

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**  
**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**  
**Institut mezioborových studií Brno**

**Vliv hospodářské krize na vývoj nezaměstnanosti v ČR  
se zaměřením na okres Břeclav**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Vedoucí bakalářské práce:**  
**Mgr. Ludmila Fejová**

**Vypracovala:**  
**Irena Radová**

**Brno 2012**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Vliv hospodářské krize na vývoj nezaměstnanosti v ČR se zaměřením na okres Břeclav“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Brně dne 31. března 2012

.....

Irena Radová

## **Poděkování**

Děkuji své vedoucí práce paní **Mgr. Ludmile Fejové** za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Irena Radová

# Obsah

<b>1. Úvod</b>	<b>5</b>
<b>2. Vymezení problému nezaměstnanosti</b>	<b>7</b>
2.1 Definice nezaměstnanosti	7
2.2 Druhy nezaměstnanosti a jejich příčiny	12
<b>3. Hospodářská krize a její dopady na český trh práce</b>	<b>20</b>
<b>4. Dopady hospodářské krize na pracovní trh okresu Břeclav</b>	<b>31</b>
4.1 Důsledky pro zaměstnance a zaměstnavatele	34
4.2 Dopady na zaměstnanost jednotlivých skupin pracovníků	38
<b>5. Opatření vlády České republiky v oblasti nezaměstnanosti</b>	<b>46</b>
5.1 Přijatá opatření	46
5.2 Využívání opatření na Břeclavsku a návrhy na zlepšení	48
<b>Závěr</b>	<b>53</b>
<b>Resumé</b>	<b>55</b>
<b>Anotace</b>	<b>56</b>
<b>Annotation</b>	<b>57</b>
<b>Použité zdroje</b>	<b>58</b>

# 1. Úvod

Situaci na trzích práce vyspělých zemí významně ovlivnila hospodářská krize, a její dopady ovlivnily i situaci na trhu práce v České republice. Hospodářská krize jako jeden svůj následek měla právě zvyšující se nezaměstnanost, která byla zapříčiněna skutečností, že společnosti se dostávaly do krize a nebyly schopny vyplácet své zaměstnance. Propouštění většinou není úplně první volbou zaměstnavatele, ale nejprve se přikračuje povětšinou ke snížení výhod, snížení platů a následně až k propouštění. Ve chvíli, kdy ale v zemi skutečně hrozí krize, respektive tato již probíhá, není jiná možnost, než skutečně volit propouštění zaměstnanců jako snahu zajistit udržitelnost společnosti i pro následující období. Ani to však nezaručuje pokračování.

Česká republika je zemí, která je otevřena zahraničí, zahraničním obchodům a zahraničnímu kapitálu. Vztahy se zahraničím jsou živé a neustále probíhají, což se zákonitě musí projevit i na tom, že Česká republika musí být ovlivněna krizí, která vznikla v zahraničí, navíc v zemích, které jsou pro Českou republiku důležité, respektive, s nimiž na určitých bázích obchoduje. Globální krize se zde musela projevit, a to i přesto, že dopady zde nebyly tak zásadní jako v jiných zemích. Na nezaměstnanosti se však krize přece jen částečně projevila, což se snažím ve své práci rozebrat, i když můj záměr je konkrétnější a nezaměřuje se na Českou republiku jako na celek, ale konkretizuje na jednu specifickou oblast.

Cílem bakalářské práce je analyzovat dopady hospodářské krize na český trh práce obecně, s bližší specifikací situace v okrese Břeclav, vymezit opatření vlády České republiky, kterými se snažila eliminovat nepříznivé dopady hospodářské krize na oblast zaměstnanosti a zhodnotit využívání těchto opatření v praxi úřadů práce. Práce si tedy stanovuje poměrně komplexní cíle, které mají zajistit, že problematika bude rozebrána skutečně v celé své šíři, ale také hloubce, kdy v závěru nebudou hodnoceny výstupy povrchní, ale specifické pro vybraný region.

Ve své analýze jsem vycházela z dostupné české legislativy, literatury, materiálů odpovědných úřadů, zejména Ministerstva práce a sociálních věcí a rovněž z interních materiálů Úřadu práce v Břeclavi. Pro kapitolu, která se zabývá hospodářskou krizí a jejími dopady na český pracovní trh, jsou využita data Českého statistického úřadu. Domnívám se, že se mi v práci podařilo shrnout dostatečné množství poznatků o zkoumané problematice, včetně identifikace možných překážek a problémů.

Práce bude členěna do čtyř kapitol. V první kapitole bude vytvořen základní teoretický přehled, který se věnuje problematice nezaměstnanosti. Bude zde definován pojem nezaměstnanost a budou určeny jednotlivé druhy nezaměstnanosti, jak je teorie zná a jak je rozděluje. Vzhledem k tomu, že druhy nezaměstnanosti jsou poměrně různé, je potřeba také určit, jaké jsou příčiny jednotlivých druhů nezaměstnaností, aby bylo patrné, jak může k nezaměstnanosti dojít a kdy je skutečně problémem.

Druhá kapitola má za úkol zhodnotit situaci na českém trhu práce s ohledem na ještě stále probíhající hospodářskou krizi, která trh poznamenala a stále ještě poznamenává. I když Největší nápor krize již přešel, dopady jsou stále znatelné a nelze říct, že by se česká ekonomika z problémů vzpamatovala. Kapitola se zaměřuje především na statistický popis dané problematiky.

Třetí kapitola se zaměřuje přímo na rozbor oblasti, která byla pro bakalářskou práci vybrána. Touto oblastí je okres Břeclav a nezaměstnanost v tomto okrese. Nabízí se zásadní otázka, jak může krize, která má globální charakter, ovlivnit poměrně malou oblast v České republice. Jedná se o téma skutečně důležité, protože na podobných rozbořech je možné vidět, že i když je krize globální, týká se i menších oblastí, které jsou součástí větších celků. Kapitola se zaměřuje na přímo dopady na zaměstnance a na zaměstnavatele a také na zaměstnanost jednotlivých skupin pracovníků na trhu práce v Břeclavi, což bude v této kapitole podrobněji definováno z hlediska metodologického.

Ve čtvrté kapitole práce vymezí přijatá opatření vlády v oblasti zaměstnanosti, jejich využívání v praxi Úřadu práce v Břeclavi. Zároveň zde budou formulovány vlastní návrhy a doporučení, které by mohly přispět ke zlepšení situace na trhu práce v Břeclavi. Poslední kapitola tedy nabízí i shrnutí kapitol předchozích, aby bylo možné popsat finální výstup, kterým jsou právě doporučení.

## 2. Vymezení problému nezaměstnanosti

Pojem nezaměstnanosti je základem této práce, a tak je nutné se jí zabývat podrobněji, o což se tato kapitola pokusí. Jejím smyslem je podat základní definice toho, co je to nezaměstnanost, ale i jaké jsou další pojmy, které se k nezaměstnanosti váží. Problematika je poměrně rozsáhlá a v rámci definování pojmů je nemožné opomenout, co je to trh práce a další pojmy, které jsou součástí první podkapitoly, jež se zabývá definicí nezaměstnanosti jako takové a pojmů příbuzných.

Druhá podkapitola této části bakalářské práce se pak zaměřuje na skutečnost, že neexistuje pouze nezaměstnanost jedna, respektive u teoretického hlediska je vytvořena kategorizace nezaměstnanosti a podle ní jsou rozeznávány různé druhy nezaměstnanosti, které mají různý dopad na celkovou nezaměstnanost na dobu jejího trvání a další aspekty, které jsou s nezaměstnaností spojeny. Pokud se nezaměstnanost rozdělí na jednotlivé složky, jak je teorie zná, je možné hledat příčiny, lépe na situaci reagovat a odhadovat, jak se bude situace vyvíjet, pokud se přijmou určitá opatření, která mají zajistit nápravu, respektive mají vést k určité změně stavu.

### 2.1 Definice nezaměstnanosti

Pokud budeme definovat pojem nezaměstnanost, je potřeba se na něj dívat různými pohledy. Nezaměstnanost nemusí být pouze makroekonomická veličina, i když jako takovou se na ni povětšinou díváme. Následující definice upřesňuje, jaké může být pojetí nezaměstnanosti: *„Nezaměstnaností rozumíme jednak stav, kdy člověk nemá placené zaměstnání, jednak hromadný sociální jev, kdy řada osob stojí mimo ekonomický proces. První hledisko se vztahuje k životním strategiím jedinců, kteří se buď snaží z této situace vymanit, nebo naopak padají do pastí nezaměstnanosti. Druhé hledisko se vztahuje ke strategiím společnosti, která se snaží omezit nezaměstnanost buď rekvalifikacemi a vytvářením nových pracovních míst, nebo alespoň podpořit nezaměstnané po dobu hledání nové práce.“*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> FRÝDMANOVÁ, Marie, JANÁČEK, Kamil, MAREŠ, Petr, SIROVÁTKA, Tomáš. Trh práce a lidské zdroje. In VEČERNÍK, Jiří, MATĚJŮ, Petr. *Zpráva o vývoji české společnosti*. Praha: Academia, 1998. 354 s. ISBN 80-200-0756-2. S. 21-43.

Můžeme tedy rozeznávat nezaměstnanost jako pojem psychologicko-sociologický, ale stejně tak jako pojem ekonomický. V bakalářské práci bude zaměřeno především na ekonomickou podstatu tohoto problému, ale na úvod je vhodné doplnit, jak nezaměstnanost může ovlivňovat lidský život a že není správné na ní pohlížet pouze jako na problém hospodaření země a jejího ekonomického rozvoje, ale i na problém demotivace obyvatelstva na daném území, což může vést k dalším, sekundárním problémům, kterými jsou například zvyšující se kriminalita, problémy v rodinách, vyšší počet sebevražd, zvyšující se zadlužení domácností, apod.

Zaměstnání je nedílnou součástí našich životů, což se projevuje v tom, že si lidé snaží zaměstnání zajistit, aby mohli pracovat a mít příjmy, které budou moct využívat ke své spotřebě. Ale zaměstnání je zároveň nezastupitelnou součástí života jedince a jeho psychiky. Zaměstnání na určité pracovní pozici totiž zajišťuje několik základních aspektů: zaměstnání je nezbytnou podmínkou důstojné lidské existence, pokud se budeme dívat na finanční stránku věci, ale zároveň se jedná o možnost, kdy se jedinec může seberealizovat a zajišťuje si určitý společenský status především tím, že se pro společnost stává užitečným. Společnost potřebuje lidi, kteří vykonávají zaměstnání, a některé potřebuje více, respektive jim dává vyšší společenský status. Zaměstnání umožňuje uspokojování lidských potřeb, ať už z oblasti interních, tak z oblasti společenských. Zaměstnání je i místem pro komunikaci s jinými lidmi, ale také k rozvoji osobnosti a vlastních schopností. I na základě zaměstnání a konkrétní pracovní pozice se rozvíjí identita jedince, která se utváří i na základě dalších aspektů. Zaměstnání má tedy velmi významnou roli. Zde lze doplnit citaci: *“Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení.”*<sup>2</sup>

Představme si tedy, že na základě výše popsaného je zaměstnání pro jedince naprosto zásadní záležitostí. Stav, kdy zaměstnání má, a stav kdy zaměstnání nemá, jsou naprosto odlišené a vyvolávají rozdílné pocity. Ve chvíli, kdy je jedinec zaměstnaný, nemusí řešit problémy, jak se realizovat, do jisté míry naplňuje své potřeby, má společenský kontakt, v neposlední řadě i zdroj příjmů. Jenže ve chvíli, kdy se osoba stává nezaměstnanou, o všechno přichází a musí řešit zásadní problémy, které předtím řešit nemusela – jak zajistit dostatek příjmů, jak se postarat o rodinu, když příjmy

---

<sup>2</sup> BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8. S. 75-76.



nejsou, jak se dostat mezi lidi, kteří smýšlejí podobně, zajímají je podobné věci. Na plnění vlastních potřeb nezbyvá mnoho místa, může se dostavovat frustrace, pocit nenaplnění, což může mít neblahé následky jak pro jedince, tak případně i pro společnost. Nezaměstnanost je tedy nejen ekonomickým, ale i významným sociálním problémem.

Pokud se vrátíme k nezaměstnanosti jako k ekonomickému fenoménu, můžeme použít další definici, abychom vyčlenili, kdo je to osoba, která je nezaměstnaná. Osoba, která je nezaměstnaná, splňuje následující podmínky:<sup>3</sup>

- **osoba bez placeného zaměstnání** – osoba skutečně nesmí mít žádný příjem v soukromé sféře, který by získávala vlastní prací, a to i ve chvíli, kdyby se jednalo o příjmy velmi nízké,
- **registrace na úřadu práce** – zde je patrné, že tato definice musí naplňovat podmínky, které jsou především metodologického charakteru, aby bylo možné určit, kolik je nezaměstnaných, lze pak polemizovat o tom, do jaké míry je nezaměstnaná osoba, která není nahlášena na úřadu práce, přesto nepracuje a nemá ani jinou formu příjmů, myslím, že určité případy se mohou najít, i když jich nebude tak velké množství; zde ještě vhodné doplnit, že vedení evidence na úřadech práce je naprosto nezbytné, aby bylo možné činit opatření, která zavádí stát, pokud stát nebude mít dostatečné informace o tom, jaké jsou počty nezaměstnaných, nemůže dost efektivně proti nezaměstnanosti bojovat, navíc na základě toho, kde je nezaměstnanost největší, zda se jedná o absolventa nebo propuštěného, je možné nástroje lépe konkretizovat a vhodněji cílit,
- **hledání práce** – nezaměstnaný si musí aktivně hledat práci, jinak je ekonomicky neaktivní osobou a metodika s ním nepočítá jako s člověkem, který by měl být pro ekonomiku země prospěšný, naopak je osobou, která snižuje procento ekonomicky aktivních osob na celkovém počtu obyvatel dané země, i když je tedy osoba nezaměstnaná, ale hledá si práci, je možné ji považovat za osobu ekonomicky aktivní a tedy přínosnou pro ekonomiku země, stát může případně takovým osobám vytvářet vhodná pracovní místa, pokud zvolit aktivní politiku podpory nezaměstnanosti, kdy by však měla být vytvářena místa skutečně přínosná,

---

<sup>3</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-864-2908-3. S. 6.

- **schopnost a ochota okamžitě do zaměstnání nastoupit** – tato charakteristika je důležitá především proto, že pouze vyhledávání práce nemusí být podmínkou, že osoba je skutečně ekonomicky aktivní, může totiž dojít k tomu, že jde na pohovory, ale pouze proto, aby měla „zápis“ pro úřad práce, tato definice se tedy snaží vyrovnávat s problematikou komplexně a určit tak metodiku pro výpočet nezaměstnanosti, která je v České republice sledována úřady práce jako evidenčním místem, která patří pod Ministerstvo práce a sociálních věcí, údaje jsou pak prezentovány také Českým statistickým úřadem.

Definice se na problematiku dívala tak, jak se na ni dívají státy, tedy jako na ekonomickou nerovnováhu, kterou je potřeba nikoli pouze sledovat, ale zároveň je nutné s ní i podle potřeb jednat. Pouhá evidence toho, co je to nezaměstnanost, ještě není samo o sobě podstatné pro změnu situace. K té může dojít až ve chvíli, kdy jsou použity určité nástroje, které se s nezaměstnaností mají vyrovnat. Evidence nezaměstnaných je pak základem pro použití těchto nástrojů.

Ještě před tím, než bude rozebráno, jaké jsou jednotlivé druhy nezaměstnaností, které teorie rozeznává, je vhodné upřesnit některé další pojmy, které s nezaměstnaností souvisejí a které jsou důležité pro další kapitoly této práce. Prvním pojmem, který je vhodné objasnit, je pojem **trh práce**.

Trh práce můžeme chápat jako prostor, který fakticky institucionálně neexistuje, ale jedná se o prostor pomyslný, kde se střetává nabídka s poptávkou. V tomto specifickém případě se jedná o nabídku pracovních míst a poptávku po práci, respektive po pracovních místech. Na tomto trhu vystupují dva hlavní účastníci. Na jedné straně, na straně nabídky, stojí firmy, které požadují pracovní sílu, aby mohly provozovat svou podnikatelskou činnost (může se jednat o soukromý sektor, ale významným zaměstnavatelem je i stát, který vytváří sektor veřejný) a druhé straně nabízejí odměnu za práci, která jim bude poskytnuta. Druhou stranou jsou pak domácnosti, které nabízejí svou vlastní pracovní sílu, za kterou od firem očekávají určitou odměnu v podobě mzdy (soukromý sektor) nebo platu (veřejný sektor). Cenou práce je na základě nabídky a poptávky mzdová sazba, kterou firma nabízí a kterou potenciální zaměstnanec očekává. Mzdová sazba by měla být vytvářena samotnou nabídkou a poptávkou na trhu práce jako určitý kompromis mezi snahou firem co nejvíce snižovat mzdové náklady

a touhou domácností, které by měly příjmy co největší.<sup>4</sup> Pokud dojde k situaci, která začala krizí v USA v roce 2007, tedy dojde ke krizi, nabídka se výrazně snižuje oproti svému obvyklému množství, které je vždy pod úrovní poptávky. Poptávka v každém období přesahuje nabídku, což samo o sobě znamená, že zde vždy bude existovat určitá míra nezaměstnanosti, jak bude dále ještě prezentováno. V obdobích, která jsou krizová, se však mezera mezi poptávkou a nabídkou prohlubuje ještě více.

Dva pojmy, které jsou dále v práci využívány, jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, zde pouze definice, která je v současné době platná v české legislativě. Konkrétně v zákoníku práce. **Zaměstnanec** je zákoníkem práce definován na základě způsobilosti: „*Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.*“<sup>5</sup> Zákon se zde zajímá o to, kdy je možné, aby se osoba skutečně stala zaměstnancem, tedy vstoupila do pracovně právního vztahu se **zaměstnavatelem**, kterého zákon definuje takto: „*Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.*“<sup>6</sup> Vzhledem k tomu, že práce se dále zaměřuje primárně na nezaměstnanost, podobné definování těchto souvisejících pojmů je naprosto dostačující.

Na závěr podkapitoly ještě poslední pojem, kterým je **míra nezaměstnanosti**. Zde je vedena definice, kterou využívá Český statistický úřad (ČSÚ) a která vychází z metodiky, která je platná i pro EUROSTAT. Míra nezaměstnanosti je v práci dále často používána a její výpočet je následující: „*Míra nezaměstnanosti je počítána jako podíl (v %) kde v čitateli zlomku je počet evidovaných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli celkový počet zaměstnaných z výběrových šetření pracovních sil (klouzavý roční průměr) plus počet evidovaných neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce (klouzavý roční průměr).* Do počtu

---

<sup>4</sup> MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie*. 8. aktualizované vyd. Slaný : Melandrium, 2003. ISBN 80-86175-20-0. S. 174.

<sup>5</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 7 odst. 1.

<sup>6</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 8.

*zaměstnaných se nezapočítávají ženy na další mateřské dovolené.*<sup>7</sup> Data pro bakalářskou práci z hlediska míry nezaměstnanosti jsou přebírána z Českého statistického úřadu a EUROSTATu a nejsou vypočítávána samostatně, proto i upřesnění toho, jak je ukazatel vytvářen, aby bylo možné jej na základě toho také dostatečně vhodně komentovat.

## 2.2 Druhy nezaměstnanosti a jejich příčiny

Druhy nezaměstnanosti jsou různé, podle toho, jaké hledisko se sleduje. Základním rozdělením toho, jaká je nezaměstnanost v zemi, je rozdělení na základě příčiny. Toto rozdělení je v teorii i praxi nejvyužívanější, protože pokud je možné celkovou nezaměstnanost rozdělit na jednotlivé složky, je možné přesně cílit nástroje, které stát jako vykonavatel sociální politiky má. Na základě příčiny jsou rozeznávány celkem čtyři druhy nezaměstnanosti:<sup>8</sup>

- **frikční nezaměstnanost** – dále bude hovořeno o plné zaměstnanosti, respektive přirozené nezaměstnanosti, a právě frikční nezaměstnanost je příčinou toho, proč není možné, aby ve státě, kde není uměle vytvořená nulová nezaměstnanost, tento stav nemohl existovat. Frikční nezaměstnanost je totiž dána tím, že lidé sami se určitým způsobem vyvíjejí, jejich životy se mění, a tak dochází k tomu, že se stěhují a hledají si práci jinde, případně se stěhují za prací. Ale je zde období, kdy jsou nezaměstnaní. Taková nezaměstnanost, která vzniká mnohdy dobrovolně, anebo na základě rodinného rozhodnutí, nemusí být pro rodinu faktickým problémem, ale pro osobu, která je dočasně nezaměstnaná (jedná se pouze o krátké období, např. 1 měsíc, ale i méně), může mít takové volno i přínos, kdy se může dostat do psychického rozpoložení, v kterém se připraví na další výzvy, jež budou plynout z jeho nového zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je tedy stavem přirozeným, kterým „trpí“ každá ekonomika a s kterým se musí počítat jako s přirozenou mírou nezaměstnanosti. Frikční

<sup>7</sup> ČSÚ. *Nejnovější ekonomické údaje* [online] 2012. [cit. 2012-01-14]. Dostupné z WWW:

<http://czso.cz/csu/csu.nsf/aktualniinformace#124>

<sup>8</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-864-2908-3. S. 13-15.

KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 5. přepracované a aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4. S. 309-316.

KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejího vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. 17 s. S. 9-11.

nezaměstnanost není problémem, pokud má jedinec nové pracovní místo zajištěné, pokud se stav změní na dlouhodobý, již se o problém jedná, ale nikoli pro společnost jako celek, ale pro jedince samotného;

- **strukturální nezaměstnanost** – strukturální nezaměstnanost je jiným příkladem nezaměstnanosti, protože dopad tohoto druhu nezaměstnanosti je mnohem závažnější než v případě předchozím. Strukturální nezaměstnanost se týká změn struktur, tedy takového stavu, kdy některé pracovní pozice naprosto končí, některá odvětví jsou v útlumu a jsou tak propouštěni zaměstnanci, kteří nejsou potřební. K útlumu odvětví došlo v České republice například v rámci snižování zájmu o uhlí, propouštěly tedy uhelné společnosti, podobně na tom byly skláři. Ale nemusí se jednat jen o důvod, kdy na vině je zastaralost odvětví nebo dlouhodobý nezájem o něj, ale například i technologický pokrok, kdy jsou zaměstnanci nahrazováni stroji a jinou technikou (v takovém případě se také někdy hovoří o technologické nezaměstnanosti). Lidé těžko hledají práci, protože jsou vyučení pouze ve svém oboru, kde mohly pracovat i dlouhé roky a není zde substituční odvětví, kde by se mohli realizovat. Musí tedy docházet k rekvalifikacím, anebo k tomu, že lidé přijímají i méně kvalifikovanou práci. Velkým problémem strukturální nezaměstnanosti je skutečnost, že tato nezaměstnanost nemusí postihovat pouze méně kvalifikovanou pracovní sílu, ale naopak i sílu vysoce kvalifikovanou. Když odvětví zaniká, ani vysoce kvalifikovaní nemohou nic změnit a v jejich případě je velký problém nalézt vhodné uplatnění, a to i z psychického hlediska, protože byli zvyklí na určité postavení, na určitý respekt a jsou špičkami ve svém oboru, ale pro nové podmínky jsou v podstatě nedostatečně kvalifikovaní a nemají znalosti a dovednosti v existujících oborech;
- **cyklická nezaměstnanost** – velmi závažný druh nezaměstnanosti, a to z toho důvodu, že nepostihuje pouze určitá odvětví, ale postihuje rovnou celou ekonomiku a tento postih je jen těžko možné rychle ovlivnit. Cyklická nezaměstnanost, jak již její název napovídá, vychází z toho, že ekonomika, globálně i národně, prochází určitými cykly, jednou je na svém vrcholu, po kterém ale musí následovat pokles a recese. Tyto stavy se střídají nepravidelně, ale dochází k nim. Poslední silnou recesí byla krize, kterou tato práce popisuje. Vzhledem k tomu, že krize (nebo i recese) má vliv na celou

ekonomiku, projevuje se dopad i na nezaměstnanost. Obecně dochází k poklesu agregátní poptávky (lidé spíše šetří, než aby nakupovali, protože ani nemají z čeho), a tak se to musí nějakým způsobem promítnout i na firmách na straně nabídky. Ty nemohou držet nabídku na stávající hodnotě a musí ji snižovat. Ale na nižší produkci nepotřebují stejné množství zaměstnanců jako na produkci vyšší, tak musí zákonitě docházet ke snižování platů, zkracování úvazků anebo rovnou k propouštění zaměstnanců. Firma, aby přežila, zaměstnance propustí, protože jej není schopna zaplatit, respektive si chce snížit náklady. Zaměstnanec se dostává na úřad práce s tím, že v takovém období jen těžko najde zaměstnání, protože jeho společnost není jedinou, která propouští, ale takových je více. Nedochozí tedy ke zvyšování nezaměstnanosti pouze v odvětví nebo v určitém regionu, ale dopady jsou skutečně národního charakteru a mají vliv na celou ekonomiku, které pak nějakou dobu trvá, než se stav stabilizuje a trh práce se dostane z hlediska nezaměstnanosti na čísla, která byla před recesí. V České republice bylo minimum v roce 2008, ani v roce 2011 se Česká republika na předchozí stav nedostala a nezaměstnanost je zde stále vysoká, jak bude prezentováno v kapitole následující;

- **sezónní nezaměstnanost** – posledním druhem nezaměstnanosti podle příčiny je nezaměstnanost sezónní, která je někdy řazena do nezaměstnanosti cyklické, protože u sezónní nezaměstnanosti je cyklus ještě patrnější. Ale v tomto směru se nemusí jednat o cyklus ekonomický, ale především se jedná o cyklus přírodní, na který mají vliv podnební podmínky a střídání jednotlivých ročních období, stejně jako doba růstu plodin, protože právě zemědělství je jedním ze základních případů toho, jak se projevuje sezónnost v ekonomice. Dokud nevyrostou plodiny, nemají zemědělci co prodávat, a proto se musejí soustředit na více činností (například chov zvířat) anebo zkusit i jiné možnosti, jak se uživit v obdobích, kdy příjmy ze zemědělské činnosti nejsou (v posledních letech se rozvíjí agroturistika). Ale to je pouze jeden příklad toho, jak se sezónní nezaměstnanost projevuje. Můžeme jí vidět i na službách, které jsou spojené s cestovním ruchem. Ne všechny destinace jsou vhodné pro zimní i letní cestovní ruch, a tak některé mají v zimě prázdno, restaurační zařízení mají minimum hostů, apod. S touto nezaměstnaností je poměrně náročné se

vyrovnávat, sami podnikatelé a společnosti by měli zkoušet najít v horších obdobích činnost, kterou mohou nahradit svou činností hlavní.

Příčiny nezaměstnanosti jsou skutečně různorodé, ale právě tyto čtyři druhy jsou pro rozhodování státu o tom, jaké nástroje pro podporu nezaměstnanosti používat, těmi nejzásadnějšími. Pokud je zjištěno, že na vině je pouze nezaměstnanost frikční, země se vyvíjí naprosto bez problémů. Nelze očekávat, že by tato nezaměstnanost byla příliš vysoká, naopak je spíše nižší. A tak pokud nezaměstnanost překračuje více jak 2 %, je jasné, že jsou zde i další příčiny, které musejí být zhodnoceny. Pravděpodobně se bude jednat o sezónní nezaměstnanost, která je například dána i tím, že velké množství absolventů v jednom období ukončí vysokou školu, což se následně musí projevit v tom, že pro všechny není najednou dostatek volných míst. Ale pokud jsou zde příčiny jiné, strukturální nebo cyklické, potom je nutné, aby stát přišel s nástroji, které umožní snížení nezaměstnanosti. Pokud by mělo dojít k dlouhodobému růstu nezaměstnanosti, je to rozhodně ukázkou toho, že je země v problémech. Recese může na dlouhou dobu – několik let – nezaměstnanost výrazně zvýšit, ale po nejhorších letech by mělo docházet k postupnému snižování, pokud tomu tak není, je problém ve strukturách, což je nutné řešit.

Pokud se hovoří o tom, že by měl stát zasáhnout, tak má k tomuto potřebné nástroje. Vzhledem k tomu, že v práci budou dále rozebrány nástroje, které byly skutečně aplikovány v praxi, zde pouze shrnutí toho, jaké by měl stát sledovat cíle v oblasti nezaměstnanosti a jejího snižování:<sup>9</sup>

- zabezpečit zvyšování kvalifikace pracovní síly, čímž se zajistí větší pravděpodobnost, že kvalifikovaný jedinec skutečně získá pracovní pozici, stát může vytvořit rekvalifikační programy, tlačit na zkvalitňování výuky na školách, apod., čímž docílí lepšího postavení absolventů nebo rekvalifikovaných,
- aktivní politika zaměstnanosti, kdy stát sám může přispívat k tomu, že snižuje nezaměstnanost například díky vytváření nových pracovních míst, nebo vytváření nabídek pro společnosti, které získají určité benefity, pokud přijmou zaměstnance, apod.,

---

<sup>9</sup> SIROVÁTKA, Tomáš, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Aktivní politika zaměstnanosti a strategie zaměstnanosti. In WINKLER, Jiří, ŽIŽLAVSKÝ, Martin. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X. S. 5-71.

- vytváření pobídek k tomu, aby zaměstnanec v zaměstnání setrval a neopouštěl jej kvůli jinému, nebo čistě z nespokojenosti, protože na trhu není dostatek volných míst, na která by se mohl hlásit.

Kategorizace nezaměstnanosti je mnohem komplexnější a můžeme sledovat ještě další druhy. Další skupinou, která bude v rámci typologie nezaměstnanosti popsána, je nezaměstnanost na základě dobrovolnosti. V této kategorii můžeme rozeznávat dva typy nezaměstnanosti, kterými jsou:<sup>10</sup>

- **dobrovolná nezaměstnanost** – název napovídá, že se jedná o nezaměstnanost, kterou si jedinec dobrovolně zvolí. Pokud budeme hovořit o nezaměstnanosti, která je sledována státem, v podstatě sem patří pouze osoby, které jsou nezaměstnané na základě frikční nezaměstnanosti. Vzdali se původního pracovního místa, protože mají lepší nabídky, ale nejdou do nabídky první, čekají na další nabídky, které mohou být ještě lepší. V mezidobí nejsou zaměstnání a čekají, jak se situace vyvine. Jsou tedy dobrovolně nezaměstnanými, pokud odhlédneme od metodiky, která říká, že nezaměstnaným je ten, kdo si zaměstnání aktivně hledá, a budeme předpokládat, že nezaměstnaným je každý, kdo nemá vlastní příjem, potom do této kategorie mohou patřit rentiéři, ženy v domácnosti, osoby, které se práci úmyslně vyhýbají, bezdomovci, apod. Pro potřeby této práce se dobrovolně nezaměstnanými rozumí pouze ti, kteří jsou započítáváni mezi nezaměstnané a jsou součástí ekonomicky aktivního obyvatelstva;
- **nedobrovolná nezaměstnanost** – vedle dobrovolné nezaměstnanosti stojí nezaměstnanost nedobrovolná, která je způsobena klasickým konfliktem na trhu práce. Na jedno místo se tlačí více uchazečů, což zákonitě vede k tomu, že ne všichni mohou danou pracovní pozici získat. Usilují o pracovní pozici, chtějí být zaměstnání, ale přesto jim není přáno a zaměstnání nezískávají. Nedobrovolná nezaměstnanost je tedy dána trhem a skutečností, že tento je nepružný. Za nedobrovolnou nezaměstnanost je možné považovat cyklickou, kdy se plná nezaměstnanost ještě prohlubuje a míst je ještě méně, než obvykle.

---

<sup>10</sup> KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 5. přepracované a aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4. S. 309-316.



Dobrovolnost nezaměstnanosti je základním ukazatelem toho, jak se nezaměstnanost vyvíjí. Pokud je nezaměstnanost především nedobrovolná (a většinou to tak skutečně je), stát musí přistoupit k tomu, aby ji snížil. V případě dobrovolné nezaměstnanosti může také volit určité nástroje, které přinutí jedince pracovat, místo, aby trávili čas doma nebo jinou, neziskovou činností, ale tato skutečnost by pravděpodobně byla v rozporu se sociální politikou, která je v České republice poměrně rozsáhlá.

V předchozím textu se již několikrát zmínil pojem přirozená míra nezaměstnanosti. Nyní je vhodné uvést tento termín na pravou míru. **Přirozená míra nezaměstnanosti** vychází z makroekonomické teorie, která rozděluje nezaměstnanost podle toho, zda se jedná o nezaměstnanost v případě, kdy je ekonomika na hranici potenciálního produktu, anebo v případě, kdy je ekonomika pod hranicí potenciálního produktu. Jako první tedy ekonomika pod hranicí potenciálního produktu. Vzhledem k tomu, že nejsou efektivně využívány všechny zdroje, kterými dané území disponuje, je jasné, že není možné zajistit práci pro všechny jedince. Jsou zde mezery, které je možné využít a kde je možné mít ještě více zaměstnanců, pokud budou zdroje efektivně využívány. Jedná se většinou o cyklickou a strukturální nezaměstnanost. Ale je zde druhá skutečnost, kterou je nutné si uvědomit. Představme si nyní druhou ekonomiku, která je na hranici potenciálního produktu a své zdroje využívá z dlouhodobého hlediska maximálně efektivně. I v této ekonomice však existuje určité – poměrně nízké – procento nezaměstnanosti. Tato nezaměstnanost vychází z toho, že v čase jsou zde období, kdy lidé přijdou o práci nebo sami ukončují pracovní poměr a nějakou dobu trvá, než si práci znovu najdou. Trh práce je v tomto směru do jisté míry neefektivní a vždy je nutný určitý čas na srovnání. Přirozená nezaměstnanost je tak v podstatě nezaměstnanost frikční, která vykazuje míru nezaměstnanosti, jež je dána tím, že v čase lidé ztrácejí a získávají práci a dochází zde k určitému nepoměru, kdy počet ztracených míst je vyšší než počet získaných – přirozená míra nezaměstnanosti je tak v podstatě průměrem v tomto časovém spektru.<sup>11</sup>

V teorii existují ještě další kategorie pro nezaměstnanost, které se používají pro definování různých jevů, které tento fenomén doprovázejí, respektive kterými se tento fenomén projevuje. Následující body již nejsou kategorizovány, ale jsou vybrány

---

<sup>11</sup> PAULÍK, Tibor, PELLEŠOVÁ, Pavlína. *Makroekonomie*. Karviná: OPF SU, 2002. 358 s. ISBN 80-7248-159-2. S. 232.

jednotlivé druhy nezaměstnanosti, které jsou pro teorii důležité a které je možné rozeznávat. Těmito druhy jsou:<sup>12</sup>

- **skrytá nezaměstnanost** – specifický stav nezaměstnanosti, kdy pojem skrytý se používá proto, že se jedná o nezaměstnané osoby, které nejsou evidované na úřadech práce a nehledají si zaměstnání oficiální cestou. Hledají buď přímo přes zaměstnavatele anebo jinou formou, která není přes úřad práce. Takové osoby by práci přijali, pokud by dostali nabídku, ale většinou se jedná o osoby, které „utekli“ do jiného stavu, buď mateřského, nebo studijního. Většinou se tedy jedná o vdané ženy anebo studenty, kteří nejsou nikde registrovaní, ale pokud by se jim naskytla nabídka práce, vzali by ji. Případně se může jednat i o osoby, které na hledání práce rezignovaly a se svým stávajícím statutem – například žena v domácnosti – se smířily;
- **neúplná nezaměstnanost** – jedná se o velmi specifickou formu, která například v České republice není příliš využívána, kdy se zkracuje pracovní doba, během které zaměstnanec vykonává svoji pracovní náplň. Není tak plně využíván jeho pracovní fond a ani jeho kvalifikace. Může se zdát, že se jedná o nástroj, který má hlavně společnosti zajistit, aby měla nižší náklady, ale v období krize se může použít jako velmi vhodná možnost, kdy nedojde k propouštění zaměstnanců, ale pouze ke snížení jejich úvazku, který je například poloviční. O práci normálně pro jednoho člověka se dělí dva lidé s poloviční pracovní dobou, jsou zkracovány pracovní týdny, apod. Zabrání se tak propouštění a společnost může překonat krizi, Zaměstnanec sice pracuje méně a tím má samozřejmě i menší příjmy, ale pořád je na tom lépe než ve chvíli, kdyby byl ze zaměstnání úplně propuštěn. Navíc, pokud bude mít štěstí, může si poloviční úvazek nebo práci z domova, apod., zajistit jinde a příliš na snížení pracovní doby netratit. Pro shrnutí se tedy nejedná o skutečnou nezaměstnanost, ale pouze o dočasné snížení pracovní doby;
- **nepravá nezaměstnanost** – v tomto případě už se jedná o jev, který je nezákonný a snižují se k němu osoby, které si aktivně nehledají zaměstnání, ale přesto chtějí pobírat dávky v nezaměstnanosti a další podpory, které stát

---

<sup>12</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-864-2908-3. S. 21-23.

OURODA, Stanislav. *Sociologie*. 1. vyd. Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2004. 160 s. ISBN 80-7157-766-9. S. 112-114.

poskytuje. Druhým příkladem jsou pak osoby, které se registrují k podpoře v nezaměstnanosti, ale přitom mají příjmy, které nikde nevykazují a jsou tak nelegálně zaměstnány. V podstatě získávají dvojitý příjem a navíc ještě šetří na daních. Takové chování je negativní pro ekonomiku, ale i pro stát jako takový, protože musí vyplácet dávky lidem, kteří je nepotřebují;

- **job stagnation** – další specifický jev, který je spojený s nezaměstnaností, konkrétně s nezaměstnaností dlouhodobou. V momentě, kdy je nezaměstnanost dlouhodobým problémem, který nemusí zaměstnaní jedinci přímo pociťovat, zprávami o tom, že lidé nemohou najít práci, jsou natolik vystrašení, že i když je jejich práce neuspokojuje, jsou frustrovaní a v depresích, raději na nevhodném místě zůstávají, aby se nedostali do problému, kterými již trpí jiní. Tento stav neprohlubuje, ale ani nezlepšuje stav nezaměstnanosti, je především vlivem na samotné zaměstnance, kteří se bojí ztráty zaměstnání, což navíc ještě násobí vlastními psychickými problémy a strádáním po osobní stránce.

Nezaměstnanost má specifické podoby, které nejsou v České republice ani příliš známé, ale je potřeba si uvědomit, kam až může nezaměstnanost zajít, jaké jevy způsobuje. Trh práce je jimi ovlivňován. Tato kapitola podala základní přehled o tom, co je to nezaměstnanost a jaké jsou její podoby, s nimiž se v praxi setkáváme. Dále se práce zaměřuje již praktickým směrem a analyzuje současný stav nezaměstnanosti nejprve v České republice a následně na Břeclavsku.

### 3. Hospodářská krize a její dopady na český trh práce

Předchozí kapitola podala základní přehled nezaměstnanosti, teoretický základ, který je nezbytný pro všechny následující kapitoly. Nezaměstnanost bude rozbírána z pohledu praktického, kdy na různých analýzách pozorování a časových řad bude ukázáno, jak se nezaměstnanost vyvíjí a jaké jsou zde vlivy situace, která ve světě nastala v roce 2008. Právě rok 2008 a roky 2009 budou brány jako zlomové, kdy rok 2009 by měl být tím, kdy se již změny musí naplno projevit. Pokud tedy mělo dojít k tomu, že na zemi dolehla krize, která se dotkla i nezaměstnanosti, nejpozději v roce 2009 musela být vykazována nezaměstnanost nikoli pouze vyšší, ale výrazně vyšší než v roce předchozím.

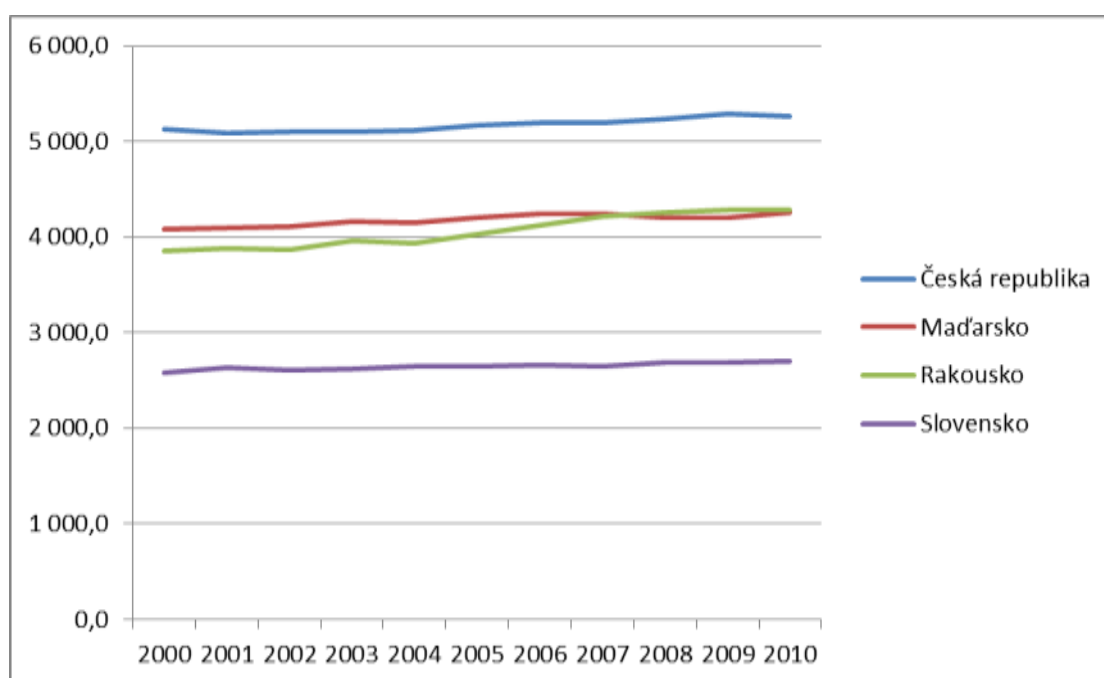
Tato kapitola, která se věnuje České republice obecně, se zaměří především na vývoj vybraných ukazatelů v České republice, ale nikoli pouze v časovém srovnání, kdy bude poukázáno na to, k jakým změnám zde docházelo, ale především i z hlediska srovnání teritoriálního. Česká republika bude srovnávána s dalšími zeměmi na základě dat z EUROSTATu a OECD, kde jsou vedené statistiky, které se týkají i oblasti zaměstnanosti a trhů práce. Pokud by se změny měly projevit v České republice, je nutné předpokládat, že se projeví i v dalších zemích. Na základě tohoto srovnání je možné vidět i intenzitu změn, které nemusely být v každé zemi stejné, v některých zemích mohlo docházet k menšímu nárůstu nezaměstnanosti v zemích jiných naopak k nárůstu většímu, až nekontrolovanému. Nabízí se zajímavé srovnání s Maďarskem nebo Irskem, zeměmi, o kterých se hovořilo jako o státech, které byly globální krizí postiženy výrazně, zajímavé srovnání pak může být i se zeměmi, kde došlo ke krizi veřejných financí, jako je tomu v případě Řecka, ale i Itálie nebo Španělska.

Kapitola se neomezuje pouze na ukazatel míry nezaměstnanosti, ale pracuje i s dalšími ukazateli, kterými jsou:

- aktivní obyvatelstvo,
- délka pracovního života,
- cena práce – průměrné hodnoty,
- cena práce – změny,
- míra nezaměstnanosti.

Nejprve tedy k počtu aktivního obyvatelstva. Tento ukazatel byl vybrán proto, že ukazuje, jaký je v zemi potenciál v oblasti zaměstnaných osob. Pokud si uvědomíme, jaký je počet ekonomicky aktivních a vztáhneme to na počet obyvatel, je možné porovnávat jednotlivé země a určovat jejich potenciál, respektive je v rámci potenciálu srovnávat. Pro srovnání byly vybrány země, které mají podobnou rozlohu, respektive rozdíl zde není tak velký. Jedná se – kromě České republiky – o Maďarsko, Rakousko a Slovensko.

**Graf 1: Vývoj počtu aktivního obyvatelstva 2000-2010 (v tis. obyvatel)**



Zdroj: EUROSTAT (2012)<sup>13</sup>

Z grafu č. 1 vyplývá, že počet ekonomicky aktivního obyvatelstva není proměnnou, která by měla zásadní rozdíly v letech, ale naopak se jedná o ukazatel, který se příliš nemění. Nelze říct, že zůstává neměnný, ale změny jsou zde oproti ostatním ukazatelům poměrně málo patrné. Přesto můžeme vidět, že v Rakousku dochází od roku 2005 k pozvolnému růstu a země se tak v rámci tohoto ukazatele dostává na hodnoty lepší než v Maďarsku, a to i přesto, že od roku 2000 se Maďarsko v tomto ukazateli drželo nad Rakouskem. Česká republika si udržuje také poměrně stagnující křivku,

<sup>13</sup> EUROSTAT. *Browse /search Database* [online] 2012. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

kteřá vřak od roku 2004 začíná stoupat. K zastavení dořlo v roce 2009 a následně přiřel i pokles v roce 2010. Na tomto ukazateli je patrné, že zde určité vlivy krize pravděpodobně skutečně byly. Maďarsko bylo krizí zasaženo ve velké míře, a tak je možné předpokládat, že právě to je důvod, proč se počet aktivního obyvatelstva v poměru k Rakousku snižoval. Rakousko se do jisté míry ukázalo odolnější, i když v roce 2010 i ono pokleslo v rámci ukazatele počtu aktivního obyvatelstva. Nejvíce stagnující je v tomto směru Slovensko, kde sice dochází k nárůstu, ale tento je velmi pozvolný.

Stagnující křivky jsou jednak dány skutečností, že pro graf bylo zvoleno poměrně malé měřítko, kde změny o 10 000 obyvatel nebudou mít tak zásadní vliv na tvar křivky. Ale zároveň podoba křivek svědčí o dalším trendu, který v současné době existuje. Je to skutečnost, že přírůstek obyvatelstva je dlouhodobě poměrně nízký a například v České republice se v určitých intervalech střídá přírůstek s úbytkem. V poslední době je příčinou přírůstku nikoli fertilita, ale migrační saldo. Křivka aktivního obyvatelstva tak nemůže být příliš rostoucí, protože změny na této křivce jsou dány nikoli rostoucím počtem obyvatelstva, ale zejména změnami na trhu práce. Pokud se snižuje míra nezaměstnanosti, křivka roste, pokud se míra nezaměstnanosti zvyšuje, křivka naopak klesá.

Druhým ukazatelem, který byl zvolen pro srovnání, je ukazatel délky pracovního života. Tento ukazatel sleduje, jaká je doba, kterou člověk v průměru v daném státě stráví v práci. Do tohoto ukazatele jsou zahrnuty skutečnosti, které plynou z toho, že velká část zaměstnanců nastupuje nikoli v 15 letech, ale až po dokončení střední školy nebo po dokončení školy vysoké. Zároveň je nutné sem zahrnout zkracování pracovního života vlivem předčasných odchodů do důchodu, případně i zkrácení času dané invalidním důchodem, smrtí, apod. I tento ukazatel je především ukazatelem potenciálu trhu. V podstatě se dá říct, že čím je vyšší počet let, které jedinec stráví v práci a čím je větší počet osob, které jsou ekonomicky aktivní, tím je větší předpoklad, že se trh práce bude vyvíjet pozitivně a hlavně tím větší bude jeho dopad na ekonomickou situaci celého státu. Jak je na tabulce č. 1 patrné, Česká republika se v rámci tohoto ukazatele vyvíjí poměrně průměrně, kdy její hodnoty jsou spíše středové v porovnání s ostatními vybranými zeměmi.

**Tabulka 1: Průměrná délka pracovního života ve vybraných zemích (v letech)**

	<b>2000</b>	<b>2002</b>	<b>2004</b>	<b>2006</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>
<b>Česká republika</b>	33,6	33,4	33,3	33,9	33,7	33,9
<b>Německo</b>	34,3	34,7	34,9	36,2	36,8	36,8
<b>Řecko</b>	31,6	31,2	31,8	31,9	31,9	32,3
<b>Francie</b>	31,9	32,1	32,8	33,2	33,7	34,2
<b>Itálie</b>	28,5	29,0	29,8	29,7	30,0	29,6
<b>Maďarsko</b>	27,5	27,5	28,0	28,7	28,8	29,3
<b>Rakousko</b>	33,5	34,1	33,6	35,3	36,2	36,3
<b>Polsko</b>	31,1	30,7	30,3	30,2	30,6	31,5
<b>Slovensko</b>	32,1	32,2	32,6	32,1	32,3	32,3
<b>Finsko</b>	36,4	36,8	36,5	36,4	37,3	36,8
<b>Švédsko</b>	36,8	38,4	38,4	39,4	40,0	40,1
<b>Velká Británie</b>	36,9	36,9	37,1	37,8	37,9	37,9

Zdroj: EUROSTAT (2012)<sup>14</sup>

Podobně jako v případě předchozího ukazatele – počet aktivních osob – se i tento ukazatel vyvíjí, alespoň v případě České republiky minimálně a v horizontu deseti let zde došlo k prodloužení pracovního života zhruba jen o jednu třetinu roku. Teoreticky zajímavější by mělo být srovnání za pět nebo za deset let, neboť došlo ke změnám v určení věku pro odchod do důchodu. Předpokládá se pak navýšení pracovního života k číslu 35 let.

Jak je na srovnání s ostatními zeměmi patrné, pro Českou republiku neměla krize v tomto směru vliv na daný ukazatel, ani nebylo možné tento vliv předpokládat. Vliv by zde měly především změny, které přinese legislativa – viz zmiňované navýšení věku pro odchod do důchodu. Přesto není tento vývoj stejný ve všech zemích. Česká republika má srovnatelnou dobu například se Slovenskem, což není nijak překvapivé, ale také například s Francií, což je stát, který je ekonomicky na naprosto jiné úrovni než Česká republika. Překvapivě nízké jsou hodnoty pracovního života v Itálii a Maďarsku, o něco nižší je délka pracovního života v Řecku, kde se pracuje o rok a půl méně než v České republice. Výrazně delší doba je v Německu a Rakousku, kde se pracuje zhruba

<sup>14</sup> EUROSTAT. *Browse /search Database* [online] 2012. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

o tři roky déle, nemluvě pak o Švédsku, kde je délka pracovního života na hodnotě okolo 40 let, což je skutečně dlouhá doba.

Je naprosto běžné, že i u nás jsou zaměstnanci, kteří pracují více jak 40 let a s tím, jak se prodloužila doba pro odchod do důchodu, bude se tato hodnota ještě více prodlužovat. Jak ukázalo srovnání, není možné usuzovat na jednoznačné teritoriální podobnosti, i když určité shodné znaky je možné vidět. Doba pracovního života je poměrně dlouhá v severských zemích (Finsko a Švédsko), naopak krátká je v zemích jižanských (Řecko a Itálie). Podnebí může mít vliv, ale také skutečnost, že dané země jsou na tom ekonomicky různě. Finsko a Švédsko jsou zeměmi ekonomicky stabilními, které stojí na sociální politice, naopak Itálie a Řecko jsou zeměmi, kde se potýkají s problémy, které krize nikoli přímo vyvolala, ale spíše na ně upozornila a prohloubila je.

Česká republika tak z tohoto srovnání vychází poměrně dobře. Jednoznačně zde existuje potenciál a například ve srovnání se Slovenskou republikou má Česká republika více zaměstnanců a také delší dobu pracovního života. Dalo by se očekávat, že výstupy české ekonomiky budou dlouhodobě lepší než v případě Slovenska. Rozdíly se však postupně smazávají, jak bude například patrné na grafu č. 2. Ekonomická síla není dána jen tím, jaký je potenciál dané země v počtu zaměstnaných osob, ale především v jejím efektivním využití. To souvisí se stupněm vzdělání, s úrovní vědy a výzkumu a s dalšími faktory, nikoli pouze s mírou nezaměstnanosti, nebo s výší příjmů na jednoho zaměstnance, které budou rozebrány dále.

Česká republika se nachází v průměru v rámci ukazatele délky pracovního života, což jednoznačně svědčí o tom, že země nijak nevybočuje. Délka není příliš krátká, ani příliš dlouhá. Očekává se však nárůst, který bude dán tím, jak se posouvá doba odchodu do důchodu. Je zároveň otázkou, jestli zde nebude vliv i dalších skutečností – zprůsnění vyplácení dávek, apod. Česká republika se tak může dostat na úroveň Německa a Rakouska, je však otázkou, jestli se to promítne pozitivně do její ekonomické situace.

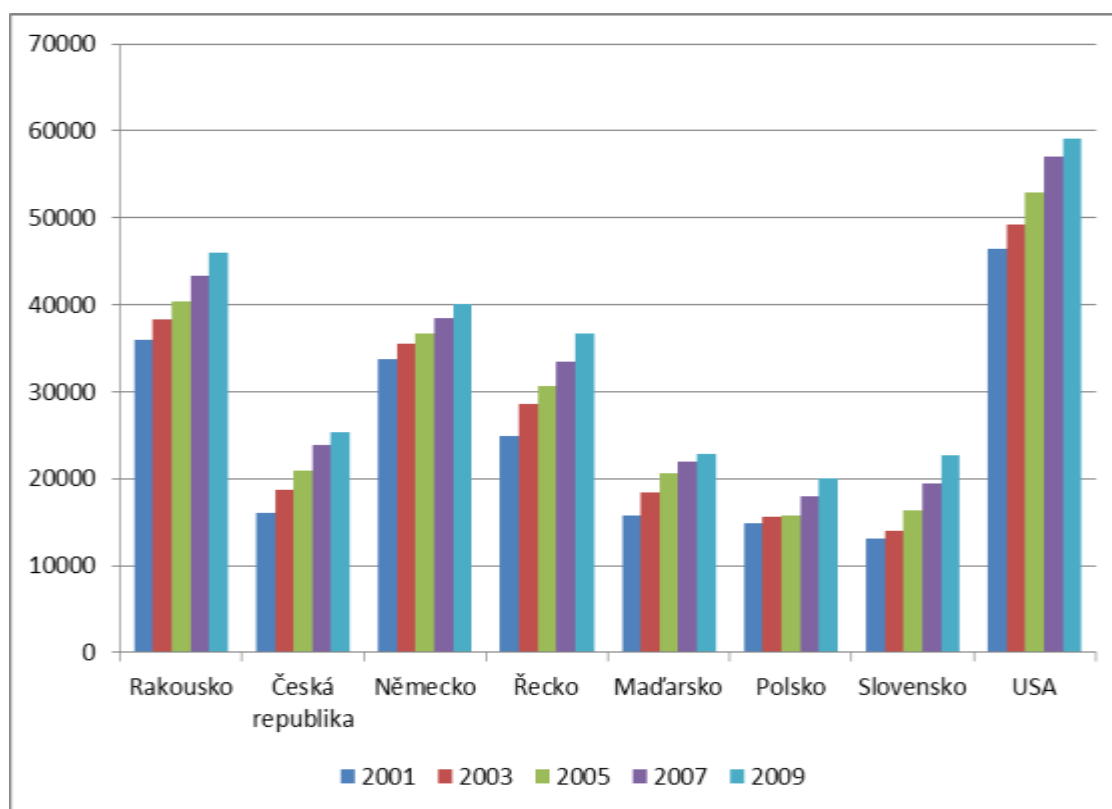
Graf č. 2 prezentuje další velice významný ukazatel, již takový, který je pro pracovní trh skutečně významný a určující. Pro zaměstnance je jedním ze základních faktorů při rozhodování, zda se bude nebo nebude ucházet o dané pracovní místo, skutečnost, jak dobře je daná pozice placená. Graf č. 2 se zaměřuje na to, jaké jsou roční přepočtené příjmy na jednoho zaměstnance. OECD zde vede statistiku, která je



v americkém dolaru a je zde určeno, že rozdíly mezi jednotlivými státy mohou být skutečně vysoké. Jedná se o hodnoty v paritě kupní síly, které nejsou přesnými daty, ale daty upravenými metodikou OECD.

Na grafu č. 2 jsou data v každém shluku pro jednu zemi pro roky 2001, 2003, 2005, 2007 a 2009. Novější data v této oblasti zatím nejsou vykazována. Roky byly zvoleny takto, protože není nutné vykazovat úplně každý rok. Křivka je u všech zemí patrná i tak.

**Graf 2: Vývoj průměrných ročních nákladů na zaměstnance (v USD)**



Zdroj: OECD (2012)<sup>15</sup>

V každé zemi dochází k tomu, že se absolutní hodnota průměrných ročních nákladů na zaměstnance zvyšuje. Někde rychleji (například Spojené státy americké), někde pomaleji (například Polsko). Spojené státy americké byly pro srovnání zvoleny proto, že se jedná o nejsilnější ekonomiku, a je vhodné si všimnout, jaká může být úroveň tohoto ukazatele ve skutečně ekonomicky silných zemích. Žádná země, pokud je

<sup>15</sup> OECD. *Labour Statistics* [online] 2012. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

budeme srovnávat v jednotlivých letech, nemá takové náklady na zaměstnance jako spojené státy americké. Z tohoto srovnání se zdá, že USA je zemí zaslíbenou pro práci, protože zaměstnanci zde dostávají skutečně velké mzdy. Ale není čemu se divit. I v teoretické oblasti jsou Spojené státy americké zemí, která má nejrozpracovanější systém managementu, marketingu a podobných oblastí, které jsou velmi vysoce výnosné. V některých oblastech jsou Spojené státy skutečně na úrovni, kterou jiné země ani zdaleka nedosahují. Na tomto srovnání je to naprosto patrné.

Ekonomika Německa je obecně v Evropě považována za nejsilnější a její HDP to dokazuje. Náklady na zaměstnance zde však nejsou takové, jako například v Rakousku, kde se zdá, že životní úroveň o něco výše, pokud tedy přijmeme, že náklady na zaměstnance mohou být ukazatelem, který do jisté míry naznačuje, jaká je životní úroveň v dané zemi – zde se vychází z předpokladu, že čím vyšší jsou náklady na zaměstnance, tím je vyšší jejich čistý příjem, což nutně nemusí být pravda, protože každá země má jiné úrovně zdanění a jinou sociální a zdravotní politiku, ale přesto je možné tento údaj brát jako základní informaci o tom, jak je daná společnost vyspělá a kolik si zde může zaměstnanec vydělat.

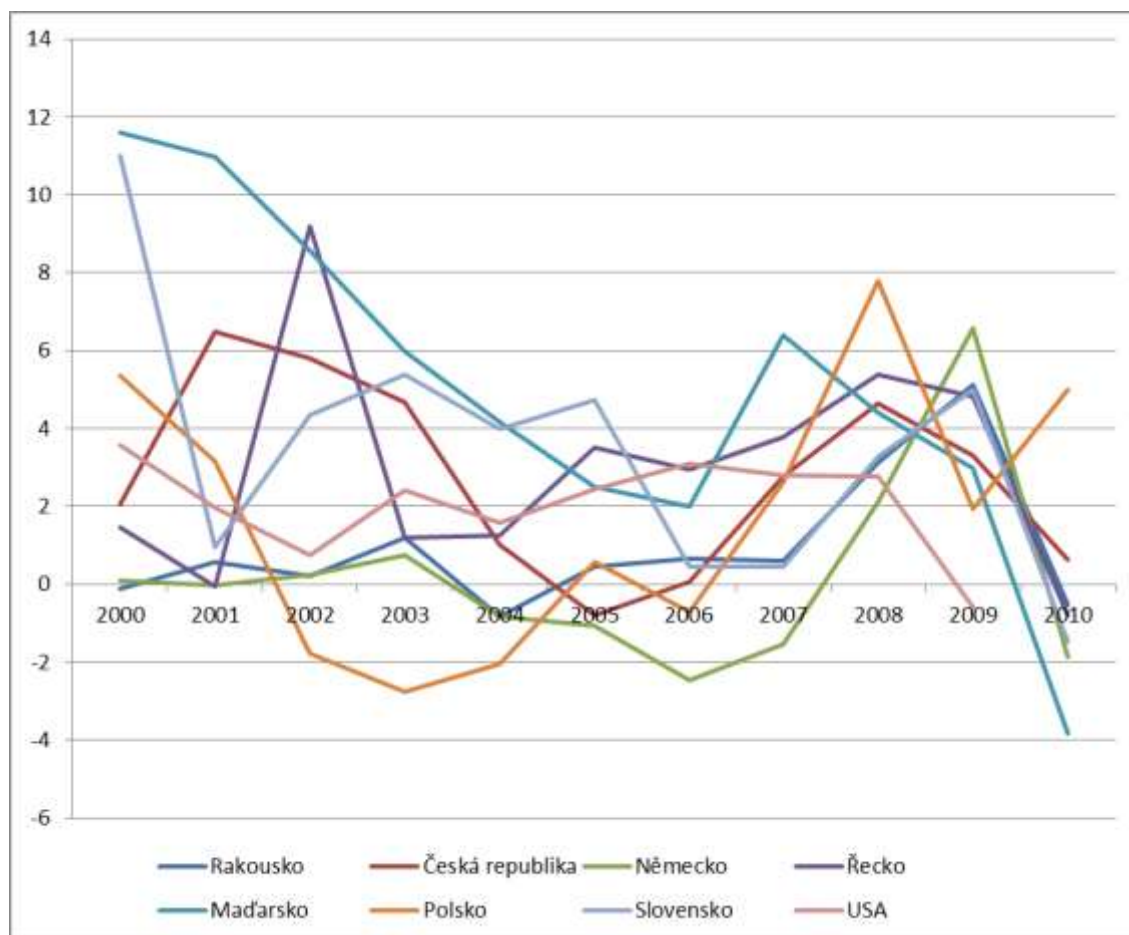
Na tomto ukazateli je možné objevit jednu velice důležitou skutečnost. Pokud se podíváme na Řecko, je patrné, že jeho hodnoty nejsou od Německa zase tak vzdálené. Především v posledním sledovaném roce se jedná o hodnoty, které jsou velmi blízko. Zde je nutné si ale uvědomit, v jaké ekonomické situaci se v současné době nachází Německo (stále silná, expandující země, která má nejsilnější ekonomiku v Evropské unii) a v jaké situaci je Řecko (nejproblémovější ekonomika eurozóny, která celou měnovou unii táhne dolů, ovlivňuje kurz jednotné měny a neustále se propadá v oblasti veřejných financí blíže k bankrotu). Německo je navíc zemí, která velmi podporuje Řecko ve snaze o jeho setrvání v eurozóně. Může být příčina toho, že je Řecko v problémech, i ve skutečnosti, že Řecko nedokázalo přizpůsobit svou situaci skutečným ekonomickým podmínkám? Vzhledem k tomu, že v zemi se odehrávají stávky pracovníků, kteří nechtějí snížení platů, je možné, že na této skutečnosti bude poměrně velké množství pravdy.

Česká republika má podobný vývoj jako většina zemí, dokonce je možné hovořit o tom, že vývoj je zde lepší než například v Maďarsku. V roce 2001 obě země začínaly na stejné úrovni, ale v roce 2009 má zaměstnanec České republiky výrazně výše. Podobně je tomu i v případě Polska nebo Slovenska. Z těchto čtyř zemí tedy vychází

český zaměstnanec nejlépe, na druhou stranu stále se jedná o náklady na zaměstnance, které jsou významně nižší než ve vyspělých evropských ekonomikách, nemluvě pak o Spojených státech amerických.

Vývoj však není možné považovat za tak jednoznačně pozitivní, jak se na základě tohoto ukazatele zdá. Mzdy dlouhodobě rostou, to je zřejmé na průměrné mzdě v České republice, ale jsou zde i další faktory a různé vývojové tendence, které na tuto skutečnost dopadají. Graf č. 3 se zaměřuje na míru růstu/poklesu průměrných nákladů na zaměstnance. Na první pohled je graf mírně nepřehledný, ale pro zachování porovnání s předchozím grafem č. 2 bylo potřeba ponechat stejné země, které již byly rozebrány.

**Graf 3: Změny ve vývoji průměrných ročních nákladů na zaměstnance (v %)**



Zdroj: OECD (2012)<sup>16</sup>

<sup>16</sup> OECD. *Labour Statistics* [online] 2012. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>

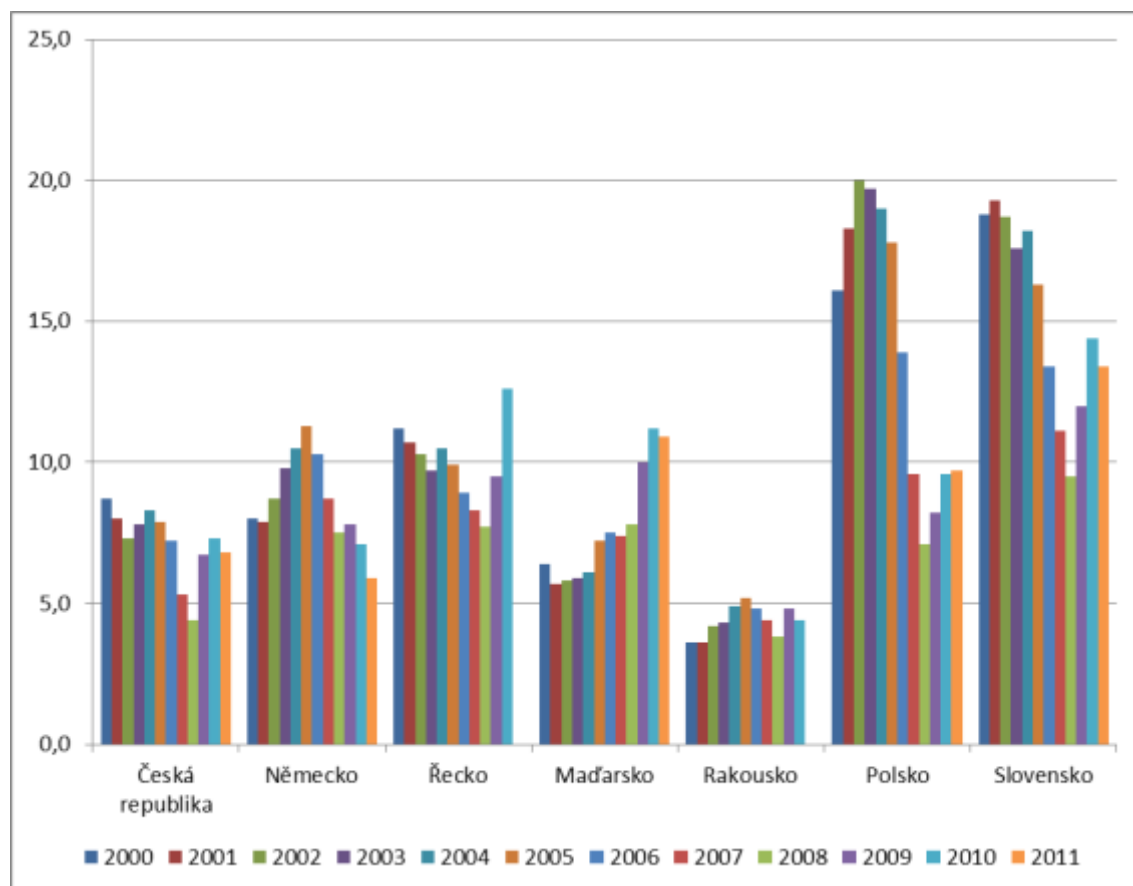
Vývoj změn je různorodý oproti tomu, jak byl vývoj absolutních hodnot prezentován v grafu č. 2. Zajímavý je například vývoj v případě Maďarsky, kdy míra je v jednotlivých letech klesající, ale stále se jedná o změnu pozitivní – až v roce 2010 došlo k tomu, že se míra průměrných ročních nákladů na zaměstnance dostala do záporných hodnot. Naprosto jiný vývoj je možné sledovat v Polsku a Německu. V letech 2000 až 2008 se jedná o jediné dvě země, které se dlouhodobě dostávají do záporných hodnot a míra je zde klesající. Zde je patrné, že graf č. 2 a graf č. 3 spolu dokonale nekorespondují, což je dáno tím, že v prvním případě se jedná o odhady, které jsou navíc i pozměněny skutečností, že jsou data přepočítávána na dolary. V případě míry se jedná o data z národních ekonomik a změny jsou přesnější (v případě že pomineme možné rozdíly díky jiným metodikám, případně i nepřesnosti dané chybami, ať už úmyslnými nebo neúmyslnými).

Na čem se ale statistika povětšinou shodne, to je rok 2010. Ve všech zemích – s jedinou výjimkou Polska, došlo k poklesu pod úroveň nuly, a tedy i k celkovému snížení nákladů na zaměstnance. Dalo by se očekávat, že největší snížení bude v Řecku, ale není tomu tak, nejvíce poklesly náklady v Maďarsku – i toto je logické, neboť Maďarsko bylo jednou z první zemí, kde se dopady globální krize promítly nejvíce. Pokles v Řecku je srovnatelný s poklesem v Rakousku. Opět je možné říct, že vývoj na trhu práce nemusí být přímo odrazem toho, jak se bude ekonomika vyvíjet do budoucna a jaké trendy se v ní projeví.

Podobně jako v ostatních zemích, i v České republice se v roce 2010 projevil pokles míry, ale spolu s Polskem je Česká republika jedinou zemí ze sledovaných, která se v roce 2010 udržela nad nulovou hladinou a míra zůstala nadále kladná. Lze tedy hovořit o tom, že vývoj nákladů na zaměstnance je v České republice i na vzdory krizi poměrně příznivý, a i když země nedosahuje v absolutních hodnotách takové výše jako například Rakousko nebo Německo, ukázalo se, že je stabilnější v růstu nákladové položky než tyto jinak silné ekonomiky. I Česká republika se však dostala do záporných hodnot, a to v roce 2005, což je do jisté míry překvapivé, neboť ekonomické problémy, respektive problémy veřejných financí se v zemi začaly projevovat až po roce 2007. Jinak se trh práce z hlediska nákladů zdá poměrně stabilní a zaměstnanci mohou očekávat růst průměrné mzdy, i když je samozřejmě nutné si uvědomit, že růst průměrné mzdy ještě neznamená, že se mzda zvýší skutečně každému v každé společnosti.

Poslední ukazatel, který byl pro tuto kapitolu zvolen, je ukazatel srovnání měř nezaměstnanosti ve vybraných zemích. Pro toto srovnání byly vybrány sousední země České republiky a Maďarsko, a spolu s nimi opět Řecko, aby bylo možné srovnat, jak na tom jednotlivé země jsou a jestli je z hlediska míry nezaměstnanosti možné poukázat na to, že problémy v zemi se promítají i do nezaměstnanosti jako do jednoho z nejvýznamnějších ukazatelů, které prezentují výkonnost ekonomiky. Opět byla zvolena forma národních shluků, kde je možné vidět vývoj v jednotlivých zemích a je možné jej následně porovnat s ostatními zeměmi, především pak z hlediska úrovně míry nezaměstnanosti.

**Graf 4: Vývoj míry nezaměstnanosti ve vybraných zemích (v %)**



Zdroj: EUROSTAT (2012)<sup>17</sup>

Na první pohled je jasné, které země na tom byly s nezaměstnaností nejhůře – Polsko a Slovensko. Polsko se v posledních pěti letech dostalo s nezaměstnaností

<sup>17</sup> EUROSTAT. *Browse /search Database* [online] 2012. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)

zhruba na úroveň sedmi až osmi procentních bodů, Slovensko si nadále drží vysokou nezaměstnanost nad 10 %, pouze v roce 2008 došlo k poklesu pod hranici 10 %, alespoň podle metodiky EUROSTATu. Vzhledem k úrovni, která je zde vedena pro Českou republiku však statistika skutečně odpovídá skutečnosti a nejsou zde rozdíly v metodickém přístupu.

Nejnižší nezaměstnanost je jednoznačně v Rakousku. V Německu stav natolik pozitivní není, naopak se dá říct, že je zde situace v průměru horší než v České republice. Nikoli však výrazně. Pokud bylo předpokládáno, že na Řecku se ukazatel míry nezaměstnanosti musí projevit, skutečně se tak stalo. V roce 2010 došlo k mírnému navýšení nezaměstnanosti, ale v roce 2011 je skok již patrnější a jedná se o nejvyšší zvýšení míry nezaměstnanosti vlivem krize v porovnání se všemi sledovanými zeměmi během jednoho roku. Vzhledem k situaci v Řecku lze předpokládat, že pro rok 2012 se toho mnoho nezmění a míra může nadále růst, což bude jen potvrzením zhoršujícího se stavu řecké ekonomiky.

I když se hovořilo o tom, že i Česká republika je jednou z problémových zemí, která se výhledově může dostat do podobné situace jako Řecko, z hlediska nezaměstnanosti tomu nic nenasvědčuje. Samozřejmě, i zde končily významné firmy a došlo k propouštění, což se muselo projevit na trhu práce – došlo ke zvýšení nezaměstnanosti, ale na druhou stranu byl tento růst již zastaven a v roce 2011 již bylo možné hovořit o tom, že země je z hlediska zaměstnanosti z toho nejhoršího venku a je možné očekávat poměrně příznivý vývoj do budoucna.

Česká republika byla v oblasti trhu práce a zaměstnanosti jednoznačně krizí ovlivněna. Především na míře nezaměstnanosti je tato skutečnost patrná. Na druhou stranu se ale jedná o takové změny, které nejsou natolik radikální, aby v několika následujících letech nemělo dojít ke zlepšení stávající situace a úroveň nezaměstnanosti by se nevrátila na hodnotu, která zde byla v letech 2007 a 2008, kdy byla v zemi dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost. Globální krize tak zastavila poměrně příznivý vývoj, který byl v zemi nastartován. Je otázkou, zda by se problémy neprojevíly i v případě, kdyby ke krizi nedošlo, jednalo by se ale nejspíš o problémy méně výrazného charakteru, s nimiž by se ekonomika lépe vypořádala. Na druhou stranu globální krize odhalila problémy ve větší míře a donutila tak stát, aby se jimi skutečně zabýval a přijal opatření, které byly potřebné, což bude dále v práci rozebráno.

## 4. Dopady hospodářské krize na pracovní trh okresu Břeclav

Čtvrtá kapitola se již přímo zaměřuje na vybranou oblast České republiky, která je analyzována z hlediska trhu práce a vlivu globální krize na tento trh. V médiích se mluví o tom, že dopady krize jsou velmi silné, je otázkou, jaké jsou tyto dopady na oblast regionální a zda jsou vůbec znatelné. Nezaměstnanost je jedním z ukazatelů, které by se měl projevit právě in na regionální úrovni a práce se v této části snaží dokázat, jestli tomu tak skutečně je.

Kapitola je zde rozdělena na dvě základní části, kdy první část se zabývá tím, jaké jsou dopady na zaměstnance a na zaměstnavatele. Na statistických datech bude ukázáno, k jakým změnám došlo v regionu a co to pro obě skupiny znamenalo. Je jasné, že pro každou skupinu je důsledek jiný, a tak je potřeba se na ně zaměřit rozdílně. Je však potřeba podotknout, že dopad na jednu skupinu se přímo může dotknout skupiny druhé. Lze předpokládat, že dopad na zaměstnavatele bude mít i vliv na zaměstnance, respektive na zaměstnanost.

Druhá část kapitoly se zaměřuje na to, jak jsou dopady globální krize, pokud zde nějaké dopady skutečně jsou, ovlivňovány různé skupiny pracovníků. V podkapitole jsou pak blíže určeny skupiny, na které je zaměřeno. Práce se tak snaží naplnit cíl, kterým je analyzování dopadů globální krize. Vzhledem k tomu, že cíl je stanoven obecně, je potřeba určit kvantifikovatelné hypotézy, jež bude možné v závěru na základě zjištění potvrdit nebo naopak zamítnout. Hypotézy jsou pro práci stanoveny tímto způsobem:

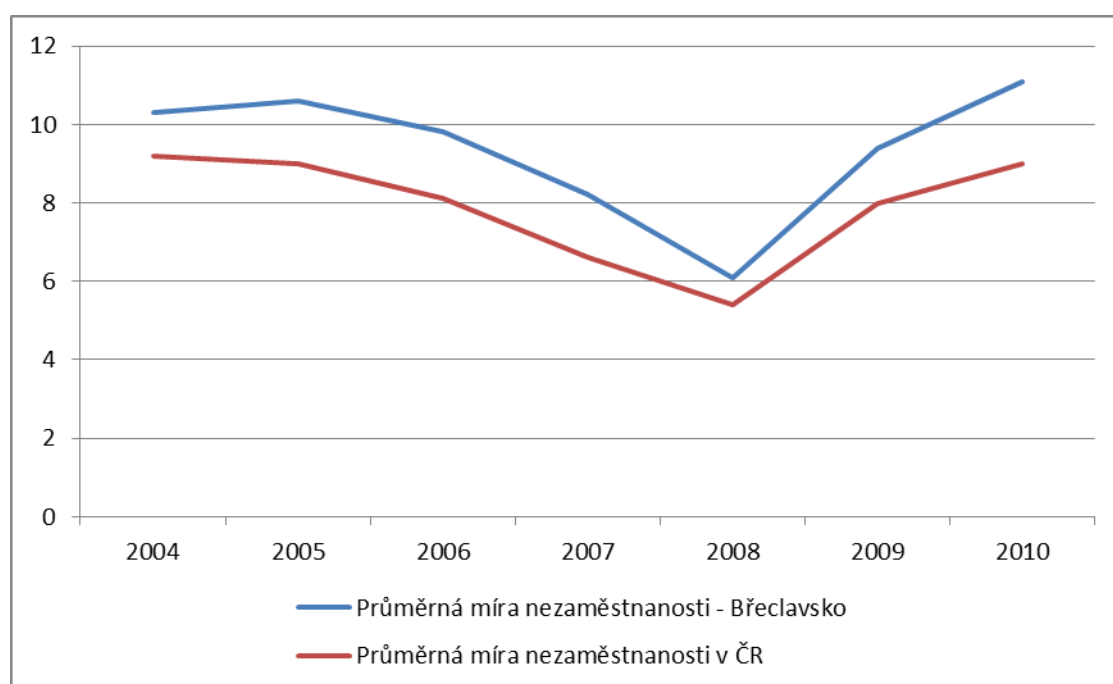
**Hypotéza č. 1:** Pokud se projevila v regionu skutečně krize, muselo dojít v jediném roce k nárůstu míry nezaměstnanosti alespoň o 2,5 %.

**Hypotéza č. 2:** Vlivem globální krize došlo k výraznému poklesu pracovních míst, meziročně zhruba o 30 %.

**Hypotéza č. 3:** Na počátku roku 2008 je počet nezaměstnaných v různých kategoriích, které byly pro analýzu zvoleny, vždy menší, než počet který je v roce 2010 pro stejnou kategorii.

První hypotéza je stanovena na obecný stav nezaměstnanosti na Břeclavsku, ostatní jsou pak určeny takovým způsobem, aby každá z následujících podkapitol odpověděla na jednu. Vzhledem k tomu, že první hypotéza se vztahuje k míře nezaměstnanosti, je vhodné prezentovat následující graf, který ukazuje na to, jaká je míra nezaměstnanosti na Břeclavsku, a to ve srovnání s mírou nezaměstnanosti v České republice. Pro upřesnění – a pro snadnější možnost srovnání – se jedná o průměrné míry nezaměstnanosti za dané roky.

**Graf 5: Vývoj průměrné nezaměstnanosti na Břeclavsku v porovnání s průměrem ČR (v %)**



Zdroj: Materiály poskytnuté Úřadem práce v Břeclavi, vlastní zpracování

Na míře nezaměstnanosti je patrné, že Břeclavsko je dlouhodobě nad průměrem v České republice, který je však výrazně snižován zaměstnaností v Praze, kde je nejnižší míra nezaměstnanosti v celé České republice. Na druhou daná míra nezaměstnanosti na Břeclavsku svědčí o tom, že se zaměstnáváním je zde skutečně problém, v posledních letech navíc došlo k tomu, že se hodnota vrátila k 10 %, což je hodnota, kterou je již možné považovat za poměrně vysokou a nikoli za hodnotu, která ještě svědčí o zdravém chodu ekonomiky. Za tuto hodnotu je možné považovat tu, která byla v České republice, potažmo i na Břeclavsku okolo roku 2008, kdy se jednalo o dlouhodobě



nejnižší nezaměstnanost v posledních deseti letech, což potvrzuje i dříve prezentovaný graf č. 4.

Břeclavsko se nachází v situaci, která není úplně negativní. Jak již bylo řečeno, je to především Praha, která snižuje průměr České republiky. Hodnoty pro Břeclavsko tak nejsou nijak závratně špatné. V roce 2010 vykazovala jiná okresní i nezaměstnanost nad hodnotu 15 %. Břeclavsko je tak mírně nadprůměrné v počtu nezaměstnaných osob. Samozřejmě, nejedná se o faktor, který by bylo možné brát naprosto pozitivně, ale není to údaj, který by byl naprosto problematický. Je potřeba pouze aktivně nezaměstnanost snižovat, přijít s takovými nástroji, které povedou k lepšímu než současnému stavu. Není to problém, který ekonomiku regionu tlačí na dno, ale je to faktor, který není možné jen tak ponechat nedotčený, protože nezaměstnanost by se mohla dále prohlubovat.

Míra nezaměstnanosti na Břeclavsku se do roku 2008 vyvíjela poměrně pozitivně, docházelo ke snižování nezaměstnanosti, tedy ekonomicky jednoznačně přijatelnému trendu, ale v roce 2008 se něco změnilo, protože v roce 2009 je vykazována míra nezaměstnanosti, která výrazně přesáhla 9 %, což je oproti předchozím 6 % skutečně rozdíl. Na první pohled je zřejmé, že rok 2008 byl zlomový – jak pro Břeclavsko, tak i obecně pro celou Českou republiku. Dopad krize je tak zřejmý na první pohled. Skutečně došlo k prohloubení nezaměstnanosti, které mělo následky minimálně ve dvou následujících letech.

Vraťme se nyní k první hypotéze, která byla pro práci stanovena. První hypotéza zněla: Pokud se projevila v regionu skutečně krize, muselo dojít v jediném roce k nárůstu míry nezaměstnanosti alespoň o 2,5 %. **Jednoznačně je možné hypotézu potvrdit**, protože mezi roky 2008 a 2009 nezaměstnanost vzrostla dokonce o 3,3 %, což je jednoznačně důkaz toho, že se globální krize na regionální ekonomice vybraného okresu jednoznačně projevila. Tyto projevy jsou poměrně výrazné, i když není možné mluvit o krizovém stavu, dopady nelze opomíjet.

Jaké byly následky, na to se zaměřují následující dvě podkapitoly, které jsou konkrétnější ve svých zjištěních a prezentují fakta, která se týkají přímo břeclovského regionu, jenž byl pro práci vybrán.

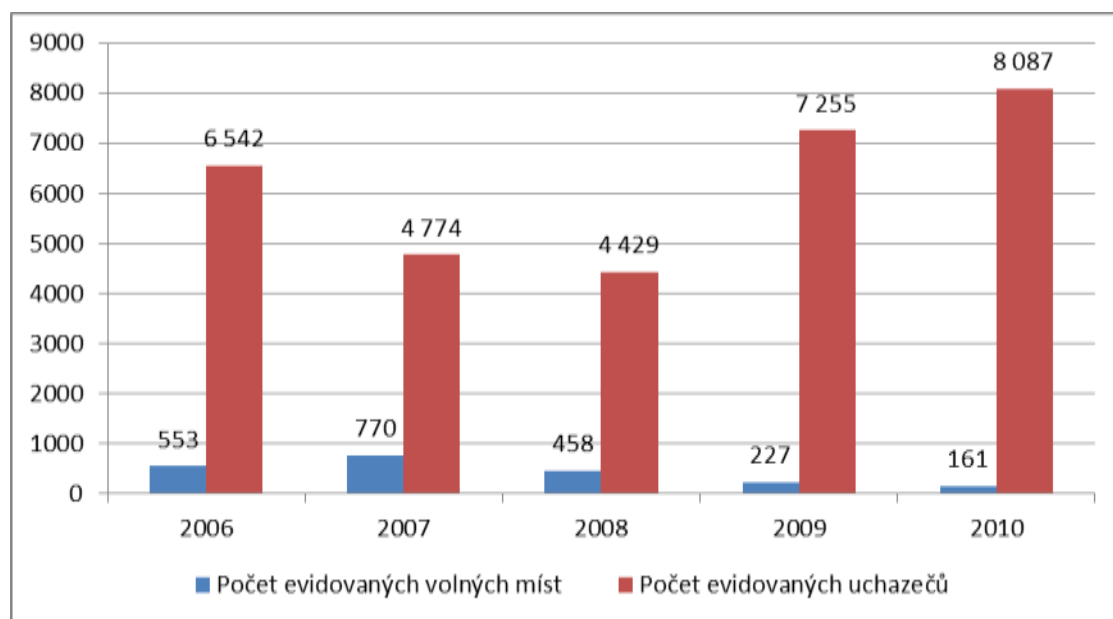
## 4.1 Důsledky pro zaměstnance a zaměstnavatele

Pro poukázání na to, jaké byly důsledky globální krize v oblasti pracovního trhu na zaměstnance a zaměstnavatele, byla zvolena různá kritéria, která ukazují na to, jak se po krizi změnil trh práce. Těmito ukazateli jsou:

- počet nezaměstnaných osob v absolutních číslech,
- počet volných pracovních míst,
- počet pracovních míst na 100 osob,
- počet osob na jedno pracovní místo.

Vzhledem k tomu, že dvojice ukazatelů mají společný základ, respektive společně dotvářejí danou situaci, byly zvoleny dva grafy, kde jsou porovnávány nejprve absolutní ukazatele a poté i ukazatele poměrové. Graf č. 6 zobrazuje počet nezaměstnaných osob (červené sloupce) v porovnání s počtem vytvořených volných pracovních míst (modré sloupce).

**Graf 6: Vývoj počtu pracovních míst a počtu nezaměstnaných (v osobách)**



Zdroj: Materiály poskytnuté Úřadem práce v Břeclavi, vlastní zpracování

Na grafu č. 6 je patrný trend který byl již na grafu č. 5. Rok 2008 je skutečně rokem zlomovým, a jak je zde potvrzeno, jedná se o zlom nikoli pro ekonomiku obecně, ale i pro ekonomiku regionální, respektive okresní. Pokud bychom se podívali na procenta, tak zjistíme, že počet nezaměstnaných se v roce 2009 oproti předchozímu

roku zvýšil o 63 %, v roce 2010 oproti roku 2009 pak o dalších 11,5 %, což je celkově oproti roku 2008 nárůst o 82 %. Nejedná se o vůbec malé číslo. Počet nezaměstnaných se v podstatě zdvojnásobil. Jedná se již o problém, který je potřeba řešit, který je potřeba nějakým způsobem snížit. Jenže trh jako takový na to v tomto období nemá dostatečné nástroje. Došlo zde totiž ještě k prohloubení problémů, které jsou spojené s nezaměstnaností, a to proto, že společnosti nemají volné pozice, jejich počet se dokonce snižuje. Procentně můžeme situaci vyjádřit následujícím způsobem: Pokles počtu míst v roce 2009 oproti roku 2008 je roven téměř přesně 50 %, pokles počtu volných pracovních míst v roce 2010 oproti roku 2009 je pak roven 29 %. Došlo tedy k výraznému snížení volných pracovních pozic evidovaných úřadem práce, což znamená, že na vyšší počet nezaměstnaných čeká ještě méně možností, jak zaměstnání najít.

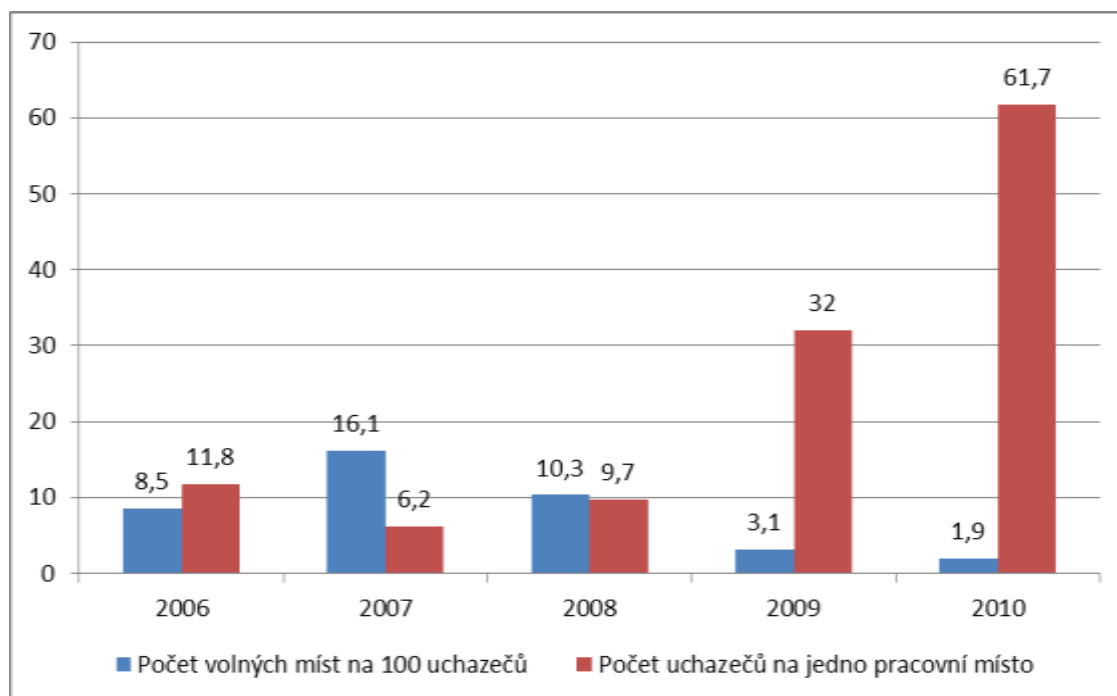
Dostáváme se tedy k tomu, jak se vyvíjí situace z pohledu zaměstnavatelů a zaměstnanců. První, na koho situace dopadne, je zaměstnavatel. Trh obecně v krizi ztrácí na kupní síle. Spotřebitelé mají relativně menší příjmy, nenakupují v takové míře jako doposud. Některé společnosti to odnášejí tím, že snižují výrobu, což znamená, že není taková potřeba zaměstnanců – zde může být důsledek jediný, je potřeba nějaké zaměstnance propustit. Zaměstnavatel je tedy ten, komu se snižují příjmy a kdo musí propouštět pracovní sílu, protože ví, že na tom výrazně ušetří. Nejen proto, že zaměstnanci odvádí mzdu, ale také proto, že za něj platí sociální a zdravotní. Zdálo by se, že zaměstnavatel se může z krize tímto způsobem dostat, jenže nezájem poptávky může být dokonce tak vysoký, že se výroba dostane na úroveň nulovou, není potřeba vyrábět, protože na trhu se prodá jen minimum. Delší období v takovém stavu nakonec může vést k tomu, že společnost končí. V krizi, která proběhla, se jednalo hlavně o odvětví výrobního průmyslu, dopravy a finančnictví. Společnost, která končí, může mít jedinou záchranu – odkoupení. Odkoupení však nezaručuje, že zaměstnancům zůstane jejich práce. Konec společnosti a její uzavření je však jistotou, že zaměstnanec přichází o práci a těžko bude hledat novou, protože takových firem, které končí, je v období krize více.

Zaměstnavatel je do jisté míry subjektem, který může něco změnit. Pokud má dostatečně přizpůsobivý management, případně je společnost připravena i na období slabší, má více diverzifikovanou výrobu, apod., je zde možnost, že se společnost s krizí vypořádá. Zaměstnavatel má nástroje, díky kterým může přežít do dalšího, lepšího

období. Jedním z těchto nástrojů je i skutečnost, že může propustit své zaměstnance, jak bylo výše popsáno.

Zaměstnanec je pak subjektem, který jen těžko ovlivní rozhodování společnosti, jen těžko může mít vliv na důsledky krize. V podstatě je tím, kdo přijímá rozhodnutí tak, jak jsou. Pokud firma končí, on končí s ní. Pokud firma propouští, jedinou jeho záchranou může být jeho doposud odvedená práce a spokojenost s ním, případně pozice, které není možné propouštět. Záchranu může představovat i včasné získání pracovního místa, ale kde má jedinec hledat, pokud je pouze několik málo volných pozic, na které čeká neúměrný počet uchazečů. 50 zájemců o jednu, i méně zajímavou pozici z hlediska financí, není nic neobvyklého. Zaměstnanec je tedy ve slabší pozici a on je tím, kdo se nakonec dostává do stavu, kdy není schopen najít pracovní místo. Ne proto, že by se nesnažil, ale čistě proto, že zde žádné pracovní pozice nejsou. Tuto skutečnost prezentuje i graf č. 7, kde jsou vedle sebe zobrazeny ukazatele počtu osob na jedno pracovní místo (červený sloupec) a počtu pracovních míst na 100 nezaměstnaných osob (modrý sloupec).

**Graf 7: Vývoj počtu osob na 1 volné pracovní místo a počtu pracovních míst na 100 nezaměstnaných**



Zdroj: Materiály poskytnuté Úřadem práce v Břeclavi, vlastní zpracování

Graf č. 7 dále potvrzuje teorii, na které celá práce stojí – globální krize má následky nejen pro ekonomiku jako celek, ale projeví se i v regionech, možná i výrazněji než na ekonomice státu jako celku. V případě dvou zvolených ukazatelů, které jsou do jisté míry reciprokou hodnotou, můžeme vidět, že nejlepším rokem z tohoto pohledu není rok 2008, ale rok 2007, kde je největší rozdíl mezi modrým a červeným sloupcem, a to ve prospěch modrého sloupce. 16 volných míst na 100 uchazečů je skutečně poměrně velké množství, naopak 6 uchazečů na jedno pracovní místo, v takovém případě má žadatel o zaměstnání poměrně velkou pravděpodobnost, že bude vybrán. Logicky je pravděpodobnost okolo 16 %.

Již v roce 2008 dochází ke zlomu, protože počet volných míst na 100 uchazečů se snížil, ale stále zůstávalo, že o jedno pracovní místo žádá poměrně málo osob – alespoň ve srovnání s roky následujícími. Jedná se o 10 osob na jednu pracovní pozici, pravděpodobnost získání pracovního místa je tedy okolo 10 %. Zaměstnanec – potenciální – má tak poměrně dobrou výchozí pozici, a pokud má skutečně zájem o to získat práci, má možnost.

Rok 2009 je však již naprosto jiným obdobím. Krize se v České republice v oblasti zaměstnanosti začala projevovat už v roce 2008, respektive v posledních měsících tohoto roku, což bude dále patrné. V roce 2009 je možné vidět, že graficky se hodnoty ve sloupcích výrazně převrátili ve prospěch červeného sloupce. Co to pro zaměstnance znamenalo? Velice nepříjemnou skutečnost, která je spojena s tím, že se dostavil nedostatek pracovních pozic, který umocňoval výrazně rostoucí počet nezaměstnaných osob. V roce 2008 se na jedno pracovní místo tísnilo 32 osob, což je skutečně diametrální rozdíl oproti předchozím rokům – na 100 nezaměstnaných osob připadala pouze 3 volná pracovní místa. Situace na trhu práce se tak výrazně zhoršila a zaměstnanec se dostal do pozice, kdy pokud by přišel o zaměstnání, znamenalo by to pro něj možné existenční problémy. Jen těžko by hledal práci novou. I přesto zůstávaly některé pozice neobsazené. Zaměstnanci tak v tomto období nemají možnost opustit práci, protože jsou v ní nespokojeni, raději v ní zůstanou, protože se bojí toho, že jiné místo by nenašli. Zde se na pracovním trhu projevuje i psychologický faktor, každé pracovní místo se tak stává velmi střeženým a je jen těžko opouštěno, pokud tak není z vůle zaměstnavatele.

Situace se ještě zhoršila v roce 2010, kdy na jedno pracovní místo přináležel dvojnásobek uchazečů oproti roku předchozímu. Získat novou práci se tak stalo téměř

nemožné. Z tohoto faktoru lze předpokládat, že pravděpodobně výrazně přibýlo osob, které jsou nezaměstnané více jak 12 měsíců (podrobněji viz graf č. 10). Ani zaměstnavatel, ani zaměstnanec se díky krizi nedostávají do výhodné pozice, ale je to spíše zaměstnavatel, kdo má možnost důsledky krize určitým způsobem potlačit. Zaměstnanec musí spoléhat i na štěstí, pokud se mu případně podaří najít nové místo, domluvit si alespoň částečný úvazek, apod. Nedá se však mluvit o tom, že je možné snadno získat zaměstnání nebo snadné vytvořit novou společnost. V tomto období je spíše důležité udržet stávající stav a propouštět co nejméně.

Mnozí lidé říkají, že jich se krize nedotkla. Nejspíš mají i pravdu, i když některé statky se zdražily. Jenže globální krize se dotýká i jedinců, nikoli pouze ekonomik, jedinci přicházejí o práci, jedinci musejí propouštět. Břeclavsko je důkazem toho, že ekonomická krize postupovala všemi vrstvami, až k těm úplně posledním, k lidem samotným. Její dopady zde jednoznačně jsou a ovlivňují trh práce ve velmi negativním směru.

Druhá hypotéza byla stanovena následujícím způsobem: Vlivem globální krize došlo k výraznému poklesu pracovních míst, meziročně zhruba o 30 %. I tuto hypotézu je potřeba potvrdit. Oproti roku 2008 došlo v roce 2009 ke snížení počtu volných pracovních míst o 50 %, v roce 2010 oproti roku 2009 pak o 29 %. Podmínky pro potvrzení hypotézy jsou splněny, neboť tato byla stanovena tak, že zde bylo slovíčko „zhruba“, což znamená, že i 29 % je možné chápat jako příliš velký pokles. Druhá hypotéza spolu s hypotézou první poukazují na to, že rokem, kdy krize na region nejvíce dopadla, byl rok 2009, ale trh práce se z problémů nevzpamatoval ani v roce 2010, kdy se krize ještě prohloubila. Prohloubení nebylo tak výrazné jako v roce 2009, ale přesto je patrné další zhoršení vybraných ukazatelů.

Projevy krize je tak nutné brát jako dlouhodobé a není možné očekávat, že během jednoho roku pominou. I když se situace v letech 2011 a 2012 začne zlepšovat, bude trvat delší dobu, než se míra nezaměstnanosti opět dostane na hodnoty, které zde byly na začátku roku 2008.

## **4.2 Dopady na zaměstnanost jednotlivých skupin pracovníků**

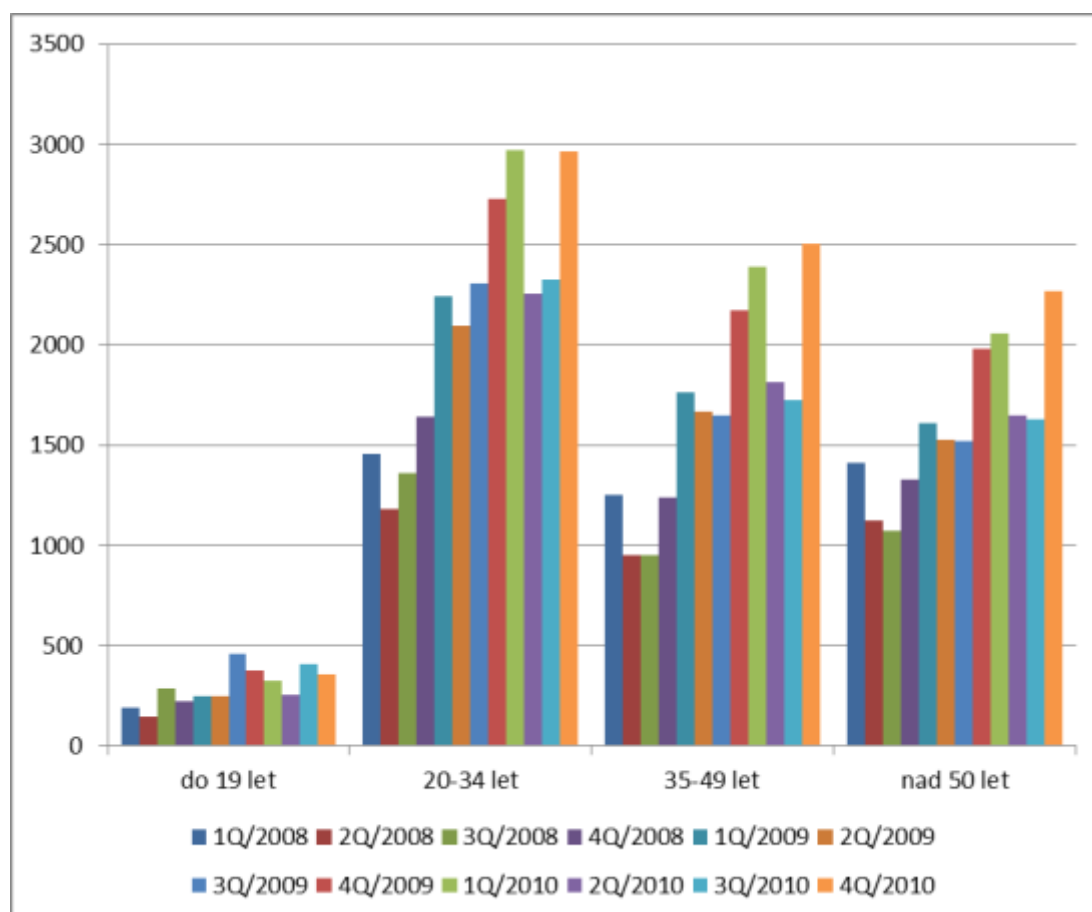
Pro dopady na zaměstnanost jednotlivých skupin bylo vybráno několik různých kategorií, kde je možné pozorovat, jak se nezaměstnanost podepsala na jejich vývoji.

Skupiny byly vybrány z toho důvodu, aby bylo komplexně zřejmé, jaký je vliv krize na různé charakteristiky zaměstnanců. Vybraná rozdělení:

- podle věku,
- podle pohlaví,
- podle délky nezaměstnanosti,
- podle vzdělání.

Prvním je tedy rozdělení podle věku. Pro toto rozdělení – a pro většinu ostatních – byl zvolen graf, kde jsou prezentovány shluky jednotlivých kategorií, kde v každém shluku je patrný vývoj dané kategorie. Data jsou v osobách, tedy v absolutních číslech, a to pro roky 2008 až 2009 a v jednotlivých jejich kvartálech. Je zde jasně vidět, jaké jsou vývojové trendy, které se projevují obecně, ale i díky krizi.

**Graf 8: Vývoj počtu nezaměstnaných podle věku**



Zdroj: Materiály poskytnuté Úřadem práce v Břeclavi, vlastní zpracování

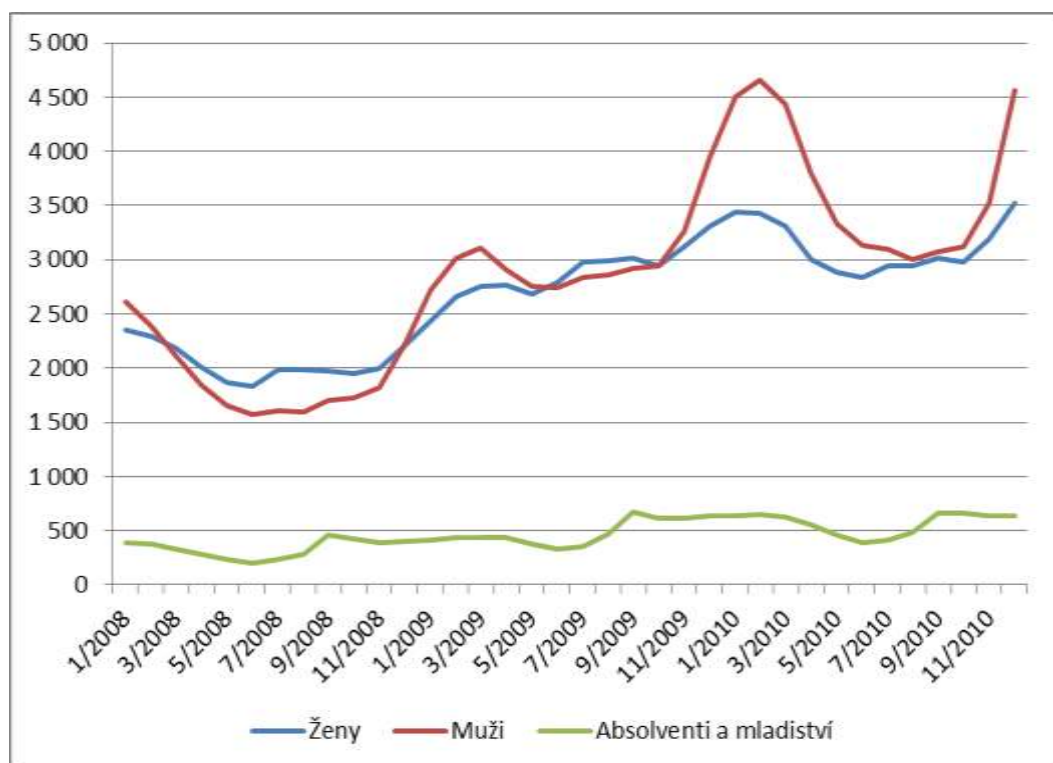
Okamžitě je patrné, kdy se krize poprvé projevila. První dvě skupiny však graf mírně zkresluje. K prvním projevům došlo většinou až ve čtvrtém kvartálu roku 2008. Je to fialový sloupec, který téměř ve všech případech – vyjma osob do 19 let – znamenal největší nárůst. Toto období je skutečně možné považovat za první, kdy se krize projevila. Nejednalo se o příčiny jiné, ale skutečně ty, plynoucí z ekonomické situace ve světě a v zemi. V případě prvních dvou skupin je možné sledovat mírně jiný vývoj. První zelené sloupce u obou skupin, tedy třetí kvartál roku 2008, je prvním velkým nárůstem. Nelze však hovořit o tom, že i v této věkové skupině vy se projevily dopady krize o něco dříve. Tento nárůst je dán tím, že se na trh dostávají absolventi, kteří hned nemohou najít práci a tak se dostávají na úřad práce, čím zvyšují celkový počet nezaměstnaných u této věkové skupiny. V první skupině do 19 let se jedná o středoškoláky, ve druhé skupině od 20 do 34 let pak o vysokoškoláky. Především u skupiny do 19 let je pak možné vidět vždy výrazný nárůst počtu nezaměstnaných ve třetím kvartálu. U skupiny do 35 let již nejsou tyto nárůsty tak významné, protože ve skupině nejsou pouze absolventi, ale věkově je skupina širší.

Obecně však lze na všech skupinách pozorovat, že trend ve sledovaných letech je rostoucí, čtvrtý kvartál je pak většinou tím nejhorším. Na konci roku 2010 se zdá, že krize nepolevila, naopak dosáhla svého vrcholu, protože je zde u skupin do 49 a nad 50 let patrné, že v tomto čtvrtletí bylo na Břeclavsku nejvíce nezaměstnaných ve sledovaném tříletém horizontu. Poklesy zde jsou, situace se během roku zlepšuje, ale trend byl nadále takový, že se nezaměstnanost prohlubovala. Žádná skupina na tom nebyla lépe, alespoň viditelně, snad pouze skupiny do 19 let si udržovala poměrně nízkou úroveň, což je dáno ale obecně nižším počtem osob ve srovnání s ostatními skupinami. Všechny skupiny se však shodnou na jedné skutečnosti. Hladina nezaměstnaných, která zde byla na počátku sledovaného období, je výrazně nižší než hladina nezaměstnaných na konci sledovaného období.

Druhou kategorizací, která je prezentována na grafu č. 9, je rozdělení nezaměstnaných podle pohlaví. Zde byl zvolen pro větší přehlednost graf liniový, kde je navíc ještě přidán graf absolventů, aby bylo patrné, jak se vyvíjí tato skupina nezaměstnaných a aby byly potvrzeny trendy, které byly popsány u předchozího grafu, jež souvisí s ukončením vzdělání na středních a na vysokých školách.



**Graf 9: Vývoj počtu nezaměstnaných podle pohlaví + absolventů**



Zdroj: Materiály poskytnuté Úřadem práce v Břeclavi, vlastní zpracování

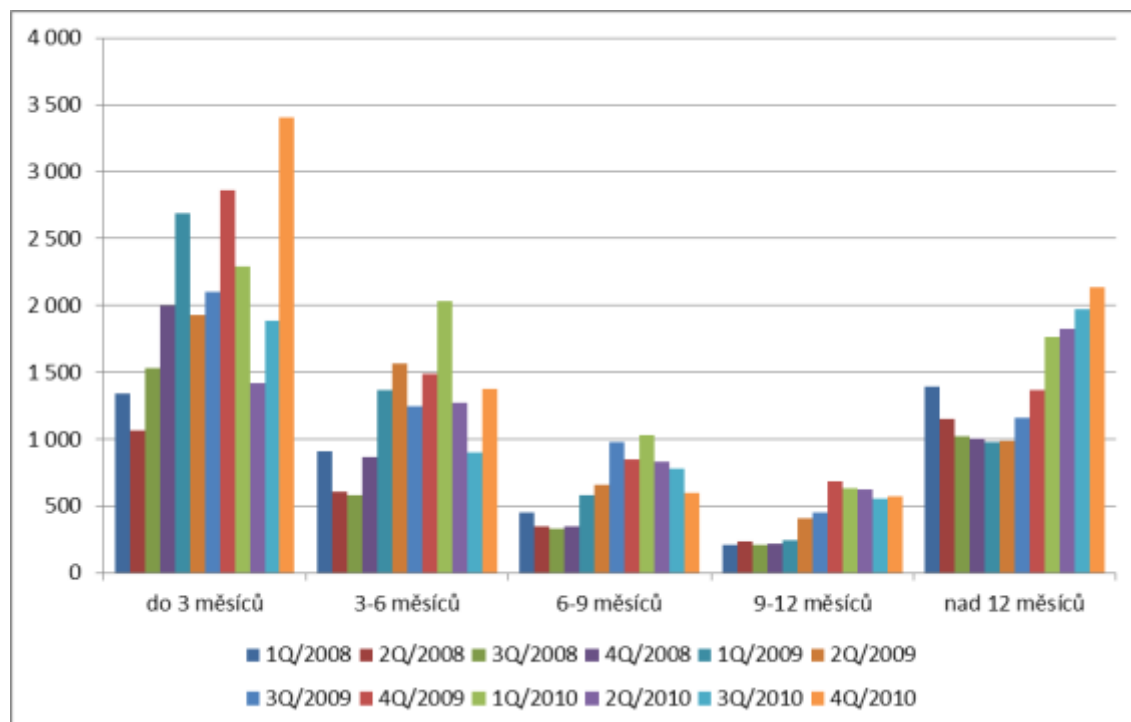
Nejprve tedy k absolventům, kteří jsou vyobrazení zeleným grafem. Ve všech třetích kvartálech – přesněji v září – každého roku je patrné, že dochází k nárůstu počtu nezaměstnaných osob. Toto se pak pozvolna snižuje, aby o rok později opět došlo k nárůstu. Nárůst je skutečně dán tím, že mladí lidé dokončují střední a vysoké školy, a tak se v září zvyšuje jejich počet, protože právě k září by se již měli registrovat na úřadu práce, pokud si nenašli pracovní místo. I na tomto grafu můžeme vidět, že v období od ledna 2008 do prosince 2010 byl trend rostoucí a počet nezaměstnaných na konci sledovaného období je vyšší než na začátku sledovaného období.

Nejinak je tomu v případě mužů a žen. I zde platí, že trend je rostoucí a počet nezaměstnaných se obecně zvyšuje. Je to naprosto logické, protože sumární čísla musejí být shodná se sumárními čísly z předchozího grafu č. 8. Křivky vývoje počtu nezaměstnaných mužů a žen se navzájem kopírují v tom smyslu, že když dochází k poklesu u jednoho grafu, poklesne i druhý, pokud roste počet nezaměstnaných u jedné skupiny, roste počet nezaměstnaných i u skupiny druhé. Rozdíl je v intenzitě. Poklesy a nárůsty grafu jsou intenzivnější v případě mužů. Pokud dochází k nárůstu nezaměstnaných, jako je tomu na počátku roku 2010, je tento nárůst výraznější u mužů

a méně výrazný u žen. Na základě těchto zjištění se nabízí zajímavá otázka. Do jaké míry je nezaměstnanost žen ovlivněna krizí. Zdá se, že muži jsou krizí ovlivněni významně. Nárůst jejich počtu je skutečně velmi vysoký, ale stejně tak vysoký je i následný pokles. U žen jsou tyto výkyvy méně výrazné. Mohlo by to znamenat, že muži jsou krizí více ovlivněni, protože jsou jí ovlivněny profese jako doprava, průmyslová výroba, apod. Zde je možné hledat hlavní příčinu těchto rozdílů. Jakmile se ale objeví nová továrna, která nabírá zaměstnance, nový dopravce, jsou to muži, kteří spíše najdou práci, počet nezaměstnaných žen poklesne pouze pozvolna. Je tedy možné říct, že poslední krize měla vliv především na odvětví, kde je větší zaměstnanost mužů než žen, což se následně projevilo i v tom, že se více zvýšila míra nezaměstnanosti u mužů. Ženy byly ovlivněny méně, ale z toho plyne, že i následné zlepšení stavu mělo menší vliv na jejich zaměstnanost.

Následující graf č. 10 prezentuje údaje o tom, jak dlouho jsou osoby nezaměstnané. Jedná se o jeden z nejdůležitějších údajů, protože pokud výrazně roste nezaměstnanost delší než jeden rok, může to mít mnoho neblahých efektů.

**Graf 10: Vývoj počtu nezaměstnaných podle doby trvání nezaměstnanosti**



Zdroj: Materiály poskytnuté Úřadem práce v Břeclavi, vlastní zpracování

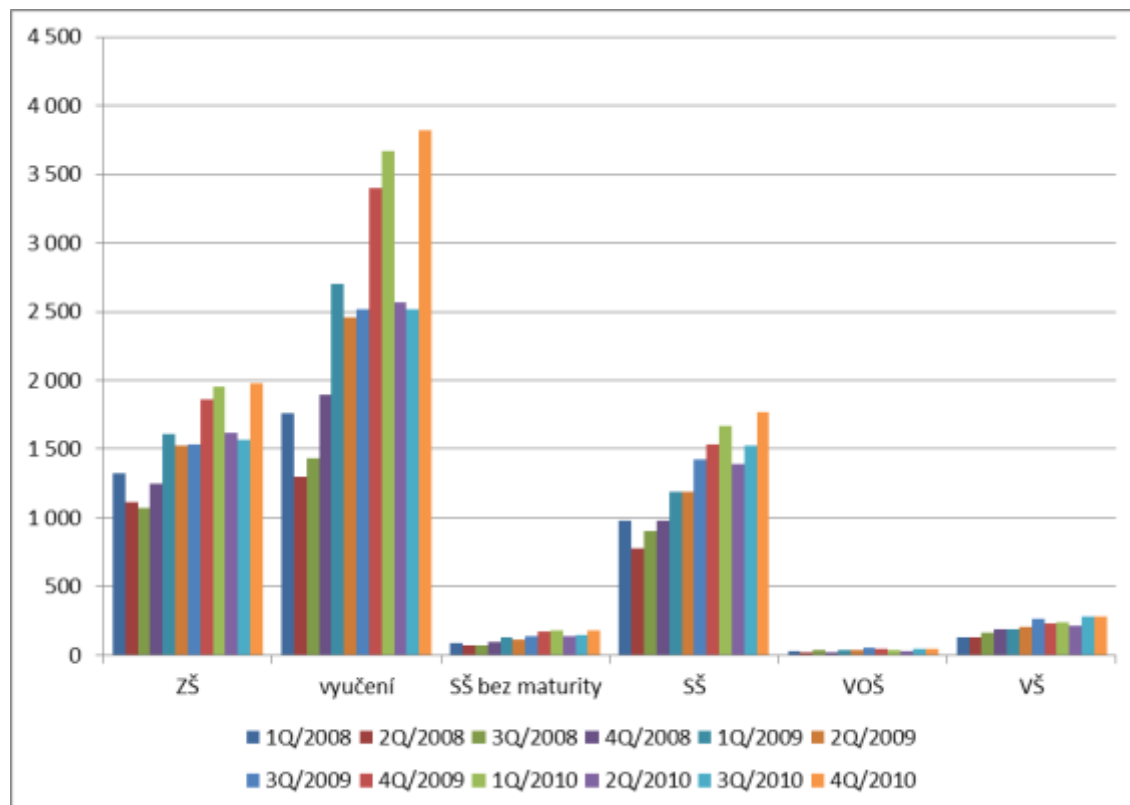
Největší změny a výkyvy jsou patrné u osob, které jsou zaměstnané méně jak 3 měsíce. Zde se jedná o soby, které jsou propuštěny a následně najdou nové pracovní uplatnění. Ale nikoli ve všech případech. Vzhledem k tomu, že pokud se podíváme na první kvartály u všech kategorií a následně na jejich kvartály poslední, můžeme vidět, že situace se ve všech případech zhoršila. Znamená to jediné, jsou zde osoby, které přijdou o zaměstnání, ale nenajdou si práci během tří měsíců, se dostanou do skupiny další, během dalšího čtvrtletí si ještě pohorší, což pokračuje, a následně dostanou do skupiny nezaměstnaných nad 12 měsíců.

Z grafu č. 10 je patrné, že minimálně 600 osob navíc se oproti počátku roku 2008 dostalo do skupiny nezaměstnané déle jak jeden rok, což v konečném důsledku znamená, že zde výrazně narostla dlouhodobá nezaměstnanost. Od prvního kvartálu roku 2009 zde dlouhodobá nezaměstnanost roste permanentně, nedošlo k jedinému období, kdy by se snížila. To může znamenat mnoho vedlejších efektů. Jedním může být frustrace jedinců, která se přenáší na celou společnost. Lidé, kteří nemají práci a dlouhodobě ji nemohou najít, i když se o to pokouší, mohou mít horší psychický stav, případně se uchýlit k praktikám, které by jim finanční prostředky pomohly zajistit jiným způsobem. Může se jednat například o krádeže, apod. Rostoucí dlouhodobá nezaměstnanost tedy může vést ke zvyšování kriminality. Dlouhodobá nezaměstnanost není pro společnost přijatelná a mělo by docházet k jejímu snižování. V tomto směru se však ukazuje, že ve sledovaném období se jednalo naopak o nárůst, což by v následujících obdobích mohlo skutečně znamenat sekundární problémy s nezaměstnaností spojené. I když se u kategorií do 9 měsíců a do 12 měsíců zdá, že zde dochází k poklesu počtu nezaměstnaných, logičtějším vysvětlením se zdá, že se títo přesouvají do kategorie vyšší. Právě ve chvíli, kdy je zjištěn takový stav, by mělo dojít na uplatnění nástrojů aktivní politiky, které vláda České republiky má a které může zavést. O těchto podrobněji v následující kapitole, a to i s určením jejich využití v oblasti Břeclavska.

Poslední graf, který bude v této kapitole prezentován, je graf, který se zaměřuje na rozdělení nezaměstnaných podle toho, jaké je jejich nejvyšší dosažené vzdělání ve chvíli, kdy jsou registrováni na úřadu práce v Břeclavi. Více než cokoli jiného je graf č. 11 potvrzením toho, co bylo řečeno již dříve. Pokud krize dopadla, jednalo se o dopad, který se projevil na všech skupinách obyvatelstva. Projevy mohly být jiné – ženy a muži

netrpěli stejnými dopady – ale vždy zde určitý důsledek byl a lze říct, že právě na trhu práce byl vliv krize velmi patrný.

**Graf 11: Vývoj počtu nezaměstnaných podle vzdělání**



Zdroj: Materiály poskytnuté Úřadem práce v Břeclavi, vlastní zpracování

Osoby se základním vzděláním byly krizí dotčeny poměrně výrazně, je to i tím, že jejich skupina je druhá nejpočetnější, hned za osobami vyučenými. Výkyvy zde jsou, ale nejsou tak výrazné jako právě u osob vyučených. Výkyvy u osob s vyučením mohou být dány tím, že právě jejich odvětví byla krizí postižena nejvíce. V České republice například v období krize krachoval sklářský průmysl. Pro menší podnikatele a řemeslníky byla krize vůbec problematická.

Dopady na skupiny vysokoškoláků a osob s vyšším odborným vzděláním nejsou tak razantní, ale to je dáno hlavně tím, že tyto osoby tvoří poměrně malé skupiny v porovnání s ostatními. Přesto ani pro vysokoškoláky není dostatek pracovních míst, kde by se mohli uplatnit. I v jejich případě je patrné, že se počet nezaměstnaných vysokoškoláků od začátku roku 2008 do konce roku 2010 navýšil. Nejinak je tomu i v poměrně malé skupině středoškoláků bez maturity, kde je také nárůst počtu

nezaměstnaných. Nejhuře je na tom však skutečně skupina vyučených, kde došlo oproti počátku sledovaného období k nárůstu počtu nezaměstnaných o zhruba 2 000 uchazečů. Jedná se tedy o nejproblémovější skupinu, která v současné době nemůže najít práci. Právě v této skupině je také největší část těch, kteří jsou nezaměstnaní dlouhodobě, i když to je dáno i skutečností, že se jedná z hlediska nezaměstnaných osob o nejpočetnější skupinu.

Praktická část si stanovila třetí hypotézu, kterou byla následující: Na počátku roku 2008 je počet nezaměstnaných v různých kategoriích, které byly pro analýzu zvoleny, vždy menší, než počet který je v roce 2010 pro stejnou kategorii. Po prozkoumání grafů č. 8 až 11 lze učinit jediný závěr: **hypotéza se potvrzuje**. Ať se podíváme na jakýkoli graf a na jakoukoli kategorii, která byla pro analýzu vybrána, ve všech případech je stav na začátku roku 2008 výrazně nižší než stav počtu nezaměstnaných osob na konci roku 2010. I poslední hypotéza tedy potvrzuje, že dopady krize jsou v okrese Břeclav patrné, jsou významné a na některé skupiny mají dokonce radikálnější vliv – například skupiny mužů, skupina osob s vyučením, anebo se ukazuje, že krize prohlubuje dlouhodobou nezaměstnanost, pokud přijmeme předpoklad, že dlouhodobá nezaměstnanost je nezaměstnanost delší než jeden rok. Břeclavsko v žádném případě nezůstalo ušetřeno krize a během dvou let se dostalo z hlediska trhu práce do situace, která zde po několik let nebyla. Jako kdyby se trh práce vrátil v čase zhruba na přelom tisíciletí.

Globální krize se ukázala krizí, která má skutečně vliv na většinu rozvinutých zemí současného světa. V každé zemi vznikly problémy, některé se projevíly a jiné prohloubily. Země se dostaly do situací, kdy je potřeba jednat, je potřeba měnit stávající politiku, upravovat ji a odstraňovat škody, které byly napáchány. I Česká republika musela přijmout nástroje, které by měly vést ke zlepšení současné situace, jež je problémová. Právě na tyto přijaté nástroje se práce zaměřuje ve své závěrečné kapitole, která určuje, zda byla přijata potřebná opatření, anebo je nutné ještě další přijmout a lépe se zaměřit na odstranění nepříznivého stavu na trhu práce. Pokud by měla nezaměstnanost dále narůstat, je jasné, že pro Českou republiku to nemůže znamenat nic příznivého, například v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností, jež se na Břeclavsku – a jistě i v jiných regionech – zvyšuje. S tímto stavem je nutné něco udělat, aby nedošlo k projevům sekundárních problémů, jež plynou ze současného nepříznivého stavu.

## **5. Opatření Vlády České republiky v oblasti nezaměstnanosti**

Vláda České republiky se musela po roce 2007 postavit k poměrně velkému množství problémů. Ani v současné době ještě nejsou ani zdaleka vyřešeny. Objevily se problémy ve veřejných financích, které jsou asi nejpálčivější otázkou, jejíž řešení se promítá do většiny dění. Sociální i daňová politika jsou jimi velmi ovlivněny. Právě opatření pro nápravu veřejných financí asi nejvíce dopadají na obyvatelstvo a některé se také promítají v oblasti trhu práce. S trhem práce souvisí podpora v nezaměstnanosti, ale také například důchodová politika, což je součástí činností Ministerstva práce a sociálních věcí.

Poslední kapitola práce je rozdělena na dvě základní části, kdy první část se zaměřuje na opatření, která byla z hlediska nezaměstnanosti a trh práce v České republice přijata. Jedná se především o popis toho, co se vláda snažila a snaží dělat s nepříznivým stavem, který na trhu práce nadále panuje. I když nezaměstnanost dále neroste, její pokles je velmi pozvolný.

Druhá podkapitola pak pojednává o tom, jak jsou opatření přijímána a zaváděna na Břeclavsku, jak zde funguje aktivní politika zaměstnanosti a jaké efekty to má na míru nezaměstnanosti v regionu. Z předchozích analýz je však patrné, že do roku 2010 nedošlo k výraznějšímu snižování míry nezaměstnanosti, a tak je možné předpokládat, že aktivní politika zaměstnanosti nebude příliš efektivní.

### **5.1 Přijatá opatření**

S tím, jak se prohlubovala nezaměstnanost v celé České republice, bylo zřejmé, že tento stav není možné dlouhodobě udržet. Vláda, respektive Ministerstvo práce a sociálních věcí museli přijít s úpravami, které by měly vést k lepšímu postavení osob, které skutečně chtějí být zaměstnávány, a naopak odstranění takového chování, které je proti politice nezaměstnanosti a je pouze snahou si polepšit. Ministerstvo tedy přišlo s návrhy, které vešly v účinnost ještě v roce 2011, ale některé až k lednu roku 2012. Zde je patrné, že reakce nebyla přímo bezprostřední, ale souvisí to s tím, že bylo potřeba promyslet, jaká opatření je vhodné zavést, následně samotný legislativní proces je

procedurou, která není okamžitá. Přesto byla přijata opatření, některá jsou považována za kontroverzní, jiná mají možnost skutečně nezaměstnanosti pomoci.

Kontroverze vznikla u ustanovení, které říká, že by krátkodobě nezaměstnaný měl přijmout veřejně prospěšnou práci. „*Nutit krátkodobě nezaměstnané, aby přijali veřejnou službu pro obec a šli třeba zametat nebo pomáhat v nemocnici, je podle ČSSD protiústavní. Strana proto podá ústavní stížnost na tuto část sociální reformy, kterou ve Sněmovně prosadila vládní koalice. Kdo do veřejné služby nepůjde, má být vyřazen z evidence úřadu práce a přijít o dávky.*“<sup>18</sup> Snaha ČSSD je bohužel v současné době problematická, naopak by se strana měla snažit přijít s takovým návrhem, který by problém řešil okamžitě a nikoli soudně.

Nařídit veřejně prospěšné práce je sice do jisté míry zásah do lidských práv a svobod, na druhou stranu i tyto práce je potřeba zajistit. Variantou k tomuto by byla rozsáhlejší úprava podpory v nezaměstnanosti, k níž sice došlo, ale nikoli v takové míře, aby se veřejně prospěšné práce staly pro nezaměstnané vhodnou variantou. Snížení podpory, její lepší přezkoumávání – toto by byly dostatečně vhodné motivátory k tomu, aby se nezaměstnaní zajímaly i o tyto méně přijatelné formy příjmů. Veřejně prospěšné práce je snadné zajistit, ale i dále bude patrné, že jejich naplnění pracovníky je velmi nízké.

Názory na to, že nezaměstnaní by měli dostávat menší dávky, jsou obecně v podvědomí populace. „*Sedmdesát procent lidí si myslí, že by nezaměstnaní měli dostávat jen tak nízké dávky, aby byli nuceni shánět si práci všemi dostupnými prostředky – přijmout i méně kvalifikovanou práci, rekvalifikovat se či přestěhovat. Téměř stejný podíl se domnívá, že současná výše podpor a sociálních dávek nezaměstnané k hledání práce nemotivuje.*“<sup>19</sup> Situace v rámci politiky nezaměstnanosti tedy rozhodně není nadále příliš jednoznačná a stále se dá očekávat, že nezaměstnanost bude zbytečně vysoká. Stát by zde měl mít určitou formu nadřazeného institutu, který může přimět lidi pracovat. Tím, že se vládní strany budou snažit pouze napadat přijaté

---

<sup>18</sup> KOPECKÝ, Josef. ČSSD dá ústavní stížnost. Vláda trestá krátkodobě nezaměstnané, tvrdí [online] 2011. [cit. 2012-03-12]. Dostupné z WWW: [http://zpravy.idnes.cz/cssd-da-ustavni-stiznost-vlada-tresta-kratkodobe-nezamestnane-tvrdi-1jy-/domaci.aspx?c=A110914\\_112835\\_domaci\\_kop](http://zpravy.idnes.cz/cssd-da-ustavni-stiznost-vlada-tresta-kratkodobe-nezamestnane-tvrdi-1jy-/domaci.aspx?c=A110914_112835_domaci_kop)

<sup>19</sup> ČTK. Lidé si myslí, že nezaměstnaní by měli mít nízké dávky [online] 2011. [cit. 2012-03-12]. Dostupné z WWW: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/155353-lide-si-mysli-ze-nezamestnani-by-meli-mit-nizke-davky/>

zákony, nic se nevyřeší, pouze se protahuje doba, po kterou bude situace stagnovat, anebo ještě hůře, bude pokračovat v negativním trendu.

Vláda však zvolila i další nástroje, jak se s problémem nezaměstnanosti vyrovnat. Bylo nutné, aby na řadu přišla určitá forma sankcí: „*Nově hrozí sankce i tomu, kdo do zaměstnání sice nastoupí, ale do půl roku dobrovolně skončí (podá výpověď nebo odejde dohodou). A také tomu, kdo z takového zaměstnání dostane výpověď kvůli porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Navíc od roku 2011 dostává nižší podporu v nezaměstnanosti ten, kdo z předchozí práce odejde dobrovolně, tedy sám podá výpověď nebo ukončí pracovní poměr dohodou.*“<sup>20</sup> Pokud lidé chtějí pracovat, budou se snažit práci udržet. Ti, co ji jde hlavně o chvilkový prospěch, využívání možností – nedostatků – zákona, ti se budou muset smířit s tím, že se buď jako všichni ostatní přizpůsobí, anebo budou na svém chování trvat. Souvisí s tím i další ustanovení: „*Od roku 2011 si k podpoře nelze přivydělávat na pracovní smlouvu ani na dohodu, i kdyby mělo jít o drobný příjem v řádu stovek korun.*“<sup>21</sup> Pokud nezaměstnaný dostává podporu, ale přitom má ještě příjem, který je sice nízký, ale existuje, je možné jej považovat za osobu, která je schopná si získat práci. Je to omezující pro ty, kteří si přivydělávali jen velmi malé částky do 4 000 Kč, ale na druhou stranu je to nástroj výrazně motivující k tomu, aby si nezaměstnaný skutečně aktivně hledal pracovní uplatnění a nepobíral pouze dávky, samozřejmě za předpokladu, že dávky nejsou na příliš vysoké úrovni, kdy se i vyplatí být nezaměstnaným.

## 5.2 Využívání opatření na Břeclavsku a návrhy na zlepšení

Stav toho, jak funguje aktivní politika zaměstnanost na Břeclavsku je sledován na dvou posledních grafech, které tato práce obsahuje. První graf ukazuje na to, jaký byl vývoj počtu vytvořených a naplněných pracovních míst podle různých kritérií v jednotlivých měsících let 2008 až 2010. Jedná se tedy vždy o absolutní hodnoty v daných měsících. Ukazuje se zde, že aktivní politika zaměstnanosti, namísto toho, aby

---

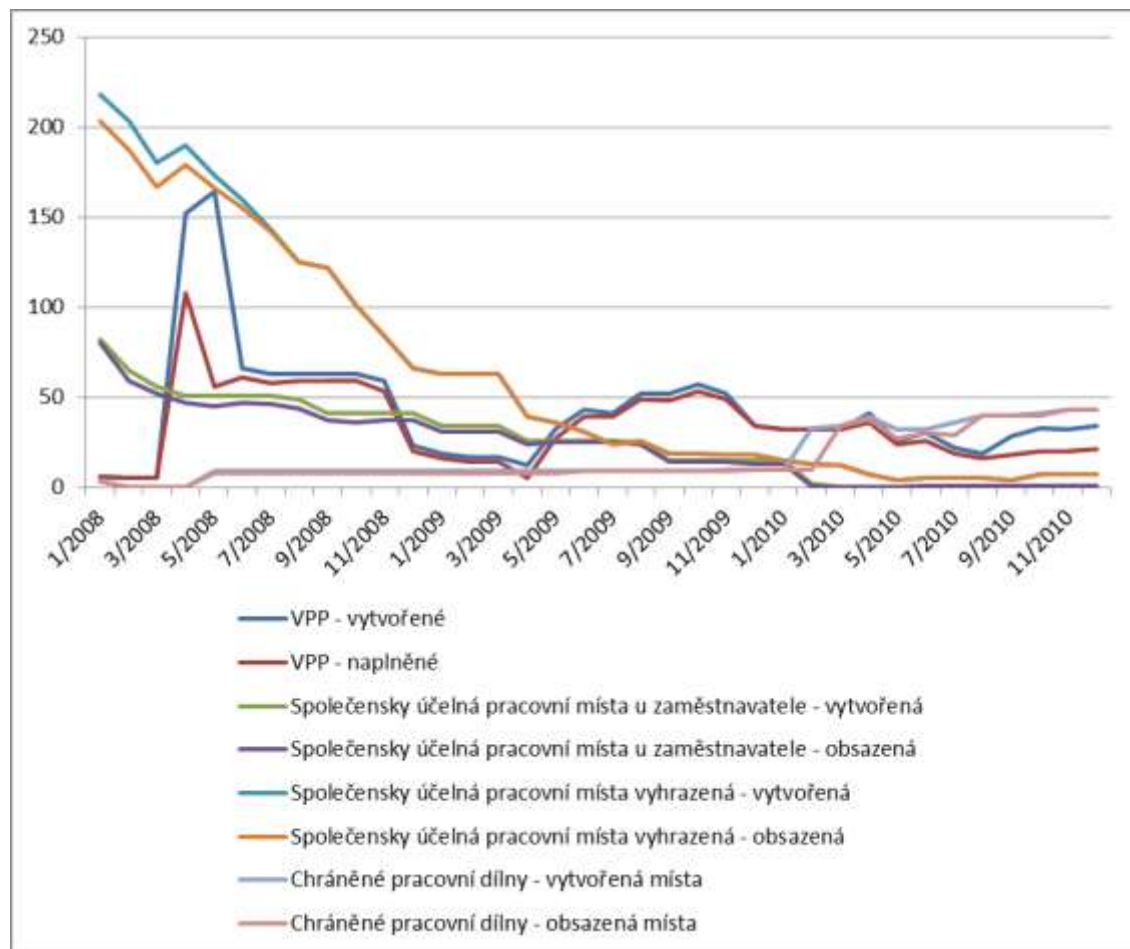
<sup>20</sup> KUČERA, Petr. *Podpora v nezaměstnanosti zpřísní. Podrobný přehled změn od roku 2012* [online] 6. prosince 2011. [cit. 2012-03-26]. Dostupné z WWW: <http://aktualne.centrum.cz/finance/grafika/2011/12/06/podpora-v-nezamestnanosti-zprisni-podrobny-prehled/>

<sup>21</sup> KUČERA, Petr. *Podpora v nezaměstnanosti zpřísní. Podrobný přehled změn od roku 2012* [online] 6. prosince 2011. [cit. 2012-03-26]. Dostupné z WWW: <http://aktualne.centrum.cz/finance/grafika/2011/12/06/podpora-v-nezamestnanosti-zprisni-podrobny-prehled/>



pozitivně přispívala ke stavu míry nezaměstnanosti v regionu, naopak přispívala k prohlubování stavu negativního.

**Graf 12: Vývoj počtu vytvořených a naplněných míst v jednotlivých měsících**



Zdroj: Materiály poskytnuté Úřadem práce v Břeclavi, vlastní zpracování

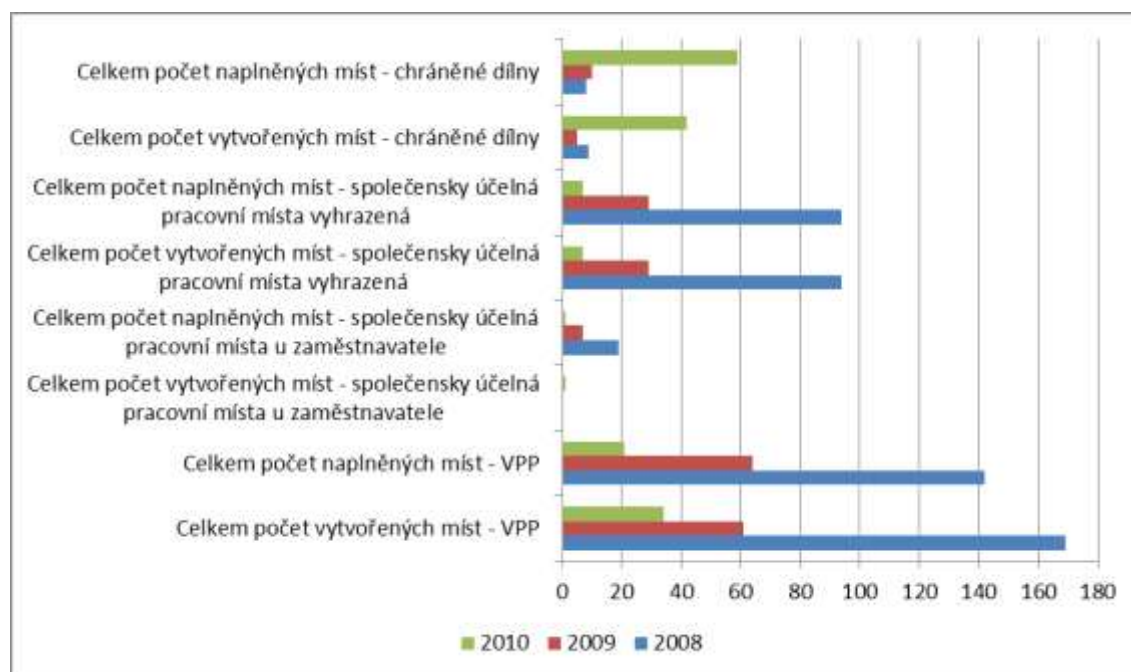
Z grafu je jednoznačně patrné, že politika zaměstnanosti byla nejvíce aktivní a přispívala ke snižování zaměstnanosti v období zhruba prvních osmi až devíti měsíců roku 2008. Následně došlo k poklesu, který rozhodně znamená jediné – aktivní politika zaměstnanosti nefungovala tak, aby snižovala nezaměstnanost, naopak spíše ještě prohlubovala poklesy, ke kterým v letech 2009 a 2010 docházelo. Veřejné prospěšné práce, které pomáhaly alespoň částečně poměrně velkému množství osob, okolo stovky i více na počátku období a v polovině roku 2008, se dostaly do útlumu a v podstatě o ně byl ztracen zájem, v posledních sledovaných měsících pak stagnují. Nejvíce pak na počátku období zaměstnávaly zaměstnance společensky účelná pracovní místa, která

byla vyhrazená. Na konci období je jejich podíl v podstatě nulový. Je to dáno především tím, že společnosti prostě nemohou vytvářet tato místa, nemají pro ně nejen finanční prostředky, ale ani použití. V době krize, kdy se snižuje počet směn a propouští se, se jen těžko hledají volná místa. V roce 2010 se tak stalo nejdůležitějším nástrojem aktivní politiky vytváření chráněné pracovní dílny, které se i poměrně dobře naplňují. V podstatě co je vytvořeno, to je také naplněno.

Nelze hovořit o tom, že aktivní politika zaměstnanosti na Břeclavsku zklamala, stále se snaží, aby zde byla místa, která je možné naplnit a snížit tak počet nezaměstnaných, na druhou stranu se zdá, že aktivní politika není dostatečně efektivní a na regionální úrovni neposkytuje takovou pomoc, jaká by byla potřeba. Je pak možné očekávat, že tím nejvíce prospěšným nástrojem, který je nezaměstnanými využíván, je podpora v nezaměstnanosti, která jim přinese dostatek finančních prostředků. I z tohoto důvodu je možné usuzovat, proč není zájem o veřejně prospěšné práce, které nejsou tak dobře ohodnocovány.

Poslední graf č. 13 ukazuje, jaký byl stav nově vytvořených a nově naplněných pracovních pozic v rámci míst, která jsou vytvořena díky aktivní politice. Jedná se o celkové roční změny.

**Graf 13: Celkový počet nových a naplněných míst v letech 2008-2010**



Zdroj: Materiály poskytnuté Úřadem práce v Břeclavi, vlastní zpracování

Tento graf pouze dokazuje, co již bylo u předchozího popsáno. Postupně dochází k tomu, že je vytvářeno méně pozic v rámci veřejně prospěšných prací, i méně pozic, které jsou označovány jako společensky účelná místa. O veřejně prospěšné práce není takový zájem, společensky účelná místa pak nejsou vytvářena proto, že zde nejsou dostatečné zdroje, které by je mohly zajistit. Největším přínosem jsou pak zmiňované chráněné dílny, jejich počet se každým rokem o něco zvyšuje.

Aktivní politika zaměstnanosti v tomto ohledu přestává fungovat, a to i proto, že lidé nemají zájem využívat alternativy. Předchozí podkapitola odhalila, že příčinu je potřeba hledat především ve špatně nastaveném systému podpory v nezaměstnanosti. Pokud jsou dávky na určité úrovni, nezaměstnanému se nevyplatí, aby vyhledával alternativy, když jeho příjmy jsou dostatečně vysoké. V tomto směru je současný stav problematiky nezaměstnanosti stále ještě nedořešený, a to jak na národní, tak i na regionální úrovni. Je potřeba se zamyslet nad tím, jaký je současný stav, a přijmout potřebná opatření. Hlavní změny, ke kterým by mělo dojít, je možné vidět v těchto bodech:

- snížení dávek podpory v nezaměstnanosti,
- zaměření na alternativy,
- větší kontrola,
- podpora regionálních politik zaměstnanosti,
- zaměřit se na osoby problémové.

**Snížení dávek podpory nezaměstnanosti** souvisí s tím, co již bylo rozebráno. Peněžní prostředky jsou silným motivátorem a ve chvíli, kdy je podpora příliš vysoká, znamená to, že ostatní varianty jsou pro nezaměstnaného méně zajímavé. Těmito variantami jsou zaměstnání samotné, anebo alternativy, které ke klasickému pracovnímu vztahu existují. Pokud se omezí dávky nebo se zpřísní jejich vyplácení, nezaměstnaní budou nuceni volit jiné varianty anebo budou muset počítat s tím, že budou příjmy nižší, než v minulosti.

**Zaměření na alternativy** je zaměření právě na jiné možnosti, než je klasický pracovní-právní poměr. V rámci této podkapitoly bylo zjištěno, že tyto alternativy nejsou využívány a v krizi je jejich využití dokonce ještě nižší než v době, kdy krize neprobíhá. V tomto směru je něco nesprávně nastaveno. Jsou to pravděpodobně vysoké dávky v podpoře nezaměstnanosti. Návrh, který byl přijat a který nutí nezaměstnané

k přijetí veřejně prospěšných prací s tím, že pokud tak neučiní, mohou být vymazáni z evidence úřadu práce a přijdou o dávky. Systém je poměrně přísný, ale na druhou stranu, pokud práce a není a lidé odmítají vzít i tyto alternativy, něco je špatně. Je tedy potřeba nezaměstnané skutečně přinutit, aby se o alternativy zajímaly, například tím, že jim dávky nebudou odebrány, ale sníží se, apod.

**Větší kontrola** souvisí především s tím, že je potřeba zjišťovat, jestli jsou dávky skutečně vypláceny osobám, které je potřebují. Zde by bylo potřeba zjišťovat skutečnou sociální situaci jedince, protože osoba, která je nezaměstnaná, ale má poměrně vysokou životní úroveň, by neměla mít právo na stejné dávky jako osoba, která je nezaměstnaná, pobírá stejně, ale přitom je její životní úroveň na hranici bída. V tomto směru existují v České republice negativní trendy, které by bylo potřeba odstranit. Vyplácet vysoké dávky těm, kteří je ve skutečnosti nepotřebují, je pro státní rozpočet neefektivní vynakládání finančních prostředků, jež je možné využít jiným způsobem – například na podporu aktivní politiky nezaměstnanosti.

**Podpora regionálních politik zaměstnanosti** by mohla spočívat například v tom, že státní rozpočet určí vyšší finanční prostředky, které by měly být použity na veřejně prospěšné práce, respektive na jejich odměňování. Pokud by obec vyplatila za veřejně prospěšné práce o něco více, byl by to pro nezaměstnané přijatelný zdroj příjmu, navíc by to bylo prospěšné i pro rozvoj obce. Toto opatření by však mělo být v souladu s předchozími – snížení dávek podpory a vyplácení dávek těm osobám, které je skutečně potřebují. Pokud by se měly pouze určit další finanční prostředky, které by nikde nebyly ušetřeny, jednalo by se opět o neefektivnost, která by nezaměstnanosti a státnímu rozpočtu neprospěla.

Posledním návrhem je **zaměření se na problémové osoby**. V České republice existují skupiny obyvatel, které jsou trvale nezaměstnanými, ale přesto se jim daří pobírat dávky. Další skupinou jsou osoby, které jsou evidovány jako nezaměstnané, pobírají dávky, ale přesto ještě vedle mají zaměstnání, které nikde neohlásili, nedaní je a jedná se tedy o nelegální formu pobírání dávek. Tato problematika souvisí s kontrolou, která by měla být skutečně rozšířená. Bylo by nutné, aby pravděpodobně vznikla nová, kontrolní oddělení, na druhou stranu by tato oddělení mohla být sama o sobě nástrojem na podporu zaměstnanosti, protože by mohla zaměstnat osoby, které jsou nezaměstnané, byla by však potřeba jejich rekvalifikace.

## Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat dopady hospodářské krize na český trh práce s bližší specifikací situace v okrese Břeclav, vymezit opatření vlády České republiky, kterými se snažila eliminovat nepříznivé dopady hospodářské krize na oblast zaměstnanosti a zhodnotit využívání těchto opatření v praxi úřadů práce.

Pro analýzu trhu práce byly zvoleny celkem tři hypotézy, které byly testovány na souboru dat, která byla získána na Úřadu práce v Břeclavi. Bakalářská práce se tedy primárně zajímala o regionální dopady, které globální krize měla, ale s tím, že bylo možné vysledovat, že stejné dopady platí i pro celou Českou republiku v průměru. Hypotézy byly stanoveny následujícím způsobem:

**Hypotéza č. 1:** Pokud se projevila v regionu skutečně krize, muselo dojít v jediném roce k nárůstu míry nezaměstnanosti alespoň o 2,5 %.

**Hypotéza č. 2:** Vlivem globální krize došlo k výraznému poklesu pracovních míst, meziročně zhruba o 30 %.

**Hypotéza č. 3:** Na počátku roku 2008 je počet nezaměstnaných v různých kategoriích, které byly pro analýzu zvoleny, vždy menší, než počet který je v roce 2010 pro stejnou kategorii.

Výsledkem analýzy je fakt, že je potřeba všechny hypotézy, jak jsou stanoveny, potvrdit. Míra nezaměstnanosti se v roce 2009 zvýšila oproti předchozímu roku dokonce o více jak 3 %, což je jednoznačně důkazem, že zde působily vlivy, které měly na trh radikální dopad. Mohlo by se jednat o krátkodobý trend, ale to by nesmělo dojít k tomu, že byly potvrzeny i dvě zbylé hypotézy.

V letech 2009 a 2010 totiž došlo k tomu, že klesal počet volných pracovních míst, a to o minimálně 30 % meziročně. Toto zjištění jednoznačně prokázala, že nejde jen o to, že nezaměstnaní přicházejí o práci, ale ani zde není dostatek pracovních míst, která by byla volná pro zájemce. Počet nezaměstnaných v okrese Břeclav tak výrazně převýšil počet volných míst, v roce 2010 dokonce šedesátinásobně. Trh práce se v regionu dostal do velkých problémů, ale jak bylo patrné na srovnání s průměrem České republiky, jednalo se o situaci, která panuje v celé zemi, nikoli pouze v jednom regionu. Průměrná míra nezaměstnanosti v České republice měla stejnou křivku jako

míra nezaměstnanosti na Břeclavsku, pouze s tím rozdílem, že úroveň pro Českou republiku je obecně nižší.

Krizový stav jen potvrdila hypotéza třetí, kdy skutečně bylo zjištěno, že všechny kategorie, které byly zvoleny pro analýzu nezaměstnanosti na základě různých faktorů, vykazují v roce 2010 vyšší počet nezaměstnaných než na počátku roku 2008, a to v kategoriích podle vzdělání, pohlaví, délky nezaměstnanosti i podle věku nezaměstnaných osob.

Globální krize jednoznačně dopadla na trhy práce v České republice, což práce dokázala a díky analýze i prezentovala, jaké jsou hlavní skupiny, kde je nezaměstnanost nejvyšší. Díky tomu, že je ale negativní vývoj patrný ve všech kategoriích, je jasné, že se jedná o skutečně problematický stav. Proto bylo nutné, aby vláda přišla s návrhy, které pozmění současnou politiku zaměstnanosti a budou schopny se lépe vyrovnat se vzniklou a prohlubující se krizí. Nástroje skutečně byly přijaty, ale vzhledem k tomu, že jich většina byla zavedena až k počátku roku 2012, ještě není plně jasné, jak budou fungovat. Je však možné říct, že změny přišly poměrně pozdě a že odezva je zde problematická, a to i v tom, že vládní strany nejsou schopné se dohodnout na společném postupu.

Bakalářská práce prezentuje návrhy, jak situaci zlepšit, návrhy, které se primárně týkají především několik oblastí: podporováním alternativních forem zaměstnání, změnou systému dávek podpory v nezaměstnanosti a vyšší kontrolou, toho, zda je podpora rozdělována skutečně těm, kteří jí potřebují. Jedná se o oblasti, které jsou v současné době velmi problematické, především výše dávek a jejich demotivace k tomu, aby si nezaměstnaný hledal práci, jsou poměrně výrazným problémem, který stále není dostatečně vyřešen. Navíc jsou zde skupiny obyvatel, které zneužívají zákon pro své vlastní potřeby, především v tom smyslu, že pobírají dávky i přesto, že mají příjem. Takové osoby by měly být vyhledávány, mělo by být sankcionovány a stejně tak by jim neměly být vypláceny dávky, které jsou tak ve výsledku naprosto neefektivní a podporují jedince, kteří pomoc nepotřebují. V tomto směru by však bylo potřeba komplexnější reformy, která by znamenala i vyšší kontrolu, než jakou je schopný provádět úřad práce. Podporovat jedince, kteří mají vlastní příjmy, ale navíc z nich ani neplatí daně, a k tomu ještě dostávají podporu v nezaměstnanosti, to je nespravedlivé z hlediska těch, co práci skutečně nemohou najít, je to neefektivní z hlediska státního rozpočtu a navíc se statisticky a nesprávně prohlubuje míra nezaměstnanosti.

## Resumé

Bakalářská práce se zaměřuje na vývoj nezaměstnanosti v České republice, a jak byl tento vývoj ovlivněn skutečností, že ve světě, a tedy i v České republice, proběhla globální krize, která primárně začala na trzích finančních, ale rozšířila se i na trhy další. Smyslem práce bylo odhalit, zda se tento dopad týkal i trhů práce či nikoli, se zaměřením na trhy regionální. Cílem práce pak bylo zaměřit se na konkrétní dopady globální krize na trhu práce na Břeclavsku.

Práce odhalila, že zde dopady skutečně existují a že tyto dopady na trh práce jsou velmi významné, nikoli zanedbatelné. Práce sledovala několik základních ukazatelů, které byly vybrány (míra nezaměstnanosti, absolutní počet nezaměstnaných, počet volných míst) a jejich vývoj, aby bylo co nejlépe patrné, že zde skutečně vliv existuje a zároveň, aby bylo možné tento vliv vyčíslit.

Nejvhodnějším vyčíslením se pak ukázala změna míry nezaměstnanosti o více, jak 3 %, k čemuž došlo v roce 2009 v porovnání oproti roku 2008. Tato změna, která je skutečně výrazná a tvoří v podstatě polovinu předchozí míry nezaměstnanosti, je spolu s ostatními zvolenými ukazateli jednoznačným důkazem toho, že skutečně globální krize má na trh práce vliv, a to i na trh práce čistě lokální, kdy pro potřeby bakalářské práce bylo vybráno Břeclavsko. Břeclavsko se ukázalo jako okresy, který není vůči vlivům imunní, a to i přesto, že jeho napojení na finanční trhy, je minimální. Je to tím, že globální krize se skutečně rozrostla na další trhy, což souvisí s tím, že se skutečně jednalo o krizi nikoli pouze národní, ale mezinárodní, která zasáhla do různých ekonomických odvětví.

Práce odhalila, že krize se dotkla všech nezaměstnaných, a to bez rozdílu kategorie. Analytická část porovnávala různé skupiny nezaměstnaných podle věku, pohlaví, délky stavu nezaměstnanosti a podle vzdělání a u všech kategorií bylo zjištěno, že došlo k výraznému nárůstu od počátku roku 2008 do roku 2010. Žádná ze zvolených kategorií nebyla výjimkou, což jednoznačně svědčí o to, že problémy zde přetrvávaly minimálně dva roky, což už je možné považovat za skutečně nebezpečné, protože další nárůst by problémy prohloubil a stav by se mohl stát kritickým, což by vedlo k prohlubování nebezpečí druhotné krize, která by se mohla projevit i kriminálními činy. Prozatím však krize není dlouhodobá a projevy nejsou natolik nebezpečné.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá tématem hospodářské krize a jejího vlivu na zaměstnanost v České republice. Globální krize, která začala ve druhé polovině roku 2007, se promítla do ekonomik všech vyspělých států v Evropě. Hlavní důraz byl kladen na vývoj HDP, ale i trh práce byl a stále je globální krizí výrazně ovlivněn. Česká republika není výjimkou. V letech 2009 a 2010 se ukázalo, že krize se týká i zaměstnanosti v této zemi. Práce se proto zaměřuje na nezaměstnanost v České republice, konkrétně pak v okrese Břeclav. Smyslem práce je poukázat na to, že i jednotlivé regiony jsou krizí výrazně dotčeny a že se zde výrazně zvyšuje počet nezaměstnaných. Práce na základě stanovených hypotéz dokazuje, že projevy na Břeclavsku jsou velmi zásadní.

### **Klíčová slova**

Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, Břeclav, globální krize, vládní opatření.



## **Annotation**

The bachelor thesis deals with the topic of global crisis and its impact on the unemployment in the Czech Republic. Global crisis that started in the second half of 2007 reflected in all developed countries in Europe. The main stress was put on the development of GDP, but the labour market was and still is strongly influenced by the global crisis. In 2009 and 2010, it was shown that crisis is related to this country, too. The thesis is focusing on the unemployment in the Czech Republic, specifically in the Břeclav Region. The aim of the thesis is pointing out that even individual regions are notably touched by the crisis and that the number of unemployed person is increasing. The thesis proves – on the basis of the picked hypotheses – that manifestation of crisis is very radical in the Břeclav region.

### **Key words**

Labour market, employment, unemployment, unemployment rate, Břeclav, global crisis, government action.

## Použité zdroje

1. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
2. ČSÚ. *Nejnovější ekonomické údaje* [online] 2012. [cit. 2012-01-14]. Dostupné z WWW: <http://czso.cz/csu/csu.nsf/aktualniinformace#124>
3. ČTK. *Lidé si myslí, že nezaměstnaní by měli mít nízké dávky* [online] 2011. [cit. 2012-03-12]. Dostupné z WWW: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/155353-lide-si-mysli-ze-nezamestnani-by-meli-mit-nizke-davky/>
4. EUROSTAT. *Browse /search Database* [online] 2012. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)
5. FRÝDMANOVÁ, Marie, JANÁČEK, Kamil, MAREŠ, Petr, SIROVÁTKA, Tomáš. *Trh práce a lidské zdroje*. In VEČERNÍK, Jiří, MATĚJŮ, Petr. *Zpráva o vývoji české společnosti*. Praha: Academia, 1998. 354 s. ISBN 80-200-0756-2. S. 21-43.
6. KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejího vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. 17 s.
7. KOPECKÝ, Josef. *ČSSD dá ústavní stížnost. Vláda trestá krátkodobě nezaměstnané, tvrdí* [online] 2011. [cit. 2012-03-12]. Dostupné z WWW: [http://zpravy.idnes.cz/cssd-da-ustavni-stiznost-vlada-tresta-kratkodobe-nezamestnane-tvrdi-1jy-/domaci.aspx?c=A110914\\_112835\\_domaci\\_kop](http://zpravy.idnes.cz/cssd-da-ustavni-stiznost-vlada-tresta-kratkodobe-nezamestnane-tvrdi-1jy-/domaci.aspx?c=A110914_112835_domaci_kop)
8. KREBS, Vojtěch, a kol. *Sociální politika*. 5. přepracované a aktualizované vyd. Praha: ASPI, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.
9. KUČERA, Petr. *Podpora v nezaměstnanosti zpřísní. Podrobný přehled změn od roku 2012* [online] 6. prosince 2011. [cit. 2012-03-26]. Dostupné z WWW: <http://aktualne.centrum.cz/finance/grafika/2011/12/06/podpora-v-nezamestnanosti-zprisni-podrobny-prehled/>
10. MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie*. 8. aktualizované vyd. Slaný : Melandrium, 2003. ISBN 80-86175-20-0.

11. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-864-2908-3.
12. Materiály poskytnuté Úřadem práce v Břeclavi.
13. OECD. *Labour Statistics* [online] 2012. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z WWW: <http://stats.oecd.org/Index.aspx>
14. OURODA, Stanislav. *Sociologie*. 1. vyd. Brno: Mendlova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, 2004. 160 s. ISBN 80-7157-766-9.
15. PAULÍK, Tibor, PELLEŠOVÁ, Pavlína. *Makroekonomie*. Karviná: OPF SU, 2002. 358 s. ISBN 80-7248-159-2.
16. SIROVÁTKA, Tomáš, RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Aktivní politika zaměstnanosti a strategie zaměstnanosti. In WINKLER, Jiří, ŽIŽLAVSKÝ, Martin. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X. S. 5-71.
17. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.