

Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín

Kateřina Cáderová

Bakalářská práce
2008



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie
akademický rok: 2007/2008

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina CÁDEROVÁ**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Provedte rozbor literárních pramenů k danému tématu.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav nezaměstnanosti a trhu práce v okrese Nový Jičín.
- Na základě provedené analýzy zhodnoťte nezaměstnanost a trh práce v okrese Nový Jičín.
- Sumarizujte zjištěné výsledky a navrhněte možná doporučení.

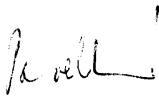
Rozsah práce: **40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:


- [1] BUCHTOVÁ, B., et al. **Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém**. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
[2] HOLMAN, R. **Makroekonomie : středně pokročilý kurz**. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
[3] JÍROVÁ, H. **Trh práce a politika zaměstnanosti**. 1. vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
[4] KOTÝNKOVÁ, M.; NEMEC, O. **Lidské zdroje na trhu práce**. 1. vydání. Praha: Professional, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
[5] SCHILLER, B.R. **Makroekonomie dnes**. Vilém Jungman, Eva Nevrlá. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Monika Fialová**
Ústav ekonomie
Datum zadání bakalářské práce: **21. března 2008**
Termín odevzdání bakalářské práce: **23. května 2008**

Ve Zlíně dne 21. března 2008


doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkan




Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá závažným problémem, a to nezaměstnaností. Cílem této práce je hledání hlavních příčin nezaměstnanosti.

Práce je rozdělena na dva systematické celky – část teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou pomocí dostupných literárních pramenů objasněny pojmy týkající se problematiky nezaměstnanosti. Výzkumná část je zacílena na konkrétní okres Nový Jičín.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, příčiny nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti

ABSTRACT

This thesis deals with a very serious problem of unemployment. The purpose of this thesis is to find out major causes of unemployment.

Its divided into two parts: theory and research. In the theoretical part, the concerning unemployment issues are clarified. The research part of the thesis is targeted on the specific region of Nový Jičín.

Keywords: labour market, unemployment, causes of unemployment, unemployment rate, employment policy

Děkuji paní Ing. Monice Fialové za odborné vedení a velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěla touto cestou poděkovat paní Věře Truxové, vedoucí pobočky Úřadu práce v Kopřivnici, za odborné konzultace, rady a předání praktických zkušeností získaných z mnohaleté praxe.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 TRH PRÁCE	10
1.1 NABÍDKA PRÁCE.....	10
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	11
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	13
1.4 NEDOKONALOSTI NA TRHU PRÁCE.....	14
2 NEZAMĚŠTNANOST	15
2.1 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	15
2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
2.3 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI	17
2.3.1 Negativní dopady nezaměstnanosti	17
2.3.2 Přínosy nezaměstnanosti	18
2.4 RIZIKOVÉ SKUPINY UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ.....	18
3 ROZDĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	20
3.1 NEZAMĚŠTNANOST PODLE DOBROVOLNOSTI	20
3.1.1 Dobrovolná nezaměstnanost	20
3.1.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	20
3.2 NEZAMĚŠTNANOST Z HLEDISKA CHARAKTERU	20
3.2.1 Frikční nezaměstnanost	21
3.2.2 Strukturální nezaměstnanost	21
3.2.3 Sezónní nezaměstnanost.....	22
3.2.4 Cyklická nezaměstnanost	22
3.3 OSTATNÍ DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	23
3.3.1 Skrytá nezaměstnanost	23
3.3.2 Neúplná zaměstnanost.....	23
3.3.3 Nepravá nezaměstnanost	23
3.3.4 Masová nezaměstnanost.....	23
4 PHILIPSOVA KŘIVKA	24
5 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	25
5.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	25
5.1.1 Rekvalifikace.....	26
5.1.2 Investiční pobídky	27
5.1.3 Veřejně prospěšné práce.....	27
5.1.4 Společensky účelná pracovní místa.....	28
5.1.5 Překlenovací příspěvek	29
5.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců.....	29
5.1.7 Příspěvek na zapracování	29
5.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	30

