Podle jiné teorie přineslo zvýšení minimální mzdy neochotu zaměstnávat nízce kvalifikované mladé černochy. Ověřit si tuto hypotézu lze po prozkoumání změny v poměru minimální mzdy k průměrné mzdě.“*¹⁸

1.3.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Při té dobrovolné hledají nezaměstnaní taková pracovní místa, která mají lepší finanční ohodnocení než ta ostatní, jenž na trhu práce převládají. To je ale primární důvod, proč se jim nedaří práci získat, oni ji hledají, ovšem za vyšší mzdu. Trh práce jim volná místa může nabízet, ale oni je nepřijmou, protože se nespokojí s nízkým platovým

¹⁵ Holman, 2005, s. 292.

¹⁶ Samuelson, 2007, s. 659.

¹⁷ Samuelson, 2007, s. 659-661.

¹⁸ Tamtéž.

ohodnocením.¹⁹ Jak uvádí Vlček (2005, s. 259): „*Pokud by akceptovali danou mzdu, mohli by práci najít, protože při dobrovolné nezaměstnanosti je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst*“.²⁰

Mohou ale nastat i jiné situace, kdy chce být člověk dobrovolně nezaměstnaný, např. chtějí mít více volného času na jiné aktivity, žena pečující o děti nebo lidé, kterým k životu stačí jen vyplácené dávky.²¹ Pokud je státní podpora při dobrovolné nezaměstnanosti nízká a je vyplácena po kratší dobu, dochází k jejímu snížení a naopak. Lidé jsou totiž motivováni k tomu, aby si co nejdříve našli zaměstnání.²²

Holman ve své učebnici uvádí příklad ze školství. V dřívějších letech totiž docházelo k tomu, že ředitelé v českých školách uzavírali se svými pedagogy smlouvy na dobu určitou od září do června. Znamenalo to tedy, že přes letní prázdniny se museli kantoři přihlásit na úřad práce, aby dostávali státní podporu v nezaměstnanosti. Na začátku dalšího školního roku však nastoupili do školy s novou pracovní smlouvou, uzavřenou opět jen na 10 měsíců. Během letních prázdnin byli učitelé dobrovolně nezaměstnaní.²³

Druhým typem je nedobrovolná nezaměstnanost, při níž se nezaměstnaní spokojí s pozicí a platem, který na trhu práce převládá, ale nedaří se jim nalézt zaměstnavatele, který by jim práci poskytl. Na pracovním trhu dochází k tomu, že celková poptávka je nižší než celková nabídka práce.²⁴ Příčinou této nezaměstnanosti mohou být i snahy odborů, aby se mzdy zvyšovaly. Odbory tedy zabraňují, aby mzdy poklesly, i přestože se na trhu práce objeví nezaměstnanost, tím pak ale vyvolávají nedobrovolnou nezaměstnanost. Ta je ale mnohem horší než dobrovolná a vyvolává mnohem horší důsledky pro člověka. Nezaměstnaný si nevybírá, chce si najít volné místo klidně za nižší mzdu. Většinou ji najdeme u obyvatel s nízkou kvalifikací, a proto je u nich velmi obtížná rekvalifikace.²⁵

¹⁹ Holman, 2005, s. 293-294.

²⁰ Vlček, 2005, s. 259.

²¹ Tamtéž.

²² Holman, 2005, s. 295.

²³ Holman, 2005, s. 296.

²⁴ Vlček, 2005, s. 259.

²⁵ Holman, 2005, s. 297-298.

1.3.4 Neúplná zaměstnanost, nepravá a skrytá nezaměstnanost

Neúplně zaměstnaní lidé jsou ti, kteří akceptují práci na snížený úvazek nebo takové místo, u kterého se plně nevyužívají jedincovy schopnosti a kvalifikace. Mareš (1994, s. 21) uvádí že: „*tento typ neúplné zaměstnanosti se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby. Specifickou formou (protože zachycuje pracovníky plošně) jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení pracovních hodin tak, aby trh práce absorboval především mladé nezaměstnané.*“²⁶

Práce na zkrácený úvazek se zvyšuje od 90. Let, což značí o sociální změně týkající se jen určitých sociálních kategorií. Nejčastěji jej využívají ženy v západní Evropě. Pro zaměstnavatele jsou částečné úvazky výhodnější než ty plné, protože se tím snižují mzdové náklady a zvyšuje se flexibilita při propouštění či najímání nových pracovníků.²⁷

Trend snižování pracovní doby lze vidět v Nizozemsku nebo Německu, kde je zaměstnáno více lidí, ale celkový počet odpracovaných hodin je stálý. Práce na částečný úvazek může souviset i s nárůstem vlivu technologií a zavádění moderních inovací. Vše vede k průměrnému snížení pracovní doby. V Nizozemsku je obvyklá pracovní doba eliminována na 30 hodin týdně, což je o 10 hodin méně než u nás. Výhodou tohoto fenoménu je snížení zdravotních rizik. Dlouhá pracovní doba totiž znamená větší únavu, menší koncentrovanost a větší šance udělat chybu. Největší význam to má ve zdravotnictví, kde je fyzické a psychické zdraví zaměstnanců velmi důležité. U mnohých zaměstnání pracují lidé na přesčasové hodiny ve stresu, únavě, úzkosti, což je cesta vedoucí k tzv. syndromu vyhoření. V současné době se tedy řeší, zda by zavedení snížené pracovní doby nebylo vhodné i v ostatních zemích.²⁸

Nepravá nezaměstnanost se dotýká nezaměstnaných osob, ale zvláštností je, že pracovní místo nehledají, dokonce jej i odmítají. Důvodem je to, že chtějí v plném rozsahu vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Řadíme sem i jedince, kteří jsou

²⁶ Mareš, 1994, s. 21.

²⁷ Tamtéž.

²⁸ Časopis Argument, 2017.

zaregistrovaní jako nezaměstnaní a současně vykonávají nezákonnou práci v šedé, neformální ekonomice.²⁹ Skrytá nezaměstnanost je forma, která hovoří o fakticky nezaměstnaných jedincích. Tyto osoby nejsou nikde registrovaní a pracovní místo si aktivně nehledají. Nejčastěji se to týká vdaných žen, které na hledání práce rezignovaly a přešly do jiného statusu např. mateřství. Může jít ale i o osoby, které si práci hledají prostřednictvím neformálních sítí, aniž by byli registrovaní na pracovním úřadě.³⁰

1.3.5 Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost se stává závažným společenským problémem v závislosti na délce jejího trvání. Pokud je tedy nezaměstnanost krátkodobá (menší než 6 měsíců), nepůsobí tak závažné problémy jako ta, která trvá např. déle než rok. U dlouhodobě nezaměstnaných se projevuje propad životní úrovně vedoucí k existenčním problémům celé rodiny. Ty pak spouštějí další řadu sociálních, ekonomických a psychologických dopadů. Dlouhodobá nezaměstnanost se projevuje především v období dlouhotrvající hospodářské recese, ve které dochází k poklesu nabídek pracovních míst. Nezaměstnaným se nedaří nalézt pracovní místo, protože je jich méně. Člověk si vzhledem ke svému stavu zvyká na život bez práce, vypadáva z pravidelného životního rytmu. Odvykáva si pravidelné povinnosti a v horším případě si na život z podpory přivykne. Stávají se tzv. odrazenými pracovníky, kteří dávají přednost pohodlnějšímu způsobu života. Jak píše Brožová (2003, s. 88): „*Čím delší je délka trvání nezaměstnanosti, tím těžší je vrátit se zpět na pracovní trhy. Dlouhodobá nezaměstnanost se tak často stává problémem relativně menší skupiny pracovníků, kteří jsou bez zaměstnání poměrně dlouho dobu.*“³¹

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženy tyto specifické (rizikové skupiny) osob, jedná se o osoby s nízkou kvalifikací, občany se sociálními nebo osobními postíženými, příslušníci etnických menšin, imigranty, občany předdůchodového věku, mladistvé nebo ty, kteří jsou dlouho dobou zaměstnaní u jednoho zaměstnavatele.³²

²⁹ Mareš, 1994, s. 21.

³⁰ Tamtéž, s. 20-21.

³¹ Brožová, 2003, s. 86-88.

³² Špaleková, 2011, s. 25.

1.4 Měření nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti vyjadřujeme dvěma nejčastějšími způsoby. Za prvé jde o konkrétní počet nezaměstnaných osob. Ten zahrnuje absolutní počet nezaměstnaných (např. 0,5 milionu). Dále jde o míru nezaměstnanosti, která je pro naše účely mnohem důležitější.^{33 34} Jde o podíl nezaměstnaných, kteří se aktivně snaží nalézt zaměstnání a jsou schopni to skutečně prokázat na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, výsledek je vyjádřen v procentech.

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných, kteří aktivně hledají práci}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100$$

Je důležité, abychom zmínili i tzv. registrovanou nezaměstnanost, tady se jedná o osoby, které jsou evidované na úřadech práce. Od roku 2013 byla registrovaná míra nezaměstnanosti nahrazena novým ukazatelem podílem nezaměstnaných osob, více se tím zabývá v praktické části. Naopak pak může Český statistický úřad provádět různá kvantitativní šetření na vybraném vzorku domácností. Výsledkem je tzv. obecná míra nezaměstnanosti, která může dosahovat jiných procentuálních čísel než ta registrovaná.³⁵

Existují ale i další typy, které si můžeme zmínit. Jde např. o specifickou míru nezaměstnanosti, která se váže k sociálním kategoriím osob (muži, ženy, mladiství, etnické menšiny, konkrétní profese atd.) Jak uvádí Mareš (1994, s. 22): „*V různých zemích se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá různých přístupů. V zásadě existují dva hlavní postupy zjišťování, které jsme si uvedly na začátku.*“³⁶

Mezi další příklady můžeme zařadit míru nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek. „*Podíl jen těch nezaměstnaných, kteří hledají práci na plný*

³³ Vlček, 2005, s. 257.

³⁴ Kurzy.cz, 2017.

³⁵ Vlček, 2005, s. 257.

³⁶ Mareš, 1994, s. 22.

úvazek, v celku pracovníků pracujících na plný úvazek.“ Míru propuštěných z práce. „Podíl právě propuštěných k celkové pracovní síle.“³⁷

Na závěr pak třeba míru zahrnující lidi, kteří z ekonomického důvodu pracují na poloviční úvazek. *„V čitateli je součet nezaměstnaných osob hledajících zaměstnání na plný úvazek, poloviny osob hledajících zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu a polovina osob, které již z ekonomických důvodů na zkrácený úvazek pracují. Ve jmenovateli je celková pracovní síla, od níž je odečtena polovina počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu.“³⁸*

³⁷ Tamtéž, s. 22-24.

³⁸ Tamtéž.

2 Důsledky nezaměstnanosti

2.1 Co znamená práce pro člověka?

Práce je základní výrobní faktor, který nelze brát jen jako ekonomickou kategorii, lze ji totiž zkoumat i z kulturního, antropologického, sociologického či ekologického hlediska. Jak uvádí Šmajš (2012, s. 12): „*Práce se stala kulturní reprodukční potřebou našeho druhu, a proto právem náleží do souboru základních lidských práv a svobod. Práce je spjata s dynamickou biologickou konstrukcí člověka, přímo souvisí se zdravím, štěstím a sebeúctou lidí.*“³⁹

V naší kultuře má ztráta zaměstnání pro člověka mnoho zásadních důsledků. I přestože žijeme v demokratickém sociálním státě, který občanům umožňuje přežít i bez příjmů, člověk, který přijde o práci je existenciálně zaskočen. Dochází u něj k dlouhodobému neuspokojování psychických i fyzických potřeb. Placená práce je v naší tradici i psychice kulturně zakotvená, a proto je potřeba si tyto důsledky vymezit. Pracovní vztah je pro člověka zdrojem, ten z ní čerpá svou identitu a často se zdůrazňuje přechod jedinců k ekonomické aktivitě. S nezaměstnaností ztrácíme i dosavadní budoucí status, protože práce je pro nás prostředkem společenského vzestupu.⁴⁰

Jak uvádí Mareš (1994, str. 56) „*Společnost očekává, že praceschopný jedinec bude své příjmy získávat především prací či činnostmi s ní spojenými, a zároveň vytváří mechanismy, které pro většinu jedinců práci jako zdroj jejich příjmů činí nezbytnou. Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání.*“⁴¹

Mareš (2012, s. 58-59) uvádí šest základních charakteristik placené práce, která jsou pro člověka významná.

³⁹ Buchtová a kol., 2013, s. 12.

⁴⁰ Mareš, 1994, s. 56.

⁴¹ Tamtéž.

1.) Primárně se jedná o **peníze**, myslíme tím vyplácenou mzdu nebo plat za vykonanou činnost.

2.) Dále jde o **úroveň činnosti**, zaměstnání nám totiž umožňuje získávat a zdokonalovat dovednosti.

3.) Díky zaměstnání se dostaneme i do jiného **prostředí**, pokud o zaměstnání přijdeme, budeme omezeni jen na domácí prostor.

4.) Zaměstnané osoby si dle práce organizují **čas** a uspořádávají své aktivity, díky práci máme čas strukturovaný. Nezaměstnaní vnímají čas úplně jinak, denní struktura je rozbitá, souvisí s tím i deprivace z absence regulérních činností. Při dlouhodobé nezaměstnanosti člověk ztrácí pracovní návyky. Myslíme tím např. pravidelné ranní vstávání a další povinnosti s tím spojené. Brožová (2003, s. 104) ve své knize uvádí výraz „*sociálního zlenivění*“ jako důsledek ztráty pravidelného rytmu.

5.) Pracovní prostředí přináší **sociální kontakty** a možnost účastnit se dalších společenských aktivit.

6.) Do posledního bodu zařazujeme **osobní identitu**, kterou jedinec vzhledem k jeho společenskému postavení získává.^{42 43}

Pokud člověk práci ztratí, dostává se do nejistoty o budoucnost a později začne pochybovat i o svých schopnostech. V nejhorším případě jej bere jako životní selhání. Žijeme v moderní společnosti, kde je placená práce spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou, zaměstnání se stává zdrojem sebeúcty člověka ale i klíčem k životním posunům.⁴⁴ Mezi hlavní důsledky nezaměstnanosti zařazujeme sociální izolaci, která plyne z omezení sociálních kontaktů, ztráty podílení se na cílech širších skupin, statusu nebo prestiže ale i hodnot k veřejným autoritám.⁴⁵

2.2 Sociálně ekonomické dopady

Pokud se na nezaměstnanost podíváme z ekonomického hlediska, hlavním ekonomickým důsledkem je nevyužívání potenciálu pracovní síly, konkrétních schopností,

⁴² Tamtéž, s. 58-62.

⁴³ Brožová, 2003, s. 104.

⁴⁴ Buchtová a kol., 2013, s. 50.

⁴⁵ Mareš, 1994, s. 62.

vědomostí a zručností, které nemohou být ekonomicky přínosné. To se projevuje snížením hrubého domácího produktu a zvýšením nákladů, které jsou spojené s odstraňováním nezaměstnanosti a důsledků s ní spojené (vyplácení státní podpory nebo náklady na provoz úřadů práce). Stručně řečeno se jedná o ztrátu statků a služeb, které by mohli zaměstnaní vyrobit. Snížení hrubého domácího produktu se negativně projevuje na rozvojové možnosti ekonomiky.⁴⁶

Brožová (2003, s. 104) píše o nevyužitých ekonomických zdrojích: „*Nevyužívat vzácné ekonomické zdroje znamená ztrátu. Pokud existuje nedobrovolná nezaměstnanost, není výrobní faktor práce plně využíván. A nejenom práce: ve výrobním procesu se výrobní faktory kombinují, na nevyužitelnou práci se nabalují další výrobní faktory, které tak zůstávají také mimo výrobní proces. Nejen že se některé zdroje dostatečně nevyužívají, některé se navíc snižují.*“⁴⁷

Dalším dopadem jsou již zmíněné náklady na podporu v nezaměstnanosti, myslíme tím výdaje na sociální dávky, předčasné důchody, financování úřadů práce nebo rekvalifikačních kurzů. Sociální dávky zatěžují státní sociální politiku, protože se jedná o nezdanitelné dávky. Dlouhodobá nezaměstnanost se také značně podepisuje na zdraví jedince, což vyžaduje další výdaje (náklady) na zdravotní péči.⁴⁸

Nezaměstnaní lidé neodvádějí žádné daně, stát vzhledem k tomu přichází o tyto příjmy a má mnohem větší výdaje na vyplácení podpor a dalších sociálních dávek. Nezaměstnaný člověk nemá možnosti získávat další znalosti a zkušenosti, kterými by se posouval dál, dochází u něj k tzv. dequalifikaci. Hodnota lidského kapitálu se tak snižuje a tím pádem ztrácí jak celá ekonomika, tak i samotný pracovník.⁴⁹

⁴⁶ Žilová, 2003, s. 36-37.

⁴⁷ Brožová, 2003, s. 103.

⁴⁸ Špaleková, 2011, s. 26.

⁴⁹ Brožová, 2003, s. 104.

2.3 Konkrétní dopady

2.3.1 Zkušenost deprivace

Mezi další sociálně ekonomický důsledek zařazujeme zkušenost deprivace. Deprivace nezaměstnaných je spojována s vyloučením ze sociálních vztahů ale i neschopností získat a vlastnit nové zboží. U mnoha osob zabírá pravidelné nakupování a obměňování zboží spoustu času během dne, lidé mají díky tomu pocit psychického bezpečí a sociálního statusu. Tuto deprivaci, která je způsobená neschopností získat a vlastnit určité množství zboží, definujeme buď jako absolutní nebo relativní. Tu absolutní Mareš (1994, s. 64) definuje *jako existenční ohrožení, relativní pak jako psychické strádání, jež nezaměstnanost provází.*⁵⁰

Dalším typem je tzv. **ekonomická deprivace**. Je jisté, že člověk, který přijde o zaměstnání, ztrácí i příjem financí a tudíž si nemůže dovolit dostatek osobních věcí jako dříve. Nemá dostatek finančních prostředků k organizaci své budoucnosti a možnostem žít dřívějším životním stylem. Dochází k neústupné změně ve struktuře rodinného rozpočtu. Ve většině případů se domácnosti musí uskromnit, omezují své výdaje, snižují spotřebu potravin, výdaje na oblečení a obuv. Rodiny se spokojují s levnějšími produkty, aby se co maximálně snížily výdaje rodinného rozpočtu. Nezaměstnaní musí řešit napětí mezi příjmy a výdaji, většinou totiž dochází k velkému rozdílu (deficitu), lidé jsou nuceni si peníze půjčovat a dostávají se do začarovaného kruhu vedoucí k chudobě. Tenhle ekonomický problém spojujeme jak s nezaměstnanými osobami, tak i s občany se zdravotním postižením, bezdomovci či romskou menšinou.⁵¹

Dalším důsledkem může být **sociální deprivace**, která úzce souvisí s tou ekonomickou. Znamená odloučení člověka od lidské společnosti (částečné nebo úplné). V pracovních činnostech člověk vstupuje do zaměstnaneckých mezilidských vztahů. Pokud práci ztratí, dochází k jejich narušení, v horším případě k izolaci či úplné absenci. Člověk je totiž společenský tvor a při nedostatku kontaktů s ostatními lidmi se dostává do

⁵⁰ Mareš, 1994, s. 64-65.

⁵¹ Psychiatrické, psychologické, sociálně a ekonomické aspekty nezaměstnanosti 2012, s. 20.

psychické deprivace. Nezaměstnaný se může dostat do sociální izolace i ve vztahu k rodině. Mezi hlavní projevy sociální deprivace zařazujeme deprese, úzkost, hovoříme o psychosomatických důsledcích.⁵²

2.3.2 Dopady na rodinu nezaměstnaného

Sociálně ekonomické důsledky nepostihují pouze samotného jedince, ale ztráta zaměstnání zasahuje daleko větší počet osob. Konkrétně je tím ovlivněna samotná rodina jak negativně tak i pozitivně – rodina by totiž měla nezaměstnaného podporovat a dávat mu pocit bezpečí, které ztratil. Životní partner by měl poskytnout hlavní oporu vzhledem ke ztrátě životní jistoty. Rodinné zázemí má pomáhat překonat období nejistoty, člověk má vědět, že se může o někoho opřít.⁵³

Mareš (1994, s. 67) uvádí, že, „ *při hledání důsledků nezaměstnanosti pro život člověka je nutno vidět nejen jeho osobní odezvu na situaci, ve které se ocitl, ale i odezvu jeho rodiny, jeho domácnosti jako celku, která má své priority, své zdroje, své normy a požadavky na jednotlivé členy.*“ Rodina se vzhledem ke ztrátě poloviny příjmů dostává do finančních potíží.⁵⁴ Problém nastává tehdy, pokud domácnost nepokryje náklady na základní potřeby, rodiny mohou v prvé řadě sáhnout na své úspory. Mezi častější případy však patří zastavování věcí v bazarech nebo půjčování peněz od příbuzných nebo známých. V těch nejhorších případech jsou jedinci nuceni přistoupit k půjčkám od pořídných finančních ústavů, čímž se zaplétají do zadlužování.⁵⁵

Mareš (1994, s. 67) pak jmenuje další vlivy, které na ni působí. Jedná se o krizi rodinného systému, narušení denních rodinných zvyklostí. Mění se rozvržení domácích prací. Dochází ale i ke změně sociálních vztahů, v horším případě může být rodina sociálně izolovaná. Nezaměstnanému se mění i jeho postavení, ztrácí status a autoritu, která byla odvozená z jeho příspěvku příjmů na domácnost. Nejčastěji se tyto důsledky dotýkají tradičních patriarchálních rodin, které jsou založené na představě muže jako živitele rodiny. Nezaměstnanost zesiluje tradiční odlišení mezi mužskou a ženskou rolí

⁵² Psychiatrické, psychologické, sociálně a ekonomické aspekty nezaměstnanosti 2012, s. 20.

⁵³ Buchtová a kol., 2013, s. 60.

⁵⁴ Mareš, 1994, s. 67.

⁵⁵ Špaleková, 2011, s. 30.

v domácnosti a dokonce může dojít i k rozbití rodinných vztahů. Vše může být způsobeno stresem z nedostatku financí a prostředků k takovému životnímu stylu jako předtím. V současné době můžeme hledat nezaměstnanost jako jednu z příčin násilných činů mezi partnery nebo mezi rodiči a dětmi. Musíme ale zmínit i pozitivní stránku rodiny, která by se měla stát útočištěm a finanční podporou (např. žena by měla poskytnout nezaměstnanému manželi prostor k hledání nové práce).⁵⁶

2.3.3 Sociální izolace

Pokud člověk ztratí zaměstnání, může se dostat do sociální izolace, tu můžeme chápat ve dvojitým smyslu. Ztracené zaměstnání je zdrojem předchozích (ztracených) sociálních kontaktů a dochází k jejímu dalšímu přerušení. V období nezaměstnanosti dochází ke snížení frekvence sociálních styků, a to jak ve vztahu k širšímu okolí tak i uvnitř rodin. Nezaměstnaní ztrácí fyzický kontakt tím, že jsou sociálně neaktivní, vypadávají ze sociálních kontaktů. Jedinec ztrácí primárně přátele nebo známé z bývalého pracoviště. Jiným motivem omezení kontaktů může být i pocit stigmatizace ztrátou pracovního místa.⁵⁷

V nejhorších případech dochází k situacím, že se nezaměstnaní vyhýbají těm, kteří práci mají, protože setkání s nimi je pro ně depresivní. Sociální izolace nemusí znamenat jen faktické osamocení jednotlivců nebo rodin, ale můžeme ji chápat i jako odcizení od většiny zaměstnanecké populace. Dále je nutné zmínit důležitý faktor ovlivňující sociální izolaci. Jde o věk nezaměstnaných. Mladí lidé, kteří přijdou o pracovní místo, se nedostávají tak často do sociální izolace jako nezaměstnaní staršího věku. „*U mladých svobodných nezaměstnaných je častější opačná tendence k životu v širších sociálních sítích vrstevníků, který může nabývat různých forem, včetně vzájemné solidarity při kriminálních činnostech a vandalství.*“⁵⁸

⁵⁶ Mareš, 1994, s. 67.

⁵⁷ Tamtéž, s. 69-70.

⁵⁸ Tamtéž, s. 69-70.

2.3.4 Chudoba a její příčiny

Chudoba je společenský, sociálně-ekonomický problém, který znamená jeden z nejdůležitějších důsledků nezaměstnanosti, a proto bych jej zde ráda zmínila. Podle Krebse (2010, s. 117) „*Problém chudoby provází a sužuje lidskou existenci prakticky od jejího vzniku. Jde o jev přítomný i v současné době jak v rozvojovém světě, tak i v zemích, které se dnes řadí mezi špičku nejvyspělejších zemí naší planety.*“ Chudoba je termín, který lze vysvětlit a pochopit dle několika hledisek. Hlavní rozdíl vidíme v tom, jak se liší subjektivní prožívání chudoby jednotlivcem a tím, jak ji vnímají ostatní (společnost – veřejnost).⁵⁹

Chudobu můžeme definovat jako stav, který se stává důsledkem nerovného přístupu rozdělování bohatství společnosti. V chudobě se ocitají ti, jejichž základní potřeby nejsou uspokojené, nemají k nim totiž dostatek příjmů či statků. Tyto příjmy se ale z různých důvodů nedají zvýšit. Chudobu doprovází spousta dalších negativních důsledků – hmotná nouze, deprivace, vyloučení jedinců od materiálních zdrojů. Spojujeme ji s dalšími deprivacemi – sociální, pracovní, zdravotní. Člověk žijící v chudobě je v první řadě materiálně deprivován. Žije bez toho, co je nezbytné a co společnost za důležité považuje.⁶⁰

Giddens (2013, s. 441-443) pak ve své učebnici uvádí rozdíl mezi relativní a absolutní chudobou. „*Pojem absolutní chudoby je založen na představě existenčního životního minima – tedy podmínek, jež musí být splněny k zachování fyzicky zdravé existence jedince. Relativní chudoba je chudoba definována kulturně, a neměla by proto být měřena podle univerzálních standardů nouze.*“⁶¹

Chudobou jsou více ohroženy rizikové skupiny občanů – nekvalifikovaní pracovníci, děti a osoby z neúplných rodin, dlouhodobě nezaměstnaní, nemocní, migranti nebo menšinové skupiny. Mezi nejčastější příčiny vzniku chudoby zařazujeme nízké výdělky ze zaměstnání, nezaměstnanost a rozdíly ve vlastněném bohatství. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojována s poklesem příjmů v rodině. Každá vyspělá společnost/stát by

⁵⁹ Krebs, 2010, s. 120.

⁶⁰ Krebs, 2010, s. 117-120.

⁶¹ Giddens, 2013, s. 441-443.

měl občanům zajistit předcházení vzniku chudoby. Lidem, kteří se ocitají v chudobě, by měla být poskytnuta určitá pomoc vedoucí k zachování jejich lidské důstojnosti. Ve vyspělých zemích je tato pomoc zakotvená v ústavách nebo v nadnárodních dokumentech (např. Listina základních práv a svobod). Následky chudoby pak řeší moderní státy pomocí systému různých dávek, podpor či služeb. Vzhledem k tomu může docházet k negativnímu důsledku – sociálnímu parazitismu.⁶²

2.3.5 Sociální parazitismus

Dlouhodobě nezaměstnaní jedinci se většinou dostávají do tzv. pasti, kdy se domnívají, že život ze sociálních dávek je mnohdy výhodnější než minimální zlepšení při nástupu do nové práce. Vysoké sociální podpory je totiž nemotivují k hledání nového zaměstnání. V některých případech je život ze sociálních dávek cíleně vyhledávaný. Finanční situaci si tito jedinci vylepšují nelegálními aktivitami. Lidé s nízkou kvalitací dokonce vysoký příjem neočekávají, proto je u nich zájem o zaměstnání velmi nízký. Pokud se tento životní styl přenáší v rodinách z generace na generaci stejně jako kulturní zvyky, můžeme se dostat až k tzv. sociálnímu parazitismu – možnosti žít jen ze sociálních dávek.⁶³

Krebs (2010, s. 118) jej definuje „jako záměrný, účelový život ze státních podpor, tedy v podstatě život z práce druhých, těch pracovitějších, aktivnějších, zodpovědnějších občanů“.⁶⁴ Jedinci jsou na státu závislí a stávají se deklasovanou vrstvou (underclass), vyčleňují se z většinové pracující společnosti a ztrácí tím tradiční etiku práce. „Podpora v nezaměstnanosti primárně určená k překlenutí přechodného období bez práce, se pro ně stává regulérním příjmem.“⁶⁵

⁶² Krebs, 2010, s. 123-124.

⁶³ Brožová, 2003, s. 105.

⁶⁴ Krebs, 2010, s. 118.

⁶⁵ Brožová, 2003, s. 105.

2.4 Psychologické důsledky

Kromě ekonomických a sociálních aspektů při ztrátě zaměstnání sledujeme i psychologické důsledky, které mají stejně nepříznivý vliv na osobnost jako ty zmíněné. Do psychologických dopadů, které ovlivňují primárně jedince při vzestupu hromadné nezaměstnanosti, zařazujeme zvýšenou kriminalitu mladistvých, nárůst pokusů o sebevraždy, depresivních symptomů, ale i příbytku drogové závislosti nebo psychosomatických nemocí. Z individuálních důsledků si můžeme jmenovat pokles sebedůvěry, snížení vlastní hodnoty, důvěry. V horším případě může mít člověk deprese, psychické strádání vedoucí k apatii (nezájmu). Psychologické dopady nezasahují jen ty, kteří o práci přišli, ale i blízké rodinné příslušníky. U nich lze zpozorovat nárůst konfliktů v rodině, u dětí se mohou projevit vývojové poruchy (např. emoční labilita) nebo zhoršení prospěchu ve škole.⁶⁶

Mezi další důsledky zařazujeme psychický šok, ten se projevuje primárně u žen a nechť až apatie ke společenským aktivitám. Jedinci prožívají stav bezmocnosti se sebou samým, pocity strachu, tísně, nejistoty a bezradnosti. Častá je i rezignace na hledání nového zaměstnání.⁶⁷

Prožívání nezaměstnanosti se z psychologického hlediska liší dle věku nebo délky předcházejícího zaměstnání, vzdělání, zdravotního stavu nebo sociálního zázemí. Provázejícím znakem je i vznik rizikových faktorů, do nichž řadíme negativní emoce, které mohou ovlivňovat lidské jednání, osobnost, postoje nebo činy. Osamělost pak vyvolává pocit zklamání, nedocenění, nízké sebevědomí či demotivaci. Dochází k prohlubování negativních důsledků na lidskou psychiku. Mezi jiné faktory zařazujeme bezmocnost nebo beznaděj, závislosti pomáhající člověku uniknout z tíživé situace.⁶⁸

Nízké sebehodnocení je vážný psychologický důsledek, který vyvolává pocity zbytečnosti, neúspěchu. Nezaměstnaní tak přicházejí o možnost zaujmout sociální pozici, ve které by mohli ukázat, co dokážou. Ztráta zaměstnání ovlivňuje sebevědomí a vede k pocitu méněcennosti a stagnaci osobnosti. Pocity bezmocnosti a beznaděje jsou problémy,

⁶⁶ Buchtová a kol., 2013, s. 55.

⁶⁷ Tamtéž, s. 56-57.

⁶⁸ Psychiatrické, psychologické, sociálně a ekonomické aspekty nezaměstnanosti 2012, s. 20.

které rostou jako důsledky sociálního přežívání. Nezaměstnaný ztrácí životní perspektivu, myslí si, že ztráta práce je osudový okamžik, který nijak nezmění, vše vede k úzkostem a depresím.⁶⁹

Dlouhodobá nezaměstnanost může vést i k větší konzumaci alkoholu nebo drog, vzrůstá kriminalita, sebevražedné pokusy, domácí násilí nebo rozvodovost. Hovoříme o tzv. sociálně patologických důsledcích. Problém nastává tehdy, pokud nezaměstnaní jedinci berou období bez práce jako jakousi dovolenou, jsou rezignovaní a apatičtí vůči pomoci.⁷⁰ Mareš uvádí (1994, s. 78-79): „*V dostupných studiích se nepotvrzuje obecně sdílené mínění o souvislosti nezaměstnanosti a alkoholismu, ukazuje se však určitá souvislost s kouřením a mezi mladými lidmi s používáním drog. Zolův Zabiják se zdá být přece jen specifikou konce 19. st., dnes ho úspěšně nahrazuje droga.*“⁷¹

⁶⁹ Psychiatrické, psychologické, sociálně a ekonomické aspekty nezaměstnanosti 2012, s. 21.

⁷⁰ Tamtéž, s. 22.

⁷¹ Mareš, 1994, s. 78-79.

3 Politika zaměstnanosti

Kotýnková (2003, s. 131) uvádí, že „politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, neboť vytváří opatření pro eskalaci nezaměstnanosti a patří svým způsobem do systému záchranné sociální sítě. Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy pracovních sil, k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Primárním cílem je vytvoření optimálních předpokladů a podmínek k dosažení svobodně zvolené zaměstnanosti.“⁷² Definice se u jiných autorů nijak neliší.

Rievajová (s. 2009, s. 231) vymezuje politiku zaměstnanosti podobně: „Politika zaměstnanosti je soubor opatření, kterými jsou utvářené podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů.“⁷³

Státní politika má usilovat o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou pracovních míst, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení občanských práv na zaměstnání. Občané mají právo být zaměstnaní, jde o jedno ze základních práv občana a to bez ohledu na pohlaví, barvu pleti, jazyk nebo náboženské vyznání. Stát zasahuje do trhu práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, tu chápeme jako podporu zachování nebo prostor pro vytváření nových pracovních míst. Zaměřuje se především na podporu při hledání těchto míst, rekvalifikaci a dostatečnou podporu s ní spojenou. Dále se na ni podílí pasivní politikou zaměstnanosti, stát při ní zabezpečuje hmotnou stránku nezaměstnaného. Stanovuje podmínky a výši poskytování finančního zabezpečení uchazečů o práci a dalších jiných sociálních přenosů nezaměstnaným. Na politiku zaměstnanosti značně dopadají i hospodářsko-politická opatření, která jsou soustředěna zejména na podporu malých podnikatelů, ale i na celoplošnou ekonomiku.⁷⁴

V hospodářské politice státu lze podle Kotýnkové rozlišovat malou a velkou politiku zaměstnanosti. Velká politika zaměstnanosti působí plošně a primárně se zaměřuje na eliminaci příčin vzniku nadměrné nezaměstnanosti. Velká politika zaměstnanosti souvisí zejména s celkovým zaměřením hospodářské politiky. V první řadě jde o

⁷² Kotýnková, 2003, s. 131.

⁷³ Rievajová, 2009, s. 231.

⁷⁴ Kotýnková, 2003, s. 131-132.

nezaměstnanost, ale i o všechny související vztahové problémy. Myslíme tím především ekonomický růst, platební bilanci nebo inflaci. Hospodářská politika by měla usilovat o plnou zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, vnější ekonomickou rovnováhu a vyrovnanou platební bilanci.⁷⁵

Malá politika zaměstnanosti je zaměřená na důsledky vznikající při nerovnováze poptávky a nabídky volných pracovních míst na trhu práce. Primárně se zaměřuje na eliminaci těchto negativních důsledků. V současné době zabezpečuje politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, která v roce 1990 připravila zákon o zřízení státních územních orgánů – úřadů práce. Ve stejném roce pak byla ustanovena Správa služeb zaměstnanosti, která byla pověřena k vybudování sítě úřadů a dokonce i k jejímu řízení.⁷⁶

3.1 Správa služeb zaměstnanosti

Kotýnková (2003, s. 135) uvádí, jaké povinnosti má správa služeb zaměstnanosti. Mezi její hlavní úkoly patří vyhodnocování situace na trhu práce. Vzhledem k tomu přijímá opatření, která vytvářejí soulad mezi poptávkou a nabídkou po pracovních místech. Dále zpracovává prognózu vývoje zaměstnanosti a koncepce státní politiky zaměstnanosti. Stará se o to, aby i problémové skupiny občanů měly příležitost k nalezení zaměstnání. Ve spolupráci s jednotlivými ústředními orgány vznikají opatření, která slouží k uplatnění zaměstnanců při strukturálních, racionalizačních nebo organizačních změnách.⁷⁷

Správa služeb také zřizuje společensky účelná a finančně zajištěná pracovní místa, podporuje i veřejně prospěšné práce, zpracovává rekvalifikační programy ve specializovaných útvarech. Mezi další činnost zařazujeme správu prostředků na hmotné zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, v rámci toho pak rozhoduje o jejich plném využití. Spolupracuje i v zabezpečování projekčního řešení a řídí programově technické vybavení informačních technologií v oblasti zaměstnanosti.⁷⁸

⁷⁵ Tamtéž, s. 132.

⁷⁶ Tamtéž, s. 133-135.

⁷⁷ Kotýnková, 2003, s. 135.

⁷⁸ Tamtéž.

Na závěr bych ráda uvedla úlohu řízení úřadů práce, díky níž jsou tyto územní orgány zajištěné jak po finanční i technické stránce.

3.1.1 Úřad práce a jeho činnost

„Úřad práce České republiky je správní úřad s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen 1. 4. 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.“⁷⁹

Úřad práce ČR se dělí na generální ředitelství, krajské pobočky (včetně kontaktních pracovišť) a pobočky pro hlavní město Prahu. V čele těchto oddělení je jmenovaný ředitel nebo oblastní vedoucí. Generální ředitelství je zodpovědné za činnost a vykonávanou práci krajských poboček, metodicky je usměrňuje a zabezpečuje jejich koordinaci. Mezi další úkoly patří zabezpečení všech oddělení po metodické i finanční stránce. Dohlíží nad Evropskými službami zaměstnanosti, reprezentuje Českou republiku ve Výboru EU i ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti. Ve spolupráci s dalšími složkami státní sféry poskytuje investiční pobídky a celkovou investiční činnost. Stanovuje přesná pravidla týkající se správy všech poboček a hospodaření s majetkem. Generální ředitelství se také podílí na vzdělávání zaměstnanců a kontrole vedených dokumentů.⁸⁰

Krajské pobočky chrání zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele, dále poskytují pomoc v hmotné nouzi, sociální dávky zdravotně postiženým osobám a podle zákona o státní sociální podpoře zajišťují oporu v době nezaměstnanosti. Pravidelně sledují a posuzují dění na trhu práce, přijímají opatření, která vedou k lepšímu vztahu mezi poptávkou a nabídkou po pracovních místech. Vzhledem k tomu si krajské pobočky vedou evidenci volných míst, které pak dále zprostředkovávají zájemcům. Poskytují i poradenské služby v oblasti volby či změny povolání. Mezi jeho další činnost patří i zajištění rekvalifikačních kurzů uchazečům, díky nimž si pak jedince může práci lépe najít. Činnosti kontaktních pracovišť si můžeme rozdělit do tří částí.⁸¹

⁷⁹ Úřad práce ČR, 2018.

⁸⁰ Tamtéž.

⁸¹ Úřad práce ČR, 2018.

Zprostředkování pracovních míst, evidence uchazečů o zaměstnání.

V této oblasti jde primárně o informování zájemců ohledně volných pracovních míst, její neustálá aktualizace související s děním na trhu práce. Kontaktní pracoviště má povinnost vést evidenci uchazečů, na druhou stranu rozhoduje o tom, zda konkrétní uchazeč bude do této evidence zařazen či nikoliv.⁸²

Podpora v nezaměstnanosti.

Kontaktní pracoviště má podíl na rozhodování ve věcech správního řízení, zda má konkrétní jedinec právo na přiznání podpory v nezaměstnanosti a v jaké výši. Sekundárně pak vydává potvrzení o vedení evidence/poskytnutí podpory určeným orgánům.⁸³

Nepojistné sociální dávky.

Do této oblasti zařazujeme poskytování pomoci skupinám v hmotné nouzi, osobám se zdravotním postižením...Úřad práce má povinnost vést si jejich soupis v informačním systému. Rozhoduje o přiznání příslušné dávky i o jejich výši. Jedná se o zajišťování dávek pěstounské péče podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí.⁸⁴

Krebs (2010, s. 326) pak shrnuje činnost úřadu práce do 4 základních funkcí. Tu první nazývá informační, čímž myslí poskytování aktuálních zpráv o vývoji na trhu práce a volných pracovních místech v konkrétním regionu. Druhou funkcí je poradenská činnost, ve které mají uchazeči právo na poskytnutí poradenství v otázkách právních, ekonomických, psychologických či sociálních. Zprostředkovatelská funkce zajišťuje mimo jiné i zabezpečení rekvalifikačních kurzů a hmotné zajištění v době nezaměstnanosti. Poslední je tzv. podnikatelská, v níž je zahrnutá tvorba nových pracovních míst pro lepší pracovní uplatnění.⁸⁵

⁸² Tamtéž.

⁸³ Tamtéž.

⁸⁴ Tamtéž.

⁸⁵ Krebs, 2010, s. 326.

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je podle § 104 - § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti taktéž zabezpečuje ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Mezi základní nástroje této politiky zařazujeme rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek nebo příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program. Do dalších opatření aktivní politiky patří i poradenství a podpora při hledání pracovních míst zdravotně postiženým osobám.⁸⁶

Kotýnková (2003, s. 184) pak formuluje několik cílů aktivní politiky zaměstnanosti.

1.) V prvním případě jde o vytvoření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Existují nejrůznější cesty, jak tomu lze přecházet či úplně zabránit. Zejména musíme zmínit různé rekvalifikační programy, psychologická poradenství nebo informační servis veřejných služeb zaměstnanosti.

2.) Dalším cílem je přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných. Předpokládá se, že pokud bude pracovní síla lépe připravená, uplatní se při zvýšení poptávky po práci. Ta vzroste díky zlepšení celkové kvality pracovní síly. Myslíme tím např. programy, které pracují na principu získávání pracovních zkušeností nebo programy, které se podílí na tvorbě nových pracovních míst.

3.) Aktivní politika umožňuje vstup nebo udržení se na trhu práce při jeho dlouhodobém přerušení. Existují programy, které se snaží o vytváření nabídek zaměstnání určená primárně pro absolventy škol k získání pracovních zkušeností.

4.) Posledním cílem je vyvarování se sociálního vyloučení a prevence zhoršování životních kvalit nezaměstnaných. K tomu slouží sociálně aktivizující

⁸⁶ Úřad práce ČR, 2017.

programy.⁸⁷

3.2.1 Rekvalifikace

„Rekvalifikace je 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.“⁸⁸

Obsah a rozsah rekvalifikace se určuje podle dosavadní kvalifikace, schopností a zkušeností konkrétní fyzické osoby. Díky rekvalifikaci získá jedinec nové teoretické znalosti, praktické dovednosti, které může využít při hledání pracovních míst nebo v dalším vzdělávání. Rekvalifikace je většinou zřizována organizacemi s akreditovaným vzdělávacím programem, o jehož udělení rozhoduje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Následně pak vymezí i osnovy či konkrétní obsah vzdělávacích kurzů, ověřování znalostí a jeho ukončení. Rekvalifikace uchazečů se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a konkrétním zájemcem o ni. Existuje i rekvalifikace, která bývá uzavírána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tu může provádět Úřad práce. Ve většině případů jde o zvýšení či rozšíření potřebné kvalifikace.⁸⁹

Teoretická i praktická výuka je vyučována ve vzdělávacích zařízeních včetně státních a soukromých škol. Je potřeba zmínit, že studium na středních, vysokých školách a nástavbových „formách“ není považováno za rekvalifikaci. Jak uvádí Kotýnková (2003, s. 194): *„V průběhu rekvalifikace náleží uchazeči zvýšené hmotné zabezpečení. Po úspěšném ukončení nastoupí uchazeč do zaměstnání. V případě očekávané poptávky na trhu práce a na základě rozboru současné kvalifikační struktury uchazečů.“* Úřady práce rekvalifikační kurzy organizují, podílejí se na jejich obsazování a dokonce je i plně hradí. Existují dva druhy rekvalifikace.

⁸⁷ Kotýnková, 2003, s. 184.

⁸⁸ Úřad práce ČR, 2018.

⁸⁹ Dvořáková, 2012, s. 88.

Specifické – ty jsou zaměřené na určitou profesi, přičemž ji většinou požaduje zaměstnavatel, od kterého máme slíbeno volné pracovní místo

Nespecifické – účastník je zde proto, aby získal dovednosti, díky kterým se zvýší jeho šance a možnosti k získání práce. Nemá žádný příslib od zaměstnavatele.⁹⁰

3.2.2 Investiční pobídky

„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.“ Zaměstnavatel, který vytváří nová pracovní místa v oblasti s minimální 50 % nezaměstnaností, má nárok na hmotnou podporu od Úřadu práce ČR. Další hmotná podpora rekvalifikace nebo školení může být poskytnuta zaměstnavateli za částečnou úhradu nákladů. Tyto finance jsou opět vyplaceny jen v případě minimální míry nezaměstnanosti.⁹¹

3.2.3 Veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa

Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí: *„Veřejně prospěšná práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spočívají v činnostech ve prospěch obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné instituce. Jejich cílem je umožnit uchazečům o zaměstnání obtížně umístitelným na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci.“*⁹²

Tyto pracovní příležitosti jsou propláceny Ministerstvem práce a sociálních věcí respektive úřady práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Veřejně prospěšná práce se liší od veřejné služby, která je primárně zajišťována ke zlepšení životního prostředí v obci, udržování čistoty ulic nebo pomoc v kulturní, sociální oblasti. Dále bychom měli rozlišit obecně prospěšné práce, které s naší problematikou vůbec nesouvisejí. Jedná se zejména o alternativní trest, který není spojen s odnětím svobody.⁹³

⁹⁰ Kotýnková, 2003, s. 194-195.

⁹¹ Dvořáková, 2012, s. 88.

⁹² Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018.

⁹³ Tamtéž.

Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována zaměstnavatelem na základě dohody s Úřadem práce v takových případech, kdy si uchazeči o zaměstnání nemohou zajistit jiné pracovní uplatnění. Úřad práce na ně může poskytnout příspěvek, od něhož se odvíjí i počet vytvořených pracovních míst.⁹⁴

3.3 Pasivní politika jako podpora v nezaměstnanosti

„Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt například ve vyhláškách ministerstva financí.“⁹⁵

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Ty slouží k tomu, aby poskytly uchazeči o zaměstnání jistou náhradu jeho pracovního příjmu, dále přináší motivaci k novému pracovnímu uplatnění. Podpory v nezaměstnanosti jsou ale vypláceny jen po jistou dobu, kterou nazýváme jako podpůrní období.⁹⁶

Trvání této doby se stanovuje dle věku. Jedinci do 50 let pobírají podporu v pěti měsících, od 50 do 55 let jde o osm měsíců a pro starší 55 let o jedenáct měsíců. Pokud si nenajdeme zaměstnání po skončení podpůrní doby, můžeme si zažádat o tzv. dávky v hmotné nouzi. Pokud jsou jedinci přihlášení na úřadu práce, zdravotní pojištění za nás odvádí stát. Stejně je na tom i výše podpory v nezaměstnanosti, která se stanovuje podle výše našich příjmů z posledního zaměstnání. *„První dva měsíce dostávají uchazeči 65 % průměrné měsíční čisté mzdy. Další dva měsíce 50 % průměrné měsíční čisté mzdy a do konce podpůrní doby 45 % průměrné měsíční čisté mzdy. Horní hranice podpory v nezaměstnanosti byla v roce 2017 stanovena na 15 660 korun.“⁹⁷*

⁹⁴ Dvořáková, 2012, s. 89.

⁹⁵ Ministerstvo vnitra, 2018.

⁹⁶ Krebs, 2010, s. 327.

⁹⁷ Peníze.cz, 2018.

Je důležité zmínit podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti. O tu žádáme na úřadu práce, který nás bude vést jako uchazeče o zaměstnání. Hlavní podmínkou je, aby měl jedinec zaplacené důchodové pojištění alespoň za 12 měsíců z posledních dvou let. Do tohoto pojištění zařazujeme např. i osobní péči o dítě ve věku do čtyř let, pobírání invalidního důchodu nebo příprava handicapované osoby k zaměstnání. Nárok nemáme tehdy, pokud pobíráme starobní důchod, jsme ve vazbě, vykonáváme nekolidující zaměstnání (výdělek, který přesáhne polovinu minimální mzdy – 6100 Kč) nebo jsme dostali šest měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání výpověď za hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.⁹⁸

⁹⁸ Tamtéž.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Praha-západ

V teoretické části jsem se zabývala podstatou nezaměstnanosti, kde jsem vyjasnila tento pojem z více úhlů, uvedla jsem, kdo je nezaměstnaný člověk a jaký je rozdíl mezi ekonomicky aktivním a ekonomicky pasivním obyvatelstvem. Dále jsem vymezila její příčiny a druhy rozdělené podle několika hledisek. Dostávám se i k registrované/obecné míře nezaměstnanosti, která bude stěžejní v praktické části. Rozsáhlou kapitolu pak tvoří sociálně-ekonomické důsledky nezaměstnanosti, které jsou obohaceny o konkrétní příklady dopadající na člověka v době bez práce. Pozornost je věnovaná i politice zaměstnanosti, jejíž aktivní formu, která pracuje na zlepšení situace nezaměstnaného, budu dále rozvíjet v její praktické podobě.

V praktické části se budu věnovat vývojem nezaměstnanosti v okrese Praha-západ v desetiletém období mezi lety 2007 až 2017. Udělám její analýzu a porovnáám ji s nezaměstnaností v České republice a tempem ekonomického růstu ve stejném časovém úseku i s ohledem na hospodářskou krizi nebo její oživení. Jako ukazatel vývoje samotného okresu i celkové nezaměstnanosti v České republice jsem použila registrovanou míru nezaměstnanosti. Tu jsem již zmiňovala v teoretické části v souvislosti s tzv. obecnou mírou nezaměstnanosti, jejíž hodnoty se od té registrované mohou výrazně lišit. Musím zde ale upozornit na to, že od roku 2013 se místo ukazatele registrované nezaměstnanosti využívá nově podíl nezaměstnaných osob. Ten vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 do 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku, zatímco míra registrované nezaměstnanosti poměřuje všechny uchazeče k ekonomicky aktivním osobám.⁹⁹

4.1 Okres Praha-západ

Pokud chceme analyzovat podíl nezaměstnanosti na určitém území, musíme si její nejprve specifikovat blíže. Praha-západ je nejmenší okres středočeského kraje, přičemž zaujímá pouze 5,3% z jeho rozlohy. Žije zde asi 140 tisíc obyvatel a díky tomu se řadí

⁹⁹ Úřad práce ČR, 2018.

mezi nejhustěji osídlené okresy.¹⁰⁰ Můžeme si jej rozdělit na pět mikroregionů: Černošicko, Hostivicko, Jílovsko, Mníšecko a Roztocko.¹⁰¹

Existují i mikroregionální rozdíly, každý mikroregion na Praze-západ se vyznačuje určitými vlastnostmi a ty se pak odrážejí na celkovém stavu na trhu práce. Nejvyšší poptávka po pracovních silách je v Jílovsku a Hostivicku. Mníšecko je převážně rekreační region se špatnou dopravní obslužností. Roztocko je naopak velmi dostupné Praze, proto jsou zde lepší pracovní možnosti. V Jílovsku se nacházela důležitá firma Tondach Česká republika s.r.o., která byla v roce 2009 ukončena.¹⁰²

Mezi nejznámější města zařazujeme Roztoky u Prahy, Jílové u Prahy, Černošice, Mníšek pod Brdy, Libčice nad Vltavou a jiné. Můžeme se podívat na administrativní mapu (viz obrázek č. 3), kde jsou viditelná i ostatní města.¹⁰³

¹⁰⁰ Český statistický úřad, 2018.

¹⁰¹ Košatová Pilíková, 2006, s. 38-39.

¹⁰² Analýza Úřad práce, 2009.

¹⁰³ Analýza Úřad práce, 2009.

stavebních hmot.¹⁰⁴ Zaměstnavatelské subjekty jsou zde dost různorodé, ve většině případů se jedná o malé firmy, které jsou flexibilní, pružně reagující na situaci na trhu.¹⁰⁵

Mezi primární zaměstnavatele bychom měli zmínit České dráhy, podnik Orifarm Supply s.r.o., která vyrábí farmaceutické přípravky. Dalším zaměstnavatelem je IPSOS, s.r.o. podnikající s průzkumem trhu nebo CEPS a.s jako příklad stavební firmy. Sekundárně lze pak hledat možnosti v oblasti školství, zdravotnictví nebo samosprávě. Nemocnice nalezneme v obci Roztoky a Třebotov, ve Slapech je pak Vojenský rehabilitační ústav, kam dojíždí mnoho pacientů z okolí. Z hlavního města sem jezdí většina obyvatel, tento příliv pracovních sil lze doložit velmi nízkou nezaměstnaností. Oblast je známá díky poskytování nejrůznější rekreací, nachází se zde chráněná krajinná oblast Český kras s přírodní památkou Černá rokle nebo jedna z nejstarších památek Levý Hradec. Zmiňuji to především v souvislosti s tamější sítí obchodů a ubytovacích zařízení, což je další alternativa k nalezení zaměstnání. Jmenujme například hotely v Průhonicích a další v okolí Českého krasu.¹⁰⁶ V okrese Praha-západ probíhá proces tzv. suburbanizace (masivní výstavba rodinných domů), což využívají hlavně obyvatelé Prahy.¹⁰⁷

Připadá mi také vhodné uvést pár důležitých informací ke středočeskému kraji, kam Prahu-západ zařazujeme. Středočeský kraj patří mezi největší kraje České republiky. Skládá se ze 12 okresů – Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník. Stěžejními průmyslovými odvětvími jsou strojírenství, chemie a potravinářství. V Mladé Boleslavi se nacházejí Škodovy závody. Středočeský kraj je také silný v oborech sklářství, polygrafie a keramiky. Nezaměstnanost je zde dlouhodobě jedna z nejnižších a to kvůli dobrému spojení s hlavním městem. Na druhou stranu má tento kraj potíže s nerovnoměrným rozvojem regionů, odliv pracovních sil do Prahy a nejhorší vzdělanostní strukturu obyvatelstva, je zde opravdu velmi nízký počet vysokoškolsky vzdělaných lidí.¹⁰⁸

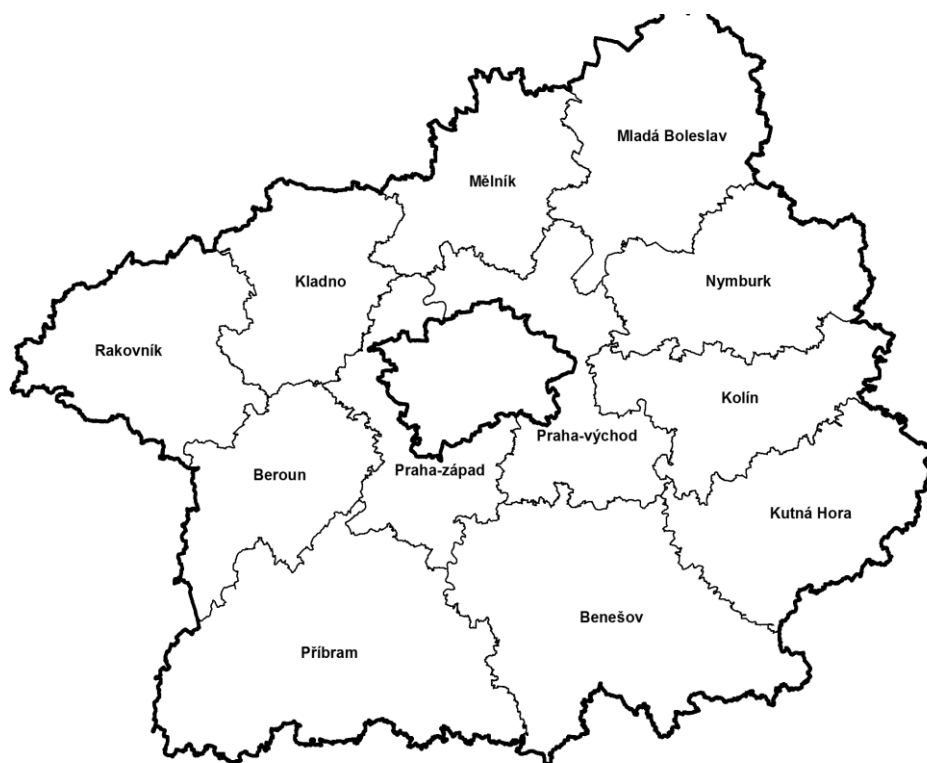
¹⁰⁴ Český statistický úřad, 2018

¹⁰⁵ Analýza Úřad práce, 2010, s. 1.

¹⁰⁶ Kořatová Pilíková, 2006, s. 38-39

¹⁰⁷ Český statistický úřad, 2018.

¹⁰⁸ Zpráva Úřadu práce, 2016.



Obrázek 3 – Okresy středočeského kraje

Zdroj: ČSÚ: *Mapy a kartogramy*

Když se podíváme na tabulku č. 1, zjistíme, že se procenta míry nezaměstnanosti na Praze-západ pohybují ve velmi nízkých hodnotách. S tím souvisí především jeho blízkost k hlavnímu městu a také skvělá dopravní dostupnost. Oblastí prochází významné silniční tahy, které vedou do Prahy ze západu a z jihu. Nesmíme opomenout železniční tratě, které ji propojují s oblastmi Středočeského kraje. Okresy Praha-západ a Praha-východ spojují střed hlavního města Prahy, tvoří spolu s Prahou tzv. pražskou středočeskou aglomeraci a slouží ji pražské zázemí. Hlavní město z nich získává pracovní síly pro trh, doplňují pražský sekundér a terciér.¹⁰⁹ Mezi velmi slabou stránku Prahy-západ patří neexistence přirozeného centra a nevýrazných územních celků. Praha proto převzala veškeré funkce a supluje správní, vzdělávací, zdravotní a kulturní centrum.¹¹⁰

¹⁰⁹ Český statistický úřad, 2018.

¹¹⁰ Analýza Úřadu práce, 2010, s. 1.

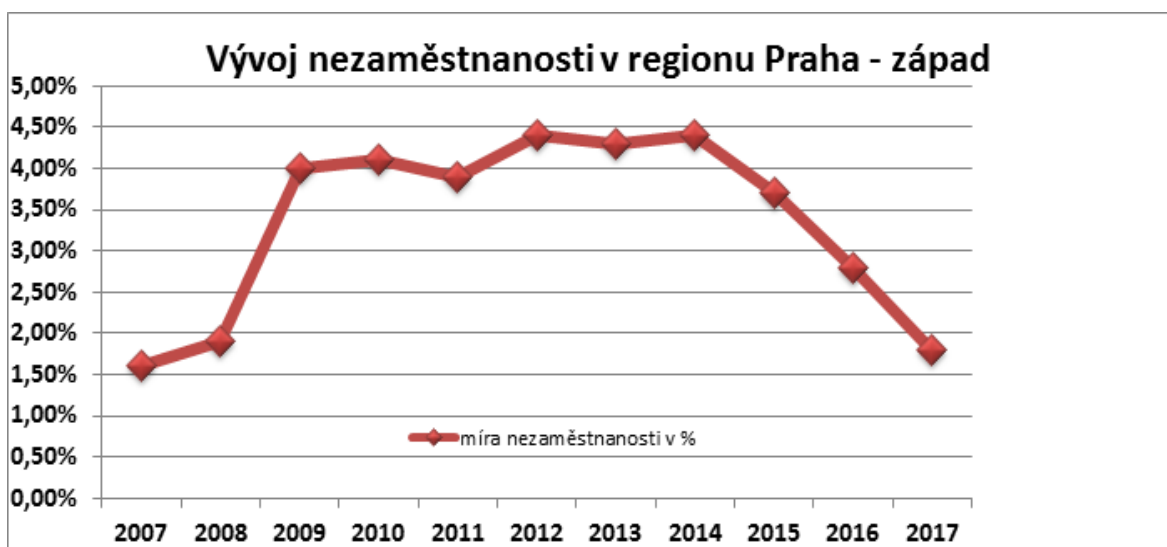
4.2 Analýza vývoje nezaměstnanosti

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti na Praze-západ

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Míra	1,6%	1,9%	4%	4,1%	3,9%	4,4%	4,3%	4,4%	3,7%	2,8%	1,8%

Zdroj: Úřad práce České republiky (výroční zprávy)

Graf k tabulce č. 1



Zdroj: Data poskytnutá Úřadem práce České republiky

Okres Praha-západ je známá pro svou velmi nízkou respektive nejnižší nezaměstnanost. V roce 2007 byla míra 1,6%, což je menší nezaměstnanost než byla vykázána v samotné Praze, kde se nezaměstnanost pohybovala okolo 2,3%. Nejvyšší nezaměstnanost byla v okrese Most 15,9% a Karviná 13,5%, což je o mnohem vyšší než republikový průměr (viz tabulka č. 2).¹¹¹

Podle analýzy z roku 2007 šlo o zvýšení zaměstnanosti v celé České republice, což nám potvrzuje i nízká míra nezaměstnanosti 6,67% (viz tabulka č. 2), která souhlasí s hodnotou na Praze-západ. V roce 2007 došlo ke zvýšení nabídek volných pracovních míst i

¹¹¹ Tisková zpráva MPSV, 2007, s. 1-2.

ekonomického výkonu, HDP vzrostlo o 6,5%. Zaměstnanost byla ve 4. čtvrtletí nejvyšší od poloviny roku 1996.¹¹²

Přetrvává strukturální typ nezaměstnanosti, který zabraňuje zřetelnému snižování. Politika zaměstnanosti se snaží zmírnit tyto nerovnosti, zaměstnavatelé totiž nemohou najít zaměstnance s dostatečným vzděláním a praxí na volná pracovní místa. V České republice pokračoval pokles počtu uchazečů v evidenci úřadu práce. Tato dynamika poklesu počtu nezaměstnaných byla rychlejší než v roce 2005. Vše souvisí s absolutním nárůstem zaměstnanosti, příznivým vývojem ekonomiky a s prodlužující se věkovou hranicí pro odchod do starobního důchodu. Zaměstnavatelé mají zájem o nové pracovníky, na trh práce přicházejí slabší populační ročníky a ty silné odcházejí do důchodu (demografický vývoj nesmíme opomenout). Zaměstnavatelé také lépe spolupracují s MPSV, kam si mohou přidávat a kontrolovat volná místa. Musíme zde zmínit i růst počtu studujících na vysokých školách. Hlavním faktorem vysokého růstu zaměstnanosti v tomto roce můžeme vysvětlit zvýšením zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu, kde bylo zaměstnáno o 44 tisíc osob více. Průmyslové podniky se na vytváření nových pracovních míst podílejí asi nejvíce. Vznikají nové továrny, které začínají pracovat na plný provoz. Nadále jsou nabírání zejména zaměstnanci ve výrobě dopravních prostředků a ve firmách podnikajících s plastovými a pryžovými výrobky. Zmiňuji to zde především v souvislosti se Středočeským krajem, ve kterém byl nárůst nejzřetelnější (o 13,8 tisíc osob), pokles pak sledujeme v ubytovacích a stravovacích zařízeních.¹¹³

Projevily se zde i sezónní faktory, nejvyšší počet nezaměstnaných byl zaznamenán v lednu. Situace na trhu práce v České republice se tradičně liší podle regionů. Nejvyšší nezaměstnanost byla vykázána v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo bylo k prosinci 2007 na Praze-západ 0,6.¹¹⁴

V roce 2008 nevykazuje míra nezaměstnanosti přílišné změny. Na trhu práce byla vysoká nabídka práce, zaměstnanost rostla a lidé si mohli vybírat z velkého počtu volných pracovních míst, nezaměstnanost stále klesala. V České republice byla celková registrovaná míra nezaměstnanosti 5,44%, což je o celé jedno procento méně než

¹¹² Analýza MPSV, 2007.

¹¹³ Analýza MPSV, 2007, s. 6-21.

¹¹⁴ Tamtéž.

předchozí rok. V tomto období se však ekonomický růst zpomaloval, HDP se zvyšovalo po třech měsících a za celý rok se pak zvedlo o 3,1% (viz tabulka č. 3). Světová ekonomická krize z roku 2009, se začala projevovat již na konci roku 2008, což ale nijak neovlivnilo nezaměstnanost. Analýza z roku 2008 však zmiňuje první případy propouštění zaměstnanců. Zaměstnanost vzrostla ve srovnání s rokem 2007 o 80,5 tisíc osob, ale ke konci roku se tempo růstu postupně snižovalo. Největší nárůst zaměstnaností byl viditelný ve Středočeském, Moravskoslezském kraji a v Praze, opět ve zpracovatelském průmyslu. Je důležité zmínit, že pokud chceme sledovat regionální nezaměstnanost, nesmíme opomenout rozdílnou strukturu a jiné pracovní příležitosti.¹¹⁵

Zaměstnavatelé již byli ve druhé polovině roku opatrnější při přijímání nových zaměstnanců a rozšiřování výroby. Na konci roku se již plně projevila světová finanční a ekonomická krize. Důsledkem byl nedostatek zakázek ze zahraničí, nízká poptávka po zboží a hromadné propouštění zaměstnanců, zejména brigádníků, zaměstnanců důchodového věku a cizinců. Tento nesoulad mezi nabídkou a poptávkou vedl k tomu, že na jedno volné pracovní místo připadlo 3,9 uchazečů. Vzhledem k ekonomické situaci se ve 2. pololetí zvedl počet nově hlášených lidí o 19,8 tisíc více než v roce 2017.¹¹⁶

Nejvyšší míra byla v Ústeckém (10,3%) a Moravskoslezském kraji (8,5%), regionálně v okrese Most (13,1%) což si nemusíme vysvětlovat jen nízkou nabídkou volných pracovních míst, ale i špatnou dopravní obslužností nebo snížením nabídek práce v oblasti těžkého průmyslu. Na Praze-západ byla nezaměstnanost opravdu velmi nízká (1,9%), úplně nejnižší se však vyskytovala na Praze-východ (1,8%).¹¹⁷

4.2.1 Srovnání regionu s Českou republikou

Tabulka 2: Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v ČR

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Míra	6,62%	5,44%	7,98%	9,01%	8,57%	8,60%	7,68%	7,70%	6,57%	5,55%	4,26%

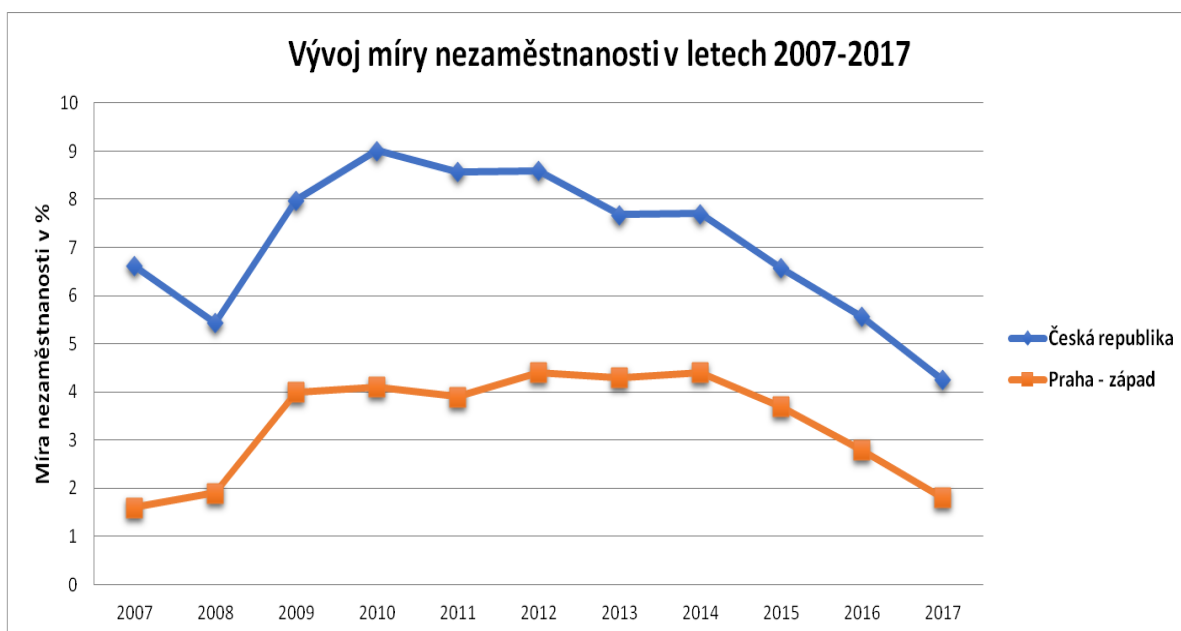
Zdroj: Český statistický úřad

¹¹⁵ Analýza MPSV, 2009.

¹¹⁶ Analýza MPSV, 2009.

¹¹⁷ Tamtéž.

Graf k tabulce č. 2



Zdroj: Data získaná z českého statistického úřadu

V roce 2009 vidíme zvýšenou míru nezaměstnanosti v České republice, s tím je pak spojený i nárůst nezaměstnanosti v naší sledované oblasti. Důsledky byly viditelné v automobilových průmyslech, kde se kvůli nedostatku zakázek propouštěli v první řadě řadoví zaměstnanci. Následně přicházeli o zaměstnání pracovníci zpracovatelského a sklářského průmyslu. V průmyslu zaznamenáváme meziroční pokles o 140 tisíc osob. Primárně se snižovala zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu ve výrobě kovových konstrukcí, strojů, textilií...¹¹⁸

Již koncem roku 2008 úřady práce zaznamenávají zvýšení počtu nahlášených případů hromadného propouštění. V roce 2009 můžeme pozorovat výkyvy v makroekonomických ukazatelích (zejména HDP a nezaměstnanosti). Propad HDP a zvýšení nezaměstnanosti byl projevem americké hypoteční krize z poloviny roku 2007, jež byla způsobena velmi rizikovými hypotečními úvěry. Kvůli propojenosti trhů se tato krize dostala do celého světa a nakonec přerostla ve světovou finanční krizi.¹¹⁹

Z grafů číslo 3 můžeme vidět pokles HDP (-4,8%) a růst nezaměstnanosti v České republice (7,98%). Dopad finanční krize velmi ovlivnil i zmiňovaný automobilový

¹¹⁸Analýza Úřad práce, 2009.

¹¹⁹ Analýza MPSV, 2009.

průmysl, který je hlavním pilířem ekonomiky České republiky. Většina automobilek na českém trhu musela kvůli stále se snižující poptávce omezit výrobu nebo ji úplně zastavit. To zasáhlo nejen samotné automobilky, ale také výrazně i jejich dodavatele. Firmy začaly zkracovat pracovní dobu na 4 dny v týdnu, později docházelo k již zmíněnému masivnímu propouštění. V době krize se předvíдалo propuštění až 14 000 lidí z odvětví. Zmiňuji to kvůli tomu, že automobilky tvoří jedny z nejdůležitějších zaměstnavatelů v České republice.¹²⁰

Dalším zasaženým odvětvím byl i sklářský průmysl jako tradiční a hlavně významný český exportér. Ten se již delší dobu potýkal s problémy poklesu zakázek, který byl způsobený levnou zahraniční konkurencí a finanční krize jej tak ještě více prohloubila. Tento průmysl je velmi citlivý na export a hospodářskou situaci odběratelů. Propad automobilového průmyslu se tak velkou měrou promítl i do toho odvětví. Finanční krize se v krajích vyvíjela nerovnoměrně. Tento aspekt si lze vysvětlit podstatným faktorem, kterým je samotná vzdělanostní struktura. Ta je v každém kraji jiná, nejvyšší podíl lidí s vyšším vzděláním mívají kraje s městy s vysokými školami. Tím myslím Prahu, Jihomoravský, Plzeňský, Jihočeský a Středočeský kraj. Jeden z důvodů, proč je na Praze-západ tak malá nezaměstnanost i v období tak velké krize jako byla v roce 2009 (viz tabulka č. 1). Z hlediska vzdělání se totiž zvyšovala zaměstnanost jen u osob s vysokoškolským vzděláním (o 55 tisíc), nejvíce se snížil u středoškoláků bez maturity.¹²¹

Míra registrované nezaměstnanosti byla vysoká i v dalších letech. Důvodem byla převážně vysoká závislost českých exportérů a importérů na skomírajících trzích ovlivněné již zmíněnou americkou hypoteční krizí. Další důvodem nárůstu nezaměstnanosti byla především slabá česká ekonomika a sezónní vlivy. V tomto období bylo téměř 600 tisíc nezaměstnaných. O jedno pracovní místo se ucházelo průměrně 17,3 uchazečů. S tím souvisí i zvýšené výdaje na politiku zaměstnanosti. K 31. prosinci pobíralo podporu v nezaměstnanosti 189,5 tisíc registrovaných osob.¹²²

¹²⁰ Tamtéž.

¹²¹ Tamtéž.

¹²² Analýza MPSV, 2009.

Hospodářská krize se projevovala ve všech okresech, i na Praze-západ se negativně projevil hospodářské výkyvy. Pokud se podíváme na graf číslo 2, kde máme k porovnání dvě křivky, zjistíme, že nárůst v roce 2009 koreluje na obou stranách. Nejvíce postiženou oblastí byl zejména Ústecký kraj (míra nezaměstnanosti okolo 13,6%), nejméně postihnutá byla Praha (3,7%) a Středočeský kraj (7%).¹²³

Některé oblastní podniky musely omezit výrobu nebo poskytované služby. Důsledkem bylo, že zaměstnavatelé své zaměstnance propouštěli hromadně, jmenujme např. firmu Kovohutě holding, a.s. (Čelákovice) nebo Global express a.s., Firma Tondach Česká republika s.r.o., v regionu Jílovska dokonce zanikla, proto se tento mikroregion postavil na první místo s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (6,18%). Počty uchazečů o zaměstnání rostly po celý rok 2009. V okrese Praha-západ bylo na úřadě práce 2504 registrovaných uchazečů, což je dvojnásobně více než minulý rok. Většinou se jedná o osoby se základním vzděláním nebo vyučením.¹²⁴

Oproti jiným okresům na tom byla Praha-západ celkem dobře, registrovaná míra nezaměstnanosti byla na konci roku 2009 okolo 4 % (viz tabulka č. 1) – to je skoro o polovinu méně, než vykazuje celkový podíl nezaměstnaných v České republice (7,98%). Na ukázkou jsem vytvořila tabulku č. 4 s okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, abychom měli představu, jak moc se Praha-západ procentuálně lišila od ostatních i s porovnáním s rokem 2008. Vidíme více než dvojnásobný rozdíl, v okrese Jeseník byla míra nezaměstnanosti okolo 17 %. Vše si lze vysvětlit tím, že Praha-západ je příměstským regionem se silným vlivem dojížděky za prací do hlavního města. Obyvatelé Prahy-západ jsou odkázáni na nabídky pracovního trhu samotné Prahy, proto se také hodnoty pohybují na jedněch z nejnižších čísel v celé České republice.¹²⁵

¹²³ Tamtéž.

¹²⁴ Analýza Úřad práce, 2009.

¹²⁵ Analýza MPSV, 2009.

Tabulka 4 – Okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti ke konci roku 2009

	Jeseník	Most	Hodonín	Bruntál	Znojmo	Děčín	Šumperk	Karviná	Teplice
2008	11,5%	13,1%	10,9%	11,1%	10,8%	10,8%	8,1%	11,5%	10,6%
2009	16,9%	16,4%	15,9%	15,4%	15,4%	15,0%	14,6%	14,4%	13,8%

Zdroj: Analýza ministerstva práce a sociálních věcí 2009

Do nejproblémovější skupiny patří uchazeči se zdravotním postižením, ve sledovaném regionu patří k dlouhodobě nezaměstnaným. Během krize došlo ke zvýšení počtu evidovaných uchazečů. Jejich návrat do zaměstnání byl v rámci trhu velmi ztížený. Podle analýzy úřadu práce z roku 2009 jich bylo na začátku roku evidováno 188 a na konci pak 223. Dále se jedná o uchazeče se základním vzděláním, nekvalifikované osoby nebo absolventy středních odborných škol bez vyučení, uchazeči do 25 let, kteří spadají do kategorie s výrazným ohrožením nezaměstnaností, uchazeči nad 55 let nebo ženy pečující o děti do 15 let.¹²⁶

V roce 2010 nezaznamenáváme výrazné změny, na Praze-západ vzrostl v podmínkách našeho okresu počet nezaměstnaných, čímž došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti. Přetrvává ekonomická krize a vše je ovlivněno situací na trhu práce hl. města Prahy. Nezměnilo se ani to, že Praha-západ je okres s nejnižší mírou. Pokud jej opět porovnáme s ostatními regiony, drží se spolu s Prahou (4,1%) a Prahou-východ (4,2%) na nejnižší příčce. Nejvyšší nezaměstnanost byla v okresech Jeseník (19,7%), Bruntál (17,9%) a Most (16,5%). O jedno pracovní místo usilovalo v celé České republice 16 uchazečů, což je skoro o dvojnásobek více než minulý rok¹²⁷

Podle analýzy úřadu práce již nebyla zaznamenána výrazná hromadná propouštění. Několik zaměstnavatelů se však dostalo do problémů a nemohli přidělovat svým zaměstnancům práci na plný úvazek. Procentuální hodnota (4,1%) se udržovala v zásadě po celý rok. V první řadě se na tom podepsala přetrvávající hospodářská krize a neuspokojivá ekonomická situace mnoha zaměstnavatelů, nedostatek volných pracovních míst zasáhlo zejména kategorii absolventů škol, u které se zvedl počet nezaměstnaných (v

¹²⁶ Analýza Úřad práce, 2010, s. 12.

¹²⁷ Statistická ročenka MPSV, 2010.

říjnu 2010 jich bylo 171). Tento problém si lze vysvětlit tím, že čerství absolventi mají problém s nulovou praxí, nízkou zodpovědností a jsou neochotní dojíždět za prací. Musím zde ale opět zmínit, že vlastní nezaměstnanost byla výrazně ovlivněna nabídkami pracovních míst trhu práce hlavního města Prahy.¹²⁸

V roce 2011 se vývoj nezaměstnanosti vyvíjel příznivěji než v roce 2010 a docházelo k postupné stabilizaci situace zapříčiněnou hospodářskou krizí od podzimu roku 2008. V České republice byla míra 8,57% a pokles zaznamenáváme i ve sledované oblasti. Praha-západ měla opět jednu z nejnižších nezaměstnaností (3,9), nižší jsme zaznamenali pouze na Praze-východ (3,3%) v porovnání s Ústeckým krajem s 12,9%. přes nárůst zaměstnanosti zaměstnavatelé nepřijímali velký počet nových zaměstnanců. Nejvíce volných pracovních míst nabídla samotná Praha, která se ovšem nevyhnula hromadnému propouštění. O zaměstnání zde přišlo 7436 zaměstnanců, kam můžeme počítat i možné obyvatele Prahy-západ.¹²⁹

Rok 2012 se na výrazné proměně nijak nepodepsal. Na Praze-západ byla vykázána registrovaná míra nezaměstnanosti o něco vyšší než minulý rok (4,4%), ale v porovnání s průměrem České republiky (8,60%) se jedná o okres s jednou z nejnižších nezaměstnaností. Největší meziokresní rozdíl vidíme mezi Prahou-východ s 3,6% a Bruntálem, kde byla nejvyšší nezaměstnanost 18%.¹³⁰

V roce 2013 a 2014 se podíl nezaměstnaných na Praze-západ udržuje okolo 4,3%. Opět je jedna z nejnižších v České republice a je ve shodě s celkovým snížením nezaměstnanosti, ta se pohybovala okolo 7,70%. Od roku 2015 pak zaznamenáváme velmi nízkou nezaměstnanost, která přetrvává až do roku 2017. Trend Prahy-západ jako nejnižšího okresu se nijak nezměnil. Podle poslední vytvořené analýzy z roku 2016 pokračoval trend průběžného snižování míry nezaměstnanosti, který sledujeme již od roku 2015. V současné době patří okres Praha k regionům s nejnižší registrovanou nezaměstnaností v České republice. K 31. prosinci 2016 byla míra nezaměstnanosti jedna

¹²⁸ Analýza Úřad práce, 2010.

¹²⁹ Statistická ročenka MPSV, 2011.

¹³⁰ Analýza MPSV, 2012.

z nejnižších 5,55% a v roce 2017 se ekonomický vývoj a oživení hodnotou 4,27% jen potvrzuje.¹³¹

4.3 Výkonnost ekonomiky

Tabulka 3: Vývoj reálného HDP v ČR od roku 2007 do roku 2017

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
HDP (%)	5,6	2,7	-4,8	2,3	1,8	-0,8	-0,5	2,7	5,3	2,6	4,5

Zdroj: Český statistický úřad

Na začátek bych chtěla uvést, že HDP (hrubý domácí produkt) je makroekonomický ukazatel, který se využívá k určování výkonnosti ekonomiky států. Vztah mezi poklesem skutečného HDP oproti potenciálnímu produktu vyjadřuje Okunův zákon, který říká, že každá 2 % poklesu skutečného HDP znamená nárůst zaměstnanosti o 1%. Pokud nastane situace, že je skutečně reálný HDP nižší než potenciální, dojde ke zvýšení míry nedobrovolné nezaměstnanosti. Národní hospodářství totiž nevyužívá všechny dostupné ekonomické zdroje, které mohou být přetížené.¹³²

Pro zhodnocení situace nějaké země respektive její srovnání s ostatními zeměmi využíváme nejčastěji velikost produktu. Produkt je toková veličina, udávající hodnotu finálních statků a služeb vytvořených za určité období (obvykle ze čtvrtletí nebo za rok). Nejvýznamnějším ukazatelem, který jsem využívala i já je hrubý domácí produkt. HDP je souhrn hodnot finálních statků (spotřební zboží, investiční statky, exportované zboží) a služeb v určité ekonomice. Kromě HDP se lze setkat s veličinou ČDP což je čistý domácí produkt bez obnovovacích investic. Další alternativou je HND (hrubý národní produkt). „*Jde o výsledek fungování výrobních faktorů vlastněných rezidenty dané země bez ohledu na to, zda bylo těchto výsledků dosaženo doma či v zahraničí.*“¹³³

Pro porovnání výkonnosti ekonomiky a nezaměstnanosti jsem vytvořila graf č. 3, který nám vykresluje vývoj tempa ekonomického růstu a to, jestli jeho pokles nebo nárůst

¹³¹ Zpráva Úřadu práce, 2016,

¹³² Sojka, 2001, s. 74-77.

¹³³ Soukup, 2007, s. 26-27.

koreluje s mírami nezaměstnanosti ve vymezeném období. Vynesené veličiny se na grafu č. 3 pohybují i v záporných číslech. Toto střídání kladných a záporných hodnot je pravidelné, střídá se nám období expanze a recese, mezi nimiž leží tzv. vrchol (horní bod obratu) a sedlo (dolní bod obratu).

Na obrázku č. 2 vidíme grafické znázornění hospodářského cyklu jako střídající se křivka z kladných a záporných čísel. Recese se vyznačuje poklesem nákupu spotřebních statků, které jsou využívány pro dlouhodobou spotřebu a poklesem investic do budov a zařízení, firmy omezují výrobu. Vše nasvědčuje i nárůstu cyklické nezaměstnanosti a HDP se pohybuje ve velmi nízkých hodnotách. V našem případě jde o roky 2009, 2012 a 2013, což nám potvrzují i vysoké hodnoty u míry nezaměstnanosti v tabulce č. 2. Potenciálním sedlem v našem sledovaném období je krizový rok 2009. Nezaměstnanost se v ČR projevila ve všech regionech a výjimkou nebyla ani Praha-západ. Opakem je fáze expanze, ve které dochází k postupnému oživení ekonomiky, zvýšení pracovních míst a tím pádem i zaměstnanosti. To se konkrétně projevuje v letech 2007, 2015 a 2017 u HDP i vývoje registrované míry nezaměstnanosti v České republice. Rok 2017 představuje pomyslný vrchol v pomyslném grafu hospodářského cyklu.¹³⁴

V roce 2010 vzrostla výkonnost ekonomiky, HDP vykazovalo 2,3%. Šlo zejména o zlepšení situace v průmyslových odvětvích ve druhé polovině roku. Vzhledem k tomu, že trh práce reaguje na ekonomický vývoj ekonomiky s určitým zpožděním, zaměstnanost totiž v roce 2010 ještě klesala a nezaměstnanost byla na vyšších hodnotách (9,01%) než v roce 2009.¹³⁵

V roce 2011 se vývoj HDP (1,8%) od minulého roku poněkud pozastavil, ztrácel na tempo, ale na vývoji nezaměstnanosti se nijak neprojevil. Nezaměstnanost poklesla díky sezónním faktorům a mírnému oživení.¹³⁶

V roce 2012 nebyl ekonomický vývoj tak příznivý jako v roce 2011. HDP nám ukazuje hodnotu -0,8%, což ale neodpovídá skutečnosti, že zaměstnanost se již po krizi mírně oživuje (8,60%). Pokles nezaměstnanosti dál pokračoval, ale postupně zpomaloval.

¹³⁴ Sojka, 2001, s. 74-77.

¹³⁵ Analýza Úřad práce, 2010.

¹³⁶ Analýza MPSV, 2011.

Od 2. pololetí se změnil trend a nezaměstnanost nám opět stoupá. Od roku 2012 musíme ale počítat se změnou zákona o zaměstnanosti, podle níž již zaměstnanci nejsou povinni hlásit volná pracovní místa úřadu práce. Nemůžeme tudíž zanalyzovat objektivní stav o pracovních nabídkách.¹³⁷

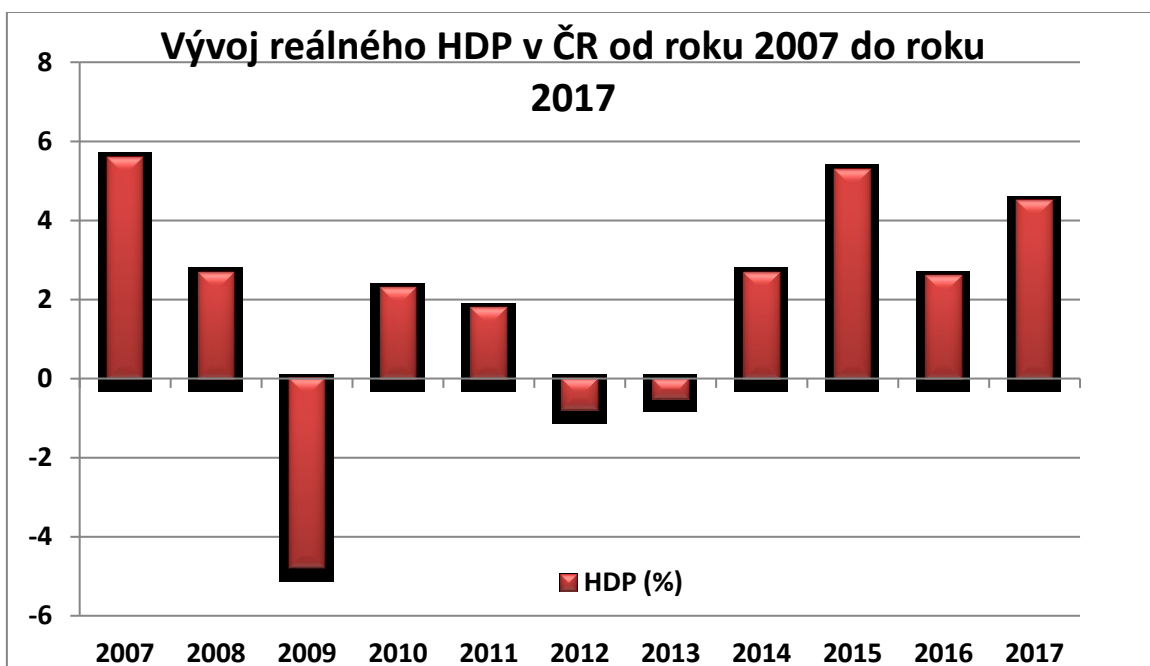
Rok 2013 byl druhým rokem recese v řadě. HDP kleslo o 0,9%, což je skoro stejně jako v roce 2012. Ekonomika byla nevykonná v důsledku slabé poptávky po tvorbě investic a poklesu zhoršení salda dovozu a vývozu. Během roku 2013 se výkonnost ekonomiky zlepšovala. Na trhu práce pokračovalo intenzivní využívání částečných úvazků, což napomáhalo k růstu celkové zaměstnanosti. Co se týče nezaměstnanosti tak ta se v první polovině roku nadále zvyšovala, ale ve druhé polovině začal růst stagnovat.¹³⁸

Otázkou je, proč nám hodnota HDP v roce 2013 (-0,5) i 2014 (2,7%) nekoreluje se sníženým podílem nezaměstnaných osob v těchto letech. Je třeba zdůraznit, že vývoj podílu nezaměstnaných osob nemusí kopírovat vývoj reálného HDP. V roce 2015 dochází k oživení, HDP vykazovalo 5 %, i přesto je nezaměstnanost o něco vyšší 6,57%. HDP reaguje vždy se zpožděním. Firmy, které začaly ke konci roku 2008 své zaměstnance hromadně propouštět, se sice po světové krizi oživovaly, ale musely šetřit s pracovními silami. Pro to, aby mohly fungovat tak hledají úspory a nové pracovní síly nenabírají. Musíme počítat až s dvouletým zpožděním. Je možné, že se ve velkých firmách (např. automobilkách) zavádí modernizace technologií, tím pádem není potřeba nových pracovních sil.

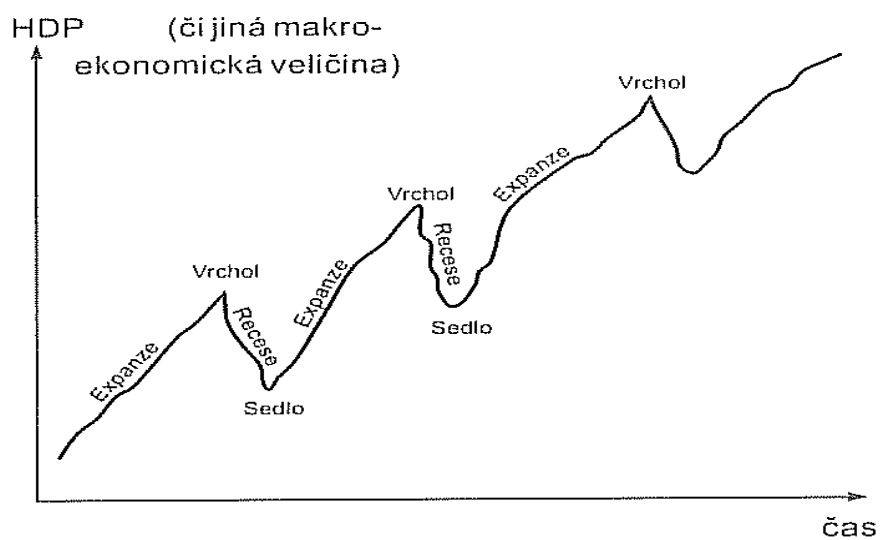
¹³⁷ Analýza MPSV, 2012.

¹³⁸ Statistická ročenka MPSV, 2014.

Graf k tabulce č. 3



Zdroj: Data převzatá z Českého statistického úřadu



Obrázek 4 – Graf hospodářského cyklu

Zdroj: Sojka, 2001, s. 75.

5 Politika zaměstnanosti na Praze-západ

Pracovní příležitosti se snaží poskytovat i samotný úřad práce pro Prahu-západ, jehož krajská pobočka se nachází v Příbrami, tudíž spadá pod Středočeský kraj. Kontaktní pracoviště pak najdeme na Praze 7 v Holešovicích v ulici Dobrovského. Ta zprostředkovává zaměstnání, poskytuje státní sociální podporu a individuální dávky pro osoby se zdravotním postižením nebo příspěvky v hmotné nouzi. Praha-západ má pracovní místa rozdělená podle kvalifikace a dosaženého vzdělání. Na ukázkou jsem zde vytvořila tabulku č. 4 s několika nabídkami kontaktního pracoviště k 11. březnu 2018, abychom měli představu, v jaké lokalitě se mohou nezaměstnaní uplatnit vzhledem k jejich dosaženému vzdělání. K uvedenému datu jsem na webových stránkách Úřadu práce našla jen jediné zaměstnání, které požaduje vysokoškolské vzdělání. Na druhou stranu většina uchazečů má dokončenou střední školu s výučním listem a nejméně je jich s vysokoškolským diplomem. Šlo o pracovní místo na oční klinice Gemini v Průhonicích pro atestované oftalmology. Další možnosti jsem našla především v terciálním sektoru služeb v oblasti ostrahy, obsluhy strojů, administrativě a hotelnictví. Nechtěla jsem zde uvádět pracovní pozice v okolí Prahy a středočeského kraje, proto jsem se zaměřila na danou oblast Prahy-západ.¹³⁹

¹³⁹ Úřad práce ČR, 2018.

Tabulka 4: Volná pracovní místa na Praze-západ k 11. březnu 2018

Základní vzdělání	Úplné středoškolské	Vysokoškolské
uklízečka – Dobrovíz	recepční – Průhonice	lékař – oční klinika Průhonice
hospodyně – Horoměřice	účetní – Průhonice	
ostraha – Vsetec	obchodní zástupce – Mníšek pod Brdy	
obsluha strojů na výrobu potravin – Mníšek pod Brdy	asistent prodeje – Tuchoměřice	
noční ostraha – Roztoky	technik – Jesenice	
strážný – Jeneč	Montér – Vrané nad Vltavou	

Zdroj: Úřad práce České republiky

Musíme brát zřetel na to, že ne všechna volná místa budou vypsaná pracovním úřadem. Předpokládám, že v souvislosti s tak nízkými nabídkami pro vysokoškolsky vzdělané obyvatele bude následné dojíždění do hlavního města nejlepší možná varianta. Tím jsem si chtěla potvrdit hypotézu, že většina lidí bude zaměstnána v Praze, čímž se také vysvětlují nízké procentuální hodnoty v podílu nezaměstnaných. V regionu Praha-západ se sice žádná vysoká škola nevyskytuje, ale předpokládá se, že do Prahy začínají cestovat i samotní vysokoškolští nebo středoškolští studenti. Na Praze-západ je v provozu Střední integrovaná škola St. Kubra ve Středolukách (ta se orientuje na zemědělství, i přestože je zde zemědělství realizováno velmi omezeně) a SOU potravinářské v Jílovém u Prahy a samozřejmostí jsou pak základní školy.¹⁴⁰

Státní politika zaměstnanosti má dvě složky a to aktivní a pasivní. Pasivní je regionálně všude stejná, aktivní má pak svá specifika u jednotlivých kontaktních pracovišť úřadu práce (viz teoretická část). Zaměřím se na aktivní politiku zaměstnanosti v regionu Praha-západ. Analyzuji nabízené programy a rekvalifikace, kterými se snaží

¹⁴⁰ Analýza Úřad práce, 2010, s. 1.

nezaměstnanost ještě více eliminovat. Úřad práce Prahy-západ se v první řadě zaměřuje na rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných osob.¹⁴¹

Aktivní politika zaměstnanosti se podílí na tvorbě nových pracovních míst s ohledem na tržní rovnováhu nabídky a poptávky, je nedílnou součástí činnosti úřadu práce. Mezi prioritní činnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti patří podpora a vytváření pracovních míst na společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, tvorba rekvalifikačních kurzů a vytváření pracovních míst pro absolventy škol a mladistvých. Mezi prioritní činnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji (to znamená i na Praze-západ) podpora vzniku a stabilizace míst pro problémové skupiny nezaměstnaných tak, aby byl uchazeč co nejvíce spokojený. Do těchto problematických skupin řadíme absolventy a mladistvé převážně bez praxe a věkové skupiny nad 50 let. Krajská pobočka v Příbrami zpracovává programy, které jsou realizované s ohledem na situaci na trhu práce jednotlivých okresů. Projekty vytváří Evropský sociální fond, který se zaměřuje na problematické uchazeče. Hlavním posláním ESF je rozvoj zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a vytváření rovných příležitostí na trhu práce. ESF dále pomáhá nezaměstnaným lidem, kteří vstoupí na trh práce a zajišťuje jim rovné podmínky a příležitosti se dále rozvíjet. Podporuje celoživotní vzdělávání a zajišťuje kvalifikované a přizpůsobivé pracovní podmínky při účasti žen na trhu práce.¹⁴²

Primárním cílem ESF je eliminace dlouhodobé nezaměstnanosti s maximálním využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a to ve dvou hlavních podobách - veřejně prospěšných prací a vyhrazených společensky účelných pracovních míst. Projekty jsou cílené na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů o zaměstnání. Využívají se nástroje a opatření státní politiky zaměstnanosti. Myslím tím i zprostředkování zaměstnání, poradenskou činnost, kariérní programy, pracovní diagnostiky a rekvalifikace.¹⁴³

Rekvalifikační kurzy jsou nabízené ve velmi široké oblasti profesí. Jsou cíleně sestavené pro problematické uchazeče na trhu práce i s ohledem na jejich dosažené

¹⁴¹ Zpráva Úřadu práce, 2016, s. 73

¹⁴² Tamtéž.

¹⁴³ Zpráva Úřadu práce, 2016, s. 73.

vzdělání. Pracují na principu rozšíření praktických a teoretických dovedností i odborných znalostí. Nejvíce rekvalifikačních kurzů se nachází v oblasti služeb, to si lze vysvětlit tím, že jsou tito uchazeči a zaměstnanci na trhu práce žádaní a potřební a je po nich velká poptávka na trhu práce. Účastníci respektive absolventi těchto kurzů by měli mít snadnější přístup k volným pracovním místům. Rekvalifikační kurzy, které lze čerpat ve sledované oblasti Úřadu práce, jsem rozdělila do několika skupin. Požadavky kurzů se nijak neliší, uchazeči musí mít splněnou a odchozenou základní školu, někdy se požaduje i řidičský průkaz skupiny B, C nebo D, ukončené středoškolské vzdělání. V závorkách jsou uvedené délky trvání.

1.) Služby

- Kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na vykonávání přímé péče (152 hodin)
- Kurzy v oblasti péče o tělo (kosmetické služby, pedikúra, manikúra), (300, 140, 140 hodin)
- Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (163 hodin)
- Údržba veřejné zeleně (100 hodin)
- Příprava teplých pokrmů (150 hodin)
- Výpomoc při přípravě pokrmů (100 hodin)
- Florista (110 hodin)
- Masáže pro sportovní a rekondiční masáže mimo zdravotnictví (153 hodin)

2.) Kurzy směřující k podnikání

- Základy podnikání (153 hodin)
- Počítačová gramotnost (80 hodin)
- Obsluha PC (80 hodin)
- Tvorba webových stránek (85 hodin)

3.) Kurzy rozšiřujících znalostí

- Řidičské oprávnění skupiny C (66 hodin)
- Řidičské oprávnění skupiny D (60 hodin)
- Řidičské oprávnění skupiny T (49 hodin)

- Profesní způsobilost (142 hodin)
- Obsluha motorové řetězové pily (32 hodin)
- Obsluha křovinořezu (27 hodin)
- Odborná způsobilost v elektrotechnice (10 hodin)¹⁴⁴

5.1 Nabízené projekty ESF

Mezi hlavní cíle ESF patří působení proti dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci projektu jsou podporovány zkrácené pracovní úvazky. Uchazeči mohou využívat veřejně prospěšné práce a vyhrazená společensky účelná pracovní místa, vše je realizované na kontaktních pracovištích. Projekty jsou zaměřené na komplexní řešení situace určitých uchazečů o zaměstnání pomocí různých nástrojů (poradenské programy, pracovní diagnostiky, rekvalifikace a různé motivační aktivity nebo pracovní rehabilitace. Měly by také poskytnout rady při výběr vhodné rekvalifikace.¹⁴⁵

Existují celorepublikové projekty nebo projekty pro daný kraj. Dělí se na národní individuální projekty, kam se zařazují veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná místa. Mimo jiné se zde podporuje odborné vzdělávání zaměstnanců. Dále se realizují regionální individuální projekty, ty se zaměřují například na zdravotně postižené uchazeče o zaměstnání. Posledním typem projektů jsou tzv. soutěžní projekty. Z každého typu jsem vybrala jeden až dva typy a zanalyzuji jejich činnost s ohledem na problematické skupiny.¹⁴⁶

Projekt: Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená.

Tento program vznikl 1. září 2015 a bude ukončen 31. prosince 2018, financován je z Evropského sociálního fondu a také ze státního rozpočtu České republiky. Zaměřuje se na podporu vstupu nebo návratu osob bez žádné nebo nedostatečné pracovní zkušenosti. Z teoretické části již víme, že u těchto osob mohou nastávat pocity frustrace a demotivace,

¹⁴⁴ Úřad práce ČR, 2018.

¹⁴⁵ Úřad práce ČR, 2018.

¹⁴⁶ Tamtéž.

což může vést až k sociální izolaci. Nezaměstnaná osoba ztrácí pracovní morálku a stává se tak závislá na státní podpoře v nezaměstnanosti. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči nejsou pro potenciální zaměstnavatele dostatečně atraktivní a právě z těchto důvodů je potřeba zvýšit jejich kvalifikace a udělat z nich uchazeče, o které bude zájem.¹⁴⁷

Projekt je určený pro uchazeče, kteří jsou vedené v evidenci Úřadu práce ČR déle než 5 měsíců, absolventům bez praxe mladým do 30 let, osobám nad 50 nebo osobám se zdravotními potížemi. Díky tomuto projektu mohou uchazeči využívat společensky účelná pracovní místa dlouhodobě ohroženým skupinám na trhu práce. Tato místa jsou vyhrazená pro uchazeče na základě dohody se zaměstnavatelem a Úřadu práce ČR. Zaměstnavatel pak dostává od pracovního úřadu příspěvek na úhradu mzdy po dobu 12 měsíců. Zmiňuji ho zde zejména z toho důvodu, že se jedná o jeden z nejúčinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vede k dalšímu uplatnění nezaměstnaných osob.¹⁴⁸

Projekt: Záruky pro mladé ve Středočeském kraji

Tento projekt se plánuje až do roku 2020, cílovou skupinou jsou mladé lidi do 29 let věku a jejich začlenění do pracovního trhu. Zaměřuje se na skupinu mladých lidí, poskytuje jim odbornou praxi a znalosti pro výkon vybraného zaměstnání. Uchazeči získávají lepší kvalifikaci a odborné znalosti, zodpovědnost i základní principy jakési pracovní kultury. V tomto projektu je zajištěné poradenství, motivační kurz, rekvalifikace nebo návrat do vzdělávání a jeho podpora. Aktivita tohoto projektu jsou cílené na uchazeče bez rozdílu dosaženého vzdělání. Pokud má uchazeč vlastní odbornou praxi, nemusí se již účastnit rekvalifikace na rozdíl od motivačního kurzu, který je povinný. V kurzu se účastníci naučí psát motivační dopis nebo pracovní životopis, který je požadovaný při výběrové řízení o konkrétní pracovní místo. Očekává se, že mladí lidé tím získají odborné a klíčové dovednosti vyžadované zaměstnavateli.¹⁴⁹

Projekt: Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II

Doba realizace od 1. ledna 2016 do 31. prosince 2019, tento projekt se zabývá problematiku skupinou osob starších 50 let věku. Ti jsou znevýhodňováni na pracovním

¹⁴⁷ Tamtéž.

¹⁴⁸ Úřad práce ČR, 2018.

¹⁴⁹ Tamtéž.

trhu skoro ve všech krajích, proto se tomu věnuje i středočeský kraj. Jsou to uchazeči, kteří se potýkají s dlouhodobou nezaměstnaností. Cílem projektu je, aby účastník našel zaměstnání během nebo krátce po absolvování projektu a aby se celkově zvýšila jeho zaměstnatelnost. Opět se zde využívá forma rekvalifikace. Do další aktivity spadá i tzv. úvodní modul, kde se uchazeči naučí komunikovat a seberealizovat se, sebereprezentovat své postoje. Seznámení s důchodovou problematikou mi přijde více než vhodné s ohledem na cílenou skupinu. Sekundárně lze pak poskytnout příspěvek na zdravotní prohlídku, na cestovné za prací. Absolventi by se měli lépe orientovat na trhu práce a zlepšit své dovednosti v oblasti komunikace se zaměstnavateli.¹⁵⁰

Projekt: Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji

Projekt je cílen na osoby se zdravotním postižením. Specializuje se na zvýšení zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením, posiluje jejich pracovní začlenění a rovnocenný přístup na trh práce. Ke klientům je přistupováno individuálně pomocí vhodných nástrojů a školení speciálně pro ně. Úřad práce je spojen s několika zaměstnavateli středočeského kraje, což umožňuje lepší kontakt a další spolupráci s klienty. Opět se zde školí pomocí několika forem. Tou první je vstupní modul, kde se uchazeči dozví o právním minimu a dalších věcech s tím souvisejících. Učí se rozvíjet svou osobnost i přes své zdravotní postižení. Projekt také nabízí individuální psychologické poradenství.¹⁵¹

¹⁵⁰ Tamtéž.

¹⁵¹ Úřad práce ČR, 2018.

Závěr

Hlavním cílem bakalářské práce byla podstata problematiky nezaměstnanosti a její vyjasnění. Nezaměstnanost je důležitým makroekonomickým ukazatelem, znamená vlastně nerovnováhu na pracovním trhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Po rozdělení typů nezaměstnanosti jsem zjistila, že pro mou práci bude stěžejní tzv. dlouhodobá nezaměstnanost jak z ekonomického hlediska tak i z toho sociálního. Konkretizované sociálně-ekonomické dopady se týkají právě toho. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk ztrácí pracovní kvalifikace, je sociálně izolovaný a může mít narušené rodinné a přátelské vazby. Může u něj docházet ke ztrátě sebedůvěry, propadnutí alkoholu nebo depresím. Díky této práci jsem si uvědomila, že nezaměstnanost není jen ekonomický problém, ale jedná se o složitý společenský problém, který má mnohorozměrné důsledky. Ztráta zaměstnání se stává pro většinu lidí nepříjemnou událostí, musejí se potýkat s poklesem životní úrovně a nezajištěnou budoucností.

Dalším cílem především v praktické části bylo sledování vývoje nezaměstnanosti na Praze-západ v období od roku 2007 do roku 2017. Zjistila jsem, že nezaměstnanost v regionu Praha-západ je v porovnání s ostatními regiony v České republice velmi nízká, ve srovnání s celou Českou republikou je na úrovni poloviny, což nám dokládají jak hodnoty, analýzy i dodané grafy. Můžeme si to vysvětlit tím, že Praha-západ je příměstským a společenským regionem, centrálně spojený s hlavním městem, který má díky tomu velký příliv pracovních sil. Největší pozornost jsem věnovala hospodářské krizi, která poznamenala všechny okresy.

Vývoj nezaměstnanosti je potřeba brát komplexně, tudíž jsem do své praktické části zahrнула i porovnání sledovaného období s vývojem tempa ekonomického růstu respektive s výkonností ekonomiky. Zde bych chtěla zdůraznit především to, že míra nezaměstnanosti nemusí korelovat s makroekonomickými ukazateli ekonomického růstu. Musíme počítat se dvouročním zpožděním, což se mi v práci potvrdilo v letech 2013-2014, kdy dochází k výraznému zlepšení a oživení po hospodářské krizi, ale HDP se drží v nízkých hodnotách. Firmy se sice rozvíjejí, ale musejí šetřit na pracovních silách, což nám dokládají i naše hodnoty.

Pokud sledujeme problematiku nezaměstnanosti, nesmíme opomenout ani hospodářskou politiku, která zasahuje svou aktivní a pasivní složkou politiky zaměstnanosti. V závěru bych chtěla vyzdvihnout práci Úřadu práce jak kontaktních pracovišť, tak i krajských poboček, které dělají vše pro to, aby i ty nejrizikovější skupiny nezaměstnaných našly rovnocenné pracovní místo. Dokládají nám to nejrůznější projekty a rekvalifikace, které úřad práce ve spolupráci s Evropským sociálním fondem vytváří.

Seznam použitých informačních zdrojů

Monografie

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

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

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. v Praze: C. H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 80-740-0347-7.

SOUKUP, Jindřich a kol. *Makroekonomie*. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-174-4

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. ISBN 978-80-7179-891-0.

KOŠATOVÁ PILÍKOVÁ, Jana. *Nezaměstnanost mládeže a politika zaměstnanosti v regionu Praha-západ*. Praha, 2006. Diplomová práce. Karlova univerzita, pedagogická fakulta. Vedoucí práce Milena Tichá.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, Otakar NĚMEC a Alina KUBICOVÁ, 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 80-864-1948-7.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5. aktualit. vyd.. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.

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

RIEVAJOVÁ a kol., Eva. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

SOJKA, Milan. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Libri, 2001. ISBN 80-727-7032-2.

ŠPALEKOVÁ, Hana. *Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti*. Zlín, 2011. Bakalářská. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Vedoucí práce Eva Šalenová.

TICHOTOVÁ, Iva. *Nezaměstnanost jako sociální a ekonomický problém*. Praha: 2009. Bakalářská práce. Bankovní institut vysoká škola Praha. Vedoucí práce Mgr. Josef Dubský.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 80-735-7103-X.

ŽILOVÁ, A. 2003. Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti. 1.vyd.Banská Bystrica: Pedagogická fakulta UMB Banská Bystrica, 2003. 114 s. ISBN 80-8055-721-7.

Webové stránky

Český statistický úřad [online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/hmu_cr

Charakteristika okresu Praha-západ. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_praha_zapad

HDP 2018, vývoj hdp v ČR - 5 let. *Kurzy.cz* [online]. Praha, 2000 [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/hdp/>

International labour organization [online]. Ženeva [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2017. *Kurzy.cz* [online]. Praha: kurzy.cz, 2000 [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

Podpora v nezaměstnanosti. *Peníze.cz* [online]. Praha: partners media, 2000 [cit. 2018-02-08]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti>

Vývoj hrubého domácího produktu. *Finance.cz* [online]. Praha: Mladá fronta [cit. 2018-03-07]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/makrodata-eu/hdp/statistiky/vyvoj-hdp/>

Správa úseku zaměstnanosti. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha, 2009 [cit. 2018-02-08]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Veřejně prospěšné práce versus veřejná služba. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2002 [cit. 2018-02-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/8811>

Prameny

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007, ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2008 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trhp_race/rok2007/Anal2007.pdf

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008, ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2009 [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2009, ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2010 [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009/Anal2009.pdf

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011, ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2012 [cit. 2018-03-24]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza_zamestnanost_2011.pdf

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012, ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2012 [cit. 2018-03-24]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf

Analýza trhu práce v okrese za rok 2009 - okres Praha-západ, Úřad práce Praha-západ [online]. Praha, 2010 [cit. 2018-03-25]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/pzokres1209.pdf>

Analýza trhu práce v okrese za rok 2010 - okres Praha-západ, Úřad práce Praha-západ [online]. Praha, 2011 [cit. 2018-03-25]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/pzokres1210.pdf>

Roční zprávy o situaci na trhu práce ve Středočeském kraji. *Úřad práce České republiky* [online]. Praha: ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z:
<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni>

SEZEMSKÝ, Jiří. Nezaměstnanost v říjnu 2007 výrazně poklesla, rekordně stoupá počet volných pracovních míst, tisková zpráva z ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha, 8. listopadu 2007 [cit. 2018-03-24]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/files/clanky/4819/08112007.pdf>

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010, ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2010 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011, ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2011 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2011_portal.pdf

Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014, ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha, 2013 [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2014_portal.pdf

Volná místa v okrese Praha-západ. Úřad práce České republiky [online]. Praha: ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003 [cit. 2018-03-11]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kop/praha-zapad/vm>

Úřad práce České republiky [online]. Praha: ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003 [cit. 2017-12-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr>

Úřad práce České republiky [online]. Praha: ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003 [cit. 2017-12-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfjb>

Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Úřad práce České republiky [online]. Praha, 2003 [cit. 2018-03-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017, Úřad práce Práce ČR [online]. Příbram, 2015 [cit. 2018-03-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/PBkraj2016.pdf>

Jiné

Časopis argument [online]. Praha, 2017 [cit. 2018-03-24]. ISSN 2570-6934. Dostupné z: <http://casopisargument.cz/2017/12/29/nejvetsi-prani-jeziskovi-snizeni-pracovni-doby>

Psychiatrické, psychologické, sociálne a ekonomické aspekty nezamestnanosti.

Psychiatria, psychoterapia, psychosomatika: Časopis psychiatrov, psychoterapeutov, psychosomaticky orientovaných odborníkov na Slovensku [online]. 1998, **2012** (1), 22 [cit. 2017-11-26]. ISSN 1338-7030. Dostupné z: <http://www.psychiatria-casopis.sk/psychiatria/archiv-cisel/archiv/obsah-cisla-1/2012/povodna-praca/>