

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji a její dopad na životní styl

Lenka Lipnerová

Bakalářská práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Vyšší odborná škola ekonomická

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Lenka LIPNEROVÁ

Osobní číslo: M080153

Studijní program: B 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Finanční řízení podniku

Téma práce: Nezaměstnanost ve Zlínském kraji a její dopad na životní styl

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Prostudujte literaturu ke zvolenému tématu.
- S využitím odborné literatury charakterizujte nezaměstnanost.

II. Praktická část

- Analyzujte vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji.
- Pomocí dotazníkového šetření vyhodnoťte situaci ve Zlínském kraji.
- Navrhněte možné snížení nezaměstnanosti a s tím související zlepšení životního stylu nezaměstnaných osob.

Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

[1] BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-8642-916-4.

[2] BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-2479-006-8.

[3] GILLESPIE, A. Přehled ekonomie: klíčová témata, pojmy a zákonitosti. 1. vyd. Praha : Portál, 2002. 100 s. ISBN 80-7178-617-9.

[4] HOLMAN, R. Ekonomie. 3. aktualiz. vyd. Praha : C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.


[5] MAYEROVÁ, M. Sociologie v ekonomické praxi. 4. vyd. Plzeň : Západočeská univerzita, Katedra celoživotního vzdělávání, 2001. 143 s. ISBN 80-7082-834-X.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. PhDr. Milan Mikuláščík, Ph.D.**
Ústav managementu a marketingu


Datum zadání bakalářské práce: **25. února 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **26. dubna 2011**

Ve Zlíně dne 22. března 2011


PaedDr. Josef Rydlo
zast. děkanka




Ing. Eva Heczková, Ph.D.
zast. ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí:
 - bez omezení;
 - pouze prezenčně v rámci Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 26.4.2011

Lipnuzová Lenka

⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výtěžku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výtěžku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma „Nezaměstnanost ve Zlínském kraji a její dopad na životní styl.“

Práce je rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou pomocí literárních pramenů objasněny pojmy týkající se nezaměstnanosti. Především rozdělení nezaměstnanosti, faktory ovlivňující nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti a rizikové skupiny. V praktické části je charakterizován Zlínský kraj, vývoj a současný stav nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, zpracovaná SWOT analýza a dotazníkové šetření.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, příčiny nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, důsledky nezaměstnanosti, úřad práce

ABSTRACT

For my Bachelor thesis I have chosen the topic „Unemployment in Zlin Region and its influence on lifestyle.“

This thesis has two parts, the theoretical and the practical one. In the theoretical part are the terms concerning unemployment explained by the help of literary sources. First of all the forms of unemployment, the factors influencing the unemployment, consequences of unemployment and endangered groups. Answers to the research questions are sought with the help of quantitative research strategy, namely the specific questionnaire survey technique. Also SWOT analysis were used. The practical part contains the characteristic of Zlin Region, the development and the present state of unemployment in Zlin Region too.

Keywords:

Unemployment, causes of unemployment, rate of unemployment, consequences of unemployment, employment office

Ráda bych touto cestou poděkovala panu doc. PhDr. Milanu Mikuláštkovi, Ph.D. za věnovaný čas, odborné vedení, trpělivost a cenné rady, které mi v průběhu zpracování této práce poskytl.

Také děkuji respondentům, kteří odevzdali dotazníky a zásadně tak přispěli k vytvoření této bakalářské práce.

Zvláštní poděkování patří mé rodině, která mi byla po celou dobu mého studia velkou oporou.

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 NEZAMĚŠTNANOST	13
1.1 ROZDĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	13
1.1.1 Frikční nezaměstnanost	13
1.1.2 Strukturální nezaměstnanost.....	14
1.1.3 Cyklická nezaměstnanost	14
1.1.4 Sezónní nezaměstnanost.....	14
1.1.5 Dobrovolná nezaměstnanost.....	15
1.1.6 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	15
1.1.7 Skrytá nezaměstnanost	15
1.1.8 Neúplná nezaměstnanost	16
1.1.9 Nepravá nezaměstnanost	16
1.1.10 Masová nezaměstnanost	16
1.1.11 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	16
1.2 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	17
1.3 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ NEZAMĚŠTNANOST.....	19
1.4 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA	21
1.5 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	23
1.5.1 Vliv na životní úroveň nezaměstnaných a jejich rodin	23
1.5.2 Zkušenost deprivace	23
1.5.3 Zkušenost změny času.....	24
1.5.4 Rodina	24
1.5.5 Nezaměstnanost a reprodukční chování	24
1.5.6 Sociální izolace.....	24
1.5.7 Nezaměstnanost a fyzické zdraví	25
1.5.8 Nezaměstnanost a psychické zdraví	25
1.6 RIZIKOVÉ SKUPINY	26
1.6.1 Nekvalifikovaná pracovní síla.....	26
1.6.2 Ženy.....	26
1.6.3 Mladší věkové skupiny do 30 let a absolventi škol.....	27
1.6.4 Starší lidé (předdůchodový věk).....	27
1.6.5 Osoby se zdravotním postižením (invalidé).....	27
1.6.6 Romské etnikum.....	28
1.7 BOJ PROTI DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	28
1.8 ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚŠTNANOSTI	29
1.9 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	30
1.10 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI	30
1.10.1 Rekvalifikace	30
1.10.2 Investiční pobídky	33
1.10.3 Veřejně prospěšné práce.....	33
1.10.4 Společensky účelná pracovní místa.....	33
1.10.5 Příspěvek na zapracování	34
1.10.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	35

	1.10.7 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	35
II	PRAKTICKÁ ČÁST.....	37
2	CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE	38
3	SWOT ANALÝZA ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	40
4	ÚŘADY PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	42
	4.1 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ ÚŘADEM PRÁCE	42
	4.2 PŘIŠEL/A JSEM O PRÁCI, CO MUSÍM UDĚLAT?	47
	4.3 KDE HLEDAT PRÁCI?.....	47
	4.4 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI	48
	4.4.1 Mám nárok na PvN?.....	49
	4.4.2 Výše PvN.....	50
	4.4.3 UoZ skončila podpůrná doba nebo nemá nárok na PvN.....	51
	4.4.4 Kdy se uchazeči o zaměstnání neposkytuje PvN	52
5	VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	53
	5.1 CELKOVÝ POČET NEZAMĚSTNANÝCH VE ZLÍNSKÉM KRAJI	53
	5.2 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE POKLAVÍ	56
	5.3 STRUKTURA UCHAZEČŮ ABSOLVENTŮ ŠKOL.....	56
	5.4 VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI	58
	5.5 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE VĚKU	59
	5.6 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE DÉLKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	60
	5.7 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE VZDĚLÁNÍ.....	60
	5.8 STRUKTURA VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST PODLE VZDĚLÁNÍ	62
	5.9 VÝVOJ POČTU NEZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	64
	5.10 VÝVOJ POČTU UCHAZEČŮ S NÁROKEM NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI.....	65
6	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	67
	6.1 SOUČASNÝ STAV NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE ZLÍN	68
	6.2 SOUČASNÝ STAV NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE VSETÍN	68
	6.3 SOUČASNÝ STAV NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE UHERSKÉ HRADIŠTĚ.....	68
	6.4 SOUČASNÝ STAV NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE KROMĚŘÍŽ.....	69
	6.5 STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ PODLE POKLAVÍ.....	70
	6.6 POČET NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTŮ NA JEDNO VOLNÉ PRACOVNÍ MÍSTO	71
7	VÝZKUMNÝ PROJEKT	73
	7.1 VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	75
	7.2 VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	84
8	NÁVRHY KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	86
	ZÁVĚR	87
	RESUMÉ	88
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	90
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	94

SEZNAM OBRÁZKŮ	95
SEZNAM TABULEK.....	96
SEZNAM GRAFŮ	97
SEZNAM PŘÍLOH.....	99

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si vybrala téma „Nezaměstnanost ve Zlínském kraji a její dopad na životní styl“. Problematika nezaměstnanosti je velmi aktuální a diskutované téma. Setkáváme se s tímto problémem denně, někteří z nás osobně, jiní z médií, tisku, od známých.

Stanovila jsem následující cíle této práce:

- analyzuji vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji. Porovnávat budu údaje z roku 2007, 2008, 2009 a 2010,
- pomocí dotazníkového šetření vyhodnotím situaci ve Zlínském kraji. Respondenty budou tvořit nezaměstnané osoby, které budu oslovovat osobně,
- pokusím se navrhnout možné snížení nezaměstnanosti.

V teoretické části se budu nejprve věnovat nezaměstnanosti jako pojmu, následovat bude rozdělení a měření nezaměstnanosti, uvedu faktory ovlivňující nezaměstnanost, význam práce pro člověka a rizikové skupiny. Zaměřím se také na důsledky nezaměstnanosti a boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti. Na konci teoretické části budou uvedeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

V úvodu praktické části uvedu krátkou charakteristiku Zlínského kraje, počet ekonomických subjektů a počet obyvatel za rok 2010. Neopomenu vypracovat SWOT analýzu Zlínského kraje a výzkumný projekt. Několik stránek bakalářské práce věnuji také úřadům práce ve Zlínském kraji. Vývoj a současný stav nezaměstnanosti ve Zlínském kraji zpracuji pro lepší přehlednost do grafů. Na konci praktické části se pokusím vypracovat návrhy ke snížení nezaměstnanosti.

K výzkumu bude použita metoda dotazníkového šetření. Dotazníková metoda je metodou kvantitativní, je vhodná pro řešení problematiky nezaměstnanosti a přispívá k rychlému sběru velkého množství informací. Dalšími důležitými součástmi výzkumu je stanovení cíle výzkumu, výzkumných hypotéz a volba výzkumného vzorku. Hypotézy budou stanoveny tři. Dotazník obsahuje 15 otázek, na které bude odpovídat výzkumný vzorek, který tvoří 115 uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚŠTNANOST

„Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství.“ [1]

„Ekonomický jev spočívající v existenci nezaměstnaných osob.“ [2]

Nezaměstnanost je projevem poruch na trhu práce a je v moderních společnostech hlavním problémem. Při vysoké nezaměstnanosti dochází k: [3,4,5]

- plýtvání zdrojů, takže ekonomika nedosahuje ve výrobě svého potenciálu, je tedy neefektivní,
- sociálním problémům,
- tomu, že stát přichází o příjmy z daní, např. daň z příjmů a daň z přidané hodnoty, protože důchody lidí jsou nízké a méně utrací.

„Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Masová nezaměstnanost je pak nerovnováhou způsobenou takovou změnou v poptávce či v nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky.“ [6]

Nezaměstnanost je považována za vážný ekonomický a sociální problém, pokud se stává masovou nezaměstnaností. Její existence vyplývá z pohybu ekonomiky, který vyžaduje odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, ve kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují. Dále vyplývá ze svobodné volby osob, svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání. [6]

1.1 Rozdělení nezaměstnanosti

Při objasňování struktury trhů práce je důležité vyčlenit rozdílné typy nezaměstnanosti podle příčin vzniku nebo charakteru nezaměstnanosti.

1.1.1 Frikční nezaměstnanost

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Patří sem lidé, kteří opustili původní pracovní místo a potřebují určitou dobu na hledání nového. Mohli původní místo opustit, protože chtěli lépe placené místo nebo mohli být propuštěni z důvodu zavádění nových technologií, tehdy se jedná o **technologickou nezaměstnanost**. Do frikční nezaměstnanosti můžeme zařadit také absolventy škol, osoby stěhující se nebo ženy, které

se vrací po mateřské dovolené. Je třeba ještě uvážit, že informace o uchazečích o práci a volných pracovních místech se mezi firmami a pracovníky šíří pomalu. Záleží na organizaci trhu práce, např. na kvalitě práce pracovních úřadů a na flexibilitě inzerátů. Frikční nezaměstnanost je považována za dobrovolnou nezaměstnanost. [7,8,9]

1.1.2 Strukturální nezaměstnanost

„Nezaměstnanost spočívající v nesouladu mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací volných pracovních sil na určitém území. Strukturální nezaměstnanost spočívá v tom, že nezaměstnaní horníci nemohou nastoupit na volná místa šiček v nově otevřené textilce.“ [10]

Nesoulad mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, který je ovlivněn změnami struktury ekonomiky, technickým pokrokem, neschopností osob rychle se přizpůsobit poptávce na trhu a rekvalifikovat se. Bariéry jsou v podobě možnosti rekvalifikace, dopravního omezení a změně místa bydliště. Strukturální nezaměstnanost je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce. [1,11]

1.1.3 Cyklická nezaměstnanost

Hospodářství se vyvíjí cyklicky. Když v ekonomice nastupuje fáze celkového hospodářského poklesu, klesá počet pracovních příležitostí a nezaměstnanost roste ve všech odvětvích. Lidé, kteří ztratí práci v jednom odvětví, těžko naleznou práci v jiném odvětví. Cyklická nezaměstnanost bývá vyřešena s příchodem dalšího hospodářského cyklu, tedy fází růstu, kdy počet pracovních příležitostí roste a nezaměstnanost klesá. [7,10]

Cyklickou nezaměstnanost můžeme také nazvat jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky, kterou můžeme vysvětlit tak, že poptávka po práci je v porovnání s nabídkou práce nedostatečná nebo je také nedostatečná poptávka po zboží. [6]

1.1.4 Sezónní nezaměstnanost

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, můžeme ji označit jako nezaměstnanost sezónní. Týká se zimní sezónní nezaměstnaností ve stavebnictví, v zemědělství, v oblasti turistiky, lesnictví, rybolov. [6]

Naznačme si to na příkladu z praxe. Pracovníci v zemědělství, kteří se od jara do podzimu starají o pole, v zimě využívají traktory na odstraňování sněhu ze silnic, které nejsou

udržovány Správou a údržbou silnic příslušné oblasti. V oblasti mého bydliště se jedná o silnice, kterými se dostaneme k lyžařskému vleku nebo k telekomunikačnímu stožáru s vyhlídkovou plošinou.

1.1.5 Dobrovolná nezaměstnanost

O dobrovolné nezaměstnanosti hovoříme v případě, kdy člověk upřednostňuje jinou aktivitu či volný čas, před prací nebo hledá jinou, např. lépe placenou práci. [4]

Dobrovolná nezaměstnanost se někdy označuje jako frikční nezaměstnanost, nezaměstnanost způsobenou dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a prodlevou nástupu do jiného. [12]

„Termín dobrovolná nezaměstnanost je často užíván pro označení stavu, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Tedy situace, kdy ten, kdo hledá práci, ji také může najít.“ [4, s. 160]

Plná zaměstnanost je chápána jako stav, kdy všichni lidé, kteří mají zájem a jsou schopni pracovat za dané reálné mzdové sazby, pracují. Neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost nebo jen v malém rozsahu, veškerá nezaměstnanost je tedy dobrovolná. [6,13]

1.1.6 Nedobrovolná nezaměstnanost

Pokud je počet neobsazených pracovních míst menší než počet volných pracovních sil, můžeme hovořit o **nedobrovolné nezaměstnanosti**. Nedobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy lidé chtějí pracovat, jsou ochotni pracovat za dané reálné mzdy, hledají, ale nenaleznou práci, protože pracovní místa nejsou k dispozici, ekonomika je pod úrovní plné zaměstnanosti. [5,11,14]

„Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než dobrovolná nezaměstnanost. Zatímco dobrovolně nezaměstnaný odmítá místa, která nejsou placena podle jeho představ, a hledá něco lepšího, nedobrovolně nezaměstnaný si nevybírá, chce přijmout práci za převládající (často i za nižší) mzdu, a přesto ji nenachází. Nedobrovolná nezaměstnanost se tak stává pro člověka nejen zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje.“ [7, s. 297]

1.1.7 Skrytá nezaměstnanost

V této souvislosti můžeme hovořit o tzv. skryté pracovní síle, kdy se člověk nezaměstnaný nezaregistruje na úřadu práce, i když nemá práci, ale při dostatečné nabídce by ji přijal.

Může se také jednat o osoby, které se neucházejí o práci, protože ztratily naději na získání zaměstnání nebo unikly do jiného statusu, např. mateřství, práce v domácnosti, studium, nebo vyhledávají práci pomocí jinak než s pomocí úřadu práce či přímo osobně obcházením a dotazováním u společností. Tyto osoby nejsou zahrnuty do statistiky nezaměstnanosti. Zařadíme sem vdané ženy v domácnosti, mladistvé, osoby s nízkou kvalifikací či vysokým věkem. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že osoby, které jsou zařazeny do programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce), jsou z údajů o nezaměstnaných vyřazeny. [6,12]

1.1.8 Neúplná nezaměstnanost

Neúplná nezaměstnanost se týká osob, které akceptují práci na snížený (částečný) pracovní úvazek, zkrácenou pracovní dobu nebo příjmu práci, která nevyužívá plně jejich schopnosti a získanou kvalifikaci. Tyto osoby jsou sice zaměstnány, ale buď na zkrácenou pracovní dobu, nebo se o pracovní místo dělí s jinou osobou. Je to jeden ze způsobů, kterým se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. [6,13]

1.1.9 Nepravá nezaměstnanost

O nepravé nezaměstnanosti mluvíme tehdy, když osoby, které jsou nezaměstnané, nehledají práci, ale spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Můžeme do této skupiny zařadit i osoby, které se registrují na úřadu práce a přitom pracují nelegálně v šedé ekonomice. [6]

1.1.10 Masová nezaměstnanost

Když se míra nezaměstnanosti pohybuje ve dvouciferných číslech, a to v delším časovém horizontu, můžeme tento jev nazvat masovou nezaměstnaností. Růst masové nezaměstnanosti je dán ekonomickou depresí, která vede k poklesu výroby, zaměstnanosti a kupní síly, tedy i odbytu. [6]

1.1.11 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným problémem. Může mít vážné sociální důsledky, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se pracovní návyky, objevují se ekonomické potíže začínající propadem životní úrovně a vedoucí až k existenčním potížím nezaměstnaného člověka a jeho rodiny, ztráty kvalifikace, smyslu života, sebeúcty, společenských a sociálních vztahů s přáteli a spolupracovníky, schopnosti komunikace,

důvěry ve vlastní schopnosti a naděje na změnu stávající situace. Tento stresující zážitek je okolím vnímán jako znamení životního selhání jedince. Zařazení dlouhodobě nezaměstnaných osob do pracovního procesu vyžaduje vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkou životní epizodou. [1,6,7]

Dlouhodobá nezaměstnanost se může změnit z nedobrovolné na dobrovolnou nezaměstnanost, protože člověk, který je dlouho nezaměstnaný, změní způsob života a postoje k práci, zvykne si na život bez práce a na skromnější a pohodlnější život ze státních podpor. [7]

Dlouhodobá nezaměstnanost působí ztráty i v ekonomice – nižší produkt, úspory a daně a devalvace lidského kapitálu. [6]

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje nebezpečí především pro: [15]

- málo flexibilní osoby a osoby, které byly před ztrátou práce zaměstnání dlouhodobě, čím stabilnější místo lidé měli, tím obtížněji se uplatňují a přebírají nové pracovní podmínky,
- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním,
- příslušníky etnických minorit, zejména ve spojení s nízkou vzdělaností,
- obyvatele z venkovských oblastí,
- zdravotně postižené,
- mladistvé.

1.2 Měření nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti:

Kde u vyjadřuje míru nezaměstnanosti vyjádřenou v %, U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných lidí. [7]

Některé teorie namítají, že takto měřená míra nezaměstnanosti nevystihuje určité skupiny:

- Pracovníky s nuceným zkráceným pracovním úvazkem,
- osoby, vyloučené z pracovní síly, jako odrazené pracovníky, kteří přestali práci hledat, protože nevěří, že ji ještě najdou,
- pracovníky, kteří se rekvalifikují,

- osoby, které práci našly, ale nenastoupí do ní hned, nýbrž později kvůli přání zaměstnavatele.

Míru nezaměstnanosti u nás přepočítává Český statistický úřad. Míra nezaměstnanosti se zjišťuje podle počtu lidí, kteří se hlásí na úřadech práce. Takto zjištěná nezaměstnanost je **registrovaná nezaměstnanost**. Nezaměstnaní se hlásí na úřadu práce proto, že jim jeho zaměstnanci pomohou najít práci a proto, že je to podmínka pro získání podpory v nezaměstnanosti. Někteří nezaměstnaní se na úřadech práce nehlásí, protože jsou nezaměstnaní krátkodobě a čekají na nástup do nového zaměstnání nebo naopak dlouhodobě a nárok na podporu v nezaměstnanosti jim zanikl. Evidováni nejsou také ti, kteří ztratili naději, že najdou práci. Proto **skutečná nezaměstnanost** bývá vždy o nějaké procento vyšší než registrovaná nezaměstnanost. Naopak se na úřadech práce registrují i ti, kteří práci nehledají, odmítají nabízená místa a raději žijí z podpory v nezaměstnanosti. Tito lidé zase výši registrované nezaměstnanosti nadhodnocují. [7,8]

Celkový počet práce schopných, kteří pracují, ucházejí se o místo nebo ti, kteří jsou zaměstnaní, ale v práci nepřítomní tvoří **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**. [1,4]

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří důchodci, osoby v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale neschopné pracovat (invalidé) a lidé nehledající práci.

Jestliže je počet nezaměstnaných osob U nižší nebo se rovná počtu neobsazených pracovních míst, můžeme hovořit o **přirozené míře nezaměstnanosti**. Její součástí je frikční nezaměstnanost a krátkodobá strukturální nezaměstnanost. [8]

Přirozená míra nezaměstnanosti - v každém období určité procento zaměstnaných ztrácí zaměstnání a určité procento nezaměstnaných nalézá práci.

Lze vyjádřit:

- vyšší míra ztráty pracovních příležitostí zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti,
- vyšší míra nových pracovních příležitostí naopak snižuje přirozenou míru nezaměstnanosti. [12]

Nezaměstnaná je osoba, která splňuje následující podmínky:

- je bez práce,
- aktivně hledá práci,
- je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.

Člověka, který je nezaměstnaný, ale práci si nehledá, nemůžeme označit jako nezaměstnaného. [7]

1.3 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Vládní politika zaměstnanosti

Stát může svými opatřeními:

- zlepšovat informovanost o volných pracovních místech
- financovat rekvalifikace nezaměstnaných osob
- podporovat migraci za prací, regulovat pohyb osob na trhu práce a uvolňovat osoby z trhu práce (odchod do předčasného důchodu)
- podporovat ekonomické aktivity přinášející růst pracovních příležitostí v ziskové sféře
- stimulovat spotřebu
- zmírňovat dopady nezaměstnanosti pomocí podpory v nezaměstnanosti (náhrada části ztraceného výdělku)
- usilovat o snížení nezaměstnanosti tím, že bude stimulovat ekonomiku dodatečnými státními výdaji ve státním sektoru [16]

➤ Phillipsova křivka

Křivku původně vytvořil A. W. Phillips v roce 1958, který sledoval korelaci míry nezaměstnanosti a míry růstu nominálních mezd (mzdovou inflaci) ve Velké Británii za více než stoleté období. Čím je nižší nezaměstnanost, tím víc roste nominální mzda. [5,7]

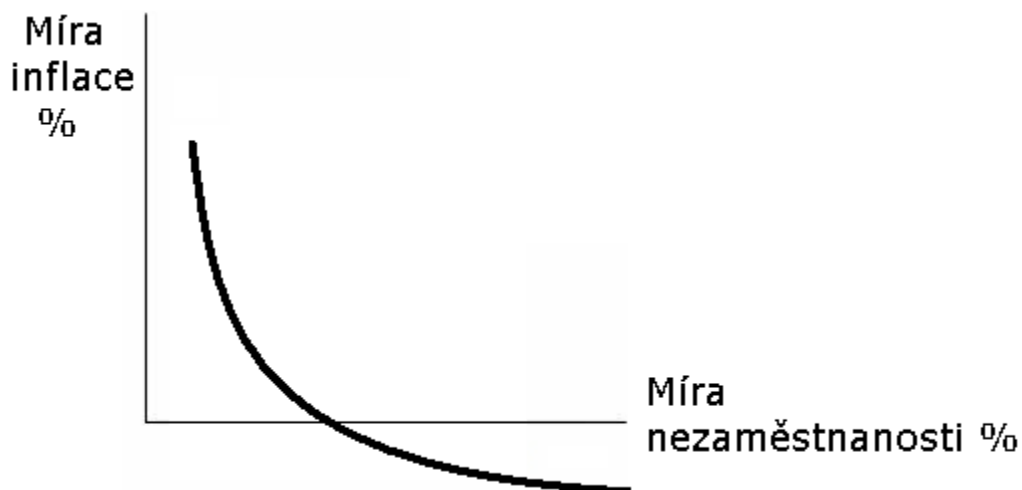
„Inverzní vztah mezi růstem mezd a nezaměstnaností lze vysvětlit tak, že když je nízká nezaměstnanost, zostřuje se konkurence mezi zaměstnavateli při hledání pracovníků. Zaměstnavatelé obtížně hledají lidi potřebné kvalifikace a snaží se je získat (nebo udržet) vyššími mzdami. Když je naopak nezaměstnanost vysoká, zostřuje se konkurence mezi pracovníky, kteří v obavě před ztrátou zaměstnání raději nevznášejí příliš velké mzdové nároky.“ [7, s. 556]

M. Friedman využil hypotézu přirozené míry nezaměstnanosti a přehodnotil tak dosavadní Phillipsovu křivku. Při přirozené míře nezaměstnanosti jsou pracovní trhy v rovnováze, tzn., že je dostatek pracovníků a není nedobrovolná nezaměstnanost. Dnešní podoba Phillipsovy křivky tedy vyjadřuje vztah mezi mírou inflace a mírou nezaměstnanosti. Phillipsova křivka je substituční teorie inflace. [1,5,7,12]

Závěry Phillipsovy křivky:

- snaha vlády udržovat nezaměstnanost pod její přirozenou mírou vyvolá zrychlující se inflaci,
- zrychlující se inflace nakonec donutí vládu rezignovat na tento cíl a nezaměstnanost vrátí na přirozenou míru, avšak při vyšší míře inflace,
- snížit setrvačnou inflaci může vláda zvýšením nezaměstnanosti nad její přirozenou míru.

Nejlepší stabilizační politikou vlády je udržování míry nezaměstnanosti na její přirozené míře při nízké úrovni setrvačné inflace. [12]



Obr. 1 Phillipsova křivka [5]

Vliv stanovené minimální mzdy a sociálních dávek

Větší sociální jistoty mohou být příčinou vyšší dobrovolné nezaměstnanosti.

Nízká mzda a dosažitelnost sociálních dávek může být pracovně demotivující. Při porovnání příjmů dosažitelných ze systému sociální péče, například částky životního minima a dorovnání nezbytných nákladů na bydlení, s minimální mzdou získanou za odvedenou práci (hrubá minimální mzda v roce 2011 činí 8 000 Kč), zjistíme, že se z ekonomického hlediska nemusí vyplatit pracovat. [16]

Čím je podpora v nezaměstnanosti vyšší a doba vyplácení delší, tím raději budou lidé pokračovat v hledání pracovního místa, tím raději své pracovní místo opustí a budou hledat lepší. Vysoká podpora v nezaměstnanosti zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti. [8]

Demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků

„Trh práce je ovlivňován demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva. Lidé dnes obecně žijí déle, klesá porodnost, doba ekonomicky aktivního života se obecně prodlužuje a roste vliv migrace. Zahraniční pracovníci také někdy vykonávají práce, kterou tuzemští pracovníci za daných podmínek dělat nechtějí.“ [16]

Vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence

Motivace najít si práci a pracovat je jen jedním faktorem ovlivňujícím uplatnění se na trhu práce, dalším faktorem jsou osobní kompetence a způsobilost. Kdo se naučí něco, co každý neumí, získává osobní konkurenční výhodu. S konkurenční výhodou si uplatnění najde snadněji než ten, kdo takovou výhodu nemá.

Znevýhodnění jsou také absolventi, kteří sice mohou mít kvalifikaci a mohou své vzdělání prokázat, ale chybí jim zkušenosti, způsobilost a kompetence, které získají pouze praxí a uplatňováním znalostí v každodenní realitě. Strukturální nezaměstnanost, kterou dnešní hospodářská krize vyvolává, vytváří a bude vytvářet tlak nejenom na rekvalifikaci, ale i na mobilitu, pružnost a ochotu stěhovat se za prací. [16]

Mobilita, pružnost a ochota stěhovat se za prací

Mobilitu a pružnost mohou ovlivňovat zakořeněné pracovní návyky, požadavek na práci v místě bydliště nebo nevýhodnost dojíždění za prací špatně placenou, popřípadě vliv nákladů a omezených možností dopravy do zaměstnání. Pracovních příležitostí, kde se pracuje od šesti do tří, kde je jistota celoživotního zaměstnání, je a bude stále méně. Význam mobility a pružnosti tak bude pravděpodobně narůstat. [16]

V 19. století byl pohyb nejen jedinců, ale i celých rodin za prací běžnou záležitostí. [6]

1.4 Význam práce pro člověka

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit

seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“ [1, s.75]

Práce slouží k výrobě statků, vykonávání služeb, vytváří sociální kontakty, lidé na pracovišti uzavírají nová přátelství, zhmotňují své schopnosti a získávají odbornou kvalifikaci. [1]

V posledních letech se vzdělávání a rekvalifikace považuje za celoživotní činnost. Požadavky firem na pracovníky se rozšiřují, očekávají rozvoj nových dovedností, znalostí a také vlastnosti osobnosti – flexibilita, plné pracovní vytižení, soulad individuálních a organizačních cílů. [12]

Pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, jedním z nejdůležitějších okamžiků v životě člověka je přechod k ekonomické aktivitě a ukončení této aktivity. Vzdělávání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas jako regenerace pro další den v zaměstnání. Zaměstnání je prostředkem společenského vzestupu, proto znamená nezaměstnanost ztrátu statusu dosavadního i budoucího. [6]

Náhlá, neočekávaná ztráta zaměstnání je v naší společnosti velkým zásahem do života lidí, často člověk cítí, že zklamal sebe, svoji rodinu a blízké okolí. Ztráta zaměstnání má průkazné negativní sociální, psychologické a zdravotní důsledky. Důsledky nezaměstnanosti jsou podrobněji popsány v kapitole 1.4 [1]

Petr Mareš uvádí v knize „Nezaměstnanost jako sociální problém“, pět základních potřeb, které jsou uspokojovány zaměstnáním a jejichž uspokojování tedy nezaměstnanost omezuje nebo blokuje. Práce v zaměstnání svým charakterem:

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku),
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny,
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují,
- vymezuje jeho osobní status a identitu,
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován. [6]

1.5 Důsledky nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříjemné důsledky na psychiku nezaměstnaných osob a jejich rodin. Vzhledem k významu práce pro život je nepochybné, že nezaměstnanost má vliv na společenský život nezaměstnaných. [6,12]

Nezaměstnanost má vliv na zvýšení stresového zatížení člověka, nemocnost, rozpad rodin, nárůst kriminality a sebevražd. [17]

1.5.1 Vliv na životní úroveň nezaměstnaných a jejich rodin

Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti nebo jen ze sociální podpory znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu snížení dosavadní životní úrovně.

„Čím déle člověk zůstává nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace a existenční situace jeho rodiny horší.“ [12, s. 40]

Mnoho nezaměstnaných podporu v nezaměstnanosti nedostává, protože vyčerpali dobu, po kterou je podpora přiznávána nebo nezískali v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, tudíž nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. [18]

Finanční potíže jsou hlavním faktorem, který nutí nezaměstnané přijmout i hůře placenou a méně kvalifikovanou práci. [12]

1.5.2 Zkušenost deprivace

Deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a možnosti spotřeby zboží jako aktivity moderní společnosti. Lidé rádi vyhledávají zboží či služby a plánují nákup, je to pro ně příjemná událost. Můžeme říct, že deprivace je dnes silnější než dříve, protože roste počet obrazových prezentací v televizi, reklamě a v obchodech. [6,12]

Závisí též na postoji společnosti k nezaměstnanosti a na postoji rodiny, sousedů, úřadů, tedy blízkého sociálního okolí, k nezaměstnaným osobám. [6]

1.5.3 Zkušenost změny času

Pro nezaměstnaného člověka přestává být důležitý čas, dochází k rozbití časové struktury dne, ke změnám ve vnímání času a narušuje běžný denní režim. Hroubí se také náplň volného času, čas je vyplňován pocitem nudy, posedávání u televize, počítače, hracích automatů. Jen málo nezaměstnaných si s chutí přečte knihu nebo se učí cizí jazyk v domácím prostředí. Nezaměstnaný nedokáže využít volný čas efektivně, nedokáže si částí dne rozdělit a vyplnit aktivní činností. Využívání volného času dnes vyžaduje peníze (návštěva kina, výuka cizích jazyků, kurz na počítači, doprava na kurz), vytváří se tak bludný kruh, protože dostatečné finanční zdroje lze získat jen v zaměstnání. [6]

1.5.4 Rodina

Ztrátou stávajícího a hledáním nového zaměstnání je ovlivněna celá rodina člověka. Nezaměstnanost má vliv na rodinu prostřednictvím:

- nedostatku finančních prostředků,
- narušení rodinných vztahů (stres spojený s nezaměstnaností může vést až k rozpadu partnerských či manželských vztahů) a zvyklostí,
- izolace rodiny a poklesem její životní úrovně,
- změn v postavení nezaměstnaného v rodinném systému, ztrátou statusu (hlavně v tam, kde je muž brán jako živitel rodiny) a autority,
- změn v rozdělení domácí práce.

Naopak pro nezaměstnaného člověka může být jeho rodina útočištěm, kde se mu dostává podpora, jak psychická tak finanční. [12]

1.5.5 Nezaměstnanost a reprodukční chování

Při zvýšené míře nezaměstnanosti klesá počet sňatků a zvyšuje se průměrný věk lidí vstupujících do manželství. „*Na druhé straně ženy někdy hledají únik ze statusu nezaměstnaných do pro ně výhodnějšího statusu matek a žen v domácnosti.*“ [12, s. 41]

1.5.6 Sociální izolace

Ztráta zaměstnání přináší ztrátu sociálních kontaktů, jak s pracujícími lidmi, tak s nezaměstnanými. Nejohroženější jsou starší lidé, protože tendence k sociální izolaci

mladí lidé většinou nemají. Tento problém je zesilován v místech, kde je hromadná nezaměstnanost. [12]

1.5.7 Nezaměstnanost a fyzické zdraví

Nezaměstnanost představuje pro člověka stres, který oslabuje imunitní a kardiovaskulární systém. Zvyšuje se pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu, vysokého krevního tlaku, vyšší úmrtnosti. Ke stresu se přidávají další doprovodné zesilující faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léků a drog. [1,6]

1.5.8 Nezaměstnanost a psychické zdraví

Se změnou míry nezaměstnanosti se mění i míra psychických onemocnění a potíží z důvodu vyšší průměrné úrovně napětí a negativních pocitů a nižší úroveň štěstí a životního uspokojení u nezaměstnaných osob. Tato psychická deprivace je vysvětlována náhlým poklesem životní úrovně a chudobou po vyčerpání nároků na podporu. Ne každý nezaměstnaný upadne do chudoby, ale pro všechny je nezaměstnanost důvod k obavám a starostem. Stav nezaměstnanosti je spojován s vyšší emocionální nestabilitou, se ztrátou sebeúcty a sebevědomím, vzniku pocitu nepotřebnosti, úzkosti, závislosti na druhých, postrádání sociální role, strachu z budoucnosti, rozvíjí se pocity podřazenosti. Můžeme jmenovat i duševní následky, jako deprese, alkoholismus, poruchy spánku, poruchy chování a morálky, sebevražedné pokusy, domácí násilí. [1,6,12]

Psychickou rovnováhu ovlivňuje následující: [6]

- finanční obtíže a obavy, pokles příjmu
- vyloučení člověka z institucí, které před ztrátou zaměstnání dominovaly v jeho životě
- rozbití navykklé životní rutiny
- odříznutí od dřívější organizace života a jejích pravidel
- restrukturační času
- změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí (člověk nechodí do zaměstnání ani nenavštěvuje společnost z důvodu nedostatku finančních prostředků)
- malý prostor pro rozhodování, i když má nezaměstnaný volný čas, nemůže na svém životě pro nedostatek finančních prostředků mnoho změnit

- nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch naučených
- nárůst ponižujících zkušeností s žádostí o práci a následným odmítnutím, člověk pociťuje selhání
- pocit úzkosti z budoucnosti

„Často je psychická porucha spíše příčinou než důsledkem nezaměstnanosti.“ [6, s.86]

1.6 Rizikové skupiny

Jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. [19]

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik, např.: chybějící vzdělání, vyšší věk, ženy, špatný zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině. Tyto skupiny jsou předurčeny k dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. Následující odstavce jsou zaměřeny na ty skupiny, které jsou nezaměstnaností ohroženy nejvíce. [1,19]

1.6.1 Nekvalifikovaná pracovní síla

Největší skupinou mezi dlouhodobě nezaměstnanými tvoří právě lidé bez kvalifikace. Jedná se o obtížně vzdělavatelné, často absolventy základní školy, také o společensky nežádoucí devianty (alkoholici, recidivisté, lidé, kteří jsou propuštěni z nápravných zařízení, sociálně nepřizpůsobiví). [1]

Růst úrovně složitosti práce vyžaduje stále vyšší úroveň kvalifikace a ti, kteří jí nedosáhnou, budou obtížněji hledat zaměstnání. Zahraniční pracovníci přijímají nejméně kvalifikovaná místa a pracují za velmi nízkou mzdu, za kterou by domácí pracovní síla nepracovala. [19]

1.6.2 Ženy

„Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezátíženost starostmi o domácnost.“ [1, s. 113]

Je obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a práce v domácnosti. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, což snižuje ochotu je zaměstnávat. V řadě vyspělých

zemí se zavádí zkrácené pracovní úvazky, pružné pracovní doby, v České republice tohle zatím není zaměstnavateli akceptováno. [1]

1.6.3 Mladší věkové skupiny do 30 let a absolventi škol

Tato skupina nezaměstnaných je znevýhodněna kvůli chybějícím praktickým zkušenostem, zahrnující zkušenosti vyplývající z aplikace studovaného oboru v praxi, a základním pracovním návykům. [19]

„S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tyto mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost.“ [1, s. 110]

1.6.4 Starší lidé (předdůchodový věk)

Na opačném konci profesní dráhy stojí ti, kteří v brzké době odejdou do důchodu. Lidé v předdůchodovém věku řeší úkol, jak si co nejdéle udržet svoji profesní dráhu a jak vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení. [19]

Lidé v předdůchodovém věku, ale vlastně již lidé těsně nad padesátkou, jsou skupinou, která nezaměstnanost vnímá nejcitlivěji. Bez práce se mohou ocitnout i vzdělaní starší pracovníci, jejichž kvalifikace ztrácí v důsledku restrukturalizace výroby význam. Lidé s dlouholetou pracovní kariérou se náhle potýkají s pocitem, že o ně nikdo nestojí. Věková hranice pro odchod do důchodu se neustále zvyšuje a na druhé straně změnit zaměstnání po padesátce je problém. [20]

Prodloužení doby odchodu do důchodu by měl umožnit vstup do systému rekvalifikací a dalšího vzdělávání lidem středního a vyššího věku. Ekonomicky aktivní stárnutí snižuje zatížení mladých a středních generací. [19] Příklad uvádí jedna ze zakladatelek občanského sdružení Plus 50 Ing. Monika Červíčková: *„Mít doma nezaměstnaného otce, který se cítí ještě v plné síle, je deprimující i pro jeho dospělé děti.“* [20]

1.6.5 Osoby se zdravotním postižením (invalidé)

Specifické místo mezi nezaměstnanými zaujímá tato kategorie pracovníků. [21]

„U lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti.“ [1, s. 113]

Kvůli stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon, mají tito lidé menší šanci k uplatnění na trhu práce. Často se dostávají do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. [1]

Za **zdravotně znevýhodněnou osobu** se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za **dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav** se pro účely tohoto zákona považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění. Skutečnost, že je osobou invalidní, dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Skutečnost, že je osobou zdravotně znevýhodněnou, dokládá fyzická osoba rozhodnutím úřadu práce. [22]

1.6.6 Romské etnikum

Na trhu práce sehrává výraznou roli kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností. Většina Romů absolvuje pouze základní vzdělání a nezíská vyšší kvalifikaci, proto pro ně bude stále obtížnější získávat zaměstnání. Romové žijí podle vlastních kulturních vzorců chování a hodnot a pod tlakem většinové populace, která je zatím plně nezačlenila. [1]

Jedinou národnostní skupinou v českých zemích, která je etnickou, kulturní a ekonomickou minoritou, jsou Romové. Jejich pozice ve společnosti je specifická. Příčinou problémového postavení Romů v české společnosti je nižší adaptabilita na sociální prostředí majoritní populace, způsobená odlišným sociálním a kulturním vývojem ve spojení se specifickým demografickým chováním. [19]

1.7 Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti

K léčbě nedobrovolné nezaměstnanosti stimuluje stát poptávku, aby se vytvořilo více pracovních míst. K léčbě dobrovolné nezaměstnanosti přijme stát takové opatření, aby

větší počet lidí byl ochoten a schopen pracovat, toho lze dosáhnout pomocí opatření na straně nabídky, např.: [5,6,23]

- zvyšování kvalifikace, rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných pomocí školicích programů, podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců:
 - je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, ve výši 25 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení
 - jestliže v době podání žádosti je žadatelem malý podnik, činí její výše 45 % a v případě středního podniku pak 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení zaměstnanců
 - v případě rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců, a to v souladu s nařízením Komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, činí výše hmotné podpory u velkých podniků 35 %, u středních podniků 45 % a u malých podniků 55 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení těchto zaměstnanců
- poskytování více informací o situaci na trhu práce, o volných pracovních místech, pomoc při volbě práce a s podáním žádosti o práci
- podpora tvorby nových pracovních míst, výše podpory činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR
- možnost odchodu do předčasného důchodu
- tvorba pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou
- snížení daně z příjmů, aby bylo dosaženo větších zisků z práce než z pobírání sociálních dávek
- snížení dávek v nezaměstnanosti motivuje lidi více ke hledání práce

1.8 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.

Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP). [24]

1.9 Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“):

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí APZ je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

1.10 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

1.10.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace představuje nástroj ke zvýšení zaměstnatelnosti osob, získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.

Jedná se o změny kvalifikace v rámci dosavadního stupně vzdělání, prostřednictvím rekvalifikace si tedy nelze zvýšit stupeň vzdělání, např. získat výuční list pro osobu se základním vzděláním, dosáhnout maturity pro osobu s vyučením.

Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikaci si může člověk zajistit a uhradit sám, či za pomoci zaměstnavatele nebo úřadu práce (na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem). Úřad práce může poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění).

O zařazení uchazečů o zaměstnání do rekvalifikace rozhoduje útvar zprostředkování a poradenství v souladu s vnitřním řídicím aktem úřadu práce, a to zejména s ohledem na jejich možnosti uplatnění na trhu práce.

Úřad práce **nemá povinnost rekvalifikaci nabídnout**, záleží jen na posouzení úřednice, jestli je pro vás rekvalifikace vhodná a jaká konkrétní.

Jestliže účastník rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončí nebo následně odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídající nově získané kvalifikaci, **uhradí** úřadu práce **náklady** rekvalifikace. [26]

Žadatel o rekvalifikaci, kterou zajišťuje a hradí úřad práce, musí splnit několik podmínek:

- být v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání (dále jen „UoZ“),
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady (např. příslušný stupeň vzdělání, některé dovednosti, znalosti, ... – záleží to na typu rekvalifikace),
- mít osobnostní předpoklady pro úspěšné zvládnutí rekvalifikace a pro úspěšné uplatnění v nové profesi,
- být zdravotně způsobilý pro výkon nové profese,
- rekvalifikace musí být potřebná, tzn., že dosavadní zprostředkování práce není úspěšné, současná dosažená kvalifikace uchazeče o zaměstnání není na trhu práce žádaná nebo jsou jiné závažné důvody, pro které svou původní kvalifikaci nemůže uplatnit,
- rekvalifikace musí být účelná – to znamená, že se jedná o rekvalifikaci na profesi, po které je na trhu práce poptávka nebo existuje reálný předpoklad takové potřeby.

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající. [24]

Tab. 1 Přehled rekvalifikačních kurzů v rámci APZ v okrese Zlín za rok 2010 [44]

název kurzu	počet kurzů	celkem	muži	ženy
Administrátor www serveru	1	8	6	2
Fotografické práce	1	2	1	1
Keramické a hrnčířské práce	1	1	0	1
Kosmetické služby	1	4	0	4
Kurz k získání profes.osv. pro učitele autoškoly	1	1	1	0
Obsluha OP (se zaměřením na AutoCAD)	1	7	5	2
Operátor Call Centra	1	10	0	10
Opravy silničních vozidel	1	1	1	0
Správce počítačové sítě	1	8	8	0
Základy podnikání	1	12	6	6
Získání odb. způsobilosti k řízení mot. vozidel sk.C	1	7	5	2
Zhotovitel zateplovacích systémů	1	1	1	0
ZK 135 1.1	1	4	4	0
Celkem:	13	66	38	28

1.10.2 Investiční pobídky

Upravuje zákon č.72/2000 Sb., o investičních pobídkách.

Investičními pobídkami se rozumí:

- slevy na daních z příjmů podle zvláštního právního předpisu,
- převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu,
- hmotná podpora vytváření nových pracovních míst podle zvláštního právního předpisu,
- hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu,
- převod pozemků podle zvláštního právního předpisu, evidovaných v katastru nemovitostí jako zemědělské pozemky a převod ostatních druhů pozemků, a to za ceny zjištěné podle zvláštního právního předpisu účinného ke dni uzavření smlouvy o převodu. Zvláštní zákony omezující převody pozemků ve vlastnictví České republiky tím nejsou dotčeny. [25]

1.10.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané UoZ evidované ÚP.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění. [25]

1.10.4 Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst (dále jen „SÚPM“) jsou vymezeny § 113 zákona o zaměstnanosti.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,
- jiného účelově určeného příspěvku,
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. [25]

1.10.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává. [27]

1.10.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. [25]

1.10.7 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna pro osoby se zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo (dále jen „CHPM“) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Maximální výše příspěvků je stanovena § 75 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků **není právní nárok**.

Chráněná pracovní dílna (dále jen „CHPD“) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb, např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD.

Maximální výše příspěvků je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok. [25]

Tab. 2 Příspěvky poskytované v rámci APZ v okrese Zlín [44]

nástroj APZ (celkový počet podpořených osob)	2009	2010
osoby s příspěvkem		
příspěvek na zapracování	0	0
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0
příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	248	206

II PRAKTICKÁ ČÁST

2 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji, a okresu Vsetín, který spadal do Severomoravského kraje. Spolu s Olomouckým krajem tvoří region soudržnosti Střední Morava.

S účinností od 1. 1. 2003 se vytvořilo 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, v jejichž rámci působí 25 územních obvodů pověřených obcí.

Do Zlínského kraje spadá 13 správních obcí:

- Bystřice pod Hostýnem
- Holešov
- Kroměříž
- Luhačovice
- Otrokovice
- Rožnov pod Radhoštěm
- Uherské Hradiště
- Uherský Brod
- Valašské Klobouky
- Valašské Meziříčí
- Vizovice
- Vsetín
- Zlín

Nachází se na východě republiky, kde jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Na jihozápadě sousedí s krajem Jihomoravským, na severozápadě s Olomouckým a v severní části s krajem Moravsko-slezským. Svou rozlohou 3 964 km² je čtvrtým nejmenším krajem v republice. Ve Zlínském kraji se nachází 305 obcí, z toho 30 obcí má status města. [29]

Podle předběžných výsledků měl Zlínský kraj ke konci prosince 2010 celkem 590 361 obyvatel, což je ve srovnání s koncem roku 2009 o 681 méně. [30]



Obr. 2 Okresy ve Zlínském kraji [29]



Obr. 3 Správní mapa Zlínského kraje [32]

Tab. 3 Podíl mužů a žen ve Zlínském kraji v roce 2010

[vlastní zpracování] + [30]

	muži	ženy	celkem
Zlínský kraj	287 984	302 377	590 361
v tom okresy:			
Zlín	93 640	98 999	192 639
Vsetín	71 251	74 213	145 464
Uherské Hradiště	70 396	73 807	144 203
Kroměříž	52 697	55 358	108 055

Tab. 4 Ekonomické subjekty ve Zlínském kraji v roce 2010 [vlastní zpracování] + [31]

	Zlínský kraj	v tom okresy			
		Zlín	Vsetín	Uherské Hradiště	Kroměříž
Ekonomické subjekty celkem	134 374	50 586	31 047	30 769	21 972
v tom fyzické osoby	109 338	40 480	26 107	25 275	17 476
v tom právnické osoby	25 036	10 106	4 940	5 494	4 496

3 SWOT ANALÝZA ZLÍNSKÉHO KRAJE

Studie, která posuzuje úspěšnost firmy nebo určitého projektu zjištěním silných (Strengths) a slabých stránek (Weaknesses), příležitostí (Opportunities) a hrozeb (Threats). [33]

Silné stránky Zlínského kraje

- ve 20. a 30. letech 20. století zde rodák a podnikatel Tomáš Baťa (1876 – 1932) realizoval svůj průkopnický podnikatelský plán. Jeho společnost Baťa a.s. je jednou z nejznámějších obchodních značek z České republiky. Společnost Baťa a.s. se může pochlubit 4 600 prodejny po celém světě, z toho se v České republice nachází 88 prodejen a na Slovensku 26 prodejen. Lidé z celého světa jezdí do Zlínského kraje obdivovat moderní baťovskou funkcionalistickou architekturu, [34,35]
- památky zapsané v roce 1998 do Seznamu světového kulturního dědictví UNESCO – zahrady a zámek biskupské rezidence v Kroměříži, [34]
- rozmanitá krajinná scenérie vhodná pro různé druhy sportu – běžky, sjezdové lyžování, snowboarding, paragliding, turistika, cykloturistika,
- rozvinutý cestovní ruch – historické památky, vinobraní, Baťův kanál, prameny léčivých vod a budovy postavené ve stylu lidové secese nalezneme v Luhačovicích, sirnaté lázně v Ostrožské Nové Vsi, Valašské muzeum v přírodě v Rožnově pod Radhoštěm, poutní místo Velehrad, gotický hrad Buchlov, barokní zámek v Buchlovicích, zoologická zahrada se zámekem v Lešné u Zlína, poutní kopec svatý Hostýn, hudební festivaly, tradiční kulturní akce – Hanácké, Rožnovské a Liptálské slavnosti, Jízda králů ve Vlčnově a jiné,
- Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně se rychle rozvíjí, nabízí studium humanitních, přírodovědných, technických i uměleckých oborů na šesti fakultách, počet akreditovaných studijních programů činí 164, v akademickém roce 2010/2011 studuje na UTB asi 13500 studentů, [36]
- na východě Zlínského kraje se nachází 103 km dlouhá hranice se Slovenskem, [37]
- dvě hlavní železniční tratě pro provoz mezinárodních rychlíků, expresů, vlaků Intercity a Eurocity,
- nejbližším letištěm je v letiště Ostrava Mošnov, vzdálené od Zlína 77 km, dalším letištěm je Brno Tuřany, vzdálené od Zlína přibližně 90 km,
- vysoký podíl malých a středních firem.

Slabé stránky Zlínského kraje

- špatná dopravní obslužnost,
- nižší příjmy obyvatel omezují spotřební trh včetně inovací,
- nízký podíl velkých firem,
- blízkost hranice se Slovenskem umožňuje zaměstnávat levnější pracovní sílu ze zahraničí, odchod kvalifikované pracovní síly z kraje.

Příležitosti Zlínského kraje

- postupná majetková revitalizace a transformace výrobních objektů bývalých Baťových závodů,
- vyčištěná přehrada v Luhačovicích přiláká zájemce o dovolenou, kteří tuto oblast v minulosti rádi navštěvovali. Dokončení čištění přehrady od sedimentů je stanoveno na 30. června 2011, od tohoto termínu by se měla přehrada znovu napouštět, [38]
- rozvíjející se strategická průmyslová zóna Holešov,
- existence všech stupňů škol v okrese, oborová rozmanitost středních škol,
- zlepšení dopravní situace v kraji,
- dobrá kvalita životního prostředí.

Ohrožení Zlínského kraje

- obyvatelé vesnic často odchází pracovat do větších měst, domů každodenně dojíždí, což trvá i několik hodin, nebo kvůli nedostatku pracovních míst v hledaném oboru odjíždí za prací mimo Zlínský kraj a domů dojíždí přibližně jedenkrát týdně. Někteří se i s celou rodinou kvůli výhodné pracovní nabídce přestěhují do jiné části naší republiky,
- od 1. května 2011 se pro občany České republiky zcela otevře pracovní trh v Rakousku a Německu. Praktickým důsledkem pro rakouské a německé zaměstnavatele bude zrušení povinnosti žádat pro české zaměstnance o pracovní povolení. Pro zaměstnance to znamená příležitost, pro zaměstnavatele ohrožení, protože lidé se znalostí německého jazyka mají volnou cestu k vyšším výdělkům,
- odchod velkých firem z kraje, aktuálně společnost Yoplait Czech, a.s. přesouvá výrobu do jiné země.

4 ÚŘADY PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Úřad práce České republiky zřizuje zákon č. 73/2011 Sb.

Krajská pobočka úřadu práce Zlínského kraje se nachází ve Zlíně.

Správním obvodem této pobočky je území Zlínského kraje (území okresů Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín).

V okrese Zlín jsou následující pobočky úřadu práce:

- ÚP ve Zlíně, Čiperova 5182, 760 01 Zlín
- SSP Otrokovice, tř. Osvobození 1388, 765 02 Otrokovice
- SSP Slavičín, Osvobození 25, 763 21 Slavičín
- SSP Valašské Klobouky, Masarykovo náměstí 177, 766 01 Valašské Klobouky

V okrese Vsetín nalezneme pobočky úřadu práce:

- ÚP ve Vsetíně, Pod Žamboškou 1024, 755 01 Vsetín
- SSP Horní Lideč 292, 756 12
- SSP Karolinka, Radniční náměstí 42, 756 05 Karolinka
- SSP Rožnov pod Radhoštěm, Zemědělská 572, 756 61 Rožnov pod Radhoštěm
- SSP Valašské Meziříčí, Železničního vojska 1349, 757 01 Valašské Meziříčí

V okrese Uherské Hradiště jsou tyto pobočky úřadu práce:

- ÚP v Uherském Hradišti, Na Morávce 1215, 686 01 Uherské Hradiště
- SSP Bojkovice, Sušilova 952, 687 71 Bojkovice
- SSP Uherské Hradiště, Svatováclavská 568, 686 01 Uherské Hradiště
- SSP Uherský Brod, Bož. Němcové 2535, 688 01 Uherský Brod
- Dislokované pracoviště Uherský Brod, Svat. Čecha 1365, 688 01 Uherský Brod

V okrese Kroměříž se nachází pobočky úřadu práce:

- ÚP Kroměříž, Erbenovo nábřeží 4251/2C, 767 01 Kroměříž
- DiP Bystřice pod Hostýnem, Masarykovo nám. 69, 768 61 Bystřice pod Hostýnem
- DiP Holešov, Tovární 1407/28, 769 01 Holešov

4.1 Zprostředkování zaměstnání úřadem práce

Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání stanoví zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zprostředkování zaměstnání úřadem práce je **bezplatné**.

Práve na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem. Při uplatňování práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání je zákonem zajištěno rovné zacházení a zakázána jakákoliv diskriminace.

UoZ může být osoba, která má na území České republiky bydliště a která není:

- v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkou tzv. nekolidujícího zaměstnání,
- osobou samostatně výdělečně činnou podle § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- společníkem společnosti s ručením omezeným, jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady obchodní společnosti nebo členem družstva, který mimo pracovněprávní vztah vykonává práci pro společnost (družstvo), za kterou je odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) v nekolidujícím zaměstnání přesáhne polovinu minimální mzdy,
- nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu nebo likvidátorem, a to v době, kdy tuto činnost vykonává,
- členem zastupitelstva územního samosprávného celku, kterému jsou vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
- pěstounem vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče nebo pěstounem, kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna podle § 40a zákona o státní sociální podpoře,
- soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu, poslancem Evropského parlamentu, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu nebo členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra,

- výdělečně činná v cizině,
- studentem denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a prezenčního studia na vysoké škole (soustavná příprava na budoucí povolání).

Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou:

- je uznána dočasně neschopnou práce,
- vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,
- pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu,
- je plně invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek,
- není způsobilá být účastníkem právních vztahů podle zákona, tj. nemá způsobilost být zaměstnancem.

Za nekolidující zaměstnání se považuje činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo činnost na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, **nepřesáhne polovinu minimální mzdy**. Výkon nekolidujícího zaměstnání nesmí uchazeči o zaměstnání bránit v poskytování součinnosti při zprostředkování zaměstnání a v přijetí nabídky vhodného zaměstnání. [39]

Uchazeč o zaměstnání má právo:

- na zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledání vhodného zaměstnání, poradenství a na informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech,
- na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji z vážných důvodů potřebuje,
- na pracovní rehabilitaci, je-li osobou se zdravotním postižením,
- na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek.

Uchazeč o zaměstnání **má povinnost**:

- spolupracovat s úřadem práce a řídit se jeho pokyny,
- sdělit pravdivé informace úřadu práce o svých zdravotních omezeních případně je-li osobou se zdravotním postižením. Uplatňuje-li uchazeč pracovní omezení z důvodu zdraví, je povinen doložit toto omezení lékařským posudkem,
- sdělit úřadu práce výkon činnosti, který nezabraňuje zařadit a vést v evidenci uchazečů o zaměstnání a to do 8 dnů od vzniku služebního, nebo pracovního poměru (nebo uzavření dohody o provedení práce, nebo pracovní činnosti). Dále je povinen ve lhůtě stanovené úřadem práce doložit výši výdělku (měsíčního), a nebo odměny. [40]

Vhodným zaměstnáním můžeme označit zaměstnání:

- které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce,
- které odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Úřad práce **ukončí** uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci UoZ:

- dnem nástupu do zaměstnání, UoZ musí tuto skutečnost sdělit příslušnému úřadu práce do 8 kalendářních dnů,
- dnem doručení písemné žádosti UoZ o ukončení evidence,
- dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody,
- dnem nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence,
- dnem následujícím po dni úmrtí UoZ nebo po prohlášení UoZ za mrtvého,
- dnem následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí UoZ do vazby,
- dnem zařazení do evidence UoZ, pokud úřad práce dodatečně zjistil, že UoZ nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle zákona nebo dnem pozbytí této způsobilosti.

Úřad práce **vyřadí** uchazeče o zaměstnání z evidence UoZ, jestliže:

- nastala skutečnost bránící zařazení nebo vedení v evidenci UoZ a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost nejpozději do 8 kalendářních dnů,
- UoZ bez vážných důvodů úřadu práce:
 - neoznámí výkon nekolidujícího zaměstnání při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti,
 - neoznámí osobně nebo písemně ve lhůtě nejpozději do 8 kalendářních dnů důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu,
 - neoznámí osobně nebo písemně ve lhůtě nejpozději do 8 kalendářních dnů další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci UoZ,
- bez vážného důvodu:
 - odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
 - odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci,
 - neplní povinnosti v rekvalifikačním kurzu,
 - odmítne nabídku rekvalifikace, je-li veden v evidenci UoZ nepřetržitě déle než 5 měsíců,
 - neposkytne součinnost při vypracování, aktualizaci a vyhodnocení individuálního akčního plánu nebo neplní podmínky v něm stanovené,
 - odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření,
 - maří součinnost s úřadem práce,
- není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů,
- vykonává nelegální práci.

Uchazeč o zaměstnání může být do evidence UoZ znovu zařazen nejdříve po uplynutí 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence UoZ z důvodu, který je uveden v odrážce 1., 2. a 5. (viz výše).

Uchazeč o zaměstnání může být do evidence UoZ znovu zařazen nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence UoZ z důvodu, který je uveden v odrážce 3. a 6. (viz výše). [39]

4.2 Přišel/a jsem o práci, co musím udělat?

Většinou se lidem, kteří ztratí zaměstnání, zhroutí svět, cítí se méněcenní a nepotřební, pokládají tuto skutečnost za osobní selhání.

Jen málokdo ví, že je možné požádat úřad práce o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání již před uplynutím výpovědní doby. Už v této době úřad práce informuje zájemce o volných pracovních místech.

Po skončení výpovědní doby požádá nezaměstnaná osoba úřad práce v místě svého trvalého pobytu o zprostředkování zaměstnání vyplněním žádosti o zprostředkování zaměstnání. Osoba musí žádat **osobně** ten úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště.

Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, nebo činností, které jsou považovány za náhradní doby zaměstnání zařadí se do evidence UoZ ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.

Zdravotní pojištění za UoZ po dobu evidence na úřadu práce hradí stát. Sociální pojištění UoZ hrazeno nebude, pouze doba, po kterou bude veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, se započítává jako účast na důchodovém pojištění, a to po dobu, kdy náleží podpora v nezaměstnanosti, a nejvýše v rozsahu jednoho roku po dobu, kdy UoZ podpora nenáleží.

Při zprostředkování zaměstnání úřad práce zohlední péči o malé děti a bude se snažit zprostředkovat takové zaměstnání, které by v péči o děti nebránilo. Bude přihlížet k docházce dítěte do předškolního zařízení a k povinné školní docházce dítěte a také k místu výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela. [41]

4.3 Kde hledat práci?

Nejllepší je začít hledat práci okamžitě po odchodu z původního pracovního místa. Výběr nových zaměstnanců může firmě trvat i několik měsíců (vypsání výběrového řízení, absolvování vstupních pohovorů, vyhodnocení kandidátů).

Některé firmy vyberou pár nejvhodnějších kandidátů a pozvou je na tzv. zkušební den. Kandidáti si jeden den vyzkoušejí náplň pracovního místa, o které se ucházejí. Pro zaměstnavatele to znamená, že si kandidáta „prohlédne“ v praxi a to mu umožní snadnější rozhodování při výběru nového zaměstnance.

Nové zaměstnání můžeme hledat pomocí:

- Úřadu práce
- Personálních agentur
- Inzerátů na internetu (např. personální portály)
- Inzerátů v novinách
- Inzerátů v rádiu
- Přátel a známých
- Osobním kontaktováním firem a dotazováním se

Každý úřad práce uveřejňuje seznam volných pracovních míst v daném okrese na své nástěnce a na internetovém portále MPSV. Kdo nemá přístup k počítači, může využít informačního kiosku MPSV. Informační kiosky jsou na pobočkách úřadu práce bezplatně k dispozici. [42]

Pro lepší orientaci na trhu práce a pro zlepšení šancí při hledání zaměstnání pořádá úřad práce tzv. Job club. Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Jedná se o opakovaná skupinová setkávání v malých skupinách o 8 – 10 účastnících (5 – 6 schůzek, 3 – 4 hodiny, 1 – 2krát týdně, popř. přizpůsobeno potřebám skupiny). V současné době je však Job club určen všem uchazečům o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností. [43]

4.4 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti (dále jen „PvN“) je peněžitá dávka, o které rozhoduje úřad práce, kde je uchazeč o zaměstnání evidován. Cílem PvN je dočasné zmírnění výpadku příjmů. Přesné podmínky stanoví zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.).

4.4.1 Mám nárok na PvN?

Nárok na PvN **má** uchazeč o zaměstnání, který

- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci UoZ, o poskytnutí PvN,
- ke dni, k němuž má být PvN přiznána, není poživitelem starobního důchodu (včetně předčasného starobního důchodu).

Rozhodným obdobím pro splnění podmínek nároku na PvN jsou 3 roky před zařazením do evidence UoZ.

Nárok na PvN **nemá** uchazeč o zaměstnání:

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence UoZ zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem,
- který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence UoZ bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce,
- který ke dni, k němuž má být PvN přiznána, vykonává nekolidující zaměstnání. Změnou zákona o zaměstnanosti, platné od 1. ledna 2011, končí možnost přivýdělku po dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti. Do roku konce loňského roku byla možnost přivýdělku do výše poloviny minimální mzdy, tedy 4000 Kč. Jestliže si UoZ přivydělává nyní, nárok na podporu ztratí.

Nárok na PvN **zaniká**:

- po uplynutí podpůrní doby,
- ukončením vedení v evidenci UoZ,
- písemnou žádostí UoZ po nástupu do výkonu trestu odnětí svobody,
- smrtí UoZ,
- na základě odůvodněného rozhodnutí úřadu práce (porušení povinností uchazeče vůči úřadu práce).

Náhradní doba zaměstnání:

- příprava osob se zdravotním postižením k práci,
- pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s UoZ trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby,
- výkon dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkon veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
- osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

Uchazeči o zaměstnání, který splnil podmínky nároku na PvN, náleží PvN **ode dne podání** písemné žádosti o PvN nebo ode dne zařazení do evidence UoZ, pokud o PvN požádá nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností nebo činností, které se považují za náhradní doby zaměstnání.

Výplata podpory v nezaměstnanosti se provádí vždy v následujícím kalendářním měsíci.

Podpůrčí doba (doba poskytování PvN) činí u uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 let a do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

4.4.2 Výše PvN

Stanoví se procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání.

V prvních 2 měsících podpůrčí doby dostane uchazeč o zaměstnání **65 %** průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Maximálně však 0,58 násobek průměrné mzdy v České republice, tedy 13 528 Kč (pro rok 2011).

V **dalších 2 měsících** podpůrčí doby dostane uchazeč o zaměstnání **50 %** průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání.

Ve **zbývajících** podpůrčí době dostane uchazeč o zaměstnání **45 %** průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání.

Při rekvalifikaci se podpora zvyšuje na **65 %** průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání, maximem je 15 161 Kč měsíčně (pro rok 2011).

Pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence UoZ bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem (nevztahuje se na ukončení samostatné výdělečné činnosti a na ukončení více zaměstnání ve stejný den, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů), dostane **45 %** průměrného čistého měsíčního výdělku **za celou podpůrčí dobu**.

V případě, že uchazeč o zaměstnání splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, a tato doba byla v rozhodném období dobou poslední, nebo pokud UoZ bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, anebo nelze-li u UoZ stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ, činí PvN po dobu prvních 2 měsíců **0,15násobek**, další 2 měsíce **0,12násobek**, a po zbývajících podpůrčí dobu **0,11násobek průměrné mzdy v národním hospodářství** za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o PvN.

Průměrná mzda pro rok 2011 činí 23 324 Kč

4.4.3 UoZ skončila podpůrčí doba nebo nemá nárok na PvN

V případě, že UoZ nesplňuje podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, má možnost obrátit se na **sociální odbor** obce s rozšířenou působností v místě trvalého pobytu a požádat o sociální dávky v nezaměstnanosti. I nadále je povinen plnit požadavky úřadu práce.

Po skončení podpůrčí doby získá UoZ jen sociální dávku ve výši životního minima, tedy necelých 3 200 Kč. Nevykazuje-li požadovanou aktivitu, dostane jen existenční minimum, tedy 2020 Kč.

4.4.4 Kdy se uchazeči o zaměstnání neposkytuje PvN

PvN se UoZ neposkytuje, když pobírá:

- starobní důchod,
- dávky nemocenského pojištění tzn. nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, s výjimkou dávek nemocenského pojištění, které jsou UoZ poskytovány z účasti na nemocenském pojištění z titulu výkonu krátkodobého zaměstnání, podpory při rekvalifikaci, trvání právního vztahu, na jehož základě vykonává nekolidující zaměstnání a dále po dobu vazby,
- odstupné. **Od 1. ledna 2011** se bude muset dočasně obejít bez podpory ten, kdo při odchodu z předchozí práce dostal od zaměstnavatele odstupné. Podpora se mu však nezruší úplně, ale jen na odpovídající počet měsíců odloží. Když tedy někdo dostane jako odstupné tři měsíční platy, nezíská po tyto tři měsíce současně podporu v nezaměstnanosti. Nehraje přitom roli, zda bylo odstupné povinně stanoveno zákonem (například při výpovědi z organizačních důvodů), nebo zda šlo o zcela dobrovolné rozhodnutí zaměstnavatele. Pokud UoZ nenajde během doby, kterou mu "pokrývá" odstupné, nové zaměstnání nebo nezačne podnikat, začne po skončení této doby pobírat podporu v normální výši a délce. Prakticky se mu tak jen odloží o pár měsíců, ale nezkrátí.

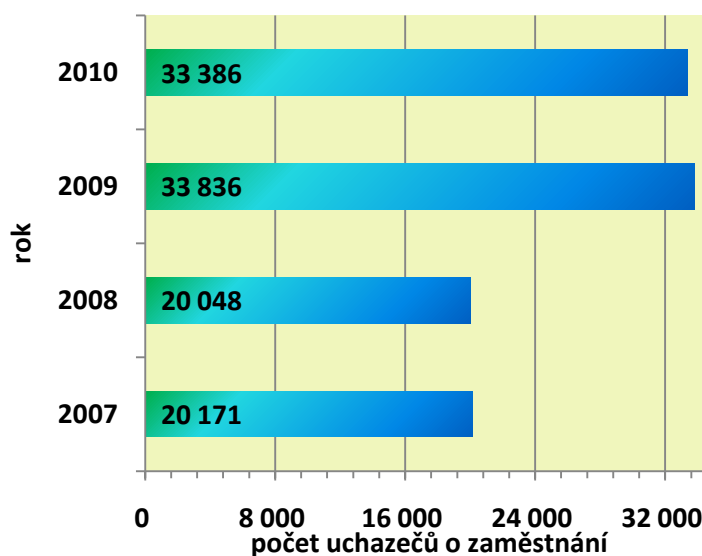
5 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Zlínský kraj byl vždy vnímán jako ekonomicky silná oblast s výraznou koncentrací velkých průmyslových podniků. Vznik a rozvoj velké části průmyslových výroby je spojován se jménem Tomáše Bati. Jedná se zejména o obuvnictví, gumárenství, strojírenství a letecký průmysl. V rámci kraje však vznikla i další silná hospodářská centra, ať již to byla okresní města Vsetín, Kroměříž, Uherské Hradiště, nebo další větší centra, např. Valašské Meziříčí, Hulín, Holešov, Kunovice nebo Uherský Brod. Přibližně od poloviny 90. let se hospodářsky stabilní pozice Zlína a celé východní Moravy začala měnit v důsledku útlumu výroby v řadě nosných a dříve prosperujících průmyslových odvětví (největší pokles zaznamenala obuvnická výroba). Rozdělení Československa mělo rovněž negativní dopad na hospodářské výsledky některých průmyslových firem kraje.

5.1 Celkový počet nezaměstnaných ve Zlínském kraji

Graf 1 ukazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji, údaje platí pro rok 2007, 2008, 2009 a 2010. Ke konci roku 2008 se projevila hospodářská krize, počet uchazečů o zaměstnání ve srovnání s rokem 2007 klesl o 123 osob, ale hned v dalším roce stoupl počet uchazečů o 13 788 osob, což znamená nárůst o 69 %. V roce 2010 klesl počet uchazečů oproti roku 2009 o 450 osob na konečných 33 386 osob. Ke konci roku 2010 bylo ve Zlínském kraji 590 361 obyvatel, z toho 5,7 % tvořili uchazeči o zaměstnání.

Graf 1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji



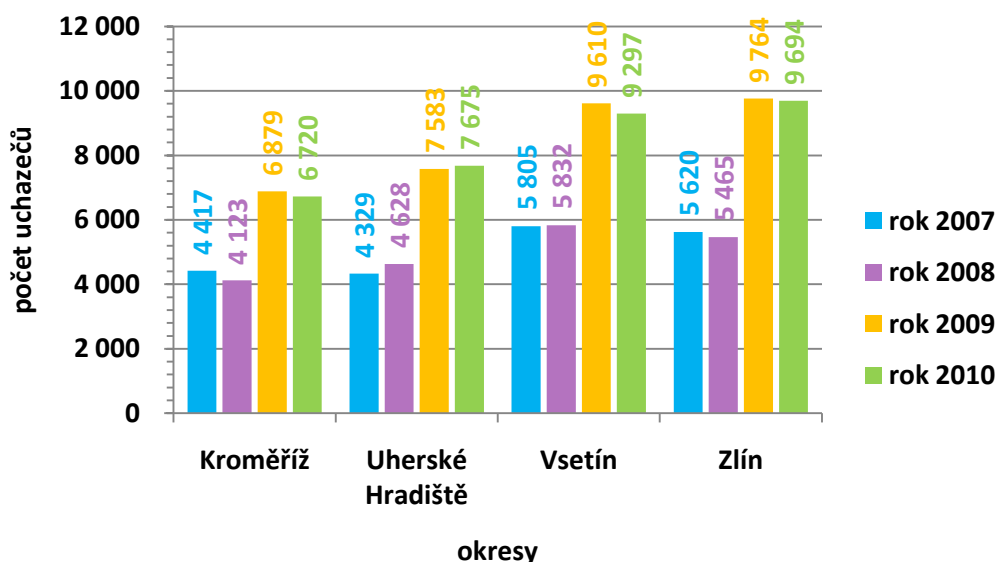
Graf 2 Nejnižší počet uchazečů v roce 2007 vykazoval okres Uherské Hradiště, následovaly okresy Kroměříž, Zlín a Vsetín. Rozdíl mezi okresem Uherské Hradiště a Vsetín tvořilo 1 476 uchazečů.

V roce 2008 se na první místo zařadil okres Kroměříž se 4 123 uchazeči. Následovaly okresy Uherské Hradiště a Zlín. Nejhůře dopadl okres Vsetín s 5 832 nezaměstnanými osobami.

Rok 2009 přinesl velký nárůst nezaměstnanosti, okres Zlín zaznamenal nárůst 78 %, okres Kroměříž 67 %, okres Vsetín 65 % a okres Uherské Hradiště 64 % oproti minulému roku.

Počet uchazečů v roce 2010 klesl ve 3 okresech, jen okres Uherské Hradiště vykazoval nárůst 92 uchazečů oproti roku 2009.

Graf 2 Vývoj počtu uchazečů podle okresů



Graf 3 Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Kroměříž vykazuje velké rozdíly, rozdíl v prvních dvou letech není až tak velký, ale následující dvě období zaznamenaly velký pokles. Rozdíl mezi roky 2008 a 2009 je 1 258 míst a mezi roky 2007 a 2010 dokonce 1 528 pracovních míst.

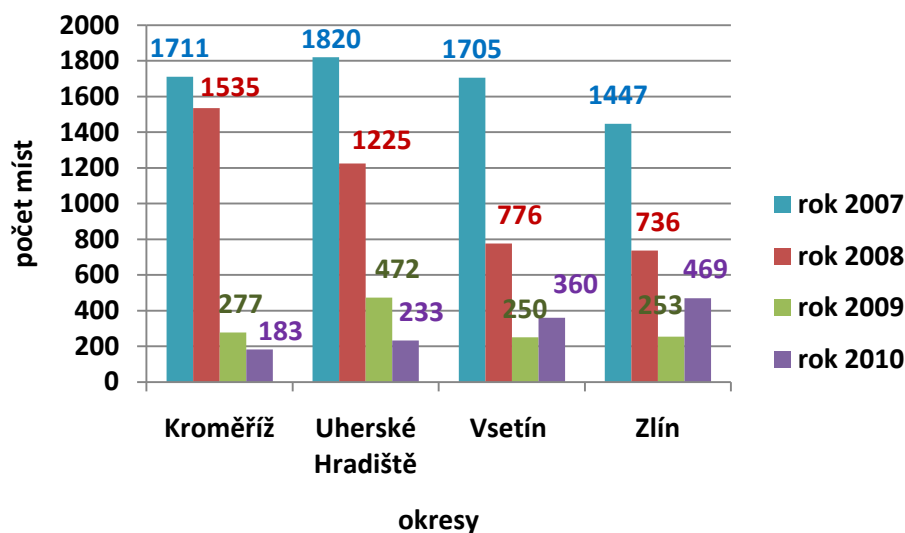
V okrese Uherské Hradiště bylo v roce 2007 nejvíce volných pracovních míst z celého Zlínského kraje. Rozdíl mezi okresem Uherské Hradiště a okresem Zlín činí 373 míst.

V roce 2008 bylo nejvíce volných míst v okrese Kroměříž, nejméně v okrese Zlín, rozdíl 799 míst.

V roce 2009 vykazoval nejvíce volných míst okres Uherské Hradiště, nejméně okres Vsetín, rozdíl 222 míst.

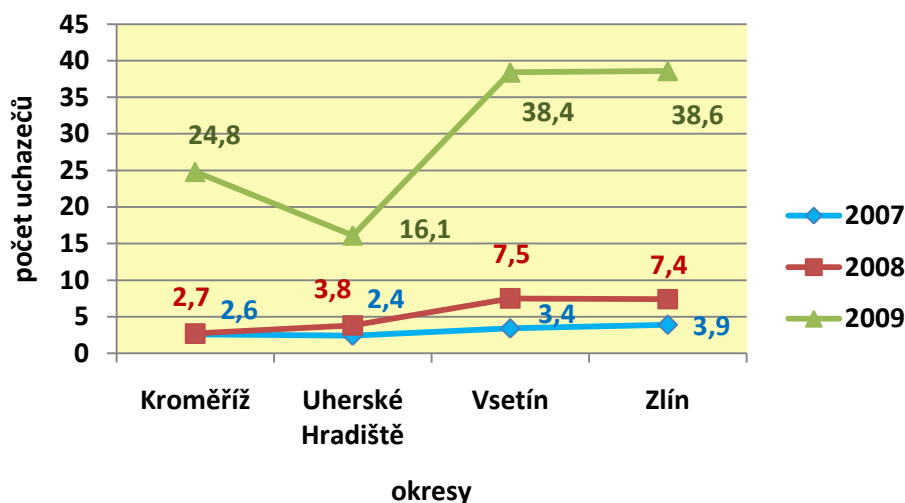
V roce 2010 patřil mezi nejslabší okres Kroměříž se 183 volnými pracovními místy, nejsilnější se ukázal okres Zlín se 469 volnými pracovními místy, rozdíl 286 míst.

Graf 3 Vývoj počtu volných pracovních míst



Graf 4 V roce 2007 byl v okresech Zlínského kraje velmi podobný počet uchazečů na 1 volné pracovní místo. V roce 2008 byl rozdíl 4,8 uchazeče mezi okresem s nejnižší a nejvyšší hodnotou. Rok 2009 přinesl zásadní nárůst ve všech okresech, nejvíce uchazečů na 1 volné pracovní místo zaznamenal okres Zlín, s rozdílem 22,5 uchazeče oproti okresu Uherské Hradiště.

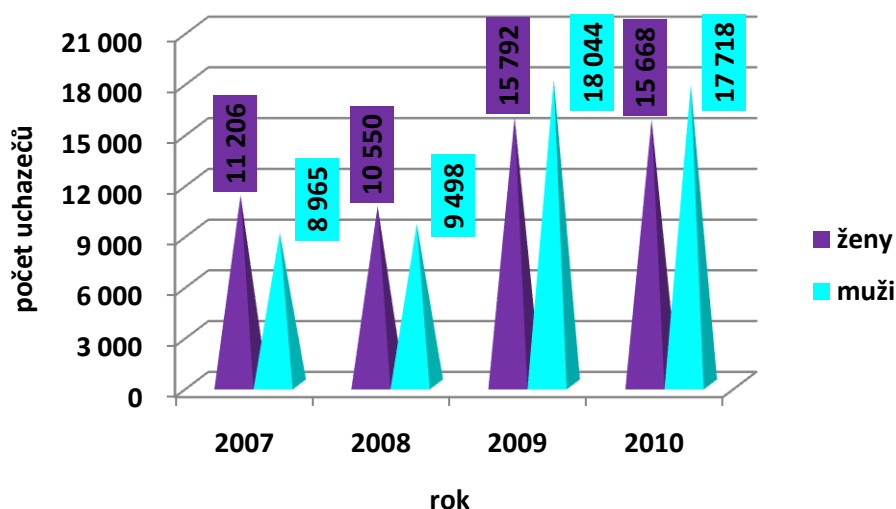
Graf 4 Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo



5.2 Struktura uchazečů podle pohlaví

Z celkového počtu 20 171 uchazečů k 31. 12. 2007 bylo evidováno 11 206 žen (55,6 %) a 8 965 mužů (44,4 %). V roce 2008 bylo evidováno 52,6 % uchazeček, ve srovnání s minulým rokem o 656 žen méně. Další sledované roky přinesly změnu, v těchto letech bylo evidováno více mužů než žen, muži tvořili v roce 2009 53,3 % ze 33 836 uchazečů a v roce 2010 53,1 % ze 33 386 uchazečů.

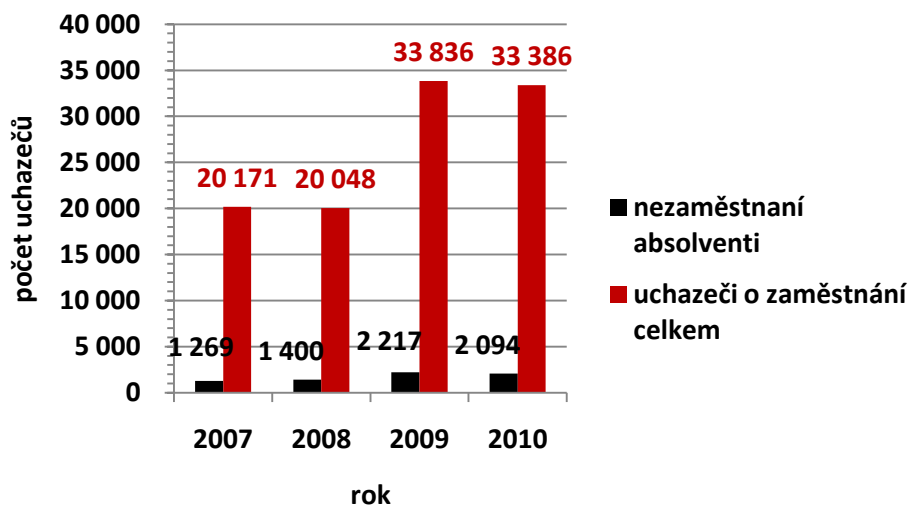
Graf 5 Podíl nezaměstnaných mužů a žen ve Zlínském kraji



5.3 Struktura uchazečů absolventů škol

V roce 2007 tvořili nezaměstnaní absolventi škol 6,3 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. V roce 2008 to bylo 7 % a v roce 2010 6,3 %. Ze sledovaných období byl nejvyšší počet nezaměstnaných absolventů v roce 2009, z celkového počtu uchazečů se absolventi podíleli 6,5 %.

Graf 6 Podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

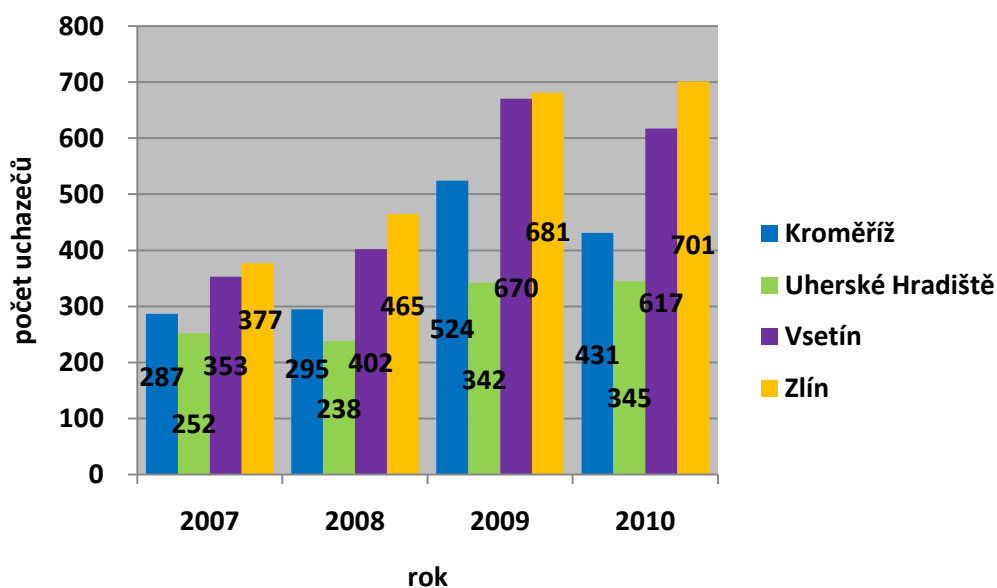


Graf 7 V roce 2007 evidoval okres Zlín nejvyšší počet nezaměstnaných absolventů v porovnání s ostatními okresy. Na celkové hodnotě 1 269 nezaměstnaných absolventů se podílel 377 osobami, což znamená 29,7 %.

V roce 2008 se na první příčce objevil opět okres Zlín se 465 absolventy, kteří tvořili 33,2 % z celkového počtu nezaměstnaných absolventů ve Zlínském kraji.

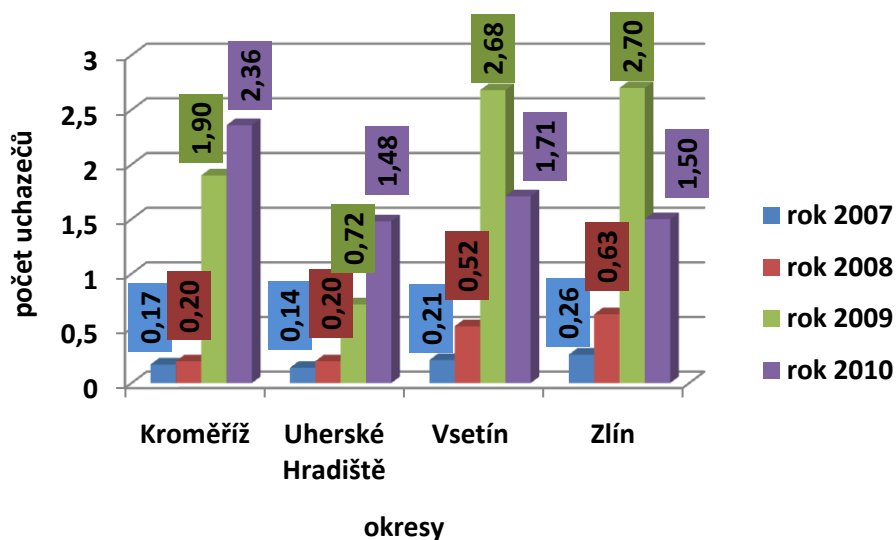
Ani rok 2008 nepřinesl změnu, okres Zlín se podílel 30,7 %, v roce 2010 33,5 %.

Graf 7 Počet nezaměstnaných absolventů podle okresů



Graf 8 Nejvyšší počet 0,26 nezaměstnaných absolventů škol bylo v roce 2007 v okrese Zlín, v roce 2008 byla nejvyšší hodnota 0,63 opět v okrese Zlín, rok 2009 nepřinesl změnu a v okrese Zlín bylo 2,70 uchazečů absolventů na jedno volné pracovní místo. V roce 2010 byl nejvyšší počet 2,36 nezaměstnaných absolventů škol v okrese Kroměříž.

Graf 8 Počet nezaměstnaných absolventů na 1 volné místo

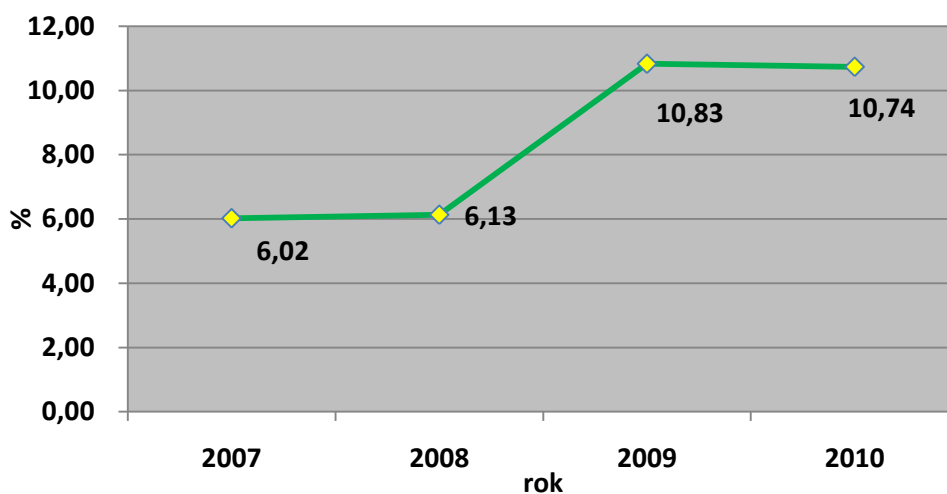


5.4 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji byla vyšší v porovnání s mírou nezaměstnanosti v České republice:

- v roce 2007 o 0,02 %
- v roce 2008 o 0,13 %
- v roce 2009 o 1,63 %
- v roce 2010 o 1,14 %

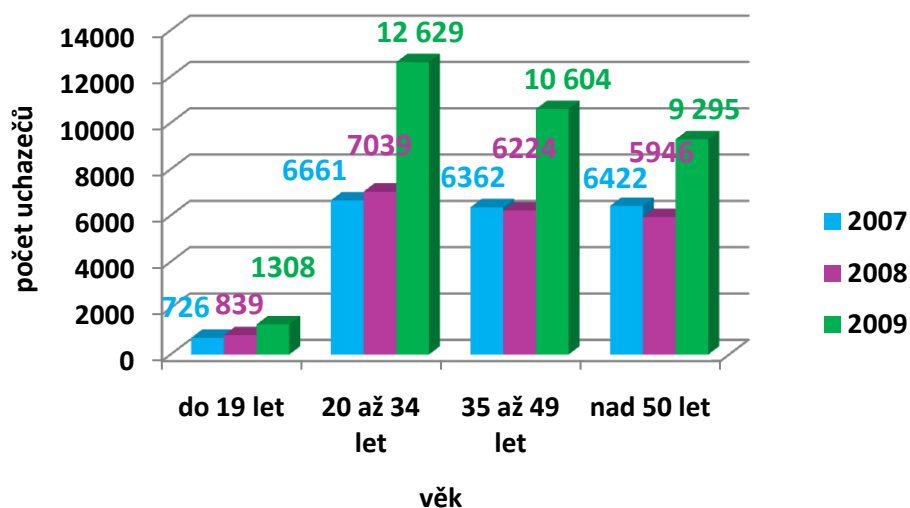
Graf 9 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji



5.5 Struktura uchazečů podle věku

Největší problém najít zaměstnání mají lidé ve věkové skupině 20-34 let. Naopak nejméně nezaměstnaných lidí je ve věku do 19 let, tito lidé většinou ještě studují. Ve všech věkových skupinách byl nejhorší rok 2009.

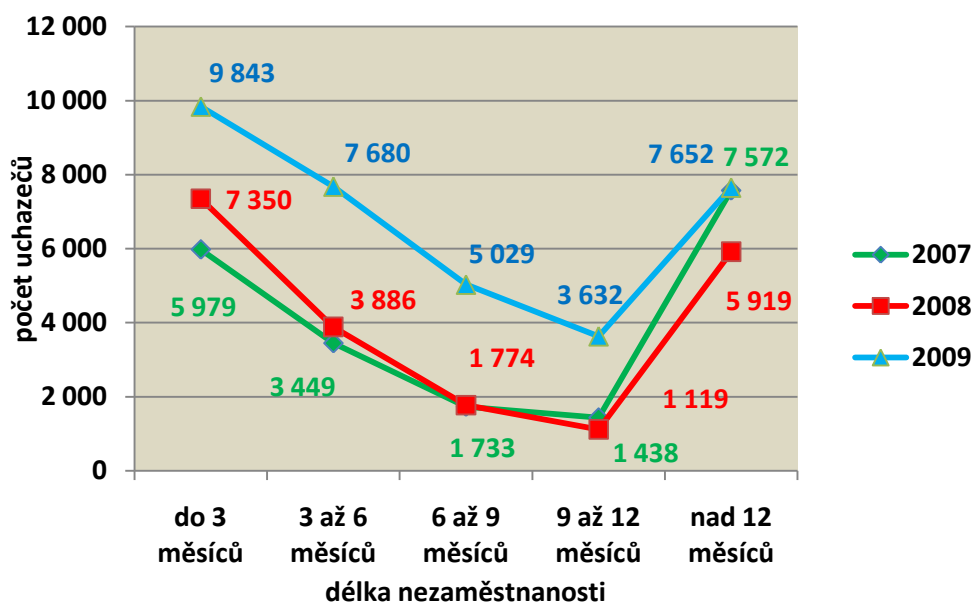
Graf 10 Struktura uchazečů ve Zlínském kraji podle věku



5.6 Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti

Vysoké hodnoty tvoří skupina s délkou nezaměstnanosti do 3 měsíců. Patří sem frikční nezaměstnanost, lidé měnící práci, absolventi po dostudování. Lidé, kteří jsou nezaměstnaní delší dobu než 12 měsíců, ztratili naději na nalezení vhodného pracovního místa, proto tato skupina nabývá také vysokých hodnot. Skupina s délkou nezaměstnanosti 9 až 12 měsíců nabývá nejnižších hodnot, nezaměstnaní přijmou i práci, která není přesně podle jejich představ, začínají na ně působit důsledky nezaměstnanosti, a proto už nechtějí být bez zaměstnání.

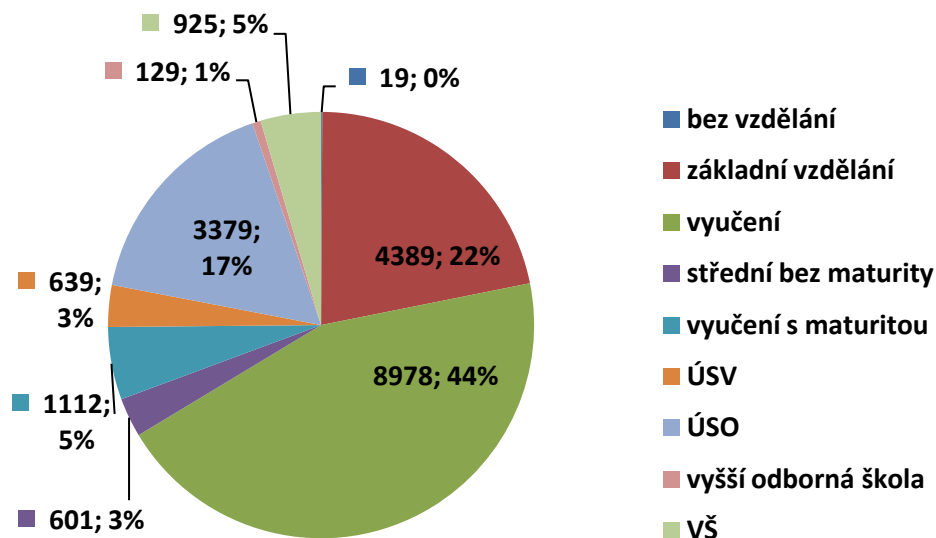
Graf 11 Rozdělení uchazečů ve Zlínském kraji podle délky nezaměstnanosti



5.7 Struktura uchazečů podle vzdělání

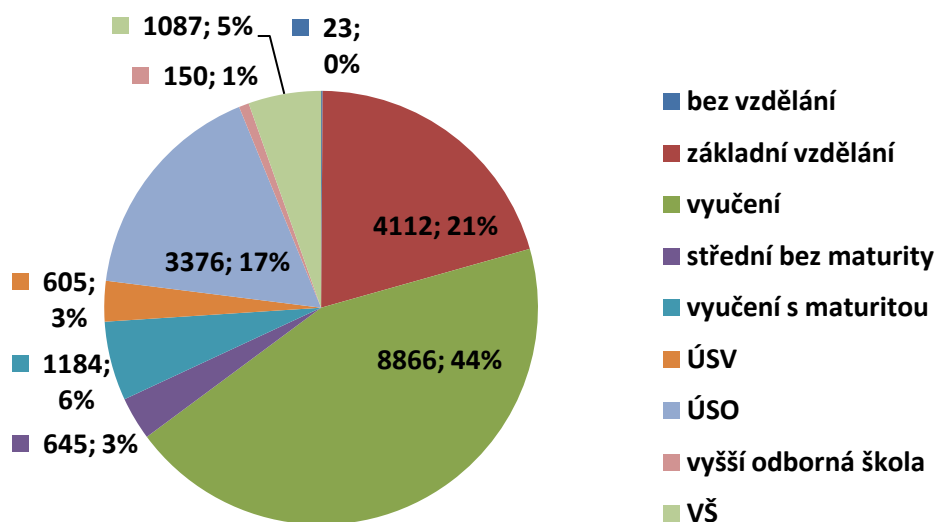
K 31. 12. 2007 bylo nejvíce nezaměstnaných osob s vyučením (44 %), následovaly osoby se základním vzděláním (22 %) a úplným středním odborným vzděláním (17 %). Nejméně nezaměstnaných bylo bez vzdělání (0 %) a s vyšší odbornou školou (1 %).

Graf 12 Struktura uchazečů podle vzdělání za rok 2007



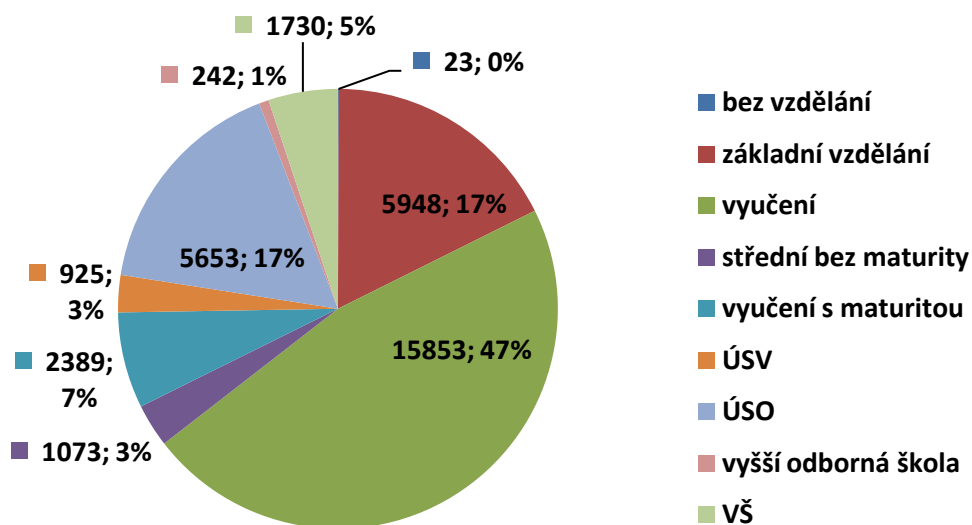
K 31. 12. 2008 bylo nejvíce nezaměstnaných osob s vyučením (44 %), dále se základním vzděláním (21 %) a s úplným středním odborným vzděláním (17 %).

Graf 13 Struktura uchazečů podle vzdělání za rok 2008



V roce 2009 bylo nejvíce nezaměstnaných osob s vyučením (47 %), dále se základním vzděláním (17 %) a úplným středním odborným vzděláním (17 %).

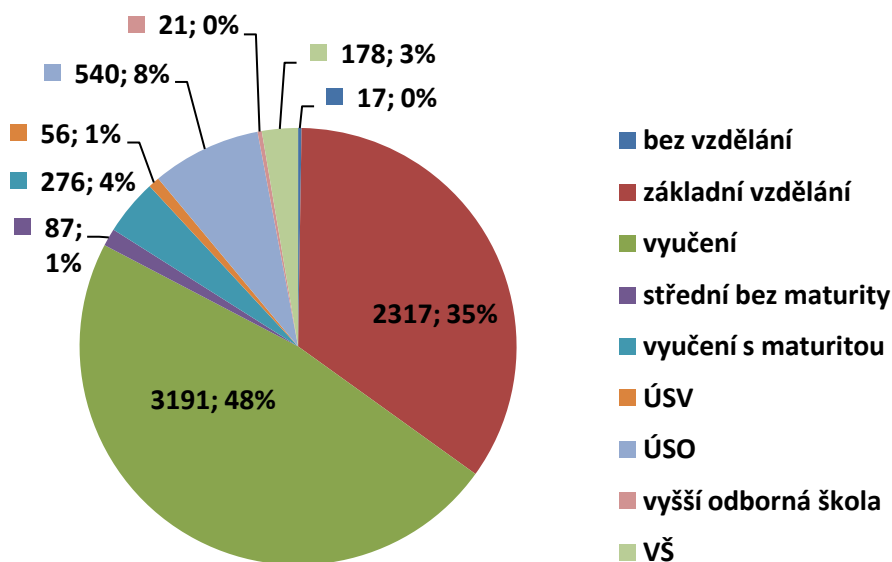
Graf 14 Struktura uchazečů podle vzdělání za rok 2009



5.8 Struktura volných pracovních míst podle vzdělání

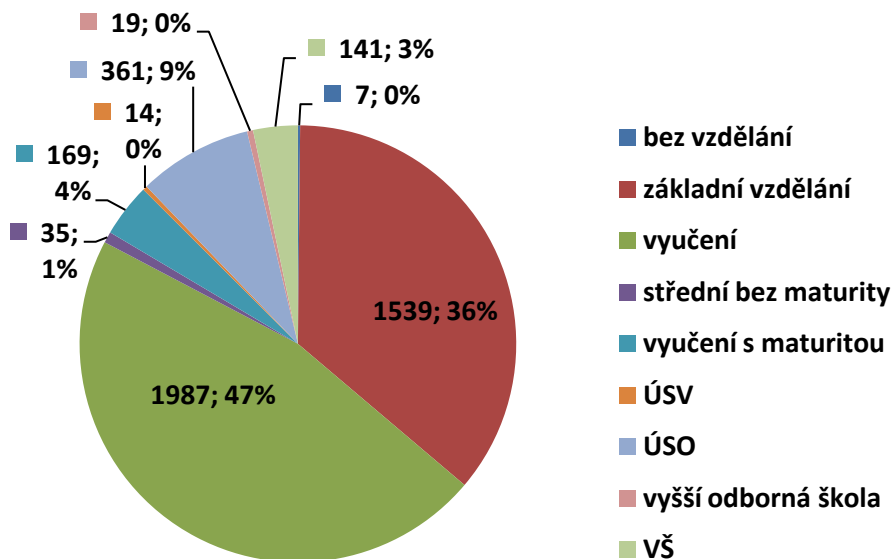
V roce 2007 byli zaměstnavateli nejvíce žádání lidé s vyučením a se základním vzděláním. Naopak pro osoby s vyšší odbornou školou a bez vzdělání bylo těžké najít práci, protože volných pracovních míst s tímto vzděláním bylo velmi málo.

Graf 15 Počet volných pracovních míst podle vzdělání za rok 2007



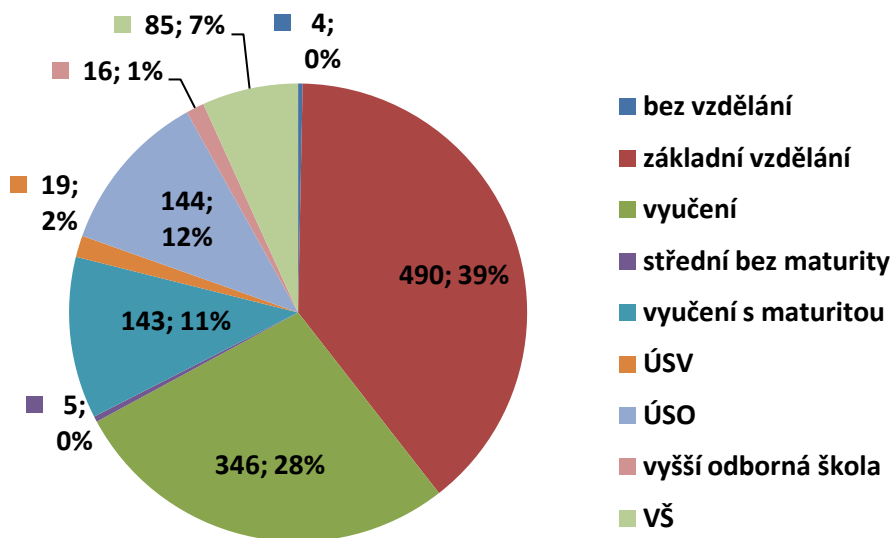
V roce 2008 bylo opět nejvíce volných pracovních míst pro osoby vyučené, následovaly místa pro osoby se základním vzděláním. Osoby s vyšší odbornou školou a osoby bez vzdělání měly nejmenší šanci najít práci.

Graf 16 Počet volných pracovních míst podle vzdělání za rok 2008



Rok 2009 přinesl změnu v podobě nejvíce žádaného základního vzdělání, o 11 % méně bylo volných míst pro vyučené. Pro osoby bez vzdělání byly jen 4 volná pracovní místa a pro osoby se střední vzděláním bez maturity bylo 5 volných pracovních míst.

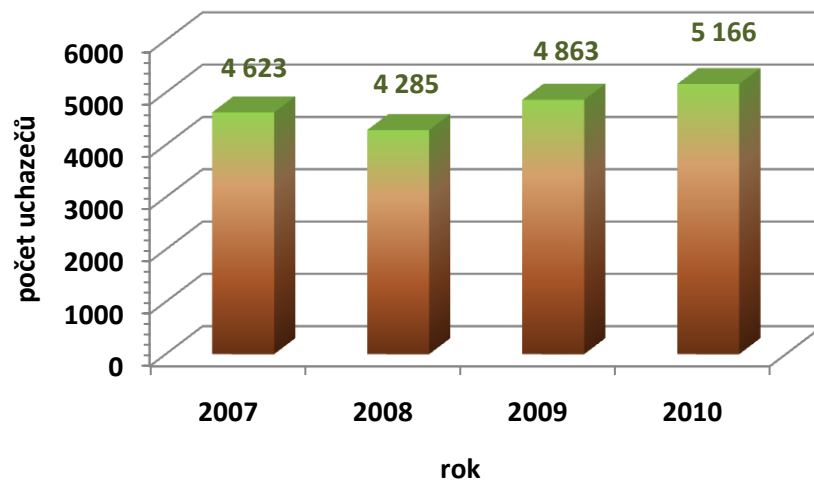
Graf 17 Počet volných pracovních míst podle vzdělání za rok 2009



5.9 Vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením

Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením se od roku 2007 do roku 2010 příliš nezměnil. Oproti roku 2007 došlo v roce 2008 k poklesu o 338 uchazečů. Rok 2009 přinesl nárůst 578 osob oproti roku 2008. V roce 2010 činil nárůst 303 uchazečů.

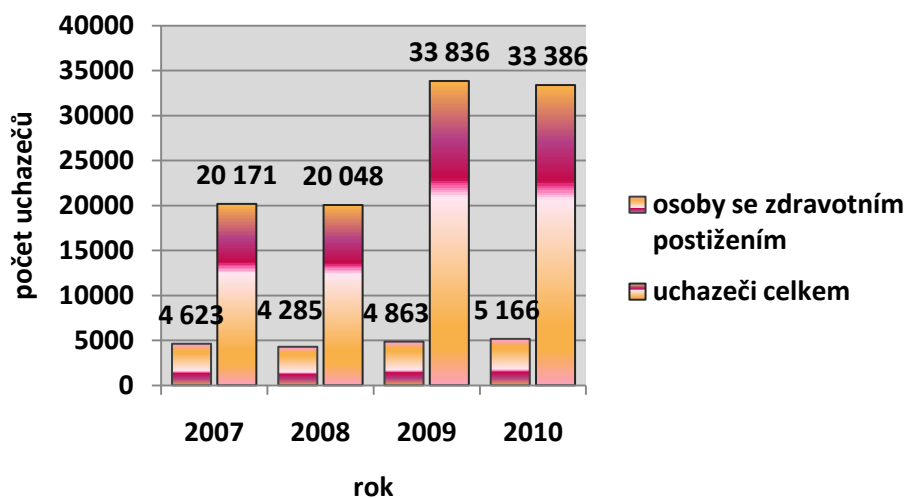
Graf 18 Vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotní postižením ve Zlínském kraji



Podíl uchazečů se zdravotním postižením na celkové nezaměstnanosti:

- v roce 2007 22,9 %
- v roce 2008 21,3 %
- v roce 2009 14,4 %
- v roce 2010 15,5 %

Graf 19 Podíl nezaměstnaných osob se zdravotním postižením na celkové nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

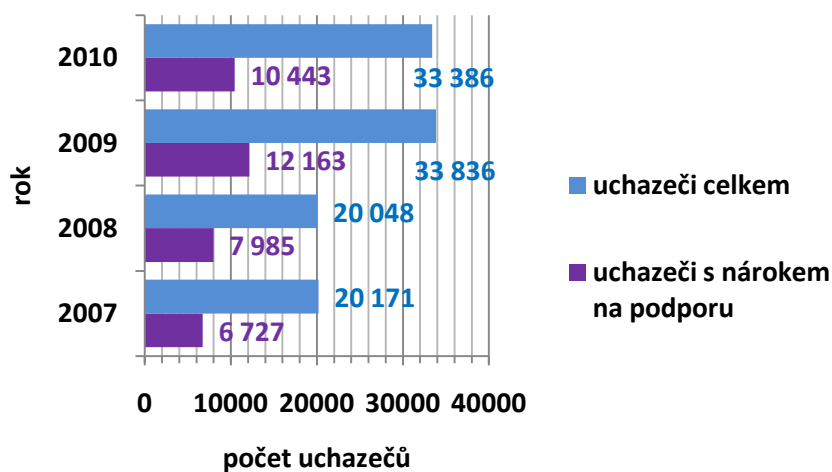


5.10 Vývoj počtu uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti

Podíl uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti:

- v roce 2007 33,3 %
- v roce 2008 39,8 %
- v roce 2009 35,9 %
- v roce 2010 31,3 %

Graf 20 Vývoj počtu uchazečů ve Zlínském kraji s nárokem na podporu



Přehled rekvalifikačních kurzů v rámci APZ v okrese Zlín za rok 2010

název kurzu	počet kurzů	celkem	muži	ženy
Administrátor www serveru	1	8	6	2
Fotografické práce	1	2	1	1
Keramické a hrnčířské práce	1	1	0	1
Kosmetické služby	1	4	0	4
Kurz k získání profes.osv. pro učitele autoškoly	1	1	1	0
Obsluha OP (se zaměřením na AutoCAD)	1	7	5	2
Operátor Call Centra	1	10	0	10
Opravy silničních vozidel	1	1	1	0
Správce počítačové sítě	1	8	8	0
Základy podnikání	1	12	6	6
Získání odb. způsobilosti k řízení mot. vozidel sk.C	1	7	5	2
Zhotovitel zateplovacích systémů	1	1	1	0
ZK 135 1.1	1	4	4	0
Celkem:	13	66	38	28

6 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Nyní jsou k dispozici údaje za měsíc březen 2011, údaje za měsíc duben 2011 budou na portále MPSV od 9. května 2011.

Míra nezaměstnanosti přesáhla 10 % ve dvou ze čtyř okresů Zlínského kraje, v okrese Kroměříž dosáhla 12 %, ve Vsetíně 11,2 %, v Uherském Hradišti 9,8 % a ve Zlíně 8,9 %.

Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji činila 10,4 % a

- klesla oproti únoru 2011 o 0,5 %
- klesla oproti březnu 2010 o 1,2 %

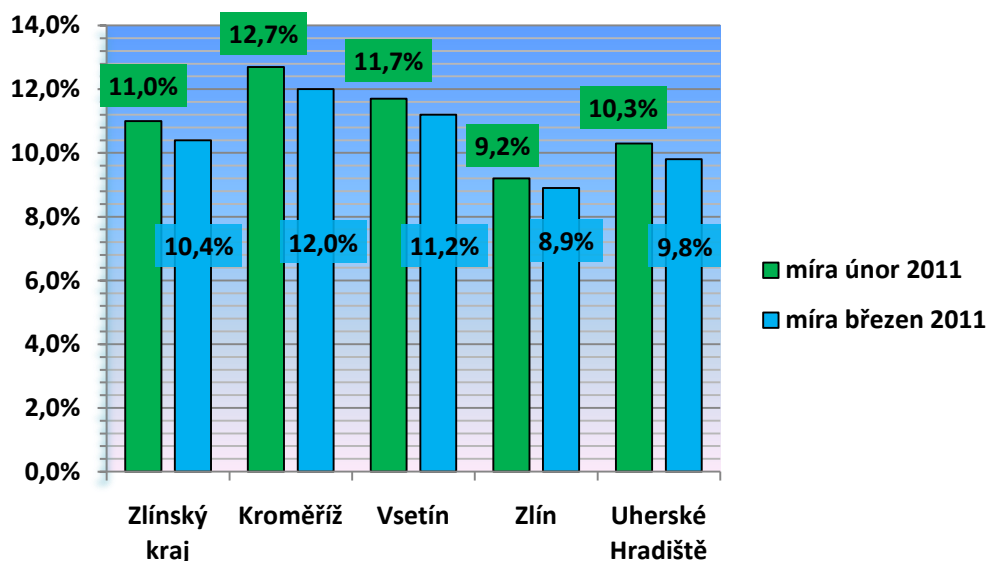
Míra nezaměstnanosti v České republice klesla z únorových 9,6% na 9,2 % a ve srovnání s březnem 2010 byla nižší o 0,5 %.

Celkový počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce ve Zlínském kraji se ve srovnání s únorem 2011 snížil o 1 536 osob na 30 941 osobu. Ve srovnání s březnem 2010 se počet uchazečů snížil dokonce o 3 827 osob.

Úřady práce evidovaly celkem 1 525 volných pracovních míst, což znamená nárůst oproti únoru 2011 o 106 míst a oproti březnu 2010 o 97 míst.

Na jedno volné místo připadá 20,3 uchazečů o zaměstnání, zatímco v únoru to bylo 22,8 uchazečů a v březnu minulého roku 24,3 uchazečů.

Graf 21 Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji [vlastní zpracování]



6.1 Současný stav nezaměstnanosti v okrese Zlín

Míra nezaměstnanosti se nachází na 8,9 %, což ve srovnání s únorem 2011 znamená pokles o 0,3 %. Je evidováno 9 040 uchazečů o zaměstnání (pokles oproti únoru 2011 o 351 osob) a 557 volných pracovních míst (vzrůst oproti únoru 2011 o 78 míst), na jedno volné pracovní místo připadá 16 uchazečů (v únoru 2011 to bylo 20 uchazečů).

6.2 Současný stav nezaměstnanosti v okrese Vsetín

Míra nezaměstnanosti činí 11,2 %, pokles ve srovnání s únorem 2011 o 0,5 %. Úřad práce eviduje 8 520 uchazečů o zaměstnání (pokles oproti únoru 2011 o 434 osob) a 449 volných pracovních míst (nárůst oproti únoru 2011 o 27 míst). Na jedno volné pracovní místo připadá 19 uchazečů (v únoru 2011 to bylo 21 osob).

6.3 Současný stav nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště

Míra nezaměstnanosti je 9,8%, v předešlém měsíci činila 10,3 %.

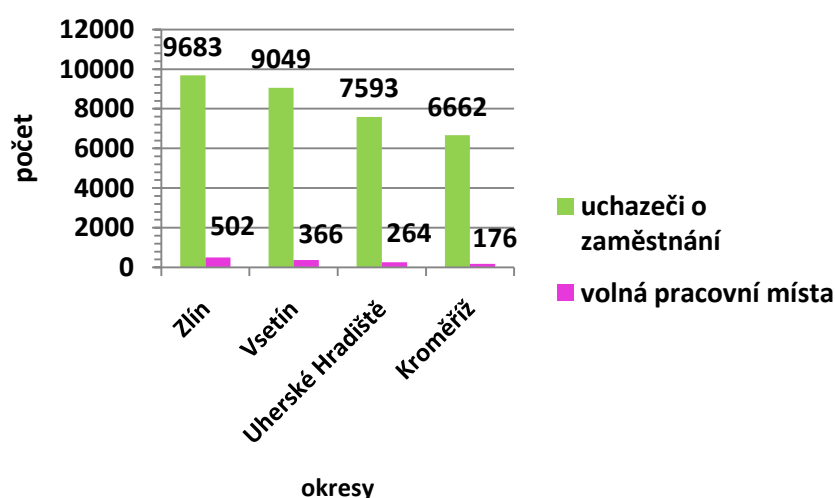
Uchazečů o zaměstnání je v okrese Uherské Hradiště 7 116, v únoru tohoto roku bylo evidovaných 7 507 osob. Volných pracovních míst 347, což znamená nárůst oproti předcházejícímu měsíci o 31 míst. Na jedno volné pracovní místo připadá 20 uchazečů (pokles o 4 uchazeče).

6.4 Současný stav nezaměstnanosti v okrese Kroměříž

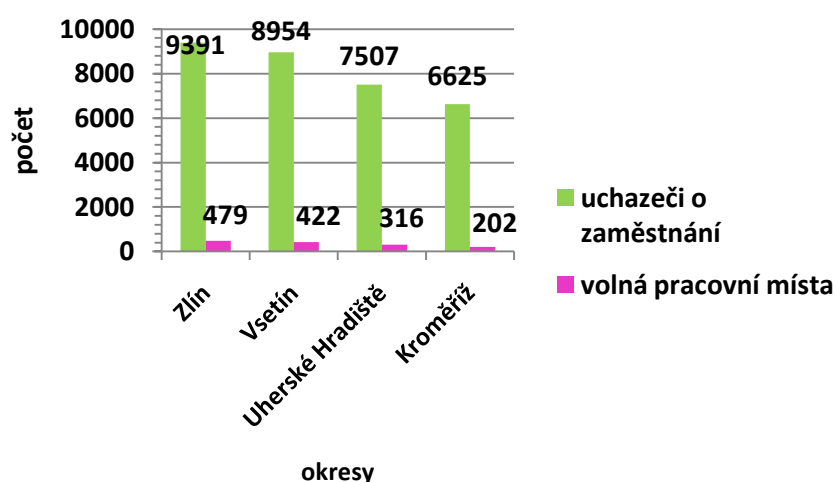
Míra nezaměstnanosti v okrese Kroměříž je na 12 %, pokles oproti únoru 2011 o 0,7 %.

Uchazečů o zaměstnání je 6 265, v únoru 2011 bylo o 360 víc. Úřad práce nabízí 172 volných pracovních míst, což znamená pokles o 30 míst. Minulý měsíc přidalo 33 uchazečů na jedno volné pracovní místo, nyní mluvíme dokonce o 36 uchazečích.

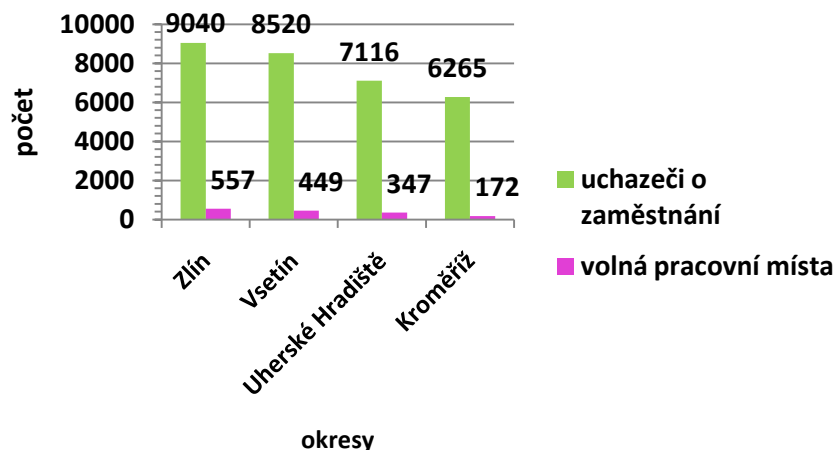
Graf 22 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v lednu 2011



Graf 23 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v únoru 2011



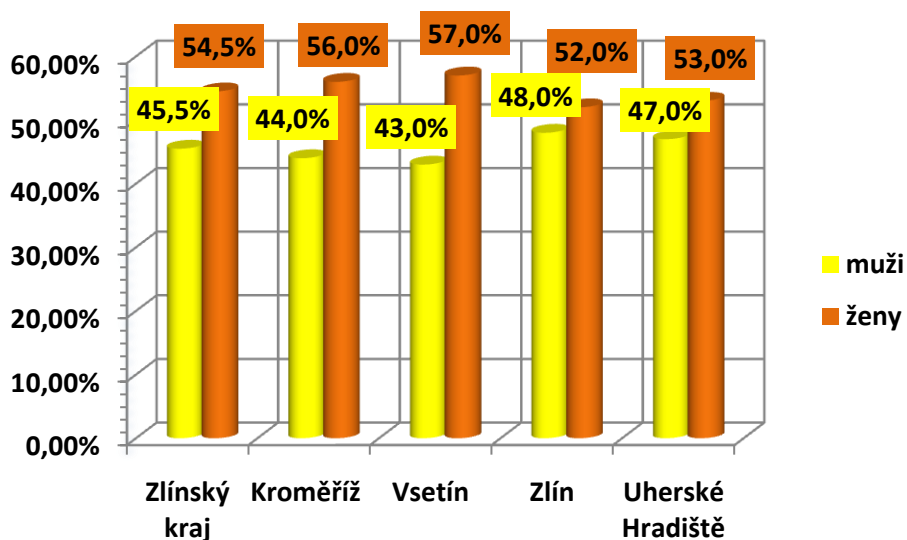
Graf 24 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v březnu 2011



6.5 Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví

Uvádím údaje za březen 2011. Z celkového počtu 30 941 dosažitelných uchazečů ve Zlínském kraji bylo evidováno 45,50 % mužů (14 078 uchazečů) a 54,50 % žen (16 863 uchazeček).

Graf 25 Podíl žen a mužů na nezaměstnanosti ve Zlínském kraji



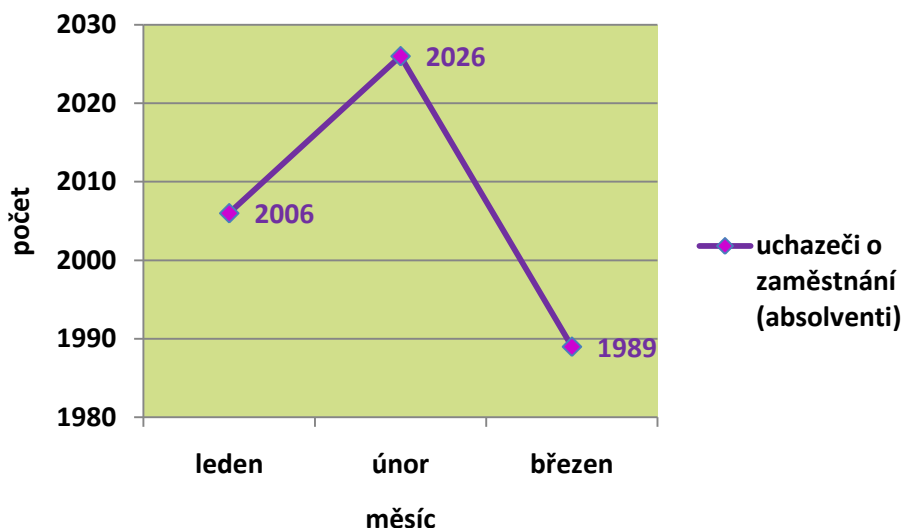
6.6 Počet nezaměstnaných absolventů na jedno volné pracovní místo

V lednu 2011 bylo ve Zlínském kraji evidováno 2 006 absolventů škol, z toho 680 v okrese Zlín, 597 v okrese Vsetín, 324 v okrese Uherské Hradiště a 405 v okrese Kroměříž.

V únoru 2011 evidoval úřad práce 2 026 absolventů, z toho 669 v okrese Zlín, 592 v okrese Vsetín, 331 v okrese Uherské Hradiště a 434 v okrese Kroměříž.

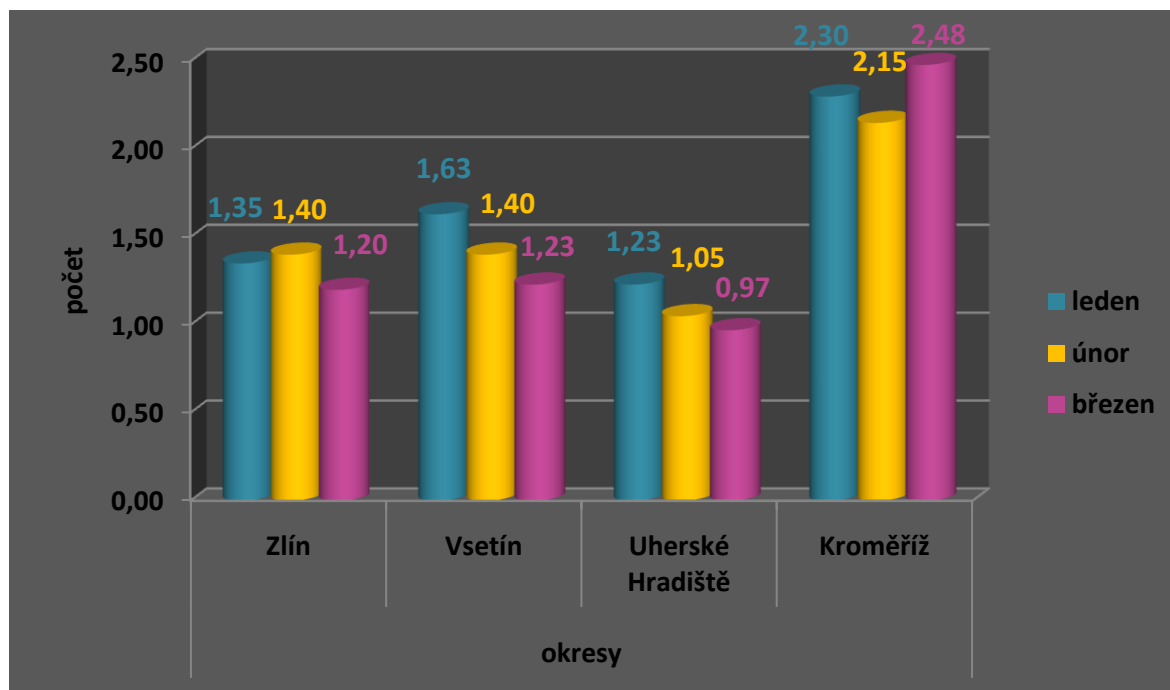
V březnu 2011 bylo 1 989 absolventů ve Zlínském kraji, z toho 671 bylo evidováno v okrese Zlín, 553 v okrese Vsetín, 340 v okrese Uherské Hradiště a 425 v okrese Kroměříž.

Graf 26 Počet nezaměstnaných absolventů ve Zlínském kraji za 1.čtvrtletí 2011



Nyní porovnáme počet nezaměstnaných absolventů na 1 volné pracovní místo v okrese Zlín, Vsetín, Uherské Hradiště a Kroměříž. Hned na začátku tohoto roku byl největší počet (2,30) nezaměstnaných absolventů škol na jedno volné místo v okrese Kroměříž.

Graf 27 Počet nezaměstnaných absolventů na 1 volné pracovní místo



7 VÝZKUMNÝ PROJEKT

Výzkum v oblasti nezaměstnanosti byl prováděn ve Zlínském kraji. K výzkumu byla použita metoda dotazníkového šetření, potřebovala jsem získat informace nutných pro zodpovězení výzkumných

otázek a k vyřešení výzkumných problémů.

Dotazníková metoda je metodou kvantitativní, je vhodná pro řešení problematiky nezaměstnanosti a přispívá k rychlému sběru velkého množství informací. Dalšími důležitými součástmi výzkumu bylo stanovení cíle výzkumu, výzkumných hypotéz a volba výzkumného vzorku.

Výzkumné problémy

Stanovila jsem tyto výzkumné problémy:

- Jsou uchazeči o zaměstnání ochotni přestěhovat se za novým pracovním místem?
- Jsou uchazeči o zaměstnání spokojeni s prací referentek na úřadě práce?
- Jsou uchazeči o zaměstnání ochotni rekvalifikovat se, aby se zvýšily jejich šance na uplatnění na trhu práce?

Cíle výzkumu

Cílem výzkumu je pravdivě a objektivně zhodnotit výsledky provedeného výzkumu a odpovědět na předem dané otázky. Dalším cílem je potvrdit nebo vyvrátit stanovené výzkumné hypotézy.

Volba metody výzkumu

Ke zkoumání tohoto typu je nejlepší kvantitativní metoda, zvolila jsem dotazníkovou metodu. Dotazník byl anonymní, respondenti nemuseli mít obavy, že poskytnuté informace nebudou zneužity proti nim. Vytvořený dotazník obsahuje celkem 15 otázek. Respondenti měli na výběr z uvedených variant nebo také mohli uvést vlastní odpověď.

Nedomnívám se, že by odpovědi byly

nepřesné nebo byla pozornost respondentů snížena z důvodu časové tísně. Při tvorbě dotazníku jsem volila takové otázky, které jasně odpoví na předem dané hypotézy.

Výzkumné hypotézy

Velmi důležitou částí přípravy výzkumu je stanovení hypotéz. Hypotézy jsem se snažila stanovit tak, aby pomocí nich bylo dosaženo výzkumných cílů. Jednotlivé hypotézy se vztahují k výzkumným problémům a korespondují s vybraným vzorkem respondentů. Předem dané hypotézy se potvrdí nebo vyvrátí.

H₁:

Více než 50 % uchazečů o zaměstnání se cítí být vyloučeni ze společnosti.

H₂:

Hlavní příčina nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání je v nedostatečném vzdělání.

H₃:

Nejvíce nezaměstnaných je ochotných přijmout zaměstnání za hrubou mzdu v rozmezí 10 000 – 15 000 Kč.

Výběr výzkumného vzorku

Jako výzkumný vzorek jsem zvolila 115 uchazečů o zaměstnání, kteří se evidují na některém úřadu práce ve Zlínském kraji. Výzkumný vzorek je tvořen muži i ženami v různých věkových kategoriích.

Příprava, organizace a realizace výzkumu

Výzkum jsem rozdělila do několika kroků.

- Volba výzkumného tématu
- Studium literatury týkající se problematiky nezaměstnanosti
- Formulace výzkumných problémů, cílů a hypotéz
- Volba typu a metody výzkumu, stanovení výzkumného vzorku
- Požádání ÚP o povolení provedení výzkumu
- Sestavení dotazníku
- Provedení výzkumu, oslovení respondentů, sběr dat a vyhodnocení získaných dat
- Vyhodnocení výzkumu, potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz

7.1 Vyhodnocení výzkumu

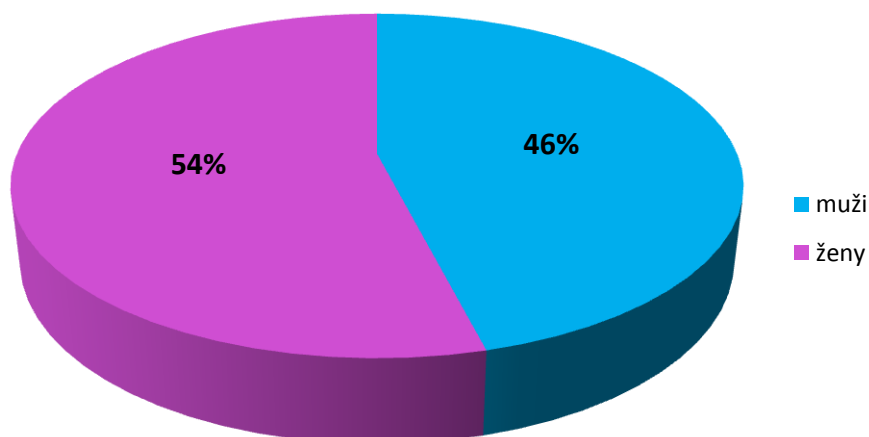
Dotazník pro nezaměstnané, který jsem předkládala respondentům, je uveden v příloze PI.

1. Jste:

Počáteční otázky dotazníku jsou identifikační.

Mezi 115 respondenty bylo 62 žen (54 %) a 53 mužů (46 %). Vyváženost respondentů obou pohlaví vypovídá o nestrannosti tohoto výzkumu. Pohlaví zaměstnance je pro některé zaměstnavatele velmi důležité, např. v technických oborech, ve stavebnictví, ve strojírenství dávají zaměstnavatelé přednost mužům, zatímco v obchodech, kosmetických salonech, květinářství pracují především ženy. Někteří zaměstnavatelé si myslí, že žena nedokáže pracovat tak výkonně jako muž.

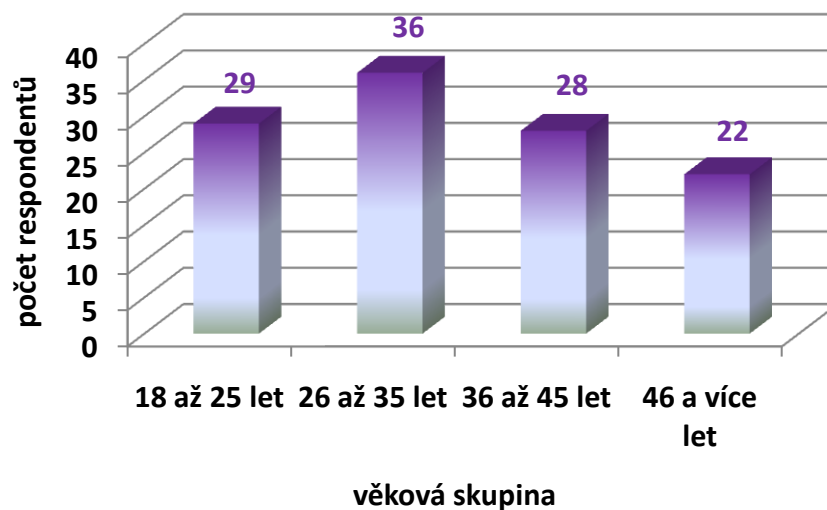
Graf 28 Struktura respondentů podle pohlaví



2. Kolik je Vám let?

Tato otázka je také identifikační. Vzorek výzkumu tvořily čtyři věkové skupiny. Ve věkové skupině 18 až 25 let bylo 29 respondentů, ve věkové skupině 26 až 35 let bylo 36 respondentů, věková skupina 36 až 45 let tvořilo 28 respondentů a věkovou skupinu 46 a více let zastupovalo 22 respondentů.

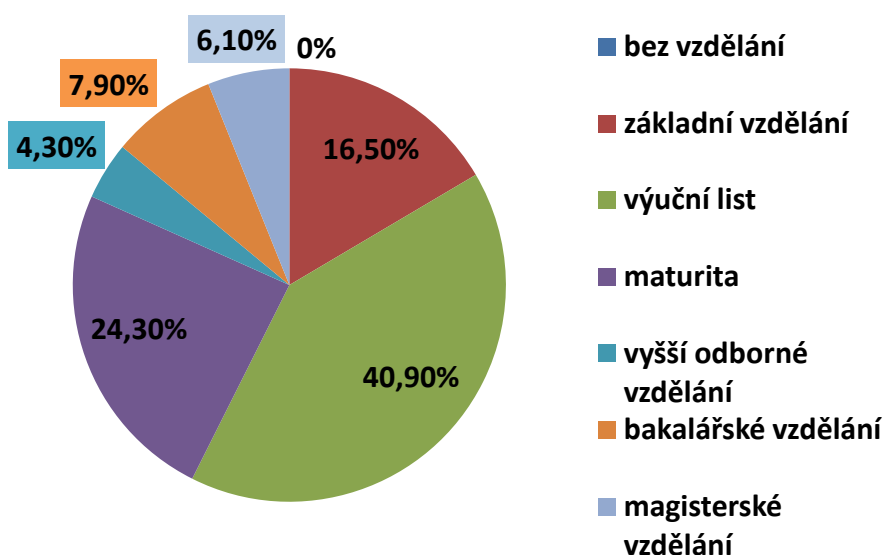
Graf 29 Struktura respondentů podle věku



3. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

Respondenti měli na výběr ze 7 možností. Největší skupina se 47 respondenty měla výuční list, následovala maturita s 28 respondenty, 19 respondentů mělo základní vzdělání, 9 bakalářské a 7 magisterské vzdělání, vyšší odborné vzdělání uvedlo 5 respondentů a 0 respondentů bylo bez vzdělání.

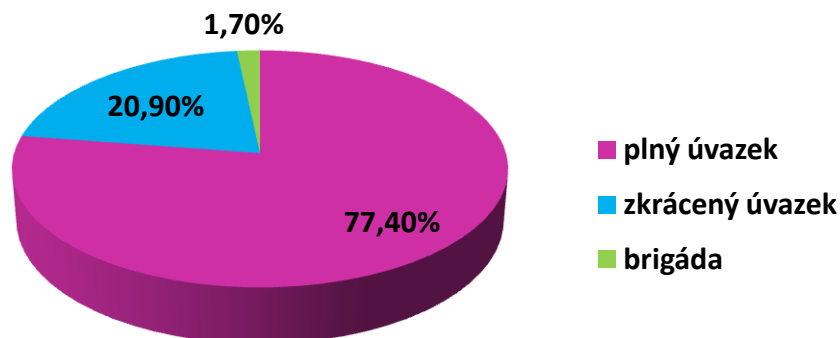
Graf 30 Struktura respondentů podle vzdělání



4. Hledáte:

Práci na plný úvazek hledalo 89 respondentů, o práci na zkrácený úvazek mělo zájem 24 respondentů a zbývajících 2 respondenti hledali brigádu.

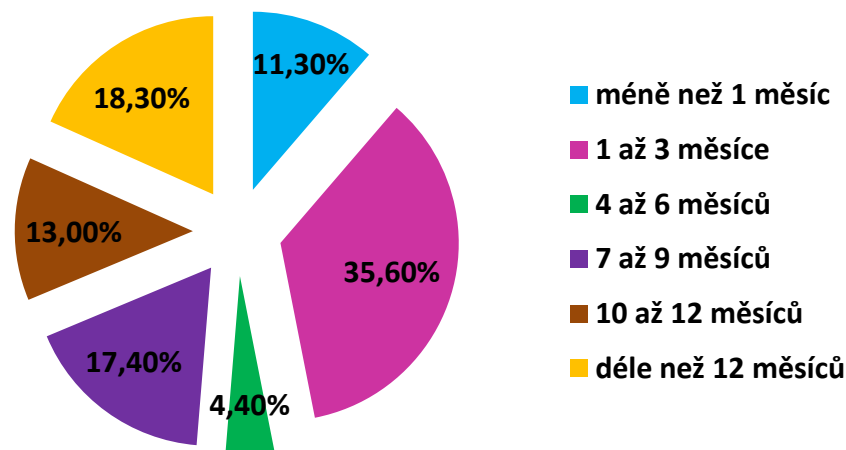
Graf 31 Struktura respondentů podle hledaného úvazku



5. Jak dlouho jste registrován/a na ÚP?

Respondenti měli na výběr 6 možností. Dobu kratší než 1 měsíc je na ÚP registrováno 13 respondentů, 41 respondentů je na ÚP mezi 1 až 3 měsíci, možnost 4 až 6 měsíců uvedlo jen 5 respondentů, možnost 7 až 9 měsíců uvedlo 20 respondentů, mezi 10 až 12 měsíci bylo 15 respondentů a poslední možnost déle než 12 měsíců potvrdilo 21 respondentů.

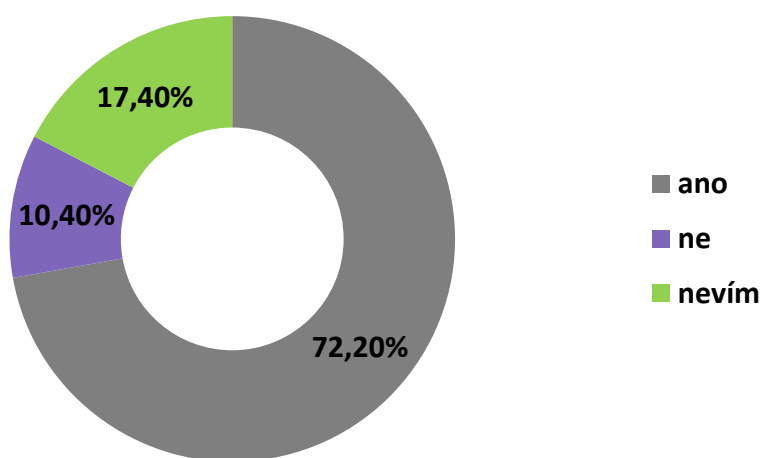
Graf 30 Struktura respondentů podle délky registrace na ÚP



6. Jste spokojen/a s prací referentek na ÚP?

Respondenti měli na výběr 3 možnosti. První možnost „ano“ uvedlo 83 respondentů, což znamená, že 72,2 % respondentů je spokojená. Druhou možnost „ne“ označilo 12 respondentů, tj. 10,4 %. Třetí možnost „nevím“ uvedlo 20 respondentů 17,4 %, jedná se především o respondenty, kteří jsou na ÚP teprve krátkou dobu a zatím se k této otázce nechtějí vyjadřovat.

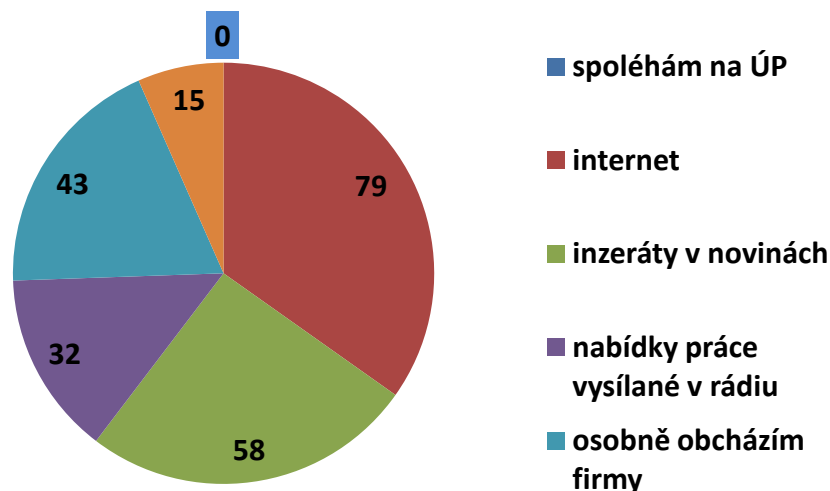
Graf 313 Struktura respondentů podle spokojenosti s ÚP



7. Hledáte si sám/sama práci?

Respondenti si u této otázky mohli vybrat více odpovědí. 79 respondentů uvedlo, že hledají práci pomocí internetu, 58 respondentů označilo, že hledají pomocí inzerátů v novinách, 43 osobně obchází firmy, 32 poslouchá nabídky práce vysílané v rádiu, 15 doplnilo, že jim pracovní nabídky doporučují známí a 0 respondentů spoléhá na ÚP.

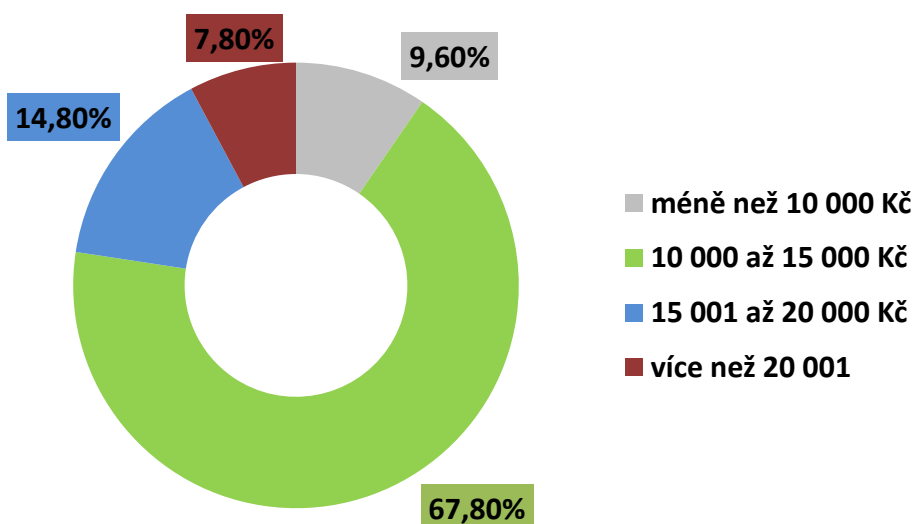
Graf 34 Jak hledají uchazeči o zaměstnání práci



8. Za jakou hrubou mzdu jste ochoten/ochotna přijmout práci?

Respondenti měli na výběr 4 možnosti. První možnost „méně než 10 000 Kč“ označilo 11 respondentů, druhou možnost „10 000 až 15 000 Kč“ označilo 78 respondentů, třetí možnost „15 001 až 20 000 Kč“ uvedlo 17 respondentů. Téměř o polovinu méně respondentů (9 respondentů) uvedlo poslední možnost „více než 20 001“. Lidé ve Zlínském kraji nemají vysoké mzdové požadavky na zaměstnavatele.

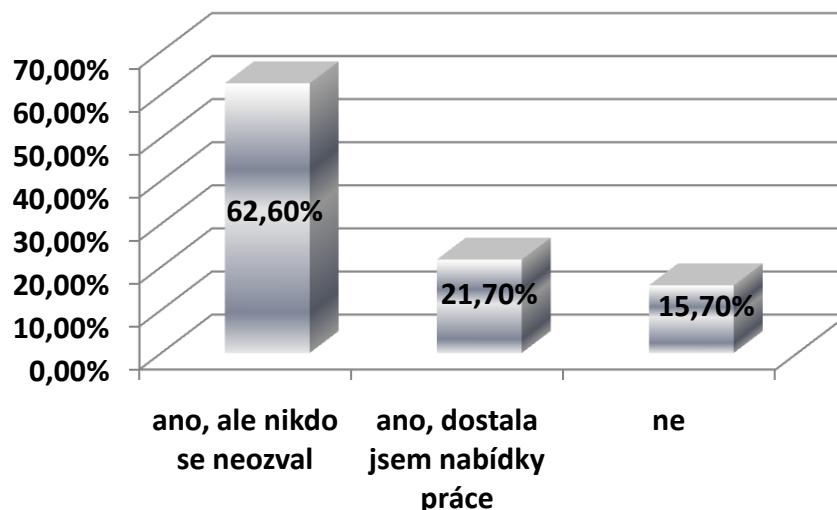
Graf 35 Struktura respondentů podle výše mzdy



9. Zveřejnil/a jste poptávku po práci na internetu nebo v novinách?

Odpověď „ano, inzerát jsem zveřejnil/a, ale žádná firma se neozvala“ označilo 72 respondentů. „Ano, inzerát jsem zveřejnil/a a dostala jsem nabídky práce“ uvedlo 25 respondentů a odpověď „ne“ vybralo 18 respondentů.

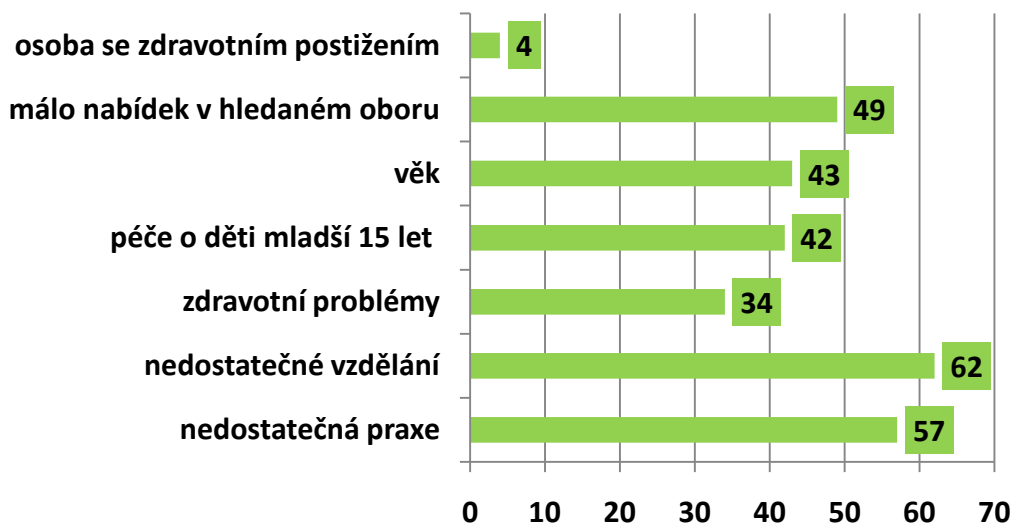
Graf 36 Zveřejnění poptávky po práci



10. Myslíte si, že příčiny Vaší nezaměstnanosti jsou:

Respondenti mohli označit více možností. Nedostatečnou praxi jako příčinu nezaměstnanosti označilo 57 respondentů, nedostatečné vzdělání uvedlo 62 respondentů, zdravotní problémy 34 respondentů, péče o děti mladší 15 let 42 respondentů, věk 43 respondentů, omezenost nabídek pracovních míst v oboru 49 respondentů, 4 respondenti dopsali, že jsou osobami se zdravotním postižením a proto je pro ně velmi těžké najít práci.

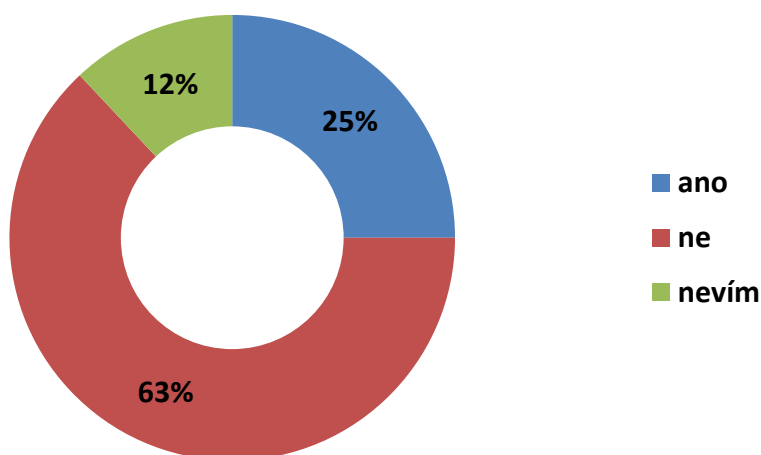
Graf 32 Příčiny nezaměstnanosti



11. Jste ochoten/ochotna přestěhovat se za novým pracovním místem?

Respondenti měli na výběr 3 možnosti (ano, ne, nevím). První možnost „ano“ uvedlo 28 respondentů, druhou možnost „ne“ označilo 73 respondentů a poslední možnost „nevím“ vyplnilo 14 respondentů. Respondenti, kteří zvolili tuto odpověď nejsou pro ani proti stěhování, záleží ale na získané práci, vzdálenosti a ostatních podmínkách. 63 % respondentů nejsou ochotni přestěhovat se za novým pracovním místem.

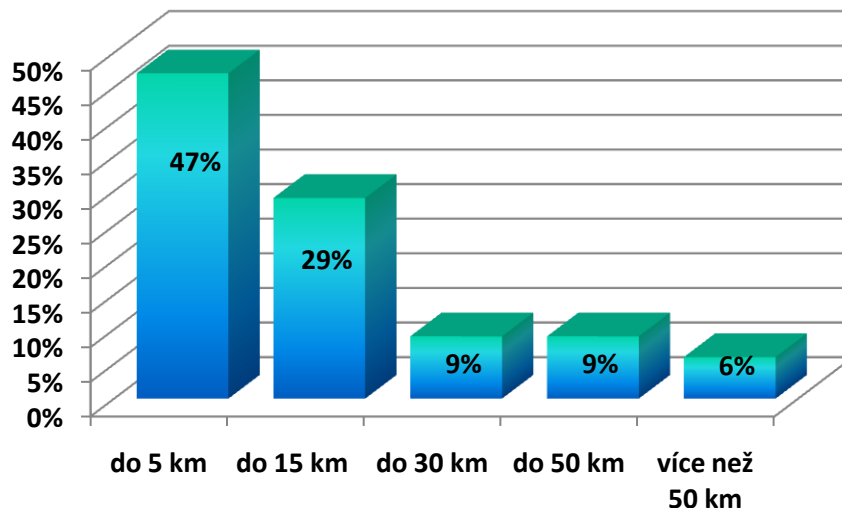
Graf 33 Struktura respondentů podle ochoty ke stěhování



12. Do jaké vzdálenosti jste ochoten/ochotna denně dojíždět do zaměstnání?

Respondenti měli na výběr 5 možností. 54 respondentů chce dojíždět jen 5 km, 33 respondentů by jezdilo maximálně 15 km, 11 respondentů si vybralo možnost do 30 km, 10 respondentů do 50 km a pouze 7 respondentů by dojíždělo více než 50 km.

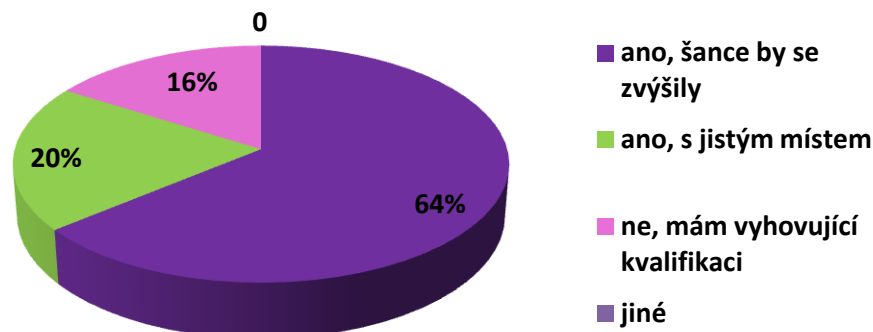
Graf 34 Struktura respondentů podle dojíždění



13. Jste ochoten/ochotna rekvalifikovat se?

Úkolem rekvalifikačního kurzu je připravit uchazeče o zaměstnání k výkonu povolání, které je co nejbližší jejich současné kvalifikaci nebo je po něm poptávka na trhu práce. Respondenti měli na výběr 4 možnosti. První možnost „ano, myslím, že by se zvýšily moje šance na uplatnění na trhu práce“ označilo 74 respondentů, druhou možnost „ano, pokud bych měl/a jistou nabídku pracovního místa“ uvedlo 23 respondentů, třetí možnost „ne, moje kvalifikace je dostačující“ vybralo 18 respondentů a poslední otevřenou možnost nevybral žádný respondent.

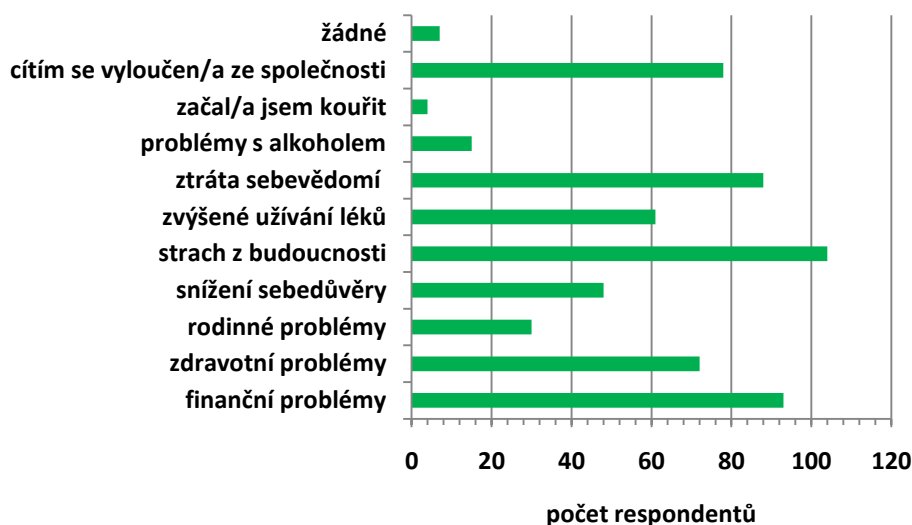
Graf 35 Struktura respondentů podle ochoty requalifikovat se



14. Jaké důsledky má Vaše nezaměstnanost?

Respondenti měli na výběr 10 možností a mohli označit více odpovědí. 7 respondentů připsalo, že nemá žádné důsledky nezaměstnanosti. Finanční problémy má 93 respondentů, zdravotní problémy 72 respondentů, rodinné problémy 30 respondentů, snížení sebedůvěry 48 respondentů, strach z budoucnosti 104 respondentů, zvýšené užívání léků 61 respondentů, ztráta sebevědomí 88 respondentů, problémy s alkoholem 15 respondentů, začal/a jsem kouřit 4 respondenti a 78 respondentů se cítí vyloučen/a ze společnosti.

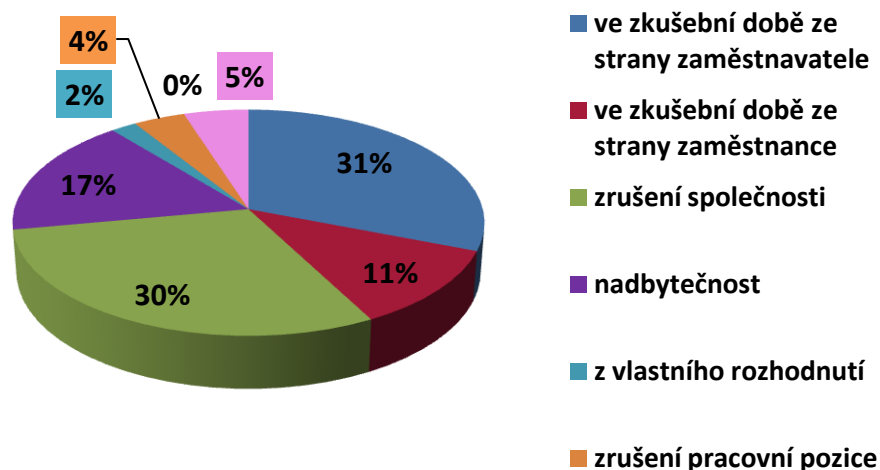
Graf 36 Důsledky nezaměstnanosti respondentů



15. Z jakého důvodu jste přišel/přišla o zaměstnání?

Respondenti měli na výběr 7 možností a jednu otevřenou využilo 6 respondentů s odpovědí, že před evidencí na ÚP studovali. Nejvíce respondentů (36) přišlo o práci ve zkušební době ze strany zaměstnavatele. 35 respondentům zrušili společnost, u které byli zaměstnaní. 19 respondentů muselo opustit zaměstnání kvůli nadbytečnosti. 12 respondentů odešlo ve zkušební době ze strany zaměstnance. Porušení pracovní kázně se dopustilo hned 5 respondentů a 2 respondenti podali výpověď z vlastního rozhodnutí.

Graf 37 Struktura respondentů podle důvodu ztráty zaměstnání



7.2 Výsledky výzkumu

Dotazník se 15 otázkami přinesl víceméně očekávané výsledky. Nyní přicházejí na řadu stanovené hypotézy, které se výzkumem potvrdí nebo vyvrátí.

H₁:

Více než 50 % uchazečů o zaměstnání se cítí být vyloučeni ze společnosti.

Hypotéza se potvrdila, neboť 78 respondentů uvádí, že se cítí být vyloučeni ze společnosti. Hodnota 78 respondentů představuje 67,8 %.

H₂:

Hlavní příčina nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání je v nedostatečném vzdělání.

Hypotéza se potvrdila, neboť 62 respondentů uvádí, že hlavní příčinou jejich nezaměstnanosti je právě nedostatečné vzdělání.

Hodnota 62 respondentů představuje 53,9 %.

H₃:

Nejvíce nezaměstnaných je ochotných přijmout zaměstnání za hrubou mzdu v rozmezí 10 000 – 15 000 Kč.

Hypotéza je potvrzena, 78 respondentů, tj. 67,80 %, by nastoupilo do zaměstnání za hrubou mzdu v rozmezí 10 000 – 15 000 Kč.

8 NÁVRHY KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

- pracovníci úřadu práce by měli více komunikovat s uchazeči o zaměstnání, nečekat s připravenou nabídkou práce až na předem domluvený termín schůzky uchazeče a referentky, protože v té době už může být pracovní místo obsazené. Referentky by měly spolupracovat s uchazeči například pomocí telefonu a emailu. I tady totiž platí – kdo dřív přijde, ten dřív mele,
- více informovat zaměstnavatele o dosažitelnosti rekvalifikace svých zaměstnanců, o možnosti získání příspěvků na zapracování atd. Prohloubit spolupráci mezi úřadem a práce a zaměstnavateli. Pokud zaměstnavatel bude nějakým způsobem zvýhodněný, když zaměstná osoby se zdravotním postižením, ženy po mateřské dovolené nebo dlouhodobě nezaměstnané osoby, bude ho to motivovat. Když by nedostal žádnou výhodu, zaměstnal by raději krátkodobě nezaměstnané (mají ještě osvojené pracovní návyky a rychleji se přizpůsobují), osoby, které nepečují o malé děti a osoby bez zdravotního postižení,
- motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob na zkrácený pracovní úvazek. Myslím si, že by to ocenily především ženy po mateřské dovolené a starší osoby. V zahraničí není zkrácený pracovní úvazek (především pro ženy po mateřské dovolené) tak neobvyklý jak je tomu u nás,
- podporovat osoby, které mají skutečný zájem vzdělávat a rekvalifikovat se. Tvořit rekvalifikační kurzy pro takové obory, po kterých je zvýšená poptávka na trhu práce. Z praxe – v poslední době se mezi ženami objevil velký zájem o kurzy nehtové modeláže, nyní v tomto oboru pracuje tak vysoký počet lidí, že by nemělo význam nabízet rekvalifikaci pro tento obor,
- již na základní škole by měla být věnována zvýšená pozornost při výběru vhodného učebního či studijního oboru u dětí končící povinnou školní docházkou. Odborní pracovníci úřadu práce by měli více spolupracovat se základními školami,
- informovat o učebních a studijních oborech, které by měly zajistit lepší uplatnění na trhu práce. Někteří lidé by studovali, ale nejsou dostatečně informovaní o nabídce škol, nedokážou se zorientovat v těchto nabídkách a studijních programech. Může se taky stát, že lidé začnou studovat, ale v průběhu studia zjistí, že náplň studijního oboru není úplně podle jejich představ a studium ukončí. Tento student zbytečně zabíral místo zájemci, který by měl o studium skutečný zájem.

ZÁVĚR

Život nezaměstnaných se velmi odlišuje od života zaměstnaných osob.

Vzhledem k významu práce pro život je nepochybné, že nezaměstnanost má vliv na společenský život nezaměstnaných. Nezaměstnaný se cítí méněcenný, vyřazený ze společnosti, uzavírá se do sebe, ztrácí známé a přátele a někdy dokonce přichází o rodinu. Negativní myšlení nezaměstnaného zcela pohltí, nevěří sám v sebe a v možnost najít si znovu zaměstnání.

Při zpracování praktické části jsem vycházela mimo jiné z údajů a informací úřadu práce, Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a Českého statistického úřadu. Bakalářskou práci jsem zpracovávala v době, kdy nikdo z mých známých nebo blízkých nebyl nezaměstnaný. Proto mi nemohly být přínosem vlastní zkušenosti v této oblasti.

Během hospodářské krize došlo k výraznému propouštění a k nárůstu nezaměstnanosti. Kvůli ztrátám zakázek, došlo ke snižování volných pracovních míst. V době krize je velmi obtížné najít zaměstnání.

Současná situace, tedy údaje za březen 2011 jsou pozitivnější. Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji klesla o více než 1 % oproti březnu minulého roku. Míra nezaměstnanosti v České republice je o 1 % nižší než míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji. Míra nezaměstnanosti v České republice je nyní na 9,2 %, což je ve srovnání s březnem 2010 pokles o 0,5 %.

Během dotazníkového šetření bylo zjištěno, že většina uchazečů není ochotna přestěhovat se za novým pracovním místem. Je to dáno strachem lidí z toho, že v novém zaměstnání vydrží jen pár měsíců. Respondenti mi potvrdili, že referentky z úřadu práce jim nabízejí volná pracovní místa především z jiných oborů. Velmi mě překvapilo, že ani jeden respondent nespolehá při hledání nového zaměstnání jen na práci referentek na úřadě práce. Dokonce i osoby starší 46 let hledají nové zaměstnání na internetu a zveřejňují svůj inzerát. Dříve nebyl problém podat zaměstnavateli výpověď a skoro okamžitě najít nové zaměstnání. Nyní se každý bojí o své pracovní místo a snaží se ze sebe vydat maximum. To se potvrdilo i při dotazníkovém šetření, jelikož jen dvakrát byl uveden důvod odchodu ze zaměstnání z vlastního rozhodnutí.

RESUMÉ

Das Leben der Arbeitslosen unterscheidet sich sehr vom Leben der berufstätigen Personen. Hinsichtlich der Bedeutung der Arbeit fürs Leben ist es unzweifelhaft, dass die Arbeitslosigkeit den Einfluss auf gesellschaftliches Leben der Arbeitslosen hat. Der Arbeitslose fühlt sich minderwertig, aus der Gesellschaft ausgegliedert zu sein, er kapselt sich selbst ab, verliert Bekannte und Freunde und manchmal sogar auch die Familie. Der Arbeitslose wird vom negativen Denken völlig verschlungen, er glaubt nicht an sich selbst und an die Möglichkeit, wieder neue Stelle zu finden.

Bei der Verarbeitung des praktischen Teils bin ich unter Anderem von den Angaben und Informationen des Arbeitsamtes, des Ministeriums für Arbeit und Soziales der Tschechischen Republik und des Tschechischen statistischen Amtes ausgegangen.

Die Bakkalaureatsarbeit habe ich in der Zeit bearbeitet, wenn niemand von meinen Bekannten arbeitslos war. Deshalb konnten mir eigene Erfahrungen in diesem Bereich keinen Beitrag leisten.

Wegen dem Verlust der Aufträge kam es zur Senkung der Anzahl von freien Arbeitsstellen. In der Zeit der Krise ist es sehr schwierig die Arbeit zu finden.

Die gegenwärtige Situation, also die Angaben für März 2011 sind positiver. Die Arbeitslosenquote in Zliner Kreis sank um mehr als 1 % im Vergleich zum letzten März. Die Arbeitslosenquote in der Tschechischen Republik ist um 1 % niedriger als die Arbeitslosenquote in Zliner Kries. Diese ist zurzeit in der Tschechischen Republik 9,2 %, was im Vergleich zum März 2010 eine Senkung um 0,5 % darstellt.

Während der Fragebogenumfrage wurde festgestellt, dass die meisten Bewerber nicht bereit sind, wegen einer neuen Arbeitsstelle umzuziehen. Der Grund dafür ist die Angst der Menschen davor, dass sie an der neuen Stelle nur ein paar Monate aushalten. Die Befragten haben mir bestätigt, dass die Referentinnen aus dem Arbeitsamt ihnen die freien Arbeitsstellen hauptsächlich aus anderen Bereichen anbieten. Es hat mich sehr überrascht, dass sich niemand beim Suchen der neuen Arbeitsstelle nur auf die Arbeit der Referentinnen verlässt. Sogar auch die Personen, die mehr als 46 Jahre alt sind, suchen neue Arbeitsstelle per Internet und sie veröffentlichen ihre Anzeigen. Früher war es kein Problem, die Kündigung einzureichen, und fast sofort neue Stelle zu finden. Jetzt jeder

fürchtet sich um seine Arbeitsstelle und bemüht sich, beste Leistungen zu bieten. Das hat sich auch bei der Fragebogenumfrage bestätigt, weil nur zweimal wurde als Grund für den Abgang aus der Arbeit die eigene Entscheidung angeführt.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] *Business center* [online]. 2011 [cit. 2011-03-16]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p1656-nezamestnanost.aspx>>.
- [3] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha : Svoboda, 1995. 1 011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- [4] FUCHS, K. *Základy mikroekonomie*. Zlín : Vyšší odborná škola ekonomická Zlín, 1999. 174 s.
- [5] GILLESPIE, A. *Přehled ekonomie: klíčová témata, pojmy a zákonitosti*. 1. vyd. Praha : Portál, 2002. 100 s. ISBN 80-7178-617-9.
- [6] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha : SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [7] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. aktualiz. vyd. Praha : C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
- [8] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha : SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- [9] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha : Svoboda, 1995. 1 011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- [10] *Business center* [online]. 2011 [cit. 2011-03-16]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p1656-nezamestnanost.aspx>>.
- [11] NOVÁČEK, V. *Makroekonomie*. 3. vyd. Fakulta managementu a ekonomiky VUT ve Zlíně, 1999. 88 s. ISBN 80-214-1302-6.
- [12] *Miras.cz* [online]. 2011 [cit. 2011-03-15]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>>.
- [13] *Peníze navíc* [online]. 2011 [cit. 2011-03-17]. Neúplná zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://www.penizenavic.cz/slovník-pojmu/neuplna-zamestnanost/>>.
- [14] NOVOTNÝ, R. *Investujeme.cz* [online]. 26.8.2009 [cit. 2011-03-15]. Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje. Dostupné z WWW: <<http://www.investujeme.cz/clanky/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje>>.

- [15] MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. *Sociologie v ekonomické praxi*. 4. vyd. Plzeň : Západočeská univerzita, Katedra celoživotního vzdělávání, 2001. 143 s. ISBN 80-7082-834-X.
- [16] NOVOTNÝ, R. *Investujeme.cz* [online]. 26.8.2009 [cit. 2011-03-15]. Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje. Dostupné z WWW: <<http://www.investujeme.cz/clanky/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje>>.
- [17] KLÍMA, J. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha : Alfa Publishing, 2006. 144 s. ISBN 80-86851-27-3.
- [18] *Integrovaný portál MPSV* [online]. 3.1.2011 [cit. 2011-03-15]. Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch>.
- [19] KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [20] *Monster.cz* [online]. 23.7.2009 [cit. 2011-03-22]. Šance pro starší ročníky na trhu práce. Dostupné z WWW: <<http://rady-a-tipy.monster.cz/hledani-prace/pracovni-vztahy/sance-pro-starsi-rocniky-na-trhu-prace/article.aspx>>.
- [21] BURIAN, A. *Sociologie řízení*. 1. dotisk. Brno : Mendelova zemědělská a lesnická univerzita, 1997. 66 s. ISBN 80-7157-028-1.
- [22] *Integrovaný portál MPSV* [online]. 20.4.2007 [cit. 2011-03-22]. Definice osob se zdravotním postižením. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>>.
- [23] *Informační portál MPSV* [online]. [cit. 2011-03-20]. Podpora zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest>.
- [24] *Integrovaný portál MPSV* [online]. 11.10.2010 [cit. 2011-03-16]. Aktivní politika zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
- [25] *Business center* [online]. 2011 [cit. 2011-04-20]. Investiční pobídky. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/invpob/cast1.aspx>>.
- [26] *MPSV* [online]. 27.4.2010 [cit. 2011-04-05]. Deset nejčastějších otázek. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8683>>.

- [27] *Businessinfo.cz* [online]. [cit. 2011-04-05]. Životní situace – Podpora podnikání. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/zivotni-situace/?sm=tree&treeid=20&toplif=0>>.
- [28] *MPSV* [online]. 27.4.2010 [cit. 2011-04-05]. Deset nejčastějších otázek. Dostupné z WWW: <www.czso.obyv.xzcit2.4>.
- [29] *Informační portál Zlínský kraj* [online]. 22.11.2002 [cit. 2011-03-24]. Charakteristika Zlínského kraje. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?chnum=1&nid=3581&doctype=ART&docid=27939>>.
- [30] *Český statistický úřad Zlínský kraj* [online]. 21.3.2011 [cit. 2011-03-25]. Obyvatelstvo Zlínského kraje v roce 2010. Dostupné z WWW: <http://www.zlin.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_zlinskeho_kraje_v_roce_2010>.
- [31] *Český statistický úřad Zlínský kraj* [online]. 30.3.2011 [cit. 2011-04-01]. Aktuální statistické údaje ČSÚ Zlín č. 1. Dostupné z WWW: <http://www.zlin.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/aktalni_statisticke_udaje_csu_zlin_c_1>.
- [32] *Topograf.cz* [online]. [cit. 2011-04-02]. Zlínský kraj správní mapa. Dostupné z WWW: <<http://spravnimapa.topograf.cz/zlinsky-kraj>>.
- [33] *Podnikatel.cz* [online]. [cit. 2011-04-02]. Jaké jsou metody plánování. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/rozjezd/manazer/metody-planovani/>>.
- [34] *Atlas Česka.cz* [online]. [cit. 2011-04-02]. Zlínský kraj. Dostupné z WWW: <<http://www.atlasceska.cz/zlinsky-kraj/>>.
- [35] HRABÁLEK, M. *Financníci.cz* [online]. [cit. 2011-04-03]. Tomáš Baťa. Dostupné z WWW: <<http://www.financnici.cz/tomas-bata>>.
- [36] *Web.utb.cz* [online]. [cit. 2011-04-05]. Profil univerzity. Dostupné z WWW: <http://web.utb.cz/?id=0_0_1_1&iid=0&lang=cs&type=0>.
- [37] *Zlínský kraj.net* [online]. [cit. 2011-04-02]. Doprava. Dostupné z WWW: <<http://www.zlinskykraj.net/doprava.php?timeset=1303032197>>.
- [38] *Povodí Moravy* [online]. 9.3.2011 [cit. 2011-04-06]. Aktuální informace o čištění VD Luhačovice. Dostupné z WWW: <<http://www.pmo.cz/2011/aktualni-informace-o-cisteni-vd-luhacovice/>>.
- [39] *MPSV.cz* [online]. 9.3.2011 [cit. 2011-04-07]. Formuláře pro služby nezaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/welcome/forms.jsp>>.

- [40] *Úřad-online.cz* [online]. [cit. 2011-04-08]. Úřady práce na jednom místě. Dostupné z WWW: <<http://www.urad-online.cz/>>.
- [41] *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-04-16]. Co dělat při ztrátě zaměstnání. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod#k2/>>.
- [42] *Profesia.cz* [online].2011 [cit. 2011-04-16]. Hledám si práci – jak na to?. Dostupné z WWW: <<http://www.profesia.cz/cms/kariera-v-kostce/odchazim-z-prace/hledam-si-praci-jak-na-to/41865>>.
- [43] *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2011-04-17]. Job club. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub/>>.
- [44] ÚŘAD PRÁCE VE ZLÍNĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2010*.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

UoZ	Uchazeči o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Phillipsova křivka [5]	20
Obr. 2 Okresy ve Zlínském kraji [29].....	39
Obr. 3 Správní mapa Zlínského kraje [32]	Chyba! Záložka není definována.

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Přehled rekvalifikačních kurzů v rámci APZ v okrese Zlín za rok 2010 [44].....	32
Tab. 2 Příspěvky poskytované v rámci APZ v okrese Zlín [44].....	36
Tab. 3 Podíl mužů a žen ve Zlínském kraji v roce 2010	39
Tab. 4 Ekonomické subjekty ve Zlínském kraji v roce 2010[vlastní zpracování]+[31].....	39

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji	55
Graf 2 Vývoj počtu uchazečů podle okresů	56
Graf 3 Vývoj počtu volných pracovních míst.....	57
Graf 4 Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo.....	57
Graf 5 Podíl nezaměstnaných mužů a žen ve Zlínském kraji.....	58
Graf 6 Podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti ve Zlínském kraji	59
Graf 7 Počet nezaměstnaných absolventů podle okresů.....	59
Graf 8 Počet nezaměstnaných absolventů na 1 volné místo.....	60
Graf 9 Vývoj míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji	61
Graf 10 Struktura uchazečů ve Zlínském kraji podle věku	61
Graf 11 Rozdělení uchazečů ve Zlínském kraji podle délky nezaměstnanosti.....	62
Graf 12 Struktura uchazečů podle vzdělání za rok 2007	63
Graf 13 Struktura uchazečů podle vzdělání za rok 2008	63
Graf 14 Struktura uchazečů podle vzdělání za rok 2009	64
Graf 15 Počet volných pracovních míst podle vzdělání za rok 2007	64
Graf 16 Počet volných pracovních míst podle vzdělání za rok 2008	65
Graf 17 Počet volných pracovních míst podle vzdělání za rok 2009	65
Graf 18 Vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotní postihem ve Zlínském kraji	66
Graf 19 Podíl nezaměstnaných osob se zdravotním postižením na celkové nezaměstnanosti ve Zlínském kraji	67
Graf 20 Vývoj počtu uchazečů ve Zlínském kraji s nárokem na podporu	67
Graf 21 Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji [vlastní zpracování].....	70
Graf 22 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v lednu 2011	71
Graf 23 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovníá místa v únoru 2011.....	71
Graf 24 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v březnu 2011	72
Graf 25 Podíl žen a mužů na nezaměstnanosti ve Zlínském kraji	72
Graf 26 Počet nezaměstnaných absolventů ve Zlínském kraji za 1.čtvrtletí 2011	73
Graf 27 Počet nezaměstnaných absolventů na 1 volné pracovní místo	74
Graf 28 Struktura respondentů podle pohlaví.....	77
Graf 29 Struktura respondentů podle věku	78
Graf 30 Struktura respondentů podle vzdělání	78
Graf 31 Struktura respondentů podle hledaného úvazku.....	79

Graf 32 Struktura respondentů podle délky registrace na ÚP	79
Graf 33 Struktura respondentů podle spokojenosti s ÚP	80
Graf 34 Jak hledají uchazeči o zaměstnání práci	81
Graf 35 Struktura respondentů podle výše mzdy.....	81
Graf 36 Zveřejnění poptávky po práci	82
Graf 37 Příčiny nezaměstnanosti	83
Graf 38 Struktura respondentů podle ochoty ke stěhování.....	83
Graf 39 Struktura respondentů podle dojíždění	84
Graf 40 Struktura respondentů podle ochoty rekvalifikovat se	85
Graf 41 Důsledky nezaměstnanosti respondentů.....	85
Graf 42 Struktura respondentů podle důvodu ztráty zaměstnání.....	86

SEZNAM PŘÍLOH

P I DOTAZNÍK PRO NEZAMĚSTNANÉ

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK PRO NEZAMĚŠTNANÉ

DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

žádám Vás o vyplnění dotazníku pro nezaměstnané, který poslouží ke zpracování bakalářské práce. Vámi poskytnuté informace budou zcela **anonymní**.

1. Jste:

- muž
- žena

2. Kolik je Vám let?

- 18 – 25 let
- 26 – 35 let
- 36 – 45 let
- 46 a více let

3. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

- bez vzdělání
- základní vzdělání
- výuční list
- maturita
- vyšší odborné vzdělání
- vysokoškolské vzdělání – bakalářské
- vysokoškolské vzdělání – magisterské

4. Hledáte:

- práci na plný úvazek
- práci na zkrácený úvazek
- brigádu

5. Jak dlouho jste registrován/a na úřadě práce:

- méně než 1 měsíc
- 1 – 3 měsíce
- 4 – 6 měsíců
- 7 – 9 měsíců
- 10 – 12 měsíců
- déle než 12 měsíců

6. Jste spokojen/a s prací referentek na úřadě práce?

- ano
- ne
- nevím

7. Hledáte si sám/sama práci?

- ne, spoléhám na úřad práce
- ano, pomocí internetu
- ano, pomocí inzerátů v novinách
- ano, pomocí nabídky práce vysílané v rádiu
- ano, osobně obcházím firmy
- jiné

8. Za jakou hrubou mzdu jste ochoten/ochotna přijmout práci?

- méně než 10 000 Kč
- 10 000 – 15 000 Kč
- 15 001 – 20 000 Kč
- více než 20 001 Kč

9. Zveřejnil/a jste poptávku po práci na internetu nebo v novinách?

- ano, inzerát jsem zveřejnil/a, ale žádná firma se neozvala
- ano, inzerát jsem zveřejnil/a a dostala jsem nabídky práce
- ne

10. Myslíte si, že příčiny Vaší nezaměstnanosti jsou:

- nedostatečná praxe
- nedostatečné vzdělání
- zdravotní problémy
- péče o děti mladší 15 let
- věk
- omezenost nabídek pracovních míst v hledaném oboru
- jiné

11. Jste ochoten/ochotna přestěhovat se za novým pracovním místem?

- ano
- ne
- nevím

12. Do jaké vzdálenosti byste byl/a ochoten/ochotna denně dojíždět do zaměstnání?

- do 5 km
- do 15 km
- do 30 km
- do 50 km
- více než 50 km

13. Jste ochoten/ochotna rekvalifikovat se?

- ano, myslím, že by se zvýšily moje šance na uplatnění na trhu práce
- ano, pokud bych měl/a jistou nabídku pracovního místa
- ne, moje kvalifikace je dostačující
- jiné

14. Jaké důsledky má Vaše nezaměstnanost?

- finanční problémy
- zdravotní problémy
- rodinné problémy
- snížení sebedůvěry
- strach z budoucnosti
- zvýšené užívání léků
- ztráta sebevědomí
- problémy s alkoholem
- začal/a jsem kouřit
- cítím se vyloučen/a ze společnosti

15. Z jakého důvodu jste přišel/přišla o zaměstnání?

- ve zkušební době ze strany zaměstnavatele
- ve zkušební době ze strany zaměstnance
- zrušení společnosti
- nadbytečnost
- z vlastního rozhodnutí
- zrušení pracovní pozice
- porušení pracovní kázně
- před evidencí na úřadě práce jsem studoval/a
- jiný

Děkuji za ochotu