5.2	PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	30
II	PRAKTICKÁ ČÁST	31
6	CHARAKTERISTIKA OKRESU NOVÝ JIČÍN.....	32
6.1	DEMOGRAFICKÁ SITUACE	32
6.2	SILNÉ STRÁNKY OKRESU NOVÝ JIČÍN	33
6.3	SLABÉ STRÁNKY OKRESU NOVÝ JIČÍN	34
7	SITUACE NA TRHU PRÁCE V OKRESE NOVÝ JIČÍN.....	35
7.1	VÝVOJ POČTU VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST	36
7.2	STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ PODLE VĚKU	37
7.3	STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ PODLE VZDĚLÁNÍ.....	37
7.4	STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ PODLE DÉLKY EVIDENCE NA ÚP	38
7.5	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE NOVÝ JIČÍN	39
8	PROJEKT VÝZKUMU	40
8.1	VÝZKUMNÉ PROBLÉMY	40
8.2	VÝZKUMNÉ CÍLE.....	40
8.3	VOLBA TYPU A METODY VÝZKUMU	40
8.4	HYPOTÉZY.....	41
8.5	VÝBĚR VÝZKUMNÉHO VZORKU	41
8.6	PŘÍPRAVA, ORGANIZACE A REALIZACE VÝZKUMU	41
8.7	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	42
8.8	SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	52
	ZÁVĚR	54
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	55
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	58
	SEZNAM OBRÁZKŮ	59
	SEZNAM TABULEK.....	60
	SEZNAM PŘÍLOH.....	61

ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybrala téma „Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín“. Domnívám se, že problematika nezaměstnanosti je často diskutovaným problémem a je rovněž citlivě vnímána veřejností. Okres Nový Jičín jsem si vybrala proto, že v tomto okrese žiji od svého narození a zajímají mě skutečnosti a problémy, jež se tohoto okresu týkají. Dalším důvodem výběru tohoto tématu byla také skutečnost, že jsem prozatím nebyla nezaměstnaná a chtěla jsem nahlédnout do života nezaměstnaných a posoudit tak svůj dosavadní názor nezúčastněné osoby.

Na zaměstnání by nemělo být pohlíženo jako na povinnost, abychom vydělali peníze na potřebné statky a služby, člověk by ji měl brát jako pokladnici sociálních vztahů a zkušeností v životě, které jsou důležité pro člověka jako osobnost. Jen člověk, který je součástí sociálních vztahů a nemá pocit zbytečnosti, může být v duševní pohodě a být prospěšný širší společnosti. Zaměstnání je jedním z pilířů lidského života, na kterém lze stavět.

Cílem mé bakalářské práce je analyzovat příčiny nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín, a to za použití dotazníkového průzkumu mezi nezaměstnanými. Na základě výsledků průzkumu se pokusím vyslovit hlavní příčiny nezaměstnanosti ve zvoleném okrese.

Teoretická část práce je shrnutím nejdůležitějších poznatků týkajících se trhu práce, nezaměstnanosti a jejího dělení a politiky zaměstnanosti. Získané poznatky z teoretické části slouží jako poklad pro zpracování praktické části bakalářské práce. Tato je poté podrobněji zaměřena na okres Nový Jičín – charakteristika okresu, statistické údaje, samostatnou část výzkumu tvoří již zmíněný dotazníkový průzkum.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Vedle půdy a kapitálu je práce jedním ze základních výrobních faktorů, a proto na ni pohlížíme jako na výrobní faktor, jenž je předmětem koupě a prodeje. Není však možné nakupovat a prodávat lidi, je ale možné najímat si jejich služby a pracovní sílu. Výsledkem transakcí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci je určité rozmístění lidí do různých odvětví, regionů, oborů a zaměstnání na pracovním trhu a za různé mzdy.[16]

Trh práce tvoří tři základní faktory, a to nabídka práce, poptávka po práci a cena práce, resp. mzdová sazba. Na jedné straně je trh práce ovlivňován poptávkou po pracovní síle, jenž vychází z hospodářské a sociální politiky a na druhé straně jej ovlivňuje nabídka práce. Nabídku práce představují nositelé práce, kterými jsou lidé a domácnosti, poptávka je zastoupena ze strany firem. Trh práce, je stejně jako všechny ostatní trhy trhem nedokonalým, protože nositelé výrobního faktoru nevědí a ani nemohou vědět o všech volných pracovních místech, a také firmy nevědí o všech nezaměstnaných hledajících práci. V praxi můžeme pozorovat konkurenci, a to jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Hodnota práce, která je lidmi vykonána, se vyjadřuje mzdou, resp. mzdovou sazbou. [5,6,7,10,11,16]

1.1 Nabídka práce

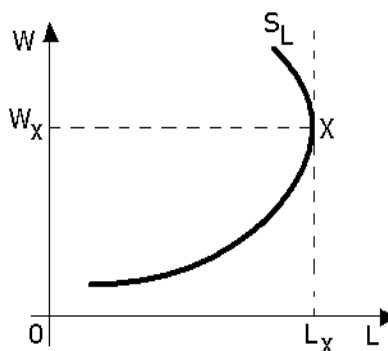
„Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce.“ [6]

Nabídka práce je výsledkem rozhodování mezi prací a úbytkem volného času, přičemž na volný čas můžeme nahlížet jako na zvláštní statek. Patří zde odpočinek, sport, sledování televize a jiné lidem příjemné činnosti. Člověk se tedy může rozhodnout mezi zvláštním statkem, resp. volným časem nebo ostatními statky, které by si mohl koupit za vydělanou mzdu. Můžeme prakticky říci, že nabídka práce je odvozena od poptávky po volném čase a mzda je cenou volného času. Aby byli lidé ochotni pracovat, musí být peněžní ocenění jejich práce vyšší než náklady práce. Nabídka práce se bude zvyšovat až do vyrovnání obou ukazatelů. Vztah mezi nabídkou práce a mzdovou sazbou tvoří nabídkovou křivku práce. [5,6]

Mezi determinanty nabídky práce rovněž patří [5,16]:

- **reálné mzdy** a jejich současná a očekávaná úroveň
- **jmění**, resp. majetek spotřebitele
- **mimopracovní příjmy**
- **demografický vývoj**, tzn. počet a struktura obyvatelstva podle věku, vývoj situace
- **míra ekonomické aktivity obyvatelstva**, tzn. poměr mezi pracujícím a celkovým počtem obyvatel nebo poměr mezi pracujícím obyvatelstvem v produktivním věku a obyvatelstvem v produktivním věku, vyjádřený v %
- **úroková míra**
- **společenská tradice**

Křivka nabídky práce má rostoucí průběh, protože při zvyšování reálné sazby se zvyšuje i nabídka práce. Na křivku nabídky působí substituční efekt. Při vyšší mzdové sazbě přináší každá odpracovaná hodina vyšší výdělek, za který si můžeme koupit další výrobky a služby. Tato situace je pro člověka motivující, a proto věnuje práci stále více času a zvyšuje nabídku práce. Působnost tohoto efektu však není nekonečná, neboť při vysoké reálné mzdě, kdy ze svého důchodu uspokojíme veškeré své potřeby, požadujeme také více volného času. Říkáme, že na nabídkovou křivku působí tzv. důchodový efekt. [10]



Obr. 1 Nabídka práce [9]

1.2 Poptávka po práci

„Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci.“ [6]

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou, neboť zvýší-li se poptávka po statcích a službách, dojde ke zvýšení poptávky po výrobním faktoru, tj. práci. [10]

„Určujícím bodem pro zjištění nájmu optimálního množství výrobního faktoru je vyrovnaní příjmu z mezního produktu práce a mezními náklady na práci.“ [5,16]

Mezní produkt práce je definován jako dodatečný výstup, který je vyprodukován dodatečnou jednotkou pracovní síly, přičemž všechny ostatní vstupy považujeme za konstantní. Podle zákona klesajících výnosů (klesajícího mezního produktu) přináší každá dodatečná jednotka vstupu menší a menší objem výstupu, tzn. mezní produkt klesá. **Příjem z mezního produktu práce** je tedy dodatečný příjem, který firma získá najmutím dodatečné jednotky práce při ostatních vstupech nezměněných. Je roven meznímu produktu práce vynásobenému cenou statku, který vyprodukoval a má klesající tendenci. **Mezní náklady na práci** jsou částkou, o kterou se zvýší celkové náklady firmy při získání dodatečné jednotky práce.

Jsou představovány cenou práce, tj. mzdovou sazbou. [9]

$$MP_L * P = W$$

MP_Lmezní produkt práce

Pcena statku

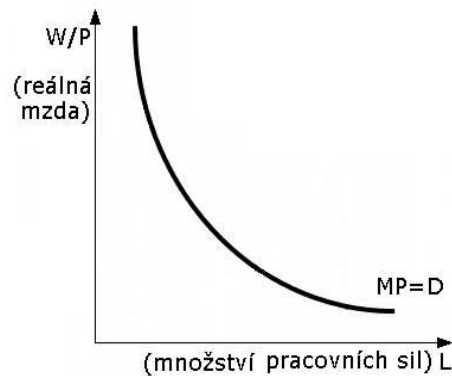
Wnominální mzda (cena práce) [16]

Po úpravě vzorce je reálná mzdová sazba rovna meznímu produktu práce:

$$MP_L = W/P$$

W/Preálná mzda [16]

Firma tedy zvyšuje či snižuje poptávku po práci do doby, než se příjem z mezního produktu práce vyrovná mzdové sazbě. Poptávka po práci závisí na výši mzdové sazby a určuje ji příjem z mezního produktu práce. Křivka poptávky po práci má tedy stejný průběh jako křivka mezního produktu práce. [16]



Obr. 2 Poptávka po práci [16]

Poptávka po práci závisí na [16]:

- **ceně práce**
- **poptávce po produkci**
- **cenách ostatních vstupů** (půda, kapitál)
- **očekávaných budoucích tržbách**
- **disponibilní přebytečné pracovní síle**, tzn. nejprve je třeba zjistit, zda nejsou k dispozici „volní“ pracovníci ve firmě
- **produktivě práce**, tj. poměr mezi celkovými výstupy a pracovními vstupy

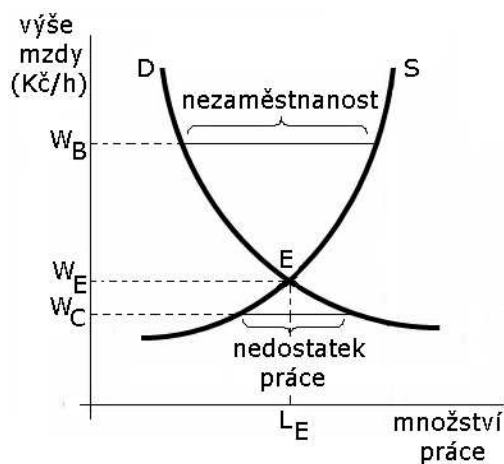
1.3 Rovnováha na trhu práce

Trh práce představuje důležitý prvek ekonomiky, a to zvláště díky schopnosti vyčistit se, tj. vyrovnat nabídku a poptávku.[4]

Tržní poptávku po práci můžeme charakterizovat jako poptávku po práci všech firem v ekonomice, přičemž tato je součtem individuálních poptávek po práci. Tržní nabídka je analogicky definována jako nabídka práce všech lidí v dané ekonomice, přičemž tato je součtem všech individuálních nabídek práce. Rovnováha na trhu práce vzniká v místě, kde se střetává nabídka s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdě (w_E). Za tuto mzdovou sazbu jsou domácnosti ochotny pracovat a mohou najít práci (L_E). [6]

Jak funguje trh práce se je znázorněno na Obr. 3. Dochází-li k poklesu mzdové sazby, může zaměstnavatel zaměstnat větší množství pracovníků. Naopak s růstem mzdové sazby se zvyšuje nabídka práce. Průsečíkem křivky nabídky S a poptávky D je bod E ,

který představuje rovnovážný stav na trhu práce při mzdové sazbě w_E a množství pracovních sil L_E . Jestliže zaměstnavatel zvýší mzdy (např. na nátlak odborů) na úroveň w_B , pozorujeme převis nabídky práce nad poptávkou po práci a vzniká nezaměstnanost. Tento nerovnovážný stav nabídky a poptávky činí tlak na vyšší mzdových sazeb a tlačí (ceteris paribus) mzdy zpět na rovnovážnou úroveň w_E . Mzdová sazba se následně sníží z w_B na w_E a rovnováha na pracovním trhu se obnovuje. Analogicky můžeme s poklesem mzdových sazeb pod rovnovážnou úroveň na w_C sledovat menší nabídku práce ze strany domácností a vysokou poptávku po práci ze strany firem. Vzniká tak převis poptávky nad nabídkou, což má za následek nedostatek práce, resp. pracovních sil. Na trhu práce jsou tedy volná pracovní místa, ale tato nemohou být při dané mzdové sazbě plně obsazena. Tento stav trvá tak dlouho, dokud se mzdová sazba nezvýší zpět na rovnovážnou úroveň w_E . [16]



Obr. 3 Rovnováha na trhu práce [23]

1.4 Nedokonalosti na trhu práce

Nedokonalostí na trhu práce je jistě mnoho, zde jsou uvedeny pouze základní z nich. Za nedostatek práce, který ani při vší snaze nelze odstranit, je **nedokonalá informovanost**, protože nezaměstnaní nevědí, jaká pracovní místa jsou na trhu k dispozici. Dalším faktorem je geografická nebo profesní **mobilita**, kvůli které nelze přecházet z jedné práce do jiné. Na trhu práce působí nedokonalosti také **monopolní prostředníci**, na straně nabídky jsou to odbory a na straně poptávky jsou to monopsony – tyto svou silnou vyjednávací pozicí platí zaměstnance pod jejich hodnotu, tj. způsobují **vytěžování pracovní síly**. [4]

2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je jedním z předních problémů v současném politickém a ekonomickém, ale také sociálním a kulturním prostředí. Již v historii byl tento jev jedním z nejdiskutovanějších v tržním hospodářství. [17]

„Nezaměstnanost je chápána jako odraz dočasné nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce na pracovním trhu. Určitá míra nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum.“ [13]

Pro společnost spočívá význam nezaměstnanosti v nevyužívání pracovní síly, neboť jsou lidé, kteří by chtěli pracovat, ale na trhu práce jsou neumístitelní. Tito lidé se stávají závislími na sociálních dávkách, což zvyšuje výdaje státního rozpočtu – místo aby byli využiti k produkci. Nezaměstnaný člověk si připadá zbytečný a společensky nežádaný, bez stálého kontaktu s lidmi v zaměstnání ztrácí sociální kontakty. Nejzávažnějším problémem je dlouhodobá nezaměstnanost vedoucí k alkoholismu, srdečním chorobám, stresu a v neposlední řadě k sebevraždám. [17]

2.1 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je jedním z nejsledovanějších ukazatelů v makroekonomii a je také jedním z několika ukazatelů, které velice citlivě vnímá i široká veřejnost. Snahou každé vlády je udržovat nezaměstnanost na přijatelné úrovni, což v dnešních podmínkách není vůbec jednoduché. Jaké jsou tedy příčiny nezaměstnanosti? Odpověď na tuto otázku je jedním z nejdiskutovanějších a nejspornějších témat ekonomické teorie. Lze však podotknout, že většina soudobých analýz zkoumajících příčinu nezaměstnanosti považuje za hlavní příčinu nepružnost mezd. Je však nutné si uvědomit, že v mnohých případech ovlivňují nezaměstnanost zcela jiné příčiny, jako jsou [5]:

- **diskriminace** nebo nezájem určité skupiny lidí ze strany zaměstnavatelů
- **nedostatečná poptávka** po určitých profesích
- **vnitřní faktory** ovlivňující schopnost člověka pracovat, tj. věk, zdravotní stav, nemoci z povolání, tělesný handicap
- **hodnotová stupnice** určitých skupin o zaměstnání, např. upřednostnění podpory v nezaměstnanosti, nezájem o práci, ap.

- **nezájem uchazečů o špatně placená místa**
- **nedostatečná kvalifikace a zkušenosti**
- **nízká mobilita obyvatel**, tj. ochota lidí stěhovat se za prací, v zahraničí naprosto běžná záležitost

Mezi nejčastější příčiny, jak se stát nezaměstnaným patří [5]:

- ukončení stávajícího pracovního poměru a hledání nového zaměstnání, přičemž uchazeč je evidován na úřadu práce
- opětovné zařazení do pracovní síly po dlouhodobé nezaměstnanosti nebo hledání prvního zaměstnání po studiu, kdy se uchazeč zaregistruje na úřadu práce
- dočasné vysazení z pracovního procesu z důvodu útlumu produkce firmy, ve které je tento člověk zaměstnán
- ukončení stávajícího pracovního poměru z osobních důvodů nebo z důvodu ukončení činnosti zaměstnavatele

2.2 Měření nezaměstnanosti

Způsobů, jakými lze měřit nezaměstnanost je několik, ve své podstatě rozlišujeme dva hlavní způsoby. První způsob je prováděn na základě výběrového šetření v domácnostech. Druhý, čteněji používaný způsob, počítá s nezaměstnanými na úřadu práce. Nezaměstnanost vyjadřujeme ukazatelem **míry nezaměstnanosti** (u) a uvádíme ji v procentech. Míra nezaměstnanosti je dána poměrem nezaměstnaných lidí U , ke všem lidem, kteří jsou schopni pracovat, tj. zaměstnaným L a nezaměstnaným U . [24]

$$u = \frac{U}{L+U} * 100$$

V praxi se míra nezaměstnanosti zjišťuje podle počtu lidí, kteří se hlásí na úřadech práce – proto mluvíme o **registrované nezaměstnanosti**. Lidé se často přihlásí na úřad práce, aby jim pomohl najít práci, ale také proto, aby získali nárok na podporu v nezaměstnanosti, což je podmíněno přihlášením se na úřad práce. Naopak dlouhodobě nezaměstnaní lidé, kteří již ztratili důvěru, že jim úřad práce „něco“ najde nebo ti, kteří již ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti, se již mnohdy na úřad práce nehlásí. Z toho jasně vyplývá,

že **skutečná nezaměstnanost** je vždy o nějaké to procento vyšší než nezaměstnanost registrovaná. [10]

Kromě tzv. obecné míry nezaměstnanosti, která má vliv na celé hospodářství jsou sledovány i míry specifické, které přesněji charakterizují typ nezaměstnaných, zejména pak dle sociální kategorizace, pohlaví, profese, ap. [10]

2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Aniž bychom si to nějakým způsobem uvědomovali, nezaměstnanost uvaluje své náklady na každého z nás. Jednak na nezaměstnané, kteří dostávají podporu v nezaměstnanosti snižující jejich problémy spjaté se ztrátou výdělku, tak na zaměstnané osoby, a to prostřednictvím plateb na pojištění v zaměstnanosti. Na druhou stranu, může být nezaměstnanost i přínosem, zvláště jde-li o frikční nezaměstnanost. V každém případě je nezaměstnanost jednoznačně spojena s poklesem životní úrovně.

2.3.1 Negativní dopady nezaměstnanosti

Z ekonomického hlediska je nákladem nezaměstnanosti ztráta výstupu a důchodu, kterou by nezaměstnaní lidé vyprodukovali, kdyby pracovali. [10,12]

Společenské a psychické následky nezaměstnanosti jsou často významnější než finanční ztráty, které lze jednoduše změřit. Nárůst kriminality v souvislosti s nezaměstnaností se v některých regionech vyskytuje častěji, v jiných méně. Jestliže si lidé nemohou peníze legálně vydělat, opatřují si peníze prostřednictvím trestného činu. Následkem přerušení kariéry jedince, zejména pak dlouhodobým, je rovněž postupná ztráta lidského kapitálu. Lidský kapitál je hodnotou vzdělání, schopností (mechanických i duševních, které byly získány ve škole a rozvíjeny v zaměstnání včetně pracovních návyků a schopnosti koncentrace) a dovedností jedince. Nezávažnějším důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta lidské důstojnosti. Nezaměstnanost má rovněž velký vliv na stresové zatížení člověka, nemocnost, rozpady rodin a nárůst sebevražd a vyvíjí obrovský psychický tlak na celou rodinu. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk s sebou nakonec pod tíhou stresu a tlakem okolí stahuje celou rodinu ke dnu. [12]

Zavádění nových technologií přináší rovněž jistou nezaměstnanost, protože vyžaduje přizpůsobování pracovní síly. Nezaměstnanost umožňuje reagovat na technologické změ-

ny, a pokud by byla nezaměstnanost nízká, bránila by realokaci práce. Abychom mohli využívat výhod, které s sebou nové technologie přináší, je potřeba přizpůsobit se (pokud je to možné) nebo změnit zaměstnání. [12]

Dlouhodobá nezaměstnanost se přeměňuje z nedobrovolné na dobrovolnou, protože pokud je člověk dlouho nezaměstnaný, mění způsob svého života včetně postojů k zaměstnání.[8]

2.3.2 Přínosy nezaměstnanosti

Vzhledem k tomu, že je nezaměstnanost negativním jevem v ekonomice může být těžké si představit, že některé druhy nezaměstnanosti mohou znamenat i přínos. Pokud by neexistovala nezaměstnanost, museli bychom po ukončení vzdělání nastoupit do prvního zaměstnání, aniž bychom se na tuto práci hodili a chtěli ji dělat. Práce by nás nebavila, byli bychom nespokojeni, a to by se odrazilo na produktivitě naší práce. V praxi obvykle lidé nepřijmou první místo, které je k dispozici, ale hledají práci, která bude odpovídat jejich představám a schopnostem. Také firmy si mohou vybírat z velkého počtu potenciálních zaměstnanců, což by při nulové nezaměstnanosti nebylo možné. [12]

Jsou mezi námi lidé, kteří přeceňují svou práci, neustále zvyšují své požadavky (mzda, přestávky, dovolená, aj.) a tyto převyšují hodnotu, kterou podniku přinášejí. Liška (2004, s. 434) uvádí, že: „*Někteří ekonomové proto považují jistou nezaměstnanost za brzdu přemrštěných mzdových požadavků a jiných výhod.*“ [12]

2.4 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání jsou charakteristické obtížnější umístitelností na trhu práce, a to z nejrůznějších důvodů uvedených v části „Příčiny nezaměstnanosti“. Do této kategorie řadíme uchazeče nápadně často měnící zaměstnání, uchazeče se špatnou pracovní morálkou, recidivisty a společensky nepřizpůsobitelné uchazeče. Obecně platí, že čím se doba nezaměstnanosti prodlužuje, tím obtížnější je zvláště vzhledem ke ztrátě dovedností najít vhodné zaměstnání. Dalšími překážkami pro zařazení uchazeče do pracovního poměru jsou psychologicko-patologické jevy, uvolnění morálky a jiné nepříznivé důsledky zapříčiněné absencí v pracovním procesu.

Mezi rizikové skupiny můžeme obecně řadíme [5]:

Absolventy škol a mladé lidi do 25 let – největším problémem této skupiny uchazečů je nedostatečná praxe a s tím související znalost teoretických poznatků, které jsou v praxi naprosto odlišné nebo nepoužitelné. Řešení této situace lze spatřovat ve větší spolupráci mezi školami a praxí v podniku, ne však ve smyslu zajištění budoucího zaměstnání právě v této firmě. V tomto ohledu mají absolventi řemeslných oborů mnohem lepší výchozí pozici, která však není zárukou získání vysněného zaměstnání.

Nekvalifikované nebo málo kvalifikované uchazeče o zaměstnání – v podstatě jde o to, že zaměstnavatelé mají na uchazeče specifické požadavky a tito je svou nabídkou vzdělání, schopností a dovedností nemohou uspokojit. Kromě toho s sebou nedostatečná kvalifikace nese nízkou výkonnost a produktivitu, špatnou pracovní morálku nebo nízkou motivaci v pracovním a kariérním růstu.

Osoby se zdravotním postižením – spoluobčané se zdravotním postižením mají na trhu práce jedno z nejobtížnějších postavení, neboť nemohou nabídnout výkonnost jakou má zdravý člověk. Naopak absence v zaměstnání je výrazně vyšší vzhledem k nutnosti návštěvy zdravotnických zařízení. Ve většině případů si zaměstnání osoby se zdravotním postižením vyžádá nemalé finanční prostředky na úpravu pracoviště.

Uchazeči starší 50 let – jsou důkazem toho, že moderní doba si žádá „novou krev“, tzn. nové moderní přístupy aj., jejichž znalosti nejsou v kompetenci starších uchazečů. Jazykové dovednosti nejsou u těchto lidí nijak velké - spíše žádné a zájem o rekvalifikaci je u osob starších 50 let velice nízká. Většina z těchto uchazečů strávila více než polovinu svého života v jednom zaměstnání a nic jiného vlastně neumí. Jejich nízká adaptabilita a omezení pracovního výkonu, vzhledem ke zdravotním problémům nemotivuje zaměstnavatele, aby tyto uchazeče najímal do pracovního poměru.

Uchazeči pečující o děti do 15 let nebo těžce zdravotně postiženého člena rodiny – mají na trhu práce nejhorší výchozí pozici, a to především z důvodu požadavků na zkrácenou nebo specificky upravenou pracovní dobu. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti je velice obtížné nabýt zpět kvalifikaci, jejíž ztráta byla zapříčiněna absencí na trhu práce. Pro tyto osoby je jedním z řešení nalézt práci řízenou z domova, kde si mohou vydělat peníze podle času, který práci věnují. Těchto pracovních nabídek však není mnoho.

3 ROZDĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost můžeme rozdělit do dvou základních skupin, a to z hlediska dobrovolnosti a charakteru, který je úzce spjat s příčinami nezaměstnanosti. V třetí části jsou pak uvedeny ostatní druhy nezaměstnanosti.

3.1 Nezaměstnanost podle dobrovolnosti

Z hlediska dobrovolnosti rozlišujeme dva druhy nezaměstnanosti, tj. dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

3.1.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je situace, kdy existují lidé, kteří práci nemají a z různých důvodů si práci nehledají. Důvodů je několik, například mohou být dostatečně ekonomicky zabezpečeni nebo nejsou spokojeni s pracovními podmínkami či mzdovou sazbou, která je jim je nabízena. V podstatě můžeme říci, že dobrovolně nezaměstnaným lidem jsou k dispozici volná místa, která však z různých důvodů odmítají. Podle R. Holmana (2004, s. 162) tvoří dobrovolnou nezaměstnanost lidé, jejichž skutečným zájmem není pracovat, ale naučili se zneužívat systém podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. [7]

3.1.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost se od nezaměstnanosti dobrovolné odlišuje tím, že jsou lidé, kteří práci nemají, ale pracovat chtějí a aktivně hledají zaměstnání. Skupinu nedobrovolně nezaměstnaných tvoří například lidé nízkou kvalifikací či úzkou specializací, která je při ztrátě zaměstnání na trhu práce nepoužitelná. Nezaměstnaný by rád přijal nabízenou práci při dané mzdové sazbě, nicméně nemůže takovou práci najít. [12]

3.2 Nezaměstnanost z hlediska charakteru

Podle příčin vzniku nebo také charakteru nezaměstnanosti můžeme vymezit čtyři hlavní druhy nezaměstnanosti. Tyto jsou dále jednotlivě rozebrány.

3.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je spojena s neustálým pohybem lidí přecházejících z jednoho zaměstnání do jiného, jenž vyžaduje stejnou nebo podobnou kvalifikaci. Účelem je získat zaměstnání, které bude uchazeči z nejrůznějších důvodů lépe vyhovovat, např. vyšší mzdou, lepšími pracovními podmínkami aj. Frikční nezaměstnanost se od ostatních druhů nezaměstnanosti zejména ve třech bodech. Prvním je fakt, že existuje adekvátní poptávka po práci, kterou mohou frikčně nezaměstnaní využít. Za druhé, nezaměstnaní mají kvalifikaci, která je požadována, pouