

Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Vsetín

Daniel Gargulák

Bakalářská práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie
akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Daniel GARGULÁK**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Vsetín**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Provedte průzkum literárních pramenů a vypracujte teoretické poznatky o nezaměstnanosti v České republice.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav nezaměstnanosti a trhu práce v okrese Vsetín.
- Zhodnoťte nezaměstnanost a trh práce v okrese Vsetín.
- Navrhněte možná doporučení ke snížení nezaměstnanosti.

Závěr

Rozsah práce: **40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

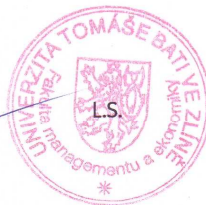
Seznam odborné literatury:


- [1] BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha : Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247900-6-8.
[2] ONDRČKA, Pavel, et al. Specifika transformačního procesu ČR : Závěrečná etapa výzkumného úkolu. Brno : Masarykova universita, Ekonomicko-správní fakulta, 2002. 239 s. ISBN 80-210-2783-5.
[3] Situační zpráva ke Strategii udržitelného rozvoje ČR. Praha : Ministerstvo životního prostředí, 2006. 164 s. ISBN 80-86734-95-1.
[4] SOUKUP, Jindřich, et al. Makroekonomie : Moderní přístup. Praha : Management Press, 2007. 514 s. ISBN 978-80-7261-174-4.
[5] VLČEK, Josef, et al. Ekonomie a ekonomika. 3. vyd. Praha : Aspi, a. s., 2005. 560 s. ISBN 80-7357-103-X.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.**
Ústav ekonomie
Datum zadání bakalářské práce: **16. března 2009**
Termín odevzdání bakalářské práce: **22. května 2009**

Ve Zlíně dne 16. března 2009


doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá vážným světovým problémem. Tímto problémem je nezaměstnanost. Tato práce je rozdělena na dvě části. První část je teoretická, ve které jsou na základě dostupných literárních zdrojů objasněny pojmy týkající se problematiky nezaměstnanosti. Druhá část je praktická. Tato část je zaměřena na vývoj a současný stav nezaměstnanosti okresu Vsetín.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, přirozená míra nezaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with a serious world problem. The problem is unemployment. This thesis is divided into two parts. First part is theoretical in which notions related with unemployment are explained on the basis of available literature. Second part is research. This part is focused on the progress and the present state of unemployment of Vsetin region.

Keywords: labour market, unemployment, unemployment rate, natural unemployment rate, state labour policy

Děkuji paní Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph.D. za odborné vedení a rady, které mi pomohly při zpracovávání mé bakalářské práce.

Dále děkuji své rodině za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytla při zpracování bakalářské práce.

V neposlední řadě patří mé díky přátelům.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 TRH PRÁCE	10
1.1 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	10
1.2 NABÍDKA PRÁCE.....	12
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	13
2 NEZAMĚŠTNANOST	15
2.1 ZÁKLADNÍ POJMY	15
2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
2.3 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	16
2.3.1 Opatření pro snižování přirozené míry nezaměstnanosti	17
2.4 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	18
2.5 NEZAMĚŠTNANOST PODLE PŘÍČIN.....	18
2.5.1 Frikční nezaměstnanost	18
2.5.2 Strukturální nezaměstnanost	19
2.5.3 Sezónní nezaměstnanost.....	20
2.5.4 Cyklická nezaměstnanost	20
2.6 NEZAMĚŠTNANOST PODLE DOBROVOLNOSTI	20
2.6.1 Dobrovolná nezaměstnanost	21
2.6.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	21
3 PRACOVNÍ SÍLA	22
3.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	22
3.2 SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	22
3.3 HANDICAPY PRACOVNÍ SÍLY NA TRHU PRÁCE	23
3.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH	24
4 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	26
4.1 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	26
4.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	26
4.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	26
II PRAKTICKÁ ČÁST	28
5 CHARAKTERISTIKA OKRESU VSETÍN	29
5.1 DEMOGRAFIE.....	30
6 ANALÝZA VÝVOJE STRUKTURY UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ NA VSETÍNSKU	31

6.1	POČET UCHAZEČŮ O PRÁCI A JEJICH OMEZENÍ.....	31
6.2	VĚKOVÁ STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ.....	32
6.3	STRUKTURA VZDĚLÁNÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ.....	33
6.4	STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ PODLE DÉLKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	34
7	VLIV SVĚTOVÉ HOSPODÁŘSKÉ KRIZE 2008-2009 NA TRH PRÁCE V OKRESE VSETÍN.....	36
7.1	ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTNANOST	36
7.2	HROMADNÉ PROPOUŠTĚNÍ.....	36
7.3	MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI.....	37
7.4	STRUKTURA A VÝVOJ UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ.....	38
7.5	VÝVOJ VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST	40
7.6	POROVNÁNÍ VÝVOJE UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ A VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST	42
8	SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE OKRESU VSETÍN	44
8.1	ROZLOŽENÍ PRACOVNÍ SÍLY V OKRESE VSETÍN	44
8.2	POROVNÁNÍ SOUČASNÉ SITUACE OKRESU S KRAJEM A ČR	45
9	VÝZKUMNÝ PROJEKT	46
9.1	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	47
9.2	VÝSLEDKY VÝZKUMU	56
10	NÁVRHY A DOPORUČENÍ KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	57
	ZÁVĚR	59
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	60
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	61
	SEZNAM OBRÁZKŮ	62
	SEZNAM TABULEK.....	63
	SEZNAM GRAFŮ	64
	SEZNAM PŘÍLOH.....	65

ÚVOD

Jako téma pro zpracování své bakalářské práce jsem si vybral „Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Vsetín“. A to hlavně proto, že já osobně považuji nezaměstnanost jako velmi zajímavé téma, které se stává stále více diskutovaným problémem. Sám jsem dosud nebyl nezaměstnaný v pravém slova smyslu, a proto jsem si chtěl ověřit své názory na toto téma. Okres Vsetín jsem si vybral záměrně, protože v tomto okrese žiji a přijde mi rozumné se o svém bydlišti dozvědět co nejvíce.

Zaměstnání je pro každého člověka hlavně zdrojem finančních prostředků na pokrytí svých potřeb. Práce dále přináší pocit seberealizace, sociální interakci a určité společenské postavení. Ztráta zaměstnání znamená ztrátu všech těchto složek. Nedobrovolná ztráta zaměstnání má navíc prokazatelné negativní dopady na psychiku a zdraví lidí. Proto je nezaměstnanost většinou lidí vnímána jako veliký problém, který se těžce řeší.

V současné době je nezaměstnanost velmi diskutovaný problém, stejně jako oslabení ekonomiky České republiky v důsledku krize. Kvůli světové hospodářské krizi muselo velké množství podniků propustit i stovky zaměstnanců. Tito zaměstnanci mají opravdový problém se uplatnit na trhu práce, protože nezaměstnanost roste ve většině odvětvích.

Cílem této bakalářské práce je provést analýzu vývoje a současného stavu trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Vsetín, která bude zahrnovat analýzu vlivu světové hospodářské krize na tento region a dotazníkový průzkum. Dotazníkový průzkum by měl charakterizovat strukturu nezaměstnaných v okrese Vsetín. Na základě dotazníkového šetření se pokusím určit hlavní příčiny nezaměstnanosti v tomto okrese.

Ke každému průzkumu a analýze jsou nezbytně potřebné znalosti. Proto jsou v teoretické části této bakalářské práce objasněny základní pojmy spojené s danou tematikou. Tyto pojmy slouží k pochopení nezaměstnanosti jako celku se všemi jejími aspekty. Po teoretické části následuje část praktická, ve které je provedena analýza nezaměstnanosti okresu Vsetín.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

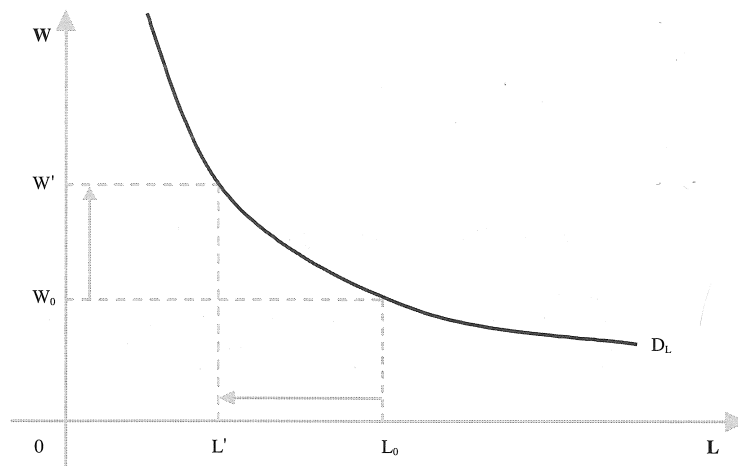
Pro tržní ekonomiku je typické, že najednou existují nejen trhy zboží a služeb, ale také trhy výrobních faktorů, a tedy i trh práce. Trh práce zajišťuje produkci a distribuci práce formou směnných vztahů mezi domácnostmi nabízejícími práci a firmami poptávajícími práci. Výsledkem interakce nabídky a poptávky je cena výrobního faktoru a tím je mzda. Trh práce představuje v tržním systému mechanismus, v němž jsou řešeny dva alokační úkoly, které musí být řešeny současně [8,10]:

- Musí zabezpečit ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře, umožní pracovní proces, a tedy i produkci statků a služeb.
- Zaměstnaným pracovním silám musí být poskytnut peněžní příjem podle jejich podílu na vyrobené produkci. Navíc musí být zaopatřeny i osoby žijící mimo zaměstnání mající na to právo.

Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na obou stranách. Ať už na straně poptávky, tak i na straně nabídky. To je způsobeno faktem, že práci poptává mnoho firem a nabízí mnoho lidí. Tržní nabídka je tedy nabídkou všech lidí v dané ekonomice. Je to součet individuálních nabídek práce a je ovlivněna rozhodováním lidí porovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Analogicky je pak tržní poptávka po práci poptávkou všech firem v dané ekonomice po práci. Je to součet individuálních poptávek po práci vyplývající z rozhodování firem o vyrovnávání mzdy s mezním produktem práce. [3]

1.1 Poptávka po práci

Poptávkou po práci se rozumí, že firmy hledají zaměstnance. Poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce. Firmy jsou ochotny zvyšovat poptávku po práci do té doby, než dojde k vyrovnání mezních nákladů s příjmem z mezního produktu práce. Při rovnosti již firmy nemají zájem o dodatečné pracovní jednotky. Poptávka po práci je zejména závislá na výši mzdové sazby. Proto se mezní náklady práce rovnají mzdové sazbě a firmy zvyšují poptávku po práci až do vyrovnání příjmu z mezního produktu práce s mzdovou sazbou. [4]



Obr. 1 Poptávka po práci [4]

Na obrázku 1 je zachyceno, že zvýšením mzdové sazby (W ; z W_0 na W') dochází ke snížení poptávky po práci (L'). Při snížení úrovně mzdové sazby, pak logicky dochází ke zvýšení poptávky po práci. Můžeme tedy říci, že za jinak nezměněných podmínek vyvolávají změny mzdové sazby pohyb po křivce (D_L). [4]

Poptávka po práci závisí i na dalších faktorech a vzájemnými vztahy mezi nimi. Mezi tyto faktory patří [4,10]:

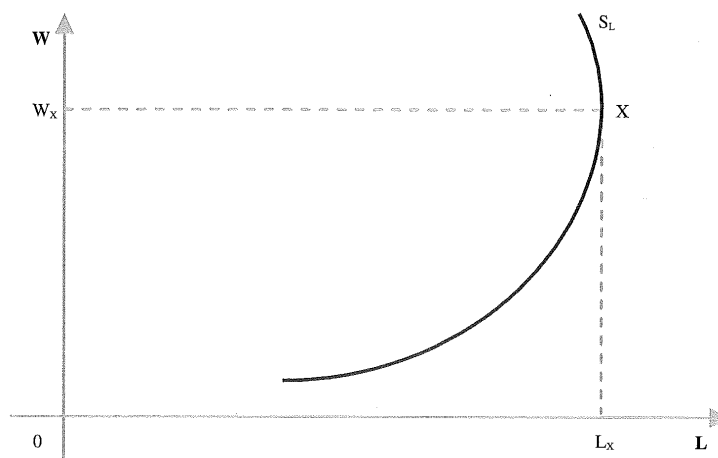
- senzitivita poptávky po vyráběném zboží na změny v ceně. Pružnější poptávka po zboží způsobí větší poptávku po práci. S tím souvisí zvyšování poptávky po výrobcích. To vede ke zvyšování výroby, tedy ke zvyšování poptávky po práci.
- snadnost substituce kapitálu prací.
- změna ceny kapitálu. Snížením ceny kapitálu dochází ke snížení nákladů, to vede ke zvýšení rentability a rozsahu výroby. Zvýšený rozsah výroby si vyžádá více práce a tedy se zvýší poptávka po práci.
- podíl nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech. Pokud pracovní náklady jsou jen malým podílem z celkových nákladů, pak účinek vysokých mezd na poptávku bude také malý.
- elasticita nabídky substitučních výrobních faktorů.

Pokud nastanou tyto změny pak dochází k posunu celé poptávkové křivky. Při zvýšení poptávky je posun doprava a při snížení doleva. [4]

1.2 Nabídka práce

Člověk se stále rozhoduje mezi volným časem a prací. Trávení volného času bývá většinou příjemné, protože člověk se může věnovat svým zájmům. Můžeme proto na volný čas nahlížet jako na zvláštní statek, protože přináší člověku určitý typ uspokojení. Rozhodování člověka, zda pracovat či ne, nabývá podobu spotřebitelského rozhodování. Člověk se vlastně rozhoduje mezi volným časem, tedy zvláštním statkem, a ostatními statky, které by si mohl koupit za mzdu. Pro toto rozhodování je klíčové, aby člověk znal cenu všech statků, tedy i cenu volného času. Touto cenou se rozumí to, co člověk obětuje pokud se rozhodne mít volný čas, tedy nepracovat. Mzda je tedy cenou volného času. [3]

Nabídka práce je charakterizována rozsahem a strukturou rozloženou podle pohlaví, věku, klasifikace a sociální příslušnosti. Je to nabídka počtu pracovníků a také počtu pracovních hodin. Nabídka práce je věcí individuálních rozhodnutí domácností v závislosti na náklady příležitosti pracovního zapojení. Ta je dána předpokládaným přínosem či výdělkem z prodeje práce. [10]



Obr. 2 Nabídka práce [4]

Křivka nabídky práce na obrázku 2 znázorňuje, kolik pracovních sil nebo domácností vstoupí na trh práce (L) při dané mzdové sazbě (W) za jinak nezměněných podmínek. Z křivky (S_L) je vidět, že s růstem mzdové sazby nabídka práce roste až do bodu X , od kterého začne nabídka práce klesat. Tento posun po křivce je vyvolán substitučním a důchodovým efektem. [4]

Substituční efekt vychází z faktu, že domácnosti mají možnost si svobodně vybrat zda při dané mzdové sazbě budou pracovat nebo preferovat volný čas. Při růstu mzdové sazby je

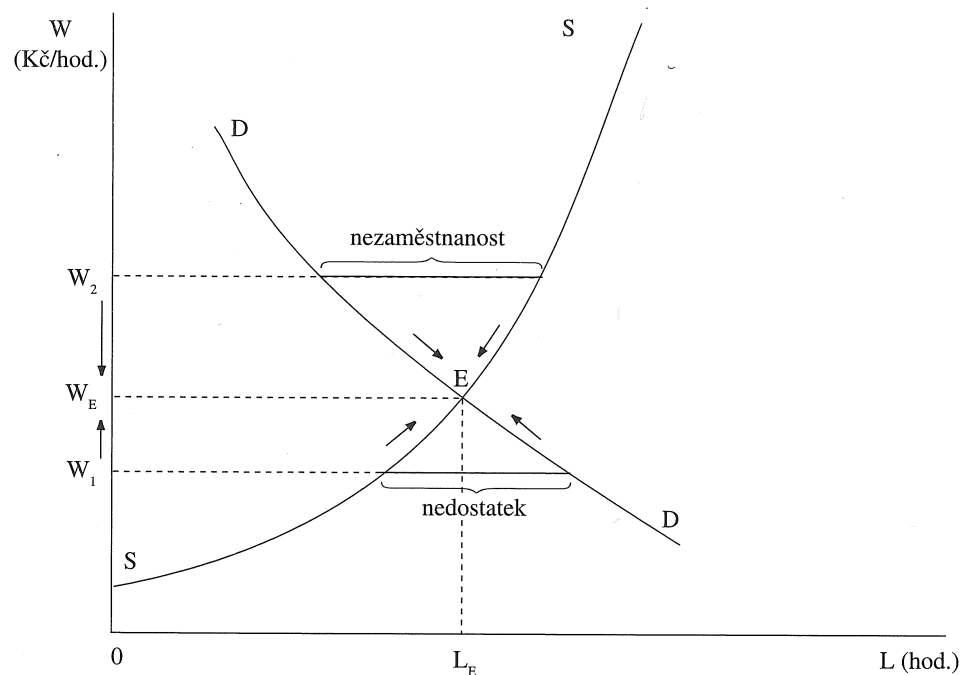
pro domácnosti výhodné zaměnit svůj volný čas za práci a dochází ke zvýšení nabídky práce. [4]

Důchodový efekt vystihuje vztah zvyšující mzdové sazby s rostoucím důchodem. Pokud se domácnosti již nacházejí ve vyšší důchodové sféře, pak tento nárůst důchodů může vést ke zvýšení potřeby volného času, a proto dochází ke snižování nabídky. Lidé dostávají dostatečnou mzdu, proto mají dostatek peněz pro svůj čas a své záliby, kterým se chtějí věnovat. [4]

1.3 Rovnováha na trhu práce

Trh práce není zdaleka v dokonalé konkurenci, kdy by pružné mzdy zajišťovali obnovení rovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. Pokud by trh práce byl konkurenčně dokonalý, pak by existovala jen dobrovolná nezaměstnanost. Reálný trh práce není v dokonalé konkurenci, protože mzdové sazby nejsou dostatečně pružné, aby vyrovnávaly poptávku po práci s nabídkou práce. Nepružné mzdové sazby pak vyvolávají dlouhodobou nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou, což má za následek vznik nedobrovolné nezaměstnanosti. Je tedy zřejmé, že je třeba hledat rovnováhu na trhu, aby tyto nezaměstnanosti byly co nejmenší. [4]

Rovnováha na trhu práce se vytváří reálnou mzdou. Při nižších reálných mzdách jsou firmy ochotny zaměstnávat více pracovníků, a tedy vzroste poptávané množství práce. Na straně pracovníků to vyvolává neochotu pracovat a nebo ochotu pracovat jen na částečný úvazek, a proto se nabízené množství sníží. Převaha poptávky nad nabídkou práce pak vypovídá o nedostatku pracovníků na trhu. Firmy reagují zvyšováním nominálních mezd, aby nalákali nové zaměstnance. Zvyšování nominálních mezd vede i ke zvyšování reálných mezd. To v důsledku znamená pokles poptávaného množství a nárůst nabízeného objemu práce. Celý proces se zastaví, až se vyrovná poptávka s nabídkou. Tento jev se nazývá **vyčištění trhu**. Nominální mzda nakonec vzroste proporcionálně s růstem cenové hladiny, a tak reálná mzda zůstane nezměněná. Nezmění se ani rovnovážné množství práce. [6]



Obr. 3 Rovnováha na trhu práce [3]

Rovnováha trhu práce nastává v bodě E , kde se poptávané množství práce rovná nabízenému objemu práce. Mzda při rovnováze trhu je rovnovážná mzda. Trh práce spěje ke své rovnováze. Nerovnováha trhu práce, ať přebytek či nedostatek pracovní síly, je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy. [3]

2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost lze považovat za výraz organizování a řízení zaměstnávání lidí v zemi či jiné územně samosprávné oblasti, může odrážet nepersonální tržní síly, kterými je ovládán lidský faktor, lze ji ovšem také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců. Pro řešení problému nezaměstnanosti je třeba pochopit všechny tyto jevy společně, neboť nezaměstnanost je důsledkem všech těchto jevů. [10]

Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost označována jako převis nabídky nad poptávkou na trhu práce. To znamená, že existuje více lidí nabízejících své služby jako výrobní faktory, než existuje zaměstnavatelů, kteří jsou ochotni tyto obyvatele zaměstnat. [8]

2.1 Základní pojmy

Pro získání přehledu o stavu nezaměstnanosti je třeba vymezit základní pojmy. Statistický přehled člení obyvatelstvo v produktivním věku na čtyři skupiny:

Zaměstnaní

Mezi zaměstnané se řadí lidé provádějící jakoukoli placenou práci. Touto prací je míněna i práce na částečný pracovní úvazek. Patří sem i osoby dočasně v zaměstnání nepřítomné, například z důvodu nemoci, mateřské, úrazu, dovolené nebo dokonce stávkou. [5,8]

Nezaměstnaní

Osoby, které nejsou zaměstnané, aktivně hledají zaměstnání a jsou ochotny během krátké doby nastoupit do zaměstnání. Za nezaměstnaného se oficiálně považuje pouze ten, kdo je evidován na úřadu práce, proto musí vykazovat prokazatelné úsilí o získání práce, například pracovními pohovory, rozesíláním svého životopisu a dalšími činnostmi. [5,8]

Pracovní síla

Pracovní silou se rozumí souhrn zaměstnaných a nezaměstnaných obyvatel. Tito obyvatelé představují ekonomicky aktivní obyvatelstvo. [5,8]

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Do kategorie ekonomicky neaktivního obyvatelstva se řadí všichni ostatní, kteří nemají zaměstnání a ani si ho nehledají. To mohou být například studenti, penzisté, zdravotně postižení, ženy v domácnosti a všichni ostatní, co rezignovali na hledání práce. [5,8]

2.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je velmi závažný problém současné doby. Dotýká se každého státu, kraje či jiného územního celku. Nezaměstnanost je nutné měřit. Oficiální údaje o zaměstnanosti a nezaměstnanosti se totiž ukázaly být neocenitelným nástrojem pro pochopení ekonomického chování po celé půlstoletí od doby, kdy byly zavedeny. Pro měření tohoto jevu se používají v hospodářské praxi dva základní způsoby [8,10]:

- **počet nezaměstnaných osob.** Je to absolutní číslo, které bývá uváděno jako tzv. zásobník nezaměstnaných. Toto číslo obsahuje pouze veškeré nezaměstnané osoby, a ne ekonomicky nezaměstnané obyvatelstvo.
- **míra nezaměstnanosti.** Tato míra vyjadřuje počet nezaměstnaných jako procento ekonomicky aktivního obyvatelstva.

$$u = \frac{U}{L+U} * 100 \quad (1)$$

V tomto vztahu je: u – míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech

U – počet nezaměstnaných

L – počet zaměstnaných

Míra nezaměstnanosti se prakticky zjišťuje pomocí počtu nezaměstnaných. Mezi tyto nezaměstnané se zařazují jen lidé, kteří se hlásí na úřadech práce. Takto zjištěná nezaměstnanost je **registrovaná nezaměstnanost**. Většina nezaměstnaných se na úřadech práce hlásí ze dvou základních důvodů. Úřad práce jim může pomoci najít práci a hlavně je to podmínka pro pobírání podpory v nezaměstnanosti. Ale ne všichni nezaměstnaní se na úřady práce hlásí. Například proto, že jsou nezaměstnaní jen krátkodobě a ví to, nebo jsou naopak nezaměstnaní dlouhodobě, ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti a ztratili důvěru, že jim úřad práce najde nějakou práci. Z toho vyplývá, že **skutečná nezaměstnanost** bývá vždy o nějaké procento **vyšší** než registrovaná nezaměstnanost. [3]

2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková úroveň nezaměstnanosti, kdy jsou pracovní trhy v rovnováze, to znamená, že se neprojevuje ani nedostatek pracovníků, ani nedobrovolná nezaměstnanost. To přesto znamená, že v některých segmentech dochází k převaze poptáv-

ky a volných pracovních míst a v jiných k převaze nabídky a tedy nezaměstnanosti. Při této míře jsou síly působící na mzdy a ceny ve svém celku v rovnováze. [3,10]

Výše přirozené míry nezaměstnanosti je závislá na řadě specifických faktorů trhu práce. Těmito faktory jsou hlavně [10]:

- možnost utváření nových pracovních míst
- mobilita a adaptabilita pracovníků, tento jev je úzce spojen s úrovní vzdělání a situací v oblasti bydlení
- možnost rekvalifikací
- motivace k obsazování nových pracovních míst
- poměry ve frikční a sezónní nezaměstnanosti
- délka trvání nezaměstnanosti

Hlavní příčiny růstu přirozené míry nezaměstnanosti jsou spatřovány především v relativně dobrém sociálním zajištění nezaměstnaných. To způsobuje, že nezaměstnaní nehledají aktivně zaměstnání a také nejsou ochotni přijmout každou nabídku. Dalšími příčinami mohou být rostoucí strukturální nezaměstnanost a demografické změny. Růst nezaměstnanosti a růst její přirozené míry ještě více aktualizuje závažnost důsledků nezaměstnanosti. [10]

2.3.1 Opatření pro snižování přirozené míry nezaměstnanosti

Pro snižování přirozené míry nezaměstnanosti by mohli pomoci následující opatření [10]:

- **Zlepšení služeb spojených s trhem práce.** Část nezaměstnanosti vzniká, protože volná místa nejsou v souladu s nezaměstnanými pracovníky. Frikční a strukturální nezaměstnanost se může snížit při poskytování počítačových přehledů volných míst a bude-li vytvořeno více možností k zaškolení a zvyšování kvalifikace.
- **Prosazování vládních programů vzdělávání.** S pomocí vládních rekvalifikačních programů mohou nezaměstnaní pracovníci získat kvalifikaci potřebnou pro lepší zaměstnání v rozvíjejících se sektorech. Úspěšnost těchto programů přináší dvojnásobnou výhodu. Za prvé umožňují lidem vést produktivní život a za druhé snižují břemeno vládních transferových programů.

- **Odstraňování vládních překážek.** Aby vláda ochránila obyvatelstvo před obtížemi spojenými s nezaměstnaností, zavedla vláda vysoké podpory v nezaměstnanosti. Tímto ale na druhou stranu snížila aktivitu nezaměstnaných k hledání práce.
- **Vytvoření přetlakové ekonomiky.** To znamená udržení HDP na co nejvyšší úrovni a současně snižovat nezaměstnanost co nejnižší. To by poskytlo bezpečí zaměstnání pro pracovníky s nízkou kvalifikací, pomohlo by zvýšit fluktuaci a pomohlo pracovníkům trvale se začlenit mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.
- **Tvorba veřejných pracovních příležitostí.** Tato politika by byla obzvlášť atraktivní, pokud by veřejné pracovní příležitosti byly určeny hlavně pro skupiny obyvatelstva s vysokou nezaměstnaností. Výsledkem by pak mohlo být zlepšení kvalifikace a produktivity i následné snížení přirozené míry nezaměstnanosti těchto skupin.

2.4 Druhy nezaměstnanosti

Ekonomie nezaměstnanost dělí do dvou základních oblastí. První jsou druhy nezaměstnanosti rozdělené podle skutečností, které je vyvolaly. Druhá pak nezaměstnanosti z hlediska dobrovolnosti. V následující části popíši obě skupiny.

2.5 Nezaměstnanost podle příčin

Nezaměstnanost je jedním z ekonomických a sociálních problémů tržní ekonomiky, proto je třeba zkoumat skutečnosti, které ji vyvolávají. Při objasňování struktury dnešních trhů práce a přístupů k řešení slouží různé typologie nezaměstnanosti. Lze totiž rozlišit různé druhy nezaměstnanosti, z kterých lze usuzovat její příčiny, závažnost a poté odvozovat i možné způsoby řešení. Obecná ekonomická teorie rozlišuje následující čtyři typy nezaměstnanosti. [8,10]

2.5.1 Frikční nezaměstnanost

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi regiony a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Patří sem lidé, kteří právě mění zaměstnání z osobních důvodů nebo jej poprvé hledají. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, frikční nezaměstnanost by stále existovala, protože existuje určitá fluk-

tuace. To znamená, že pořád by zde byli lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce po mateřské a podobně. Frikční nezaměstnanost je dočasná, protože není spojena s nedostatkem pracovních příležitostí, ale s hledáním existujících volných pracovních míst. Tato nezaměstnanost je také dobrovolná, protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do jiné nebo shánějí lépe placené a produktivnější práce. Toto je prospěšné pro ně samotné i pro celou efektivnost ekonomiky. Toto hledání jim ale zabere určitý čas, protože se mnohdy zdráhají přijmout hned první nabídku z důvodu očekávání lepší nabídky a chtějí si vybrat. Z tohoto důvodu vzniká právě frikční nezaměstnanost. [3,5,8,10]

2.5.2 Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících, kdy vlastnosti nebo umístění pracovních sil neodpovídá povaze dostupných pracovních míst. Vzniká hlavně v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují či zanikají a jiná naopak expandují. Nastává pak problém, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Na jedné straně tak lidé přicházejí o zaměstnání a na druhé straně jsou jim nabízena nová pracovní místa, která často kvůli své kvalifikaci nemohou obsadit. Dílčím řešením tohoto problému mohou být rekvalifikace pracovníků. Z dlouhodobého hlediska je třeba provést změny v kvalifikační přípravě pracovních sil. [3,5,8,10]

Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle, než frikční nezaměstnanost. Lidé si totiž musí přiznat, že už nemají šanci najít práci v daném oboru. Poté musí prozkoumat trh práce, aby zjistili jaké jsou aktuální nabídky práce a jaké obory jsou stále dostupné či expandující. Nejdelší část však trvá samotná rekvalifikace. A je zde i problém s ochotou pracovníků podstupovat tyto rekvalifikační kurzy. [3,8,10]

Strukturální nezaměstnanost znamená veliký zásah do života člověka. Musí změnit profesi, projít rekvalifikačními kurzy, zvyknout si na nové povolání a třeba se přestěhovat. Strukturální změny ale probíhají v ekonomice neustále, protože se pořád mění struktura poptávky. Nelze se jim bránit, protože snaha o potlačování strukturálních změn by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k zaostávání. Proto je i strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky. [3]

2.5.3 Sezónní nezaměstnanost

Tuto nezaměstnanost způsobuje přirozené kolísání poptávky po práci, které je vyvoláno střídáním ročních období. Hlavními odvětvími, které jsou ovlivněny tímto druhem nezaměstnanosti, jsou zemědělství, cestovní ruch a stavebnictví. [8]

Tato nezaměstnanost se objevuje, protože když dojde k okamžiku, kdy se lidé těchto průmyslů stanou nezaměstnanými, tak je pro ně obtížné najít si jinou práci. Ať už by to byla práce řádná či jiná práce sezónní, která by pokryla mezeru v první práci. Někteří lidé jsou spokojeni s volnem, které jim jejich práce přináší, a proto zůstávají nezaměstnaní a pobírají podporu v nezaměstnanosti a čekají, až pro ně zase bude práce v jejich oboru.

2.5.4 Cyklická nezaměstnanost

Příčinou této nezaměstnanosti je pokles nebo propad hospodářské aktivity, kdy je poptávka po práci v celé ekonomice nízká. To může být způsobeno oslabením domácích investic, které vyvolá pokles poptávky po surovinách, materiálech a energiích. Následující propouštění v těchto odvětvích vede k poklesu příjmů domácností a následně k poklesu poptávky po spotřebních statcích. Tím se hospodářský pokles a vlna propouštění přenáší i do spotřebních odvětví. Další příčinou cyklické nezaměstnanosti může být pokles zahraniční poptávky. Samotná Česká republika je velmi závislá na výši zahraniční poptávky. Pokud klesne poptávka našich hlavních obchodních partnerů po našem zboží, dojde k propouštění ve vývozních odvětvích a tento pokles se pak přenesení i do ostatních odvětví. [3,8]

Když tato nezaměstnanost nastane, pak je to důkaz o toho, že ekonomika prožívá fázi celkového hospodářského poklesu. Častým jevem je pak nezaměstnanost více méně ve všech odvětvích. Lidé, propouštění v jednom odvětví, nemohou nalézt práci v jiných odvětvích, protože poptávka po práci klesá celkově a postihuje všechny profese. Jakmile nastane období růstu ekonomiky, dochází opět ke zvýšení poptávky a lidé jsou opět přijímáni do zaměstnání. [3,8]

2.6 Nezaměstnanost podle dobrovolnosti

Pro správnou diagnostiku situace na trhu práce se vedle předchozích druhů nezaměstnaností využívá i rozlišení na dobrovolnou a nedobrovolnou.

2.6.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Při této nezaměstnanosti si nezaměstnaní lidé hledají práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Proto ji nemohou najít. Je důležité si uvědomit, že pracovní místa na trhu práce existují, jen o ně nezaměstnaní kvůli stávajícím tržním mzdovým sazbám nejeví zájem. Nebo existují i tací, co nejeví zájem o žádnou práci. Tito lidé preferují svůj volný čas nebo jiné aktivity, například studium, péče o dítě atd. Dalším faktem může být i snaha žít jen z vyplácených podpor při nezaměstnanosti. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou takto nezaměstnaní lidé nuceni k tomu, aby si urychleně našli nové zaměstnání. [3,8,10]

Dobrovolná nezaměstnanost může být docela dobře ekonomicky efektivní. Existence určité nezaměstnanosti může dokonce napomáhat maximalizaci čistého ekonomického blahobytu nebo hrubého národního produktu země. Moderní ekonomika může i na vrcholu své produktivity vytvářet značný rozsah nezaměstnanosti. [10]

2.6.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Vzniká, protože nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která převládá na trhu práce nebo by byli schopni akceptovat dokonce i mzdu nižší, ale nemohou ji najít. Znamená to tedy, že nabídka práce je větší než poptávka po práci. Pracovníci, kteří nenachází z tohoto důvodu zaměstnání, jsou nedobrovolně zaměstnaní. [3,8,10]

Důvodů této nezaměstnanosti je několik. Neexistence dokonalé konkurence na trhu práce. Můžeme tedy pozorovat přebytky a nedostatky v jednotlivých segmentech. Trh práce se nepřizpůsobuje dostatečně rychle na tržní podmínky. Nakonec sice zareaguje a u povolání s vysokou tržní poptávkou mzdy stoupají, protože mají tendenci se pohybovat tak, aby vyrovnávali poptávku a nabídku. Tento jev nenastává hned a než se přizpůsobí tržní podmínky s mzdou, nastává období, kdy je nezaměstnanost. Problémy vyvolávají i nepružnost mezd směrem dolů a pomalá reakce na ekonomické šoky. [8,10]

Dalšími příčinami nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Mezi tyto překážky patří odbory. Odbory nechtějí nechat klesat mzdy ani tehdy, kdy je na trhu práce nezaměstnanost. Další překážkou je uzákoněná minimální mzda. Zvýšením minimální mzdy dochází ke zvýšení nabízené práce, ale zároveň dochází ke snížení poptávané práce. Díky tomu se nezaměstnanost zvýší. [3]

3 PRACOVNÍ SÍLA

Nositelem pracovní síly jsou lidé. Ne všichni lidé jsou si na trhu práce rovni. Je proto dobré rozebrat zaměstnané i nezaměstnané z pohledu, co pro ně práce znamená.

3.1 Význam práce pro člověka

Práce má v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou pro lidskou důstojnou existenci. Přináší materiální prospěch potřebný pro život a dává člověku pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Člověk se dostává do víru sociálních vztahů, uspokojuje své potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Při zvládání pracovních úkonů může člověk objektivizovat své schopnosti a získat pocit kompetence. V konkrétní práci, pro kterou jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek a konec ekonomické aktivity. Náhlá neočekávaná ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života lidí, i přesto že dnes žijeme v demokratickém sociálním státě umožňujícím relativně slušný život bez dočasné mzdy za práci. Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutnost, s níž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která většinou přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Nezaměstnanost má totiž na člověka průkazné negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky. Člověk dlouhodobě bez práce ztrácí pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti a dokonce i pochybnosti o vlastních schopnostech. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím vnímán jako znamení životního selhání. [1]

3.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s dopady na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaného a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem a dosahem, protože každý nezaměstnaný prožívá tuto událost jinak. Sociální důsledky jsou mezi sebou podmíněny a propojeny. Nejvýznamnějšími jsou [4,10]:

Vliv na životní úroveň. Nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a život z podpory vždy znamená pokles životní úrovně. Při dlouhotrvající nezaměstnanosti může dokonce dojít k chudobě, k sociální izolaci nebo alespoň k redukci sociálních kontaktů.

Vliv na rodinu. Nezaměstnanost se může projevit narušením denních zvyklostí, změněním pozice a autority nezaměstnaného v rodině, rozbitím partnerských vztahů, omezením sociálních kontaktů rodiny a dalšími nepříjemnými událostmi či jevy.

Vliv na strukturaci a vnímání času. Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a dokonce mění vnímání času. A to hlavně tím, že čas přestává být pro nezaměstnaného důležitý a často je vyplněn nudou a pasivními nebo dokonce i společensky nežádoucími aktivitami. To je nejnebezpečnější pro mladistvé, kteří časový režim a pracovní návyky nemají ještě zažitě.

Vliv na fyzické a psychické zdraví. Nezaměstnanost je traumatizující zážitek, který znamená i ztrátu sociálního statusu a prestiže. Vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neúčelnosti a i neschopnosti. To vše vede ke ztrátě sebevědomí. Navíc stres, který je prožíván v době nezaměstnanosti, často vede k následkům na zdraví člověka, jakými jsou například změněná míra onemocnění imunitního, cévního, mozkového a kardiovaskulárního systému a rovněž zvýšená míra psychických onemocnění a obtíží.

3.3 Handicapy pracovní síly na trhu práce

Trh práce je oproti jiným trhům asymetrický. Na straně nabídky pracovní síly je možnost strategických voleb omezenější než na straně poptávky. Pracovníci mají menší volnost než zaměstnavatelé. I když je s pracovní silou zacházeno jako se zbožím, nemá stejné vlastnosti jako jiné zboží. Nabídka je regulovaná různými procesy, které zmenšují prostor pro získávání životních prostředků a udržení se při životě mimo pracovní trh. Tlak pracovní síly na trh práce je relativně pevně určen a nemá takovou pružnost jako jiná zboží. Je to dáno také tím, že pracovní síla vstupuje na trh práce z jiných příčin než ostatní zboží. S tímto souvisejí následující handicap pracovní síly na trhu práce [10]:

- **Strukturální handicap pracovní síly.** Pracovní síla nemá žádný způsob, jak by v rámci své strategie na trhu práce mohla kontrolovat velikost vlastní nabídky.
- **Závislost na prostředcích obživy.** Tyto prostředky může získat jen svým prodejem. Nemůže odložit svou potřebu, a proto ani svou nabídku a čekat na výhodnější uplatnění.

- **Konkrétní pracovník může být kombinován jen s určitými pracovními činnostmi.** Je k tomu předurčen řadou skutečností. Počínaje věkem, fyzickou zdatností, především pak speciálním profesním výcvikem, zkušeností a podobně.

V důsledku těchto okolností se mění nabídka pracovní síly na trhu práce jen úzce. Strategické možnosti zlepšení pro ty, kdo nabízejí pracovní sílu jsou omezeny na dvě činnosti. **Prostorovou mobilitu**, která znamená stěhování nebo dojíždění za prací, a **mobilitu profesionální**, neboli rekvalifikaci a přizpůsobení se struktuře poptávky po pracovní síle daného regionu. Ve většině vyspělých zemí kompenzuje handicap pracovní síly do určité míry svou politikou stát. Tím však zasahuje do tržního mechanismu. Stát jako externí autorita na trhu práce především [10]:

- uplatňuje politiku ochrany práce a sociálních podmínek,
- garantuje právo na formování koalic, zejména odborů,
- zadržuje vstup části práce schopné pracovní síly na trh práce. To znamená zákaz práce dětí, určení délky pracovního dne a podobně.
- poskytuje prostředky obživy nezávislé na účasti na trhu práce, tedy důchod, pojištění a tak dále.

3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uvedeny byly různé důvody ztěžující situaci nezaměstnaných najít práci. Na druhou stranu ne všichni lidé mají stejné šance prosazení na trhu práce. Toto uplatnění je podmíněno řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Těmito rizikovými skupinami jsou [1]:

Mladší věkové skupiny do 30 let. Jsou to hlavně absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, a proto jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Většinou nemají žádné praktické zkušenosti ani základní pracovní návyky. Dalším problémem může být nezáměr o zaměstnání za podpory rodičů. V současné době míra nezaměstnanosti absolventů škol značně převyšuje úroveň nezaměstnanosti.

Starší lidé. Starší lidé jsou pro zaměstnavatele většinou vnímáni jako horší investice ve srovnání s mladými. Je dáno tím, že čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho stereotypy a tím obtížněji a pomaleji se dokáže přizpůsobit novým životním situacím. Pro zaměstnavatele jsou tedy výhodnější adaptabilnější mladší lidé. Navíc pokud starší člověk ztratí zaměstnání, ve kterém pracoval celý život, je pro něj velmi těžké být schopen vykonávat jiné zaměstnání.

Ženy. Také ženy mají nepříznivé postavení na trhu práce. Zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Navíc se zaměstnaností žen vzniká řada dalších problémů. Matky s dětmi často narušují plynulost pracovního procesu absencemi, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje všeobecnou ochotu je zaměstnávat. Pro tyto ženy by byly výhodné pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou nebo zavedení pružné pracovní doby. Tyto místa ale bohužel zaměstnavatelé většinou nevytvářejí.

Zdravotně postižení lidé. V dnešní době je pro zaměstnavatele nejdůležitější produktivita práce a výkony. Toto velmi snižuje šance lidí se změněnou pracovní schopností se uplatnit na trhu práce, protože se nedokáží produktivitě vyrovnat zdravému člověku. Pro tyto lidi je charakteristická snaha být zaměstnán a zapojit se tak i do sociálně hodnotného života. Často je však ze strany zaměstnavatelů nevyslyšena z důvodu klasického kalkulu porovnání nákladů s výnosy těchto pracovníků.

Lidé bez kvalifikace. Jsou největší skupinou v současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných, asi 1/3. Jedná se o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. To mohou být absolventi základních škol, lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování, jako jsou alkoholici, recidivisté, lidé z nápravných zařízení a další sociálně nepřizpůsobiví lidé. Jsou často vydělováni ze společnosti a žijí jen ze systému podpor. Pro zaměstnavatele nejsou zajímavými, protože pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více nahrazováni levnějšími a přesnějšími stroji.

Romské etnikum. Jelikož většina Romů absolvuje pouze základní vzdělání, nebo nedokončí ani to, a nezískávají další kvalifikaci, je pro ně velmi obtížné získávat zaměstnání. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je stále zatím plně neintegrována. Šance uplatnění Romů na trhu práce je tedy minimální.

4 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Jak již bylo zmíněno, stát je hlavní externí autoritou na trhu práce. Stát má na starosti co možná nejlépe fungující trh práce. V dnešní době toho není jednoduché dosáhnout. Politiku zaměstnanosti lze chápat jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce. Stát používá dva různé druhy politiky zaměstnanosti. A to aktivní a pasivní. [10]

4.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika je mnohem starší než aktivní politika. Pasivní politika se zabývá především dávkami v nezaměstnanosti. Mezi tyto dávky patří odstupné, podpora v nezaměstnanosti a pomoc v nezaměstnanosti. Problémem se stává finanční krytí těchto dávek, protože jsou vypláceny ze státního rozpočtu. Právě politika zaměstnanosti stojí stát, a tedy i daňové poplatníky, obrovské množství peněz. Díky tomu se objevují názory, že tyto dávky jsou zbytečně veliké a nemotivující nezaměstnané k hledání práci. Vláda se snaží regulovat dávky v nezaměstnanosti podle délky trvání nezaměstnanosti a snahy hledat zaměstnání. Někteří lidé, kterým je odebrána podpora v nezaměstnanosti, pořád nechtějí pracovat, protože dokáží žít ze sociálních dávek. Takže volba zda pracovat stejně záleží na lidech. [10]

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je stěžejní opatření proti nezaměstnanosti. Byla zavedena kvůli nedostatečnému řešení nezaměstnanosti pasivní politikou a jako odpověď na světovou hospodářskou krizi ve 30. letech. [10]

V České republice je aktivní politika zaměstnanosti popsána zákonem č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti. Tento zákon ji popisuje takto: „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.*“ [11]

4.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace. Je to získávání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikací se rozumí i

získávání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Úřad práce hradí za účastníka rekvalifikace náklady rekvalifikace. Rekvalifikaci může absolvovat i zaměstnanec. Cílem je pak získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace zaměstnance. Zaměstnavatel se musí domluvit s úřadem práce, do jaké výše bude úřad hradit náklady na rekvalifikaci. [11]

Investiční pobídky. Jsou jimi hmotně podporovány aktivity zaměstnavatele, jako jsou vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Školením se rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců odpovídajícím požadavkům zaměstnavatele. [11]

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti. Jsou to zejména údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo obdobné činnosti ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. [11]

Společensky účelná pracovní místa. Jsou to taková místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. [11]

Příspěvek na zapracování. Může být poskytnut zaměstnavateli úřadem práce na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Zvýšenou péčí se věnuje uchazečům kvůli zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů. Příspěvek se pak poskytuje na základě dohody úřadu práce se zaměstnavatelem. Tento příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 3 měsíců. [11]

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Tento příspěvek poskytuje úřad práce zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, a proto nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat maximálně 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýš polovinu minimální mzdy. [11]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 CHARAKTERISTIKA OKRESU VSETÍN

Okres Vsetín je součástí Zlínského kraje a nachází se v jeho severní části. Svou jihozápadní hranicí sousedí s dalšími dvěma okresy Zlínského kraje, se zlínským a kroměřížským. Okres na jihovýchodě hraničí se Slovenskou republikou. Se svou rozlohou 1143 km² je největším okresem kraje, navíc pokrývá 28,8% jeho území. Vsetínský okres je jedním z nejhornatějších a nejlesnatějších okresů České republiky. Lesy pokrývají 54% celkové plochy, a proto na zemědělskou půdu připadá jen 35,5% plochy. Ložiska nerostných surovin jsou poměrně chudá. Nacházejí se zde malá ložiska černého uhlí na severu a okrajová ložiska zemního plynu na jihu. Významnější je těžba pískovce a stavebního kamene. Horské louky a pastviny poskytují možnosti pro specifické formy zemědělské produkce, jakými jsou například pastevectví. Území je dobře dostupné se svými 506 km silnic a mezinárodních železničních tratí. K rozvoji okresu by měly přispět připravované průmyslové zóny ve Vsetíně, Valašském Meziříčí – Lešné a v obci Zašová. [2]

Nejvíce ekonomicky aktivních obyvatel v okrese Vsetín je zaměstnáno v průmyslu, a to celých 39%. Z toho nejvíce ve strojírenství, elektrotechnických a dřevařských podnicích, v okrese je také průmysl sklářský a gumárenský. Zemědělství zaměstnává pouze 3,8% ekonomicky aktivních osob a převažuje v něm živočišná výroba. Svou tradici zde má i ovocnářství a páleníctví, které se proslavilo výrobou slivovice. Další větší podíl obyvatel pracuje v oblasti sociální činnosti, v oblasti obchodu, stravování a ubytování a ve stavebnictví. [2]

Vsetínsko je také atraktivní oblastí pro rekreaci s dynamicky se rozvíjející nabídkou služeb sféry cestovního ruchu. Nejcennějším bohatstvím regionu je právě jeho krajina. Chráněná krajinná oblast Beskydy, se svou rozlohou nad 555 km², poskytuje kromě horské přírody s původními pralesovými porosty a výskytem vzácných živočichů i rostlin možnosti aktivního sportovního vyžití. Za zmínku k navštívení stojí např. Valašské muzeum v přírodě, skanzen v Rožnově pod Radhoštěm, socha boha Radegasta a sousoší Cyrila a Metoděje na Radhošti, Vsetínský zámek a mnoho dalších. [2]

5.1 Demografie

Vsetínský okres se skládá z 59 mikroregionů, tedy měst a obcí, rozdělených do subregionů Vsetín, Karolinka, Valašské Meziříčí a Rožnov pod Radhoštěm. Počet obyvatel, jeho dělení podle pohlaví a porovnání s celým Zlínským krajem můžeme vidět v tabulce 1. [2]

Tab. 1 Demografie okresu Vsetín a Zlínského kraje [vlastní zpracování]

	Zlínský kraj	Vsetínský okres	Podíl okresu na celku
Muži	288 241	71 412	24,78%
Ženy	302 587	74 371	24,58%
Celkem	590 828	145 783	24,67%

Z tabulky 1 je vidět rovnoměrné rozdělení obyvatelstva podle pohlaví. Žen je asi o 3 000 více než mužů. Vyváženost pohlaví je důležitá, protože ne všechny druhy práce jsou pro obě povolání. Navíc je statisticky dokázáno, že míra nezaměstnanosti je u žen vždy vyšší než u mužů. Z celého Zlínského kraje žije na Vsetínsku skoro 25% obyvatelstva.

6 ANALÝZA VÝVOJE STRUKTURY UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ NA VSETÍNSKU

V této kapitole provedu analýzu struktury uchazečů o zaměstnání z různých hledisek a budu zjišťovat, zda v okrese Vsetín existují dlouhodobé trendy, tedy prvky, které se opakují. Údaje vyskytující se v následujících kapitolách jsou získány z internetových stránek Úřadu práce Vsetín.

6.1 Počet uchazečů o práci a jejich omezení

Z dlouhodobého hlediska můžeme docházet k průběžnému snižování celkového počtu uchazečů o zaměstnání ve všech sledovaných obdobích. K největšímu snížení počtu uchazečů o zaměstnání došlo v roce 2007, kdy byl stav uchazečů snížen skoro o 2000 osob. Snižování znamená ozdravování regionu z hlediska počtu obyvatel hledajících práci. U osob s omezením nedochází ke změnám, které by byly adekvátní ke změnám spojeným s celkovým snižováním počtu uchazečů. Je to dáno tím, že pro tyto obyvatele je daleko těžší najít si práci, a proto se jejich počet mění daleko méně než počet obyvatel bez omezení. Rozdílný byl přelomový rok 2005, kdy počet uchazečů s omezeními klesl dvojnásobně než celkový počet uchazečů bez omezení.

Tabulka 2 zachycuje stavy uchazečů o zaměstnání vždy k 31.12. v letech 2004 až 2007.

Tab. 2 Rozdělení uchazečů podle omezení [vlastní zpracování]

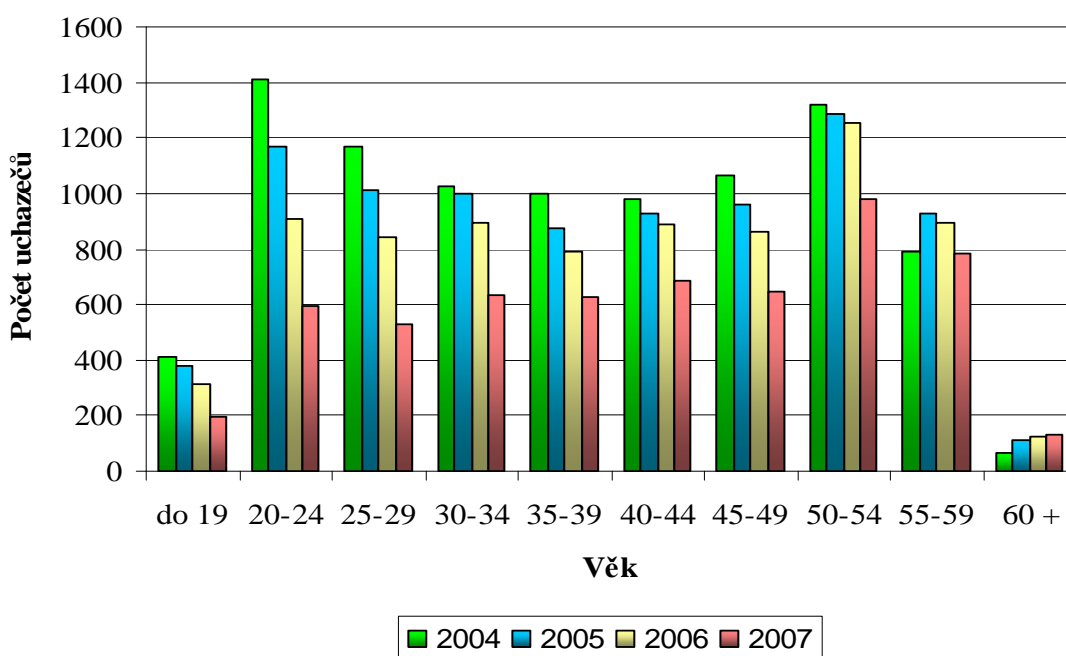
Druh uchazeče	2004	2005	2006	2007
Bez omezení	6414	6233	5488	3831
Celkem osoby s omezením	2815	2417	2285	1974
<i>Osoby zdravotně postižené</i>	1248	1178	1216	1171
<i>Absolventi VŠ do 30 let</i>	77	57	67	49
<i>Ženy: těhotné, kojící a matky 9 měs.</i>	83	58	62	59
<i>Pečující o dítě do 15 let</i>	1348	1081	902	675
<i>Osoby potřebující zvláštní pomoc</i>	59	43	38	20
Celkem uchazečů	9229	8650	7773	5805

Mezi krizovými skupinami, které eviduje úřad práce, dochází k nejmenším změnám u osob zdravotně postižených. Do této kategorie patří lidé částečně nebo plně invalidní a lidé s jinými zdravotními znevýhodněními. K nevýznamným změnám dochází právě proto, že tito lidé nejsou pro zaměstnavatele tak lákaví a často výnosní jako zdraví lidé. Největší

změny se projevují u skupiny lidí pečující o dítě do patnácti let. Přestože by se zaměstnavatel neměl ptát na tuto informaci, protože tím diskriminuje, tak přesto je na tyto uchazeče a hlavně pak matky, pečující o dítě, pohlíženo jako na někoho, kdo se nebude moci své práci věnovat naplno. Hlavními důvody jsou většinou neochota pracovat přesčas a častá absence při opatrování dítěte. U ostatních skupin nejsou rozdíly tak relevantní, protože jsou zastoupeny pouze malými skupinami uchazečů o zaměstnání.

6.2 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Z dlouhodobého hlediska můžeme říci, že nejvíce uchazečů je skoro ve všech sledovaných letech ve věkové skupině 50 – 54 let. Je to dáno tím, že zaměstnavatelé vidí člověka nad 50 let jako neproduktivního. Uchazečů této skupiny je nejvíce jen proto, že ještě starších lidí je méně a navíc starší lidé při ztrátě zaměstnání zvažují předčasný odchod do důchodu. Tento graf vyvrací skutečnost nadměrné nezaměstnanosti mladých lidí. Až na rok 2004 jsou skupiny uchazečů od 20 do 30 let skoro stejné jako další věkové skupiny. Přestože mladí lidé a absolventi patří do rizikových skupin, protože nemají většinou žádnou praxi, tak se často snaží najít práci co nejdříve, aby se finančně osamostatnili.



Graf 1 Věková struktura uchazečů o zaměstnání [vlastní zpracování]

Z hlediska průběhu let je v grafu 1 vidět průběžné snižování počtu uchazečů o zaměstnání. Ve všech věkových skupinách, kromě skupin nad 55 let, je vždy počet uchazečů

v jednotlivých letech nižší než v předchozím roce, a tedy vyšší než v následujícím roku. U věkové skupiny 55-59 let byl v roce 2004 nízký počet uchazečů, než v letech 2005 a 2006. Následující roky mají stejný snižující se charakter jako jiné věkové skupiny. Ve věkové skupině nad 60 let je vývoj přesně opačný. Od nejmenší hodnoty počtu uchazečů v roce 2004 vzestupně po největší hodnotu v roce 2007. Počet uchazečů v této věkové skupině, ale není natolik veliký, aby tento trend byl směrodatný.

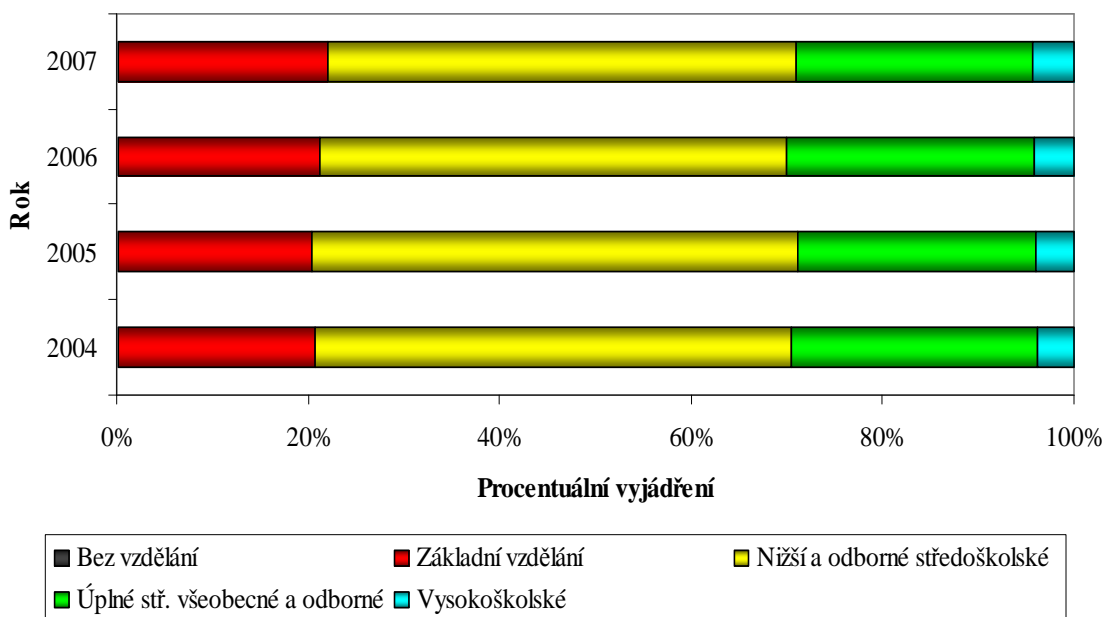
6.3 Struktura vzdělání uchazečů o zaměstnání

Z hlediska struktury vzdělání uchazečů o zaměstnání můžeme opět rozpoznat klesající počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých letech. Ke snižování dochází všeobecně ve všech oblastech rovnoměrně. Proto jejich změna záleží hlavně na velikosti každé dané skupiny. Nejmenší skupinou podle dosaženého vzdělání jsou lidé bez dokončeného či dokonce nezapočatého základního vzdělání. Naopak největší skupinou jsou uchazeči s nižším nebo odborným středoškolským vzděláním. Do této skupiny se započítají i střední odborné školy zakončené výučním listem.

Tab. 3 Struktura vzdělání uchazečů o zaměstnání [vlastní zpracování]

Stupeň vzdělání	2004	2005	2006	2007
Bez vzdělání	12	11	8	8
Základní vzdělání	1907	1758	1648	1277
Nižší a odborné středoškolské	4593	4384	3787	2837
Úplné stř. všeobecné a odborné	2366	2156	2005	1428
Vysokoškolské	351	341	325	255

V grafu 2 jsou uvedené jednotlivé roky podle procentuálního podílu skupin dosaženého vzdělání tak, aby bylo vidět, jak se každá skupina podílí na celkové sumě uchazečů o zaměstnání v tom daném roce. Skupina uchazečů bez vzdělání je v každém roce tak malá, že ji graf ani nezobrazuje. Ve všech letech je značná převaha uchazečů s nižším a odborným středoškolským vzděláním. Následují uchazeči s úplným středoškolským vzděláním, pak se základním vzděláním, vysokoškolským vzděláním a nakonec již zmíněná skupina bez vzdělání.

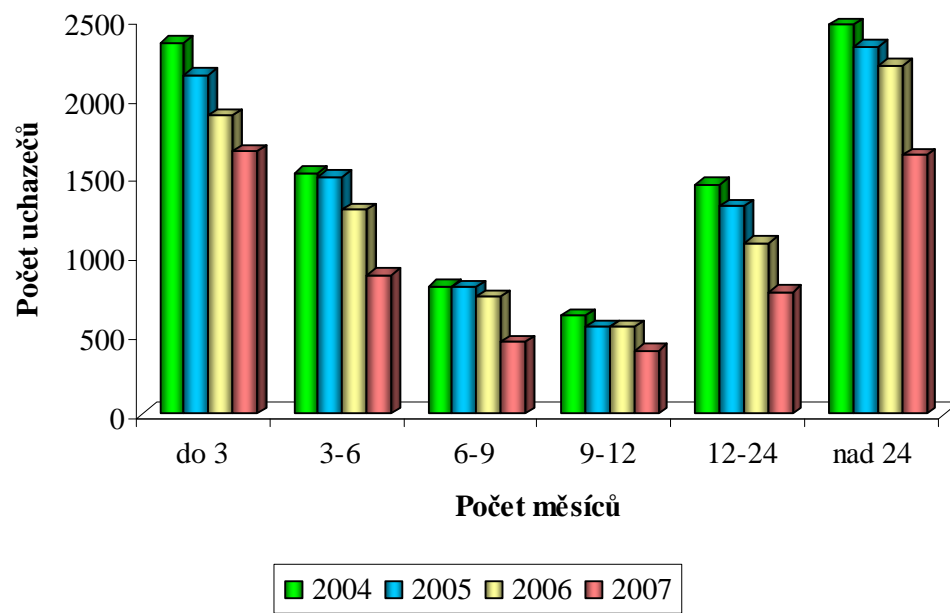


Graf 2 Podíl jednotlivých skupin podle dosaženého vzdělání [vlastní zpracování]

6.4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

Ve všech sledovaných obdobích je největší skupina uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce delší dobu než dva roky. Je to dáno tím, že tito lidé už ztrácejí naději a práci už ani nehledají, a navíc už ani nejsou atraktivní pro zaměstnavatele. Ti si myslí, že lidé z této skupiny už pracovat nechtějí a nejsou tak výkonní, protože ztratili všechny pracovní návyky. Dalším důvodem, proč je tato skupina největší, jsou lidé co nechtějí pracovat a jen těží se sociálních podpor státu. Nejmenší zastoupení má skupina uchazečů, kteří jsou nezaměstnaní po dobu od 6 do 12 měsíců. Lidé si jsou totiž vědomi důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti, a proto raději po půl roce na pracovním úřadě nastoupí i na z jejich pohledu horší pracovní pozici, jen aby nebyli tak dlouho bez práce. Vysokých hodnot nabývá i skupina s dobou nezaměstnanosti do 3 měsíců. Zde je to dáno absolventy po školách, kteří chtějí pracovat a i přesto si hned po škole nejsou schopni najít práci. A nebo jsou zde absolventi, kteří ještě pracovat nechtějí a tak si udělají poslední prázdniny. Dále zde jsou lidé měnící práci, ženy vracející se z mateřské atd. Tato skupina je tvořena převážně uchazeči tvořícími frikční nezaměstnanost.

Z pohledu vývoje v letech opět dochází k viditelnému snižování počtu uchazečů o zaměstnání. Z grafu 3 je ve všech skupinách vidět klesající tendence ve všech letech.



Graf 3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti
[vlastní zpracování]

7 VLIV SVĚTOVÉ HOSPODÁŘSKÉ KRIZE 2008-2009 NA TRH PRÁCE V OKRESE VSETÍN

Dle Českého statistického úřadu se v listopadu 2008 meziročně snížila průmyslová produkce v České republice o 17,4% a objem nových zakázek klesl o 30,2%. Jelikož celých 39% ekonomicky aktivních obyvatel Vsetínska je zaměstnáno v průmyslu, je patrné, že se hospodářská krize tohoto okresu velmi dotkla. [2,9]

7.1 Částečná nezaměstnanost

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, má zaměstnavatel právo podat návrh, aby úřad práce rozhodl o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce než ve výši průměrného výdělku. Pokud tyto důvody úřad práce shledá, uvede dobu, po kterou bude zaměstnanci příslušet náhrada mzdy ve výši 60% průměrného výdělku. Tato doba nesmí být delší než 1 rok. [7]

Úřad práce ve Vsetíně zaznamenal zvýšený zájem o toto rozhodnutí již v měsících říjen, listopad a prosinec roku 2008. V těchto měsících vydal Úřad práce ve Vsetíně 15 rozhodnutí, z toho ve 14 případech byly shledány důvody pro poskytování mzdy v nižší částce. Jednalo se o 12 zaměstnavatelů v okrese Vsetín. V případě těchto kladných rozhodnutí se částečná nezaměstnanost týkala 2 175 zaměstnanců. V období od 1.1.2009 – 31.3.2009 vydal Úřad práce dalších 43 rozhodnutí, že je dán důvod pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Jedná se 36 zaměstnavatelů a tato rozhodnutí o částečné nezaměstnanosti se dotknou dalších 3 254 zaměstnanců. Tento výčet zahrnuje pouze rozhodnutí úřadu práce a nemonitoruje celkový stav na trhu práce, protože nemonitoruje zaměstnavatele, kde působí odborová organizace. Z těchto zaměstnavatelů je známo 7 významných zaměstnavatelů, kteří využívají částečné nezaměstnanosti. V tomto případě se to může dotknout až 3 352 zaměstnanců. [7]

7.2 Hromadné propouštění

V měsících říjen, listopad a prosinec 2008 zaznamenal Úřad práce ve Vsetíně hromadné propouštění u čtyř zaměstnanců v souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí, které se dotklo 131 zaměstnanců. V období od 1.1.2009 do 31.3.2009 bylo Úřadu práce ve Vsetíně

oznámeno hromadné propouštění u 18 zaměstnavatelů. Toto hromadné propouštění se dotkne celkem 758 zaměstnanců. [7]

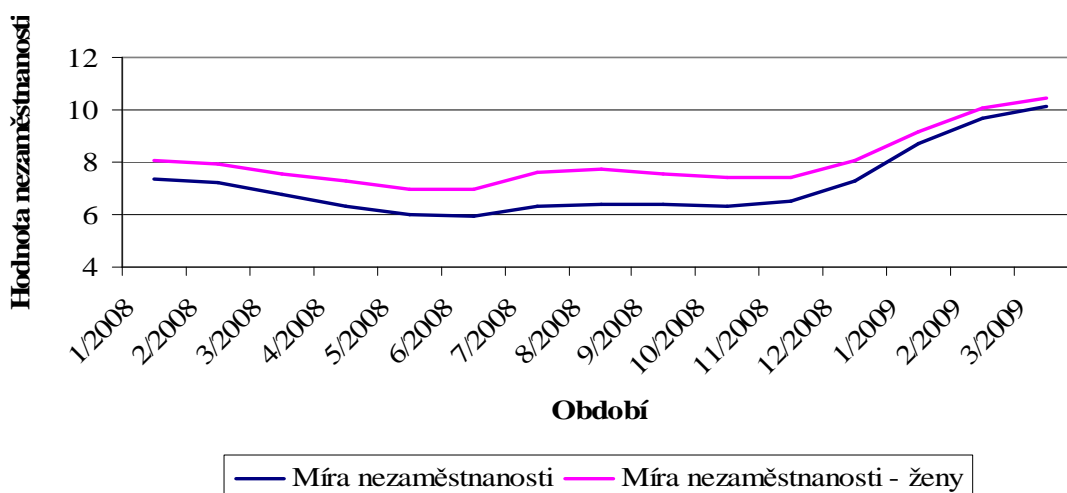
7.3 Míra nezaměstnanosti

Prohlubování krize je možné sledovat i na zvyšující se míře nezaměstnanosti. Jako názorný příklad uvedu vývoj nezaměstnanosti v okrese Vsetín za celý rok 2008 a období od ledna do března roku 2009. A to i míru nezaměstnanosti pro ženy.

Tab. 4 Vývoj míry nezaměstnanosti [vlastní zpracování]

Druh míry	1/2008	2/2008	3/2008	4/2008	5/2008
Míra nezaměstnanosti	7,37	7,2	6,75	6,35	6
Míra nezaměstnanosti - ženy	8,09	7,92	7,52	7,26	6,97
Druh míry	6/2008	7/2008	8/2008	9/2008	10/2008
Míra nezaměstnanosti	5,92	6,3	6,4	6,41	6,31
Míra nezaměstnanosti - ženy	6,96	7,64	7,76	7,55	7,4
Druh míry	11/2008	12/2008	1/2009	2/2009	3/2009
Míra nezaměstnanosti	6,51	7,31	8,72	9,69	10,16
Míra nezaměstnanosti - ženy	7,44	8,06	9,14	10,05	10,44

V prvních šesti měsících roku 2008 dochází ke stálému snižování míry nezaměstnanosti. První zlom dochází v červenci roku 2008. Od této chvíle roste míra nezaměstnanosti soustavně až do konce března roku 2009. Jedinou výjimkou je listopad roku 2008, kdy dochází ke snížení nezaměstnanosti. Tento jev je zajímavý, protože česká ekonomika již byla ovlivněna světovou hospodářskou krizí. Tyto skutečnosti jsou zachyceny v grafu 4.



Graf 4 Vývoj nezaměstnanosti [vlastní zpracování]

7.4 Struktura a vývoj uchazečů o zaměstnání

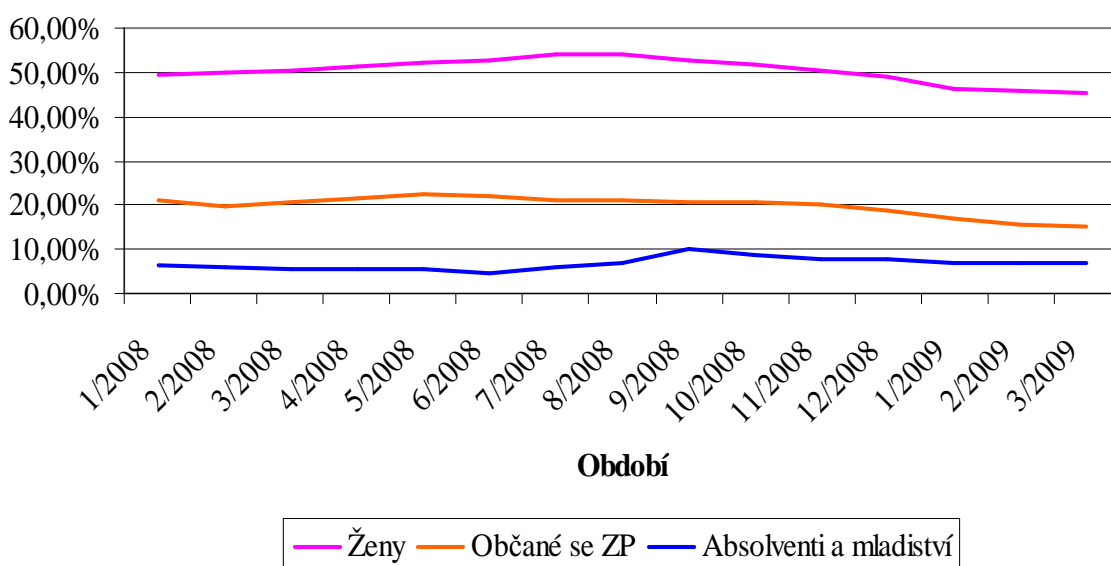
Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání měl stejný průběh jako míra nezaměstnanosti. První polovina roku 2008 charakteristická snižováním tohoto počtu. Bylo více lidí, co našli zaměstnání, než těch, co o něj přišli. Od července roku 2008 dochází ke stálému zvyšování počtu uchazečů o zaměstnání. Tento růst se až do konce sledovaného období nezastavil. Jedinou výjimkou byl opět říjen roku 2008, kdy došlo k drobnému snížení počtu uchazečů o zaměstnání. U absolventů a mladistvích byl průběh obdobný jako u celkového počtu uchazečů o zaměstnání. U žen a občanů se zdravotním postižením dochází v druhé polovině roku 2008 ke stagnaci a k největším nárůstům u těchto skupin dochází až od prosince roku 2008. Vývoj hodnot částečně nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání je neustále v rozmezí plus mínus 50 uchazečů kolem hodnoty 500 uchazečů. U této skupiny dochází k rapidnímu nárůstu až v lednu roku 2009. Tyto údaje zachycuje tabulka 5.

Tab. 5 Vývoj a struktura uchazečů o zaměstnání [vlastní zpracování]

Druh dosažitelného uchazeče	1/2008	2/2008	3/2008	4/2008	5/2008
Celkem uchazečů	5622	5491	5147	4824	4555
Ženy	2793	2734	2598	2474	2376
Občané se ZP	1182	1088	1054	1029	1023
Absolventi a mladiství	352	325	290	271	248
Částečně nezaměstnaní uchazeči	490	556	537	520	514
Druh dosažitelného uchazeče	6/2008	7/2008	8/2008	9/2008	10/2008
Celkem uchazečů	4495	4768	4837	4848	4781
Ženy	2372	2578	2619	2550	2480
Občané se ZP	998	1015	1012	1003	983
Absolventi a mladiství	206	275	336	480	427
Částečně nezaměstnaní uchazeči	497	485	505	539	530
Druh dosažitelného uchazeče	11/2008	12/2008	1/2009	2/2009	3/2009
Celkem uchazečů	4926	5532	6591	7324	7678
Ženy	2493	2701	3048	3351	3479
Občané se ZP	993	1033	1106	1139	1159
Absolventi a mladiství	393	422	459	498	544
Částečně nezaměstnaní uchazeči	538	539	510	616	699

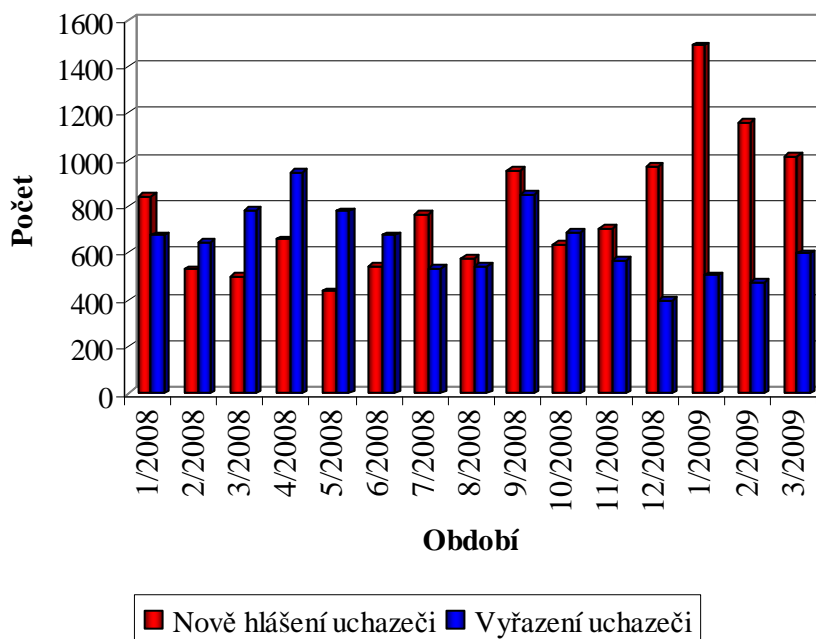
Ve grafu 5 jsou zachyceny procentuální změny rizikových skupin v porovnání se změnou celkového počtu uchazečů o zaměstnání. U žen dochází ke zvyšování podílu na celku až do října 2008. Od té doby pak tento podíl neustále klesá. Podíl občanů se zdravotním postižením neustále stagnuje okolo hodnoty 20% a od roku 2009 začíná výrazněji klesat. Podíl

absolventů a mladistvích se z počátku roku pohybuje u hodnoty 6%. K výraznějšímu nárůstu dochází v září a říjnu, kdy se na ÚP registrují absolventi, kteří zrovna dostudovali. Jako u ostatních skupin dochází od října k poklesu podílu této skupiny na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Snižování začíná u všech rizikových skupin v období, kdy se projevuje krize. Snižování je zapříčiněno enormním nárůstem nerizikových obyvatel, a proto je tedy podíl rizikových skupin neustále menší, i když celkový počet rizikových uchazečů o zaměstnání také roste.



Graf 5 Procentuální podíl rizikových skupin z celkového počtu uchazečů [vlastní zpracování]

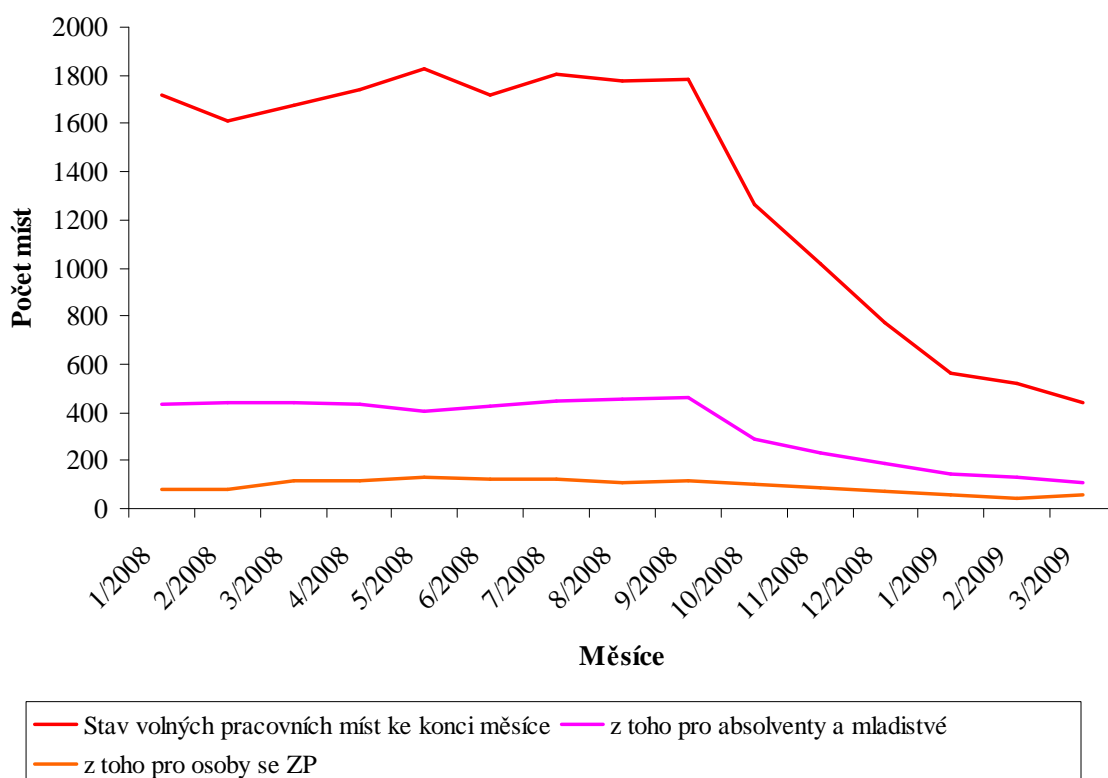
V první polovině roku 2008 bylo více nahlášených než vyřazených uchazečů o zaměstnání jen v lednu, kdy je to běžný jev. Po dobu následujících 5 měsíců byl vždy větší počet vyřazených uchazečů. Tím se snižovala míra nezaměstnanosti a celkový počet uchazečů o zaměstnání. Od července 2008 začínají nově hlášení uchazeči opět převyšovat vyřazené uchazeče. Toto trvá ještě v září. V říjnu je ještě jednou počet vyřazených větší než počet nově nahlášených. Od listopadu 2008 nastává období vysokých nárůstů počtu nově nahlášených uchazečů o zaměstnání. Tento jev trvá dlouhodobě po celý zbytek sledovaného období. Tyto jevy zachycuje graf 6.



Graf 6 Vývoj počtu nahlášených a vyřazených uchazečů o zaměstnání [vlastní zpracování]

7.5 Vývoj volných pracovních míst

Vývoj volných pracovních míst byl přesně adekvátní podle růstu míry nezaměstnanosti. Největší změny se samozřejmě týkaly období prohlubování světové hospodářské krize. V tomto období je patrný okamžitý pokles volných pracovních míst, který můžeme jasně vidět v grafu 7. Z grafu je vidět celkem stálý vývoj nabídky volných míst, kdy se dokonce nabídka trochu zvyšuje v období od července roku 2008 až do října 2008. Od října se naplno projevuje světová hospodářská krize a nabídka volných pracovních míst se neustále snižuje. Nabídka volných pracovních míst nakonec v březnu 2009 klesla až na pouhých 442 míst. To je pouhá čtvrtina v porovnání s dobou, než se projevila hospodářská krize, kdy se nabídka volných pracovních míst pohybovala kolem 1 700 míst. Při snížení nabídky volných míst je samozřejmé, že se musely snížit i nabídky jejích poddruhů. Nabídky zaměstnání pro absolventy škol a mladistvé se snížily stejnou řadou až na pouhou čtvrtinu, tedy na 106 volných míst. Nabídka pro osoby se zdravotním postižením se neredukovala tak drasticky, protože klesla jen na svou polovinu, a to tedy na 46 míst v únoru roku 2009. Pozitivním jevem je, že tato nabídka se v březnu 2009 zvýšila na 57 míst. I přesto je jasné, že všechny skupiny obyvatel v dnešní době pocítí veliký problém najít zaměstnání.



Graf 7 Vývoj počtu volných pracovních míst [vlastní zpracování]

Na zvyšování a snižování nabídky volných pracovních míst má vliv několik faktorů a jejich změny. Následující tabulka popisuje vývoj těchto jednotlivých faktorů za poslední půlrok, kdy dochází k největšímu snížení nabídky volných pracovních míst.

Tab. 6 Struktura vývoje volných pracovních míst [vlastní zpracování]

	10/2008	11/2008	12/2008	1/2009	2/2009	3/2009
VPM nahlášená zaměstnavateli	276	206	147	217	210	259
Obsazená VPM	444	414	293	345	200	297
Zrušená VPM zaměstnavateli	188	65	154	168	96	112

Změna těchto faktorů je vždy zaznamenávána v průběhu měsíce. V tabulce 6 můžeme pozorovat velké kolísání těchto faktorů v jednotlivých měsících. Také můžeme pozorovat vysoké množství zrušených VPM zaměstnavateli. To znamená, že se zaměstnavatelé stále častěji rozhodnou zrušit jimi nahlášené VPM neobsazením. Přestože se do hodnoty tohoto faktoru započítávají i zrušené VPM úřadem práce z důvodů porušování pracovních předpisů, tak převážnou většinu tvoří situace, kdy o zrušení místa rozhodl právě zaměstnavatel.

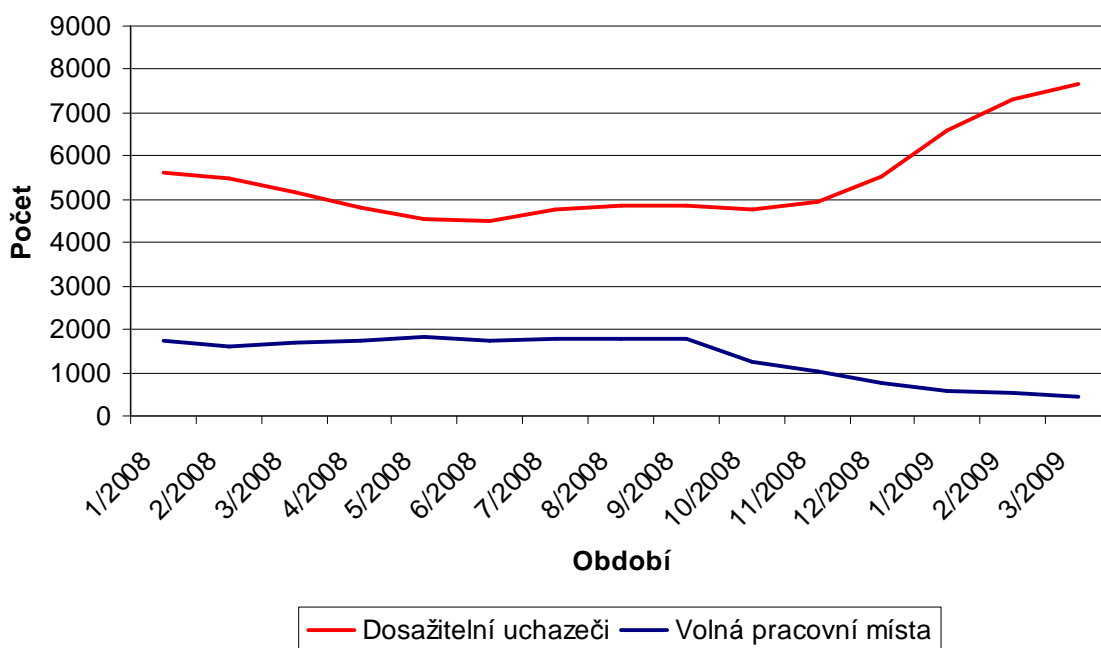
Následující tabulka popisuje nabídku nejčtenějších volných pracovních míst v okrese k 31.3.2009.

Tab. 7 Nabídka nejčtenějších volných pracovních míst v okrese Vsetín [vlastní zpracování]

Profese	Počet	Profese	Počet
Obchodní cestující a zástupci	32	Ost. pracovníci ochrany a ostražky	21
Čištění, servírky	23	Pomocní a nekvalif. dělníci	14
Kuchaři	22	Prodáváci v obchodech	13
Ostatní stavební dělníci	22	Programátoři	11
Zedníci, kameníci, omítkáři	22	Obsluha šicích a vyšívacích strojů	10

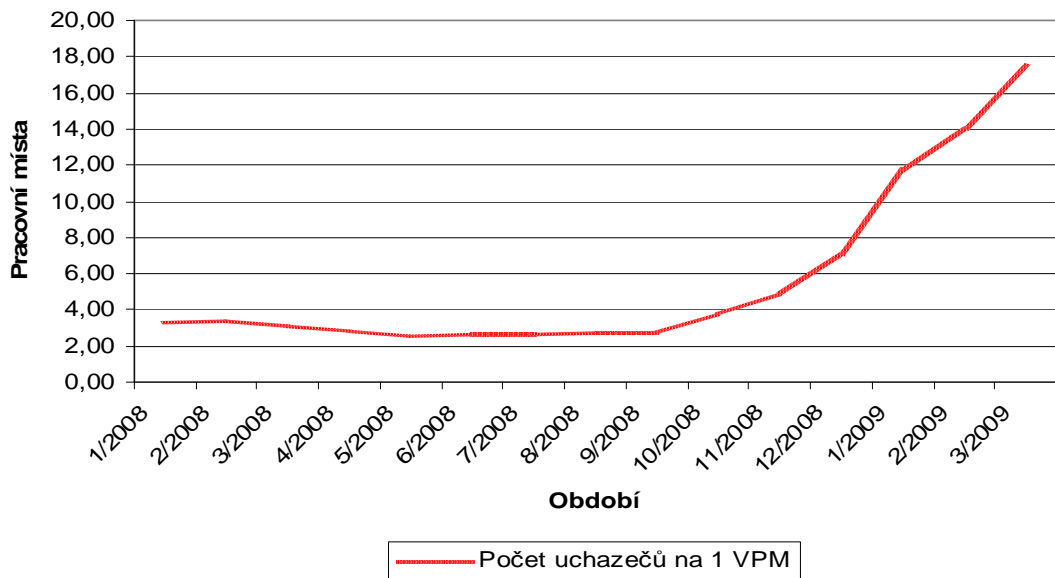
7.6 Porovnání vývoje uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

Srovnání vývoje počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst, zachycené v grafu 8, připomíná svým tvarem písmeno X. V prvních 6 měsících se hodnoty vzájemně přibližují. To znamená snižování počtu uchazečů a nárůst nebo stagnaci volných pracovních míst. Od července 2008 se začínají hodnoty vzdalovat a s propuknutím hospodářské krize v České republice dochází ke rychlému zvyšování počtu uchazečů o zaměstnání a snižování volných pracovních míst.



Graf 8 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a VPM [vlastní zpracování]

Rozdílný vývoj se projevuje na počtu uchazečů o zaměstnání na 1 jedno volné pracovní místo. Do října roku 2008 se tento počet pohybuje mezi 2 a 4 uchazeči. S nástupem světové hospodářské krize v listopadu 2008 se tato hodnota začíná zvyšovat, až dosahuje extrémní hodnoty 17,4 v březnu 2009. Tento vývoj je zachycen v grafu 9.



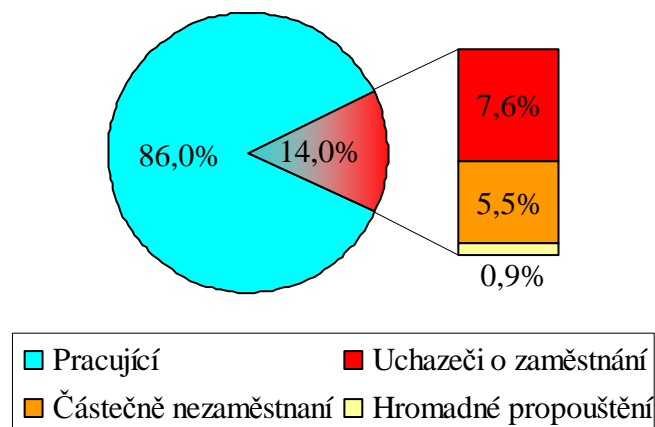
Graf 9 Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo [vlastní zpracování]

8 SOUČASNÁ SITUACE NA TRHU PRÁCE OKRESU VSETÍN

Okres Vsetín je tvořen 59 obcemi a městy. V okrese Vsetín je v současné době vysoká míra nezaměstnanosti. K 31. 3. 2009 je zde pouze 12 obcí s menší mírou nezaměstnanosti než 9% a z toho jen 7 obcí je pod hranicí 7,51%. Proto celých 30 obcí z celkových 59, a tedy více než polovina, přesahuje mírou nezaměstnanosti hranici 10,51%. Nejmenší míra nezaměstnanosti je v obci Kladruby, kde je míra nezaměstnanosti na hodnotě 3,48%. Největší nezaměstnanost je pak v obci Karolinka, kde míra nezaměstnanosti dosahuje hodnoty 19,11%. Průměrná míra nezaměstnanosti celého okresu je 10,16%. Tyto skutečnosti přehledně zachycuje mapa v příloze I.

8.1 Rozložení pracovní síly v okrese Vsetín

K 31. 3. 2009 byla celková pracovní síla v okrese Vsetín 103 463 obyvatel. ÚP evidoval celkem 7 912 uchazečů o zaměstnání, což je nárůst 2 000 proti prosinci roku 2008. Dále pak evidoval 5 719 částečně nezaměstnaných a dalších 889 zaměstnanců se dotklo hromadné propouštění. Procentuální vyjádření těchto hodnot je možné sledovat v grafu 10.



Graf 10 Rozložení pracovní síly [vlastní zpracování]

8.2 Porovnání současné situace okresu s krajem a ČR

Aby hodnocení okresu bylo úplné, tak jsem se rozhodl porovnat některé ukazatele okresu Vsetín s hodnotami v celém Zlínském kraji a České republice.

Tab. 8 Srovnání okresu Vsetín se Zlínským krajem [vlastní zpracování]

Kritérium	Okres Vsetín	Zlínský kraj	Česká republika
Uchazeči o zaměstnání	7912	26799	448912
Dosažitelní uchazeči	7678	26089	437020
Míra nezaměstnanosti	10,16	8,47	7,7
Nově zaevidovaní uchazeči	1012	4015	70429
Vyřazení uchazeči	598	2414	50356
Volná pracovní místa	442	2253	55412
Počet d. uchazečů na 1 VPM	17,4	11,6	7,9

Vsetínský okres je velmi problematický. V porovnání míry nezaměstnanosti České republiky a Zlínského kraje je míra nezaměstnanosti v kraji vyšší o 0,77. To znamená vyšší nezaměstnanost v kraji než v celé republice. Při porovnání hodnot kraje s okresem Vsetím zjistíme další zvýšení. V okrese je míra nezaměstnanosti oproti kraji vyšší o 1,69. Při porovnání okresu s celou Českou republikou dostaneme rozdíl 2,46. To je skoro o dvě a půl procenta více. Na Vsetínsku je tedy opravdu vysoká míra nezaměstnanosti. Bohužel ale existují i okresy s vyšší nezaměstnaností. Nejvyšší nezaměstnanost je v Mostě, kde dosahuje hodnoty 14,9%.

Dalším problémem okresu je nedostatek volných pracovních míst. Podle ukazatele počtu dosažitelných uchazečů na jedno volné pracovní místo připadá na každou volnou pracovní pozici 17,4 uchazeče. Je to vysoké číslo a svědčí a akutním nedostatku volných míst. V této situaci je opravdu obtížné se prosadit na trhu práce, protože zaměstnavatel si může vybírat koho přijme. Práci pak dostává ten, kdo nabídne něco navíc. Při porovnání s hodnotou 11,6, která připadá kraji, je rozdíl opravdu markantní. A při porovnání s průměrem v České republice zjistíme rozdíl skoro 10 uchazečů na jedno pracovní místo. V okrese připadá více než dvojnásobek uchazečů na jedno místo oproti průměru České republiky.

9 VÝZKUMNÝ PROJEKT

V rámci praktické části bakalářské práce byl proveden výzkum v oblasti nezaměstnanosti v okrese Vsetín. K získání dat byla použita kvantitativní metoda dotazníku, ve kterém respondenti odpovídali na 15 jasně formulovaných otázek. Na začátku výzkumu byly stanoveny hypotézy a na základě odpovědí respondentů se buď potvrdí a nebo ne. Výzkum bude obsahovat počáteční fáze, vyhodnocení dotazníku a odpovědění na hypotézy.

Výzkumné problémy

V rámci výzkumu na téma nezaměstnanost v okrese Vsetín byly stanoveny následující výzkumné problémy.

1. Poskytuje úřad práce dostatečné množství informací o pracovních možnostech?
2. Závisí do nezaměstnanosti na vzdělání uchazeče o zaměstnání?
3. Závisí ochota se přestěhovat za prací na věku uchazeče o zaměstnání?

Výzkumné cíle

Cílem výzkumu je pravdivé a objektivní vyhodnocení odpovědí respondentů výzkumu. Dalším cílem pak je potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy.

Volba metody výzkumu

Pro zkoumání tohoto typu je nejadekvátnější kvantitativní metoda. Pro tento výzkum jsem si zvolil metodu dotazníkovou. Cílem je získat co nejdůvěryhodnější data od respondentů. Proto jsem zvolil pro dotazník pouze 15 otázek. Všechny otázky jsou uzavřeného typu, aby se zkrátil čas, který respondent do tohoto šetření vloží. Otázky byly tvořeny s důrazem na jejich jednoduchost a jasnou interpretaci. Při tvorbě dotazníku byly voleny takové otázky, které povedou k jasným odpovědím na zadané hypotézy.

Hypotézy

Důležitou částí přípravy celého výzkumu je stanovení hypotéz. Hypotézy musí být stanoveny tak, aby pomocí nich bylo dosaženo výzkumných cílů. Hypotézy jsou stanovené i ve vztahu s výzkumnými problémy a jsou určeny pro vybraný vzorek respondentů. Stanovené hypotézy mohou být potvrzeny nebo vyvráceny.

H₁: Nezaměstnaní nacházejí na ÚP dostatečné množství informací o pracovních možnostech.

H₂: Doba evidence na ÚP závisí na vzdělání respondenta.

H₃: Ochota se přestěhovat za prací závisí na věku respondenta.

Výběr výzkumného vzorku

Výzkumný vzorek je pro správný průběh výzkumu naprosto nutný. Jako výzkumný vzorek bylo zvoleno 102 uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na některém úřadu práce v okrese Vsetín. Ve výzkumném vzorku nebylo preferováno žádné pohlaví, věk, etnická skupina či jiné kritérium, protože výzkum má být co nejvíce objektivní.

Příprava, organizace a realizace výzkumu

Výzkum jsem rozdělil do následujících kroků. Tyto kroky na sebe navazují nebo probíhají ve stejném časovém období.

- a. Volba tématu výzkumu
- b. Studium problematiky nezaměstnanosti
- c. Formulace výzkumných problémů, cílů a hypotéz. Volba typu a metody výzkumu, zvolení výzkumného vzorku.
- d. Požádání ÚP o povolení provedení výzkumu.
- e. Sestavení dotazníku.
- f. Provedení výzkumu. Oslovení respondentů, sběr dat a jejich klíčování, vyhodnocení získaných dat.
- g. Zhodnocení výzkumu, potvrzení či vyvrácení zadaných hypotéz.

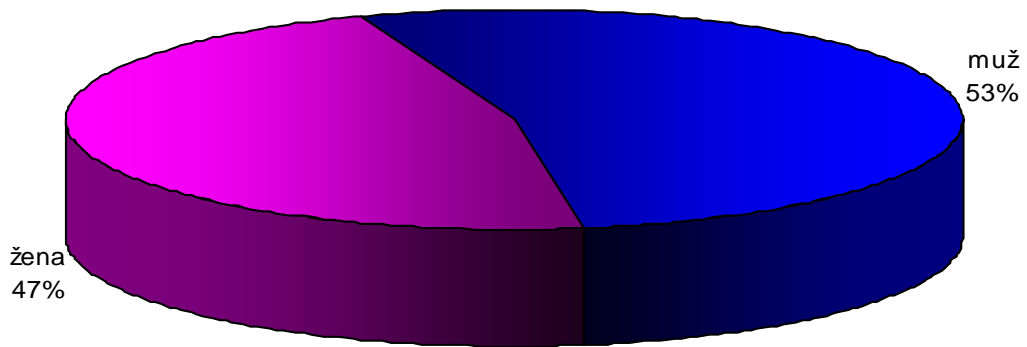
9.1 Vyhodnocení výzkumu

Konečná podoba dotazníku je uvedena v příloze II. Ve vyhodnocení budou sepsány otázky dotazníku a vyhotoven rozbor odpovědí. Následovat bude korelační analýza, která poslouží k potvrzení či vyvrácení pravdivosti hypotéz.

1. Vaše pohlaví?

Úvodní otázky každého dotazníku by měly být identifikační otázky. Cílem těchto otázek navázat kontakt s respondentem a prokázat, zda je pro výzkum vhodným respondentem.

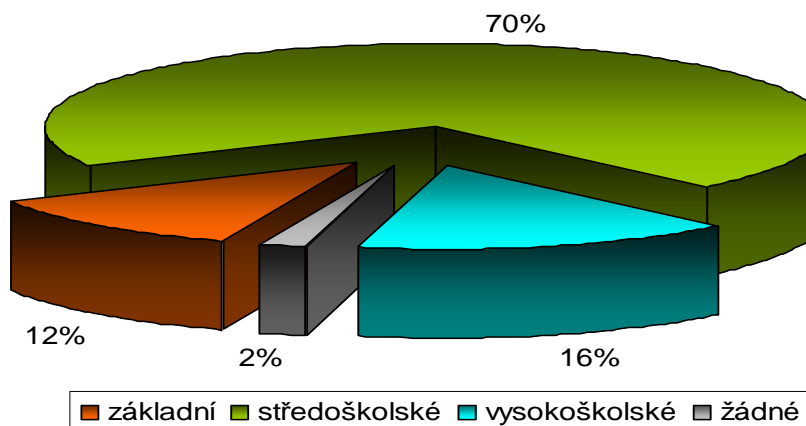
Dotazník neměl být zaměřen na ani jedno pohlaví. Mezi respondenty bylo 54 mužů a 48 žen. Tyto hodnoty dokazují vyváženost pohlaví mezi respondenty dotazníku. Správná vyváženost respondentů obou pohlaví vypovídá o nestrannosti prováděného výzkumu. Procentuální rozložení pohlaví je znázorněno v grafu 11.



Graf 11 Pohlaví respondentů [vlastní zpracování]

2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

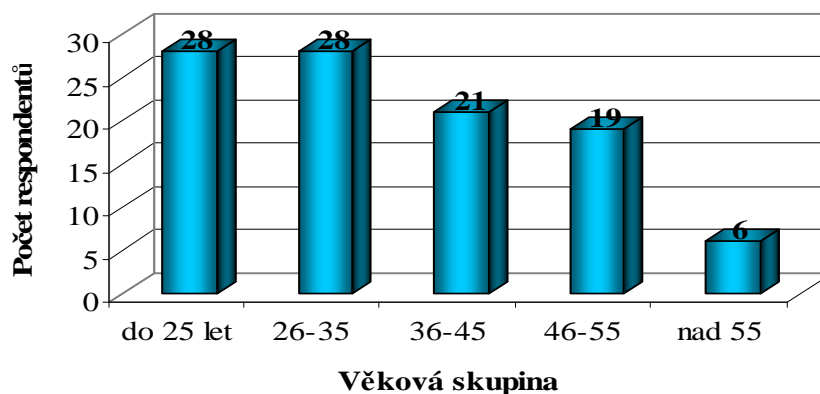
Druhá otázka byla také zaměřena na identifikaci respondenta. Mezi respondenty byly zastoupeny různé druhy dosaženého vzdělání. Respondentů bez dostudovaného základního vzdělání byly 2% z celkového počtu respondentů. Základní školu jako své nejvyšší vzdělání uvedlo 12% respondentů. Největší skupinou bylo zastoupeno středoškolské vzdělání. Touto možností odpovědělo celých 70% respondentů. Vysokou školu mělo vystudovaných 16% respondentů. Tato otázka ukázala, že nezaměstnanost se týká všech skupin nezaměstnaných, bez ohledu na jejich vzdělání.



Graf 12 Vzdělanostní struktura respondentů [vlastní zpracování]

3. Váš věk?

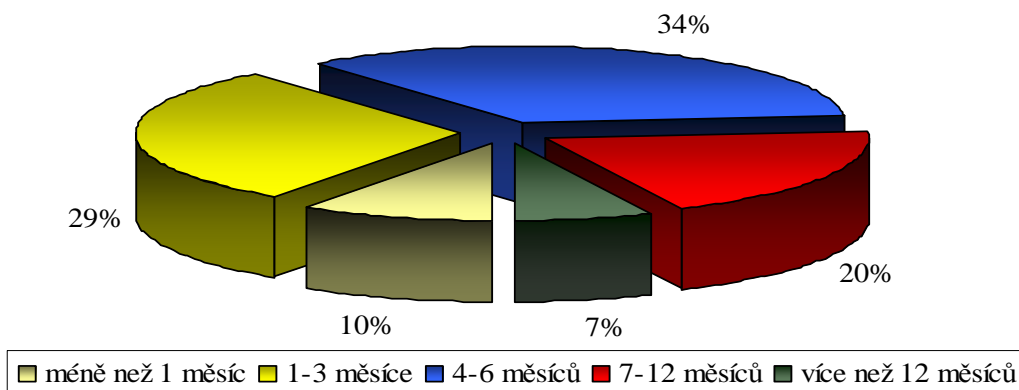
I tato otázka patří mezi identifikační otázky. Vzorek výzkumu tvořilo následující rozložení věkových skupin. Ve věkové skupině do 25 let bylo 28 respondentů, ve skupině mezi 26 a 35 lety bylo také 28 respondentů, ze skupiny od 36 do 45 let bylo 21 respondentů, skupina mezi 46 a 55 lety byla zastoupena 19 respondenty a zbylých 6 respondentů bylo ve věkové skupině nad 55 let. I vyváženost této struktury přispívá k objektivnosti výzkumu.



Graf 13 Věková struktura respondentů [vlastní zpracování]

4. Jak dlouho jste registrován na úřadu práce?

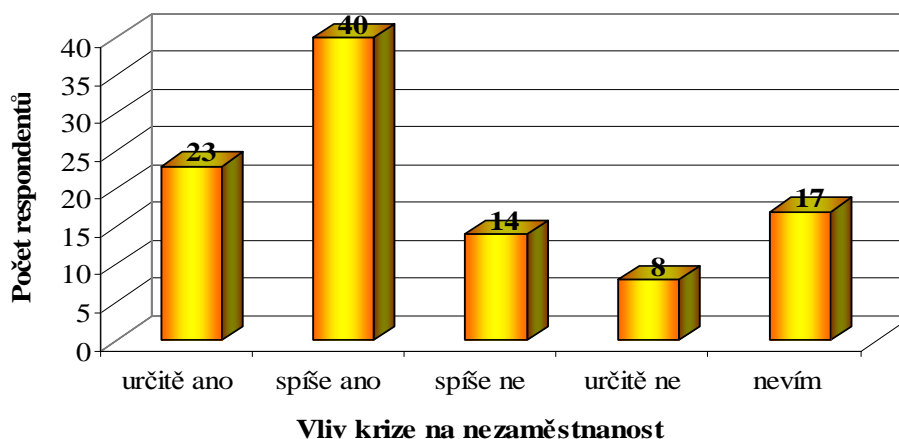
Největší počet respondentů, a to 35, je na úřadu práce registrováno 4 až 6 měsíců. Toto je doba, která uběhla od začátku hospodářské krize. Druhou největší skupinou jsou respondenti registrovaní na ÚP 1 až 3 měsíce. K této skupině patří 30 z dotazovaných. Dalších 20 respondentů je registrováno 7 až 12 měsíců. Skupina, která je registrována na ÚP méně než 1 měsíc, obsahuje 10 respondentů. Nejmenší skupinou jsou uchazeči o zaměstnání s délkou registrace na ÚP delší než 1 rok. Do této skupiny patří 7 respondentů.



Graf 14 Struktura respondentů podle délky registrace na ÚP [vlastní zpracování]

5. Myslíte si, že je Vaše nezaměstnanost způsobena světovou hospodářskou krizí?

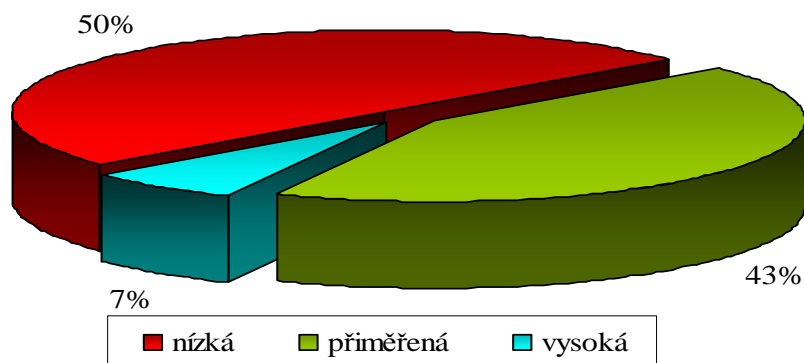
Tuto otázku jsem zvolil záměrně, abych zhodnotil vnímání světové hospodářské krize mezi respondenty. Otázka byla jasně formulovaná a nabízela 5 různých odpovědí, aby každý našel ve stupnici možnost, která je mu nejbližší. Pro kladnou odpověď se rozhodlo 63 respondentů, kdy 23 z nich odpovědělo určitě ano a dalších 40 spíše ano. Zápornou odpověď zvolilo 22 respondentů. Z nichž 14 se rozhodlo pro možnost spíše ne a dalších 8 zvolilo možnost určitě ne. Zbýlých 17 respondentů nevědělo.



Graf 15 Vliv krize na nezaměstnanost respondentů [vlastní zpracování]

6. Jaká je podle Vašeho názoru výše podpory v nezaměstnanosti?

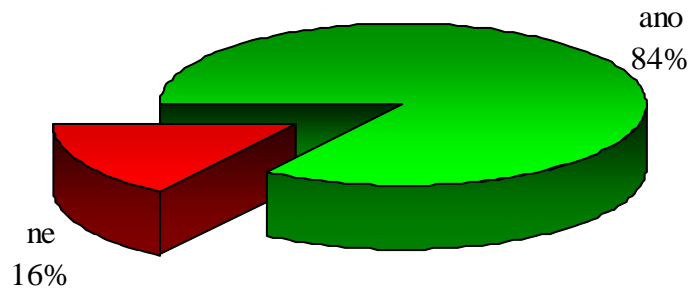
V dotazníku byly na tuto otázku 3 možné odpovědi. 51 respondentů si myslí, že výše podpory v nezaměstnanosti je nízká. To je přesně polovina respondentů. Není ale jasné, kdo uvedl tuto hodnotu z oprávněného důvodu. Naopak 7 respondentů si myslí, že výše podpory v nezaměstnanosti je vysoká. Tito lidé asi mají naspořeno, a proto neupadají do finančních problémů. Jako přiměřenou vidí výši podpory v nezaměstnanosti 44 dotázaných.



Graf 16 Výše podpory v nezaměstnanosti [vlastní zpracování]

7. Je podle Vašeho názoru na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních možností?

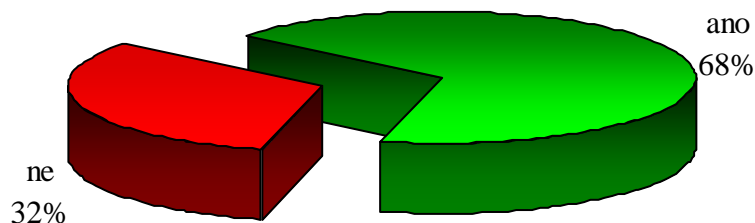
Z výzkumného vzorku nachází na úřadu práce dostatek informací týkajících se pracovních příležitostí 86 respondentů. Zbylých 16 neshledává služby poskytované úřadem práce jako dostatečné.



Graf 17 Dostatek informací na ÚP [vlastní zpracování]

8. Snažíte se hledat zaměstnání i jinými aktivitami mimo ÚP?

Celkem 33 respondentů uvedlo, že při hledání práce zcela závisí na aktivitách ÚP. Oproti tomu 69 dotazovaných se snaží hledat zaměstnání i jinými prostředky. Těmi mohou být odpovídání na nabídky práce, vyhledávání volných míst, samostatné pohovory, nahlášení se u zaměstnání zprostředkovávající agentury a další aktivity vedoucí k zaměstnání.

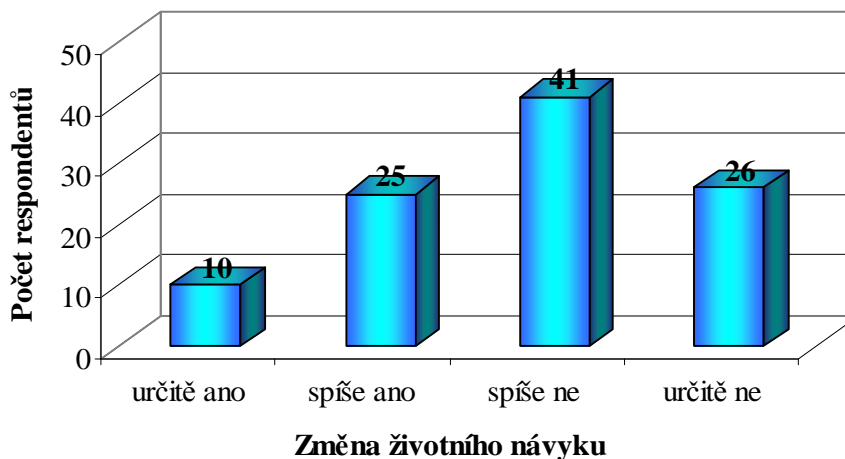


Graf 18 Aktivity vedoucí k zaměstnání mimo ÚP [vlastní zpracování]

9. Změnila nezaměstnanost Váš životní rytmus nebo životní návyky?

Je známo, že nezaměstnanost má negativní dopady na životní rytmus a návyky nezaměstnaných. Touto otázkou jsem chtěl zjistit, jak zkoumaný vzorek cítí ovlivnění nezaměstna-

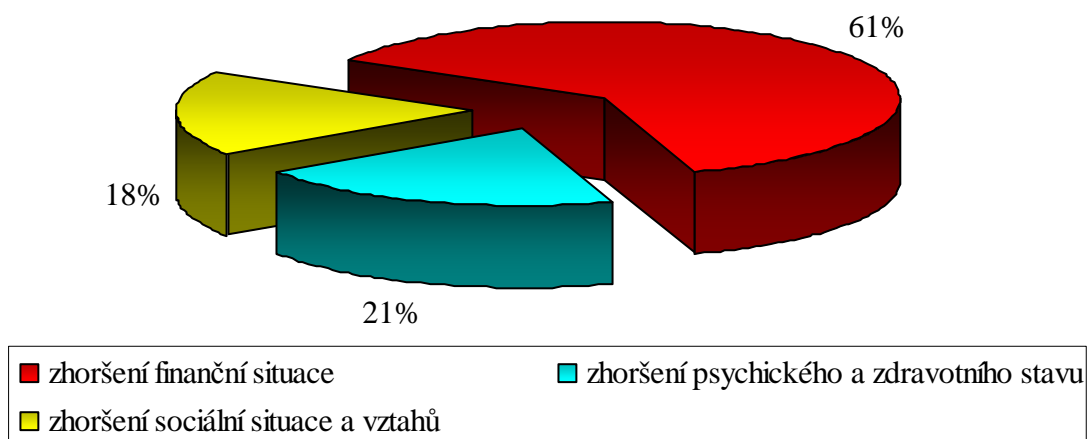
ností. Ovlivněně se cítilo 35 respondentů, kdy 10 uvedlo, že jsou určitě ovlivněni a 25 uvedlo, že jsou spíše ovlivněni. Oproti tomu 67 respondentů se necítí ovlivněno nezaměstnaností. A to 26 z nich není určitě ovlivněno a dalších 41 spíše není ovlivněno.



Graf 19 Vliv nezaměstnanosti na životní návyky [vlastní zpracování]

10. Jaký je podle Vašeho názoru nejzávažnější důsledek nezaměstnanosti?

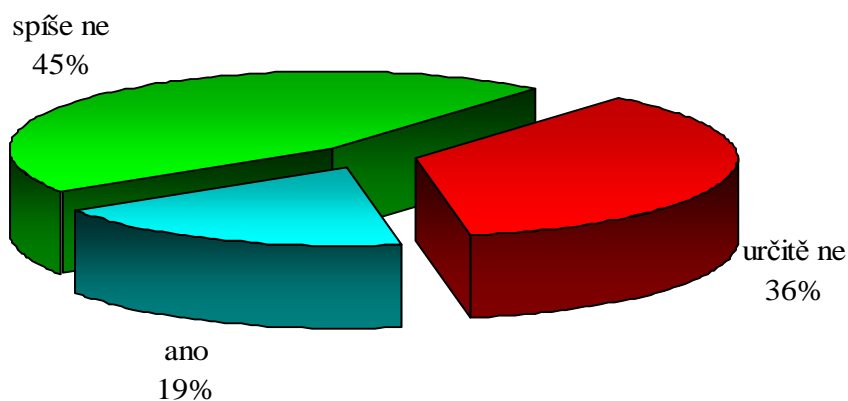
Tato otázka byla zvolena pro potvrzení faktu převládajících materiálních potřeb člověka nad ostatními potřebami. Tento jev byl potvrzen, protože 63 respondentů uvedlo jako nejhorší důsledek nezaměstnanosti právě zhoršení finanční situace. Zhoršení psychického a zdravotního stavu uvedlo jako nejzávažnější důsledek při nezaměstnanosti 21 respondentů. Zbýlých 18 dotazovaných si myslí, že nejhorší důsledek nezaměstnanosti je zhoršení sociální situace a vztahů.



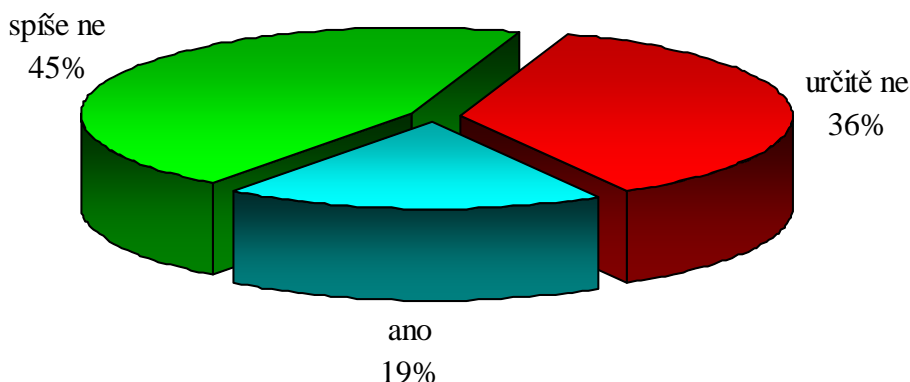
Graf 20 Nejzávažnější důsledek nezaměstnanosti [vlastní zpracování]

11. Byl/a byste ochoten/na nastoupit na podle Vašeho mínění podřadné místo?

Tato otázka by měla odpovědět na to, zda jsou lidé ochotni místo nezaměstnanosti raději nastoupit na podřadné místo. V otázce je schválně uvedeno, že by se jednalo o podřadné místo z jejich pohledu. Tím by měla být otázka určena pro každého tak, aby si sám rozhodl co je přímo pro něj podřadné zaměstnání, protože každý si pod pojmem podřadná práce představí nějakou jinou. Ve zkoumaném vzorku bylo pouze 19 uchazečů o zaměstnání, kteří by byli ochotni nastoupit na z jejich pohledu podřadné místo. Ostatních 83 se svými odpověďmi rozdělilo na 46 těch, co by spíše nenastoupili a dalších 37, kteří by určitě nenastoupili na podřadné místo.



Graf 21 Ochota nastoupit na podřadné místo [vlastní zpracování]

12. Byl/a byste ochoten/na podstoupit rekvalifikaci pro zvýšení Vašeho uplatnění na trhu práce?

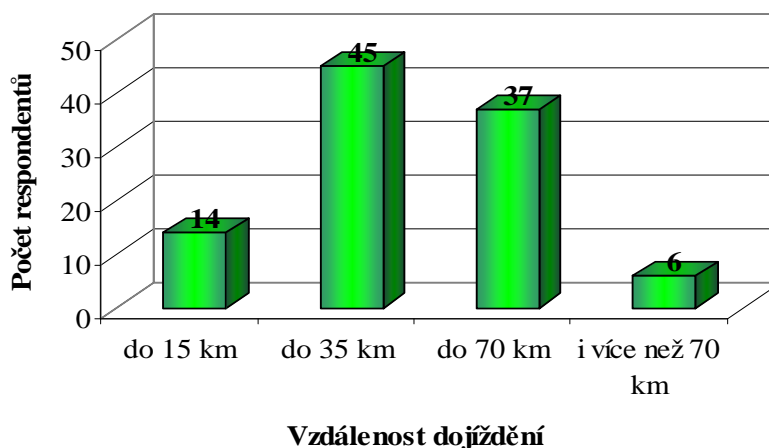
Graf 22 Ochota podstoupit rekvalifikaci [vlastní zpracování]

Tato otázka byla do dotazníku zařazena proto, aby bylo vidět, jestli jsou lidé ochotni si rekvalifikacemi zvyšovat své šance na trhu práce. Rekvalifikaci by nebylo ochotno pod-

stoupit 24 respondentů. Z celkového počtu 78 respondentů, kteří by byli ochotni podstoupit rekvalifikaci, by 28 dotazovaných podstoupilo rekvalifikaci jen v případě, že by měli jistou nabídku zaměstnání. Jednoznačné ano odpovědělo 50 respondentů.

13. Do jaké vzdálenosti byste byl/a ochoten/na dojíždět do zaměstnání?

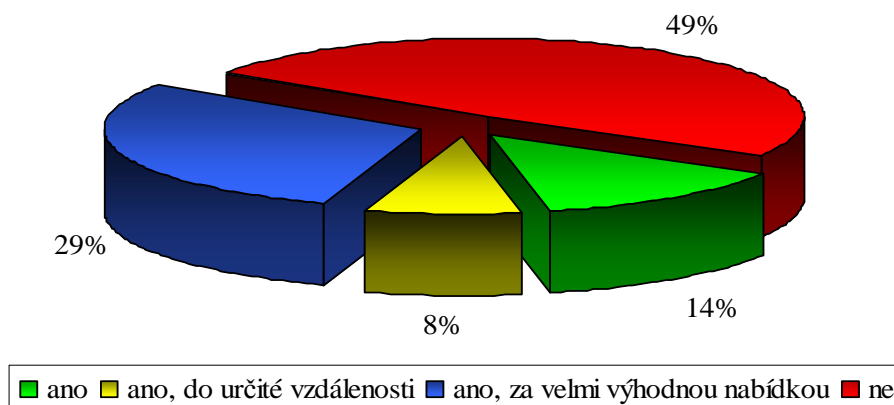
Častým problémem nezaměstnaných je, že nehodlají do zaměstnání dojíždět. Tato otázka to měla potvrdit nebo vyvrátit. Mezi uchazeče o zaměstnání, kteří by dojížděli do práce maximálně do 15 km, patří 14 z respondentů. Do vzdálenosti 35 km by bylo ochotno dojíždět dalších 45 dotazovaných. Do vzdálenosti 70 km by dojíždělo 37 respondentů a 6 by nedělalo problém dojíždět i do delších vzdáleností. Zkoumaný vzorek obsahuje pouze 43 respondentů, kteří jsou ochotni dojíždět do zaměstnání delší dobu.



Graf 23 Ochota dojíždět do zaměstnání [vlastní zpracování]

14. Byl/a byste ochoten/na se za zaměstnáním přestěhovat?

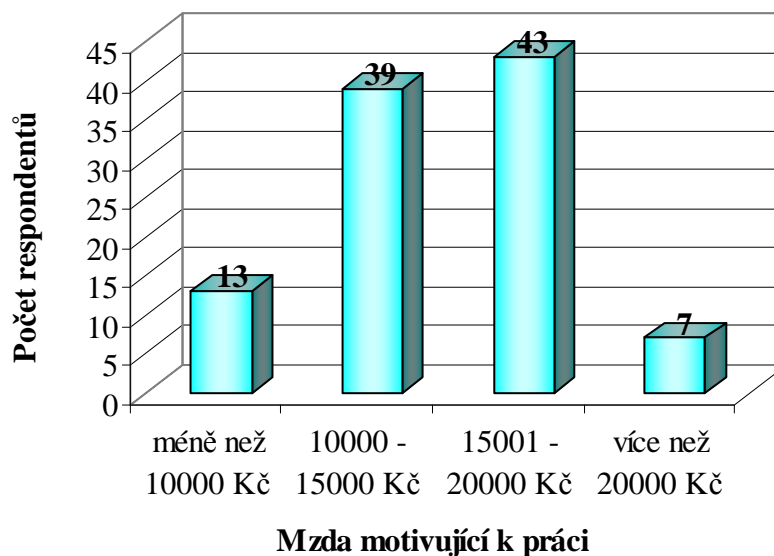
Tato otázka souvisí s předchozí otázkou. Také se jedná o přesun za prací. Nyní se jedná o stěhování. Za zaměstnáním není ochotno se přestěhovat 50 dotazovaných. Ze zbylých 52 by se bez omezení přestěhovalo 14 respondentů. Dalších 8 by bylo ochotno se přestěhovat jen do určité vzdálenosti a 30 by bylo ochotno se přestěhovat za zaměstnáním, jen pokud by šlo o pro ně velmi výhodnou nabídku práce. Tato možnost ukazuje, že lidé jsou ochotni podstoupit tak veliký zásah do jejich života, jen pokud mají dopředu slíbené výhody.



Graf 24 Ochota se přestěhovat za zaměstnáním [vlastní zpracování]

15. Za jakou mzdu jste ochoten/na pracovat?

Některé uchazeče o zaměstnání je těžké zaměstnat, protože nejsou ochotni akceptovat určitou mzdu. V dnešní době je mzda pro podniky velkou složkou nákladů a proto raději vždy přijmou někoho, kdo je ochoten pracovat za nižší plat. Samozřejmě to platí při výběru jinak si rovných uchazečů o zaměstnání. Za mzdu nižší než 10 000 Kč by bylo ochotno pracovat 13 respondentů. Ve skupině mezi 10 000 a 15 000 Kč je 39 dotazovaných. Za 15 001 až 20 000 Kč by bylo ochotno pracovat 43 uchazečů o zaměstnání. Pouze 7 uchazečů by nepracovalo za menší mzdu než 20 000 Kč. Tyto hodnoty jsou na podstatně na mzdy chudý okres Vsetín vysoká.



Graf 25 Minimální mzda motivující k práci [vlastní zpracování]

9.2 Výsledky výzkumu

Závěrem výzkumu je třeba potvrdit nebo vyvrátit zadané hypotézy. Statistické řešení, která vedou k potvrzení či vyvrácení hypotéz H_2 a H_3 , jsou přiloženy jako přílohy III a IV.

H₁: Nezaměstnaní nacházejí na ÚP dostatečné množství informací o pracovních možnostech.

Tato hypotéza je potvrzena, protože 84% respondentů odpovědělo, že na ÚP nacházejí dostatek informací o pracovních příležitostech.

H₂: Doba evidence na ÚP závisí na vzdělání respondenta.

Jelikož koeficient C má hodnotu 0,301 můžeme konstatovat, že vztah mezi vzděláním a délkou registrace na úřadu práce je téměř zanedbatelný. Tímto se hypotéza H_2 vyvrací.

H₃: Ochota se přestěhovat za prací závisí na věku respondenta.

Koeficient C nabývá hodnoty 0,434. To naznačuje jen lehkou závislost. Tímto se tedy vyvrací i tato hypotéza, protože jasná spojitost mezi věkem respondenta a ochotou se přestěhovat za prací nebyla prokázána.

10 NÁVRHY A DOPORUČENÍ KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

V posledních letech byla nezaměstnanost velmi zdárně řešena a její míra každým rokem klesala. Na tento trend měla velmi neblahý vliv světová hospodářská krize, která se projevila v celé České republice v na podzim roku 2008. Vsetínského okresu se dotkla velmi citelně a míra nezaměstnanosti velmi rychle narostla. V této části bych měl uvést návrhy a doporučení ke snížení nezaměstnanosti Vsetínska. To v období krize není nikterak jednoduché, protože s následky krize se potýkají i světové vlády.

Velikým problémem Vsetínska je vybíravost tamních nezaměstnaných. I přestože jsou v okrese Vsetín nižší platy než je průměr, tak uchazeči o zaměstnání mají vysoké nároky na platy. Kvůli světové krizi jsou podniky v existenciálním ohrožení, a proto snižují mzdové náklady. Při benevolentním poskytování státních podpor v nezaměstnanosti si určité skupiny uchazečů o zaměstnání raději vybírají život na „podpoře“. Řešením by mohlo být zpřísnění vyplácení podpor. Na toto by ale mohli doplatit lidé, kteří hledají zaměstnání bez úspěchu. Ti by se mohli dostat do finančních problémů. Navíc by bylo po mnoha ohledech velmi obtížné, rozdělovat podpory v nezaměstnanosti každému nezaměstnanému jinak. Zcela jistě by nezaměstnaní tuto novinu nepřivítali s radostí a mohlo by to podlomit i jejich odhodlání hledat práci.

Asi polovina nezaměstnaných není ochotna za prací dojíždět a většina nezaměstnaných by se prací nepřestěhovali. Toto omezuje jejich uplatnění na trhu práce na blízké okolí jejich bydliště. Dále by převážná část uchazečů o zaměstnání nenastoupila na podle jejich mínění podřadné místo. Tímto jsou také omezeni na trhu práce. Když k tomu připočteme již zmínovaný problém s přehnanými požadavky na mzdu, zjistíme, že najít si zaměstnání s takto stanovenými parametry, je velmi obtížné. Naštěstí jsou lidé alespoň ochotni podstupovat rekvalifikační kurzy ke zvýšení svého uplatnění na trhu. Rekvalifikace jsou pro úřady práce drahé, a proto se nedostane na všechny uchazeče. Zaměstnaní lidé by se měli naučit zvyšovat si svou kvalifikaci již v době kdy jsou zaměstnaní, aby se stali pro podnik důležití a v případě ztráty zaměstnání měli jiným zaměstnavatelům co nabídnout. Nezaměstnaní by mohli zvyšovat své uplatnění dalším studiem či absolvováním různých kurzů. Bohužel jde o začarovaný kruh, kdy bez zaměstnání nemáte na tyto aktivity peníze a bez nich nemáte zaměstnavateli co nabídnout navíc.

Hlavním problémem je nedostatek volných pracovních míst. Za současného stavu dochází ke stálému snižování počtu těchto míst. Za stavu 17,4 uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo je velmi obtížné snižovat nezaměstnanost. Vsetínsku by v boji proti nezaměstnanosti mohli pomoci noví investoři, kteří by vytvořili nová pracovní místa. Těchto investorů se okres za doby hospodářské krize ale jen těžce dočká, protože investoři jsou v současné době velmi obezřetní. Další úlohu by mohl odvést rozvoj turismu, protože vsetínsko má krásnou přírodu a valašské tradice. Bohužel i toto odvětví je zasaženo světovou hospodářskou krizí. Tím se dostáváme opět ke krizi. Nejdůležitější pro snížení nezaměstnanosti by byla stabilizace světové ekonomiky a následný rozvoj pracovních míst. Vše záleží na tom jak se svět vypořádá s následky světové hospodářské krize. A i potom nedojde k rapidnímu snížení nezaměstnanosti. Ta se bude jen pomalu dostávat do starých hodnot. Pro tuto chvíli si proto netroufnu navrhnout nějaké jiné návrhy vedoucí ke snížení nezaměstnanosti.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost je velký problém současnosti. Kvůli světové hospodářské krizi a oslabení ekonomik většiny zemí došlo, a ještě pořád dochází, ke zvyšování míry nezaměstnanosti. Česká republika tohoto nárůstu nebyla ušetřena a jeho část Vsetínsko také ne. Jen na Vsetínsku byly kvůli krizi propuštěny stovky zaměstnanců.

Cílem této bakalářské práce bylo provést analýzu vývoje a současného stavu trhu práce a nezaměstnanosti. A to za pomoci dostupných údajů a provedením dotazníkového šetření. Toto šetření mělo zmapovat strukturu uchazečů o zaměstnání a některé jejich názory.

Současný stav trhu práce a nezaměstnanosti je výsledkem působení světové hospodářské krize. Během krize došlo k výraznému propouštění a tedy i k nárůstu uchazečů o zaměstnání. Na druhou stranu došlo i ke snížení nabídky volných pracovních míst. Nezaměstnaní proto nemohou najít žádné zaměstnání, i přes veškerou snahu. Situace vyvrcholila v březnu roku 2009 až na hodnotu 17,4 uchazečů o zaměstnání na 1 jednou pracovní místo. Tento počet je velmi vysoký a už dopředu ukazuje, jaké mají uchazeči o zaměstnání šance získat zaměstnání. Už neplatí, že kdo chce pracovat, tak si práci najde.

Během dotazníkového šetření bylo zjištěno, že většina uchazečů o zaměstnání spojuje vliv světové hospodářské krize a jejich nezaměstnanost. Velká skupina uchazečů o zaměstnání je také vedena na úřadu práce dlouhodobě. Mezi těmito údaji je spojitost. Krize se projevila na podzim roku 2008 a již v té době došlo k propouštění zaměstnanců. K dalšímu propouštění došlo po novém roce. Od těchto dob uběhly 4 respektive 7 měsíců, kdy lidé mají opravdu ztížené podmínky k nalezení zaměstnání. Krize se projevuje i nedostatkem financí, protože polovina nezaměstnaných si myslí, že podpora v nezaměstnanosti není dostatečná.

Ke zlepšení současné situace může dojít, až po obnovení ekonomiky. A to nejen v České republice, ale i v celém světě. Jen pokud se začne obchodovat jako před krizí, bude možno začít prodávat, a tedy i vyrábět. Opět budou třeba noví zaměstnanci, a proto se bude zvyšovat počet pracovních míst. Obsazováním těchto míst bude docházet ke snižování nezaměstnanosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BUCHTOVÁ, Božena, et al. Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha : Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- [2] Český statistický úřad - ZLÍN [online]. c2009 , 2.4.2008 [cit. 2009-04-20]. Dostupný z WWW: <http://www.zlin.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_vsetin>.
- [3] HOLMAN, Robert. Ekonomie. 4. aktualiz. vyd. Praha : C. H. Beck, 2005. 710 s. ISBN 80-7179-891-6.
- [4] KLÍMA, Jan. Makroekonomie. 1. vyd. Praha : Alfa Publishing, s.r.o., 2006. 144 s. ISBN 80-86851-27-3.
- [5] SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. Ekonomie. 18. vyd. Praha : NS Svoboda, 2007. 776 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [6] SOUKUP, Jindřich, et al. Makroekonomie : Moderní přístup. 1. vyd. Praha : Management Press, s.r.o., 2007. 516 s. ISBN 978-80-7261-174-4.
- [7] Úřad práce ve Vsetíně [online]. c2002-2009 [cit. 2009-04-20]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/vs_info>.
- [8] VLČEK, Josef, et al. Ekonomie a ekonomika. 3. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2005. 560 s. ISBN 80-7357-103-X.
- [9] Wikipedie: Otevřená encyklopedie : Ekonomická krize 2008-2009 [online]. c2009 , 25. 4. 2009 [cit. 2009-04-20]. Dostupný z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Ekonomická_krize_2008-2009>.
- [10] WINKLER, Jiří, WINDMANNOVÁ, Mirka. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. 1. vyd. Praha : Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.
- [11] Zákon o zaměstnanosti - Část V. - Aktivní politika zaměstnanosti [online]. c1998-2009 [cit. 2009-04-14]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>. ISSN 1213-7235.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

HDP Hrubý domácí produkt

VŠ Vysoká škola

ZP Zdravotní postižení

ÚP Úřad práce

VPM Volná pracovní místa

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 Poptávka po práci [4]</i>	11
<i>Obr. 2 Nabídka práce [4]</i>	12
<i>Obr. 3 Rovnováha na trhu práce [3]</i>	14

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1 Demografie okresu Vsetín a Zlínského kraje [vlastní zpracování]</i>	30
<i>Tab. 2 Rozdělení uchazečů podle omezení [vlastní zpracování]</i>	31
<i>Tab. 3 Struktura vzdělání uchazečů o zaměstnání [vlastní zpracování]</i>	33
<i>Tab. 4 Vývoj míry nezaměstnanosti [vlastní zpracování]</i>	37
<i>Tab. 5 Vývoj a struktura uchazečů o zaměstnání [vlastní zpracování]</i>	38
<i>Tab. 6 Struktura vývoje volných pracovních míst [vlastní zpracování]</i>	41
<i>Tab. 7 Nabídka nejčtenějších volných pracovních míst v okrese Vsetín [vlastní zpracování]</i>	42
<i>Tab. 8 Srovnání okresu Vsetín se Zlínským krajem [vlastní zpracování]</i>	45

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1 Věková struktura uchazečů o zaměstnání [vlastní zpracování]</i>	32
<i>Graf 2 Podíl jednotlivých skupin podle dosaženého vzdělání [vlastní zpracování]</i>	34
<i>Graf 3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti [vlastní zpracování]</i>	35
<i>Graf 4 Vývoj nezaměstnanosti [vlastní zpracování]</i>	37
<i>Graf 5 Procentuální podíl rizikových skupin z celkového počtu uchazečů [vlastní zpracování]</i>	39
<i>Graf 6 Vývoj počtu nahlášených a vyřazených uchazečů o zaměstnání [vlastní zpracování]</i>	40
<i>Graf 7 Vývoj počtu volných pracovních míst [vlastní zpracování]</i>	41
<i>Graf 8 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a VPM [vlastní zpracování]</i>	42
<i>Graf 9 Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo [vlastní zpracování]</i>	43
<i>Graf 10 Rozložení pracovní síly [vlastní zpracování]</i>	44
<i>Graf 11 Pohlaví respondentů [vlastní zpracování]</i>	48
<i>Graf 12 Vzdělanostní struktura respondentů [vlastní zpracování]</i>	48
<i>Graf 13 Věková struktura respondentů [vlastní zpracování]</i>	49
<i>Graf 14 Struktura respondentů podle délky registrace na ÚP [vlastní zpracování]</i>	49
<i>Graf 15 Vliv krize na nezaměstnanost respondentů [vlastní zpracování]</i>	50
<i>Graf 16 Výše podpory v nezaměstnanosti [vlastní zpracování]</i>	50
<i>Graf 17 Dostatek informací na ÚP [vlastní zpracování]</i>	51
<i>Graf 18 Aktivity vedoucí k zaměstnání mimo ÚP [vlastní zpracování]</i>	51
<i>Graf 19 Vliv nezaměstnanosti na životní návyky [vlastní zpracování]</i>	52
<i>Graf 20 Nejzávažnější důsledek nezaměstnanosti [vlastní zpracování]</i>	52
<i>Graf 21 Ochota nastoupit na podřadné místo [vlastní zpracování]</i>	53
<i>Graf 22 Ochota podstoupit rekvalifikaci [vlastní zpracování]</i>	53
<i>Graf 23 Ochota dojíždět do zaměstnání [vlastní zpracování]</i>	54
<i>Graf 24 Ochota se přestěhovat za zaměstnáním [vlastní zpracování]</i>	55
<i>Graf 25 Minimální mzda motivující k práci [vlastní zpracování]</i>	55

SEZNAM PŘÍLOH

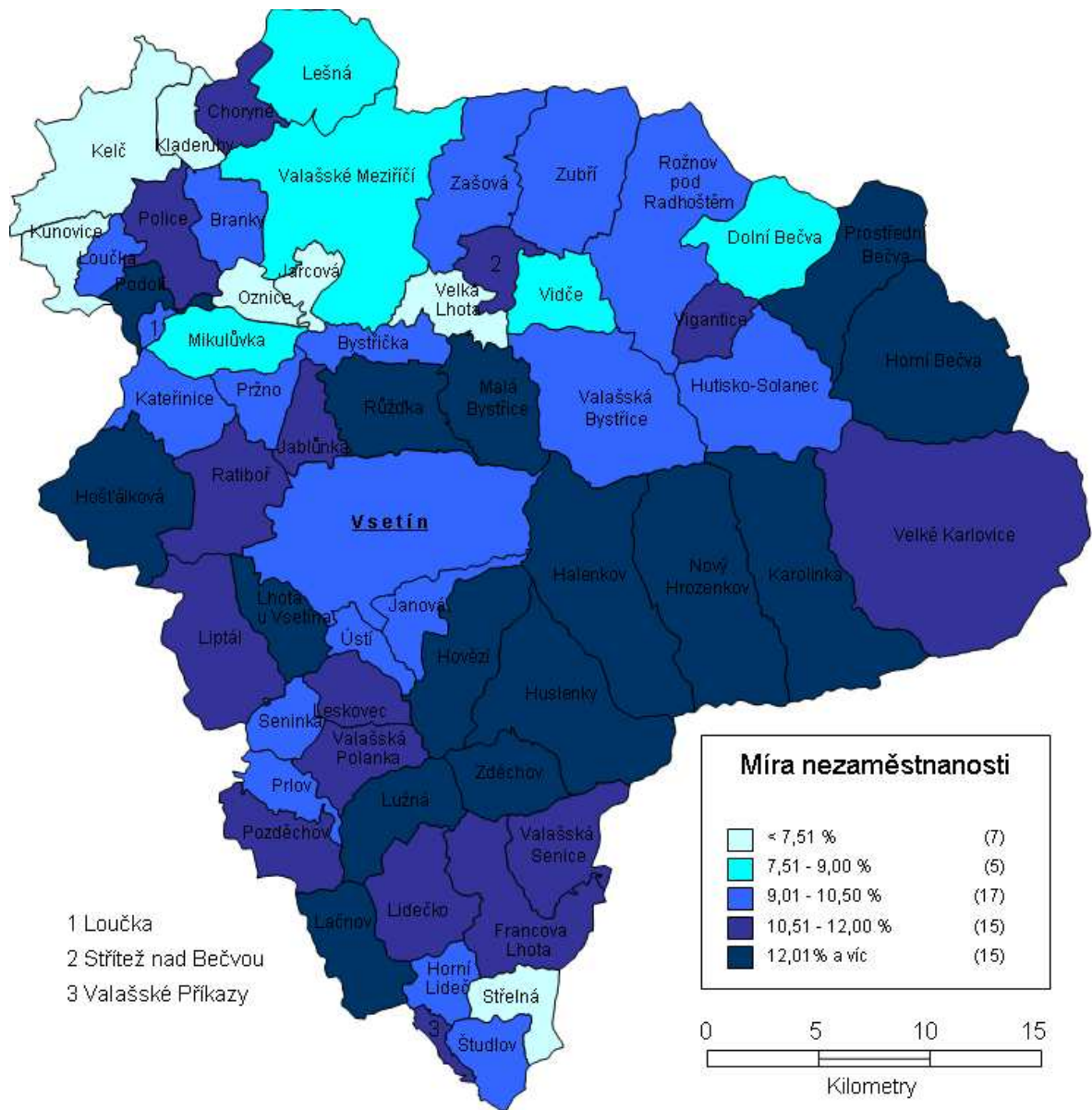
Příloha P I: Nezaměstnanost v jednotlivých mikroregionech okresu Vsetín

Příloha P II: Dotazník

Příloha III: Statistické vyhodnocení hypotézy H_2

Příloha IV: Statistické vyhodnocení hypotézy H_3

PŘÍLOHA P I: NEZAMĚSTNANOST V JEDNOTLIVÝCH MIKROREGIONECH OKRESU VSETÍN



PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK

1. Vaše pohlaví :

- a. Muž
- b. Žena

2. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:

- a. základní
- b. středoškolské
- c. vysokoškolské
- d. žádné

3. Váš věk:

- a. do 25 let
- b. 26 – 35 let
- c. 36 – 45 let
- d. 46 – 55 let
- e. nad 55 let

4. Jak dlouho jste registrován/a na ÚP?

- a. méně než 1 měsíc
- b. 1 – 3 měsíce
- c. 4 – 6 měsíců
- d. 7 – 12 měsíců
- e. více než 12 měsíců

5. Myslíte si, že je Vaše nezaměstnanost způsobena světovou hospodářskou krizí?

- a. určitě ano
- b. spíše ano
- c. spíše ne
- d. určitě ne
- e. nevím

6. Jaká je podle Vašeho názoru výše podpory v nezaměstnanosti?

- a. nízká
- b. přiměřená
- c. vysoká

7. Je podle Vašeho názoru na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních možností?

- a. ano
- b. ne

8. Snažíte se hledat zaměstnání i jinými aktivitami mimo ÚP?

- a. ano
- b. ne

9. Změnila nezaměstnanost Váš životní rytmus nebo životní návyky?

- a. určitě ano
- b. spíše ano
- c. spíše ne
- d. určitě ne

10. Jaký je podle Vašeho názoru nejzávažnější důsledek nezaměstnanosti?

- a. zhoršení finanční situace
- b. zhoršení psychického nebo zdravotního stavu
- c. zhoršení sociální situace a vztahů

11. Byl/a byste ochoten/na nastoupit na podle Vašeho mínění podřadné místo?

- a. ano
- b. spíše ne
- c. určitě ne

12. Byl/a byste ochoten/na podstoupit rekvalifikaci pro zvýšení Vašeho uplatnění na trhu práce?

- a. ano
- b. ne
- c. pouze pokud bych měl/a jistou nabídku nástupu do práce

13. Do jaké vzdálenosti byste byl/a ochoten/na dojíždět do zaměstnání?

- a. do 15 km
- b. do 35 km
- c. do 70 km
- d. i více než 70 km

14. Byl/a byste ochoten/na se za zaměstnáním přestěhovat?

- a. ano
- b. ano, ale pouze do určité vzdálenosti
- c. ano, ale pouze za předpokladu, že by se jednalo o velmi výhodnou nabídku práce
- d. ne

15. Za jakou mzdu jste ochoten/na pracovat?

- a. méně než 10 000 Kč
- b. 10 000 – 15 000 Kč
- c. 15 001 – 20 000 Kč
- d. více než 20 001 Kč

PŘÍLOHA III: STATISTICKÉ VYHODNOCENÍ HYPOTÉZY H₂

Tabulka empirických četností

Vzdělání	Délka registrace na úřadu práce (v měsících)					Σ
	Méně než 1	1-3	4-6	7-12	Více než 12	
Základní	1	3	2	5	1	12
Střední	6	20	26	14	6	72
Vysokoškolské	3	6	6	1	0	16
Žádné	0	1	1	0	0	2
Σ	10	30	35	20	7	102

Tabulka teoretických četností

Vzdělání	Délka registrace na úřadu práce (v měsících)					Σ
	Méně než 1	1-3	4-6	7-12	Více než 12	
Základní	1,18	3,53	4,12	2,35	0,82	12,00
Střední	7,06	21,18	24,71	14,12	4,94	72,00
Vysokoškolské	1,57	4,71	5,49	3,14	1,10	16,00
Žádné	0,20	0,59	0,69	0,39	0,14	2,00
Σ	10,00	30,00	35,00	20,00	7,00	102,00

Tabulka koeficientů

Vzdělání	Délka registrace na úřadu práce (v měsících)					Σ
	Méně než 1	1-3	4-6	7-12	Více než 12	
Základní	0,03	0,08	1,09	2,98	0,04	4,21
Střední	0,16	0,07	0,07	0,00	0,23	0,52
Vysokoškolské	1,31	0,36	0,05	1,46	1,10	4,26
Žádné	0,20	0,29	0,14	0,39	0,14	1,16
Σ	1,69	0,79	1,35	4,83	1,50	10,15

$G = 10,15$ dosadíme do vzorce pro výpočet koeficientu C .

$$C = \sqrt{\frac{G}{G+n}} \text{ v tomto případě } C = \sqrt{\frac{10,15}{10,15+102}} = 0,301$$

V tomto případě můžeme konstatovat, že vztah mezi vzděláním a délkou registrace na úřadu práce je téměř zanedbatelný.

PŘÍLOHA IV: STATISTICKÉ VYHODNOCENÍ HYPOTÉZY H₃

Tabulka empirických četností

Ochota přestěhovat se	Věk (v letech)					Σ
	Do 25	26-35	36-45	46-55	Nad 55	
Ano	2	4	5	3	0	14
Ano, do určité vzdálenosti	1	1	3	3	0	8
Ano, za výhodnou nabídku	12	13	4	1	0	30
Ne	13	10	9	12	6	50
Σ	28	28	21	19	6	102

Tabulka teoretických četností

Ochota přestěhovat se	Věk (v letech)					Σ
	Do 25	26-35	36-45	46-55	Nad 55	
Ano	3,84	3,84	2,88	2,61	0,82	14,00
Ano, do určité vzdálenosti	2,20	2,20	1,65	1,49	0,47	8,00
Ano, za výhodnou nabídku	8,24	8,24	6,18	5,59	1,76	30,00
Ne	13,73	13,73	10,29	9,31	2,94	50,00
Σ	28,00	28,00	21,00	19,00	6,00	102,00

Tabulka koeficientů

Ochota přestěhovat se	Věk (v letech)					Σ
	Do 25	26-35	36-45	46-55	Nad 55	
Ano	0,88	0,01	1,56	0,06	0,82	3,33
Ano, do určité vzdálenosti	0,65	0,65	1,11	1,53	0,47	4,41
Ano, za výhodnou nabídku	1,72	2,76	0,77	3,77	1,76	10,78
Ne	0,04	1,01	0,16	0,77	3,18	5,17
Σ	3,29	4,43	3,60	6,13	6,24	23,69

$G = 23,69$ dosadíme do vzorce pro výpočet koeficientu C .

$$C = \sqrt{\frac{G}{G+n}} \text{ v tomto případě } C = \sqrt{\frac{23,69}{23,69+102}} = 0,434$$

V tomto případě můžeme konstatovat menší částečnou závislost věku a ochoty se přestěhovat za zaměstnáním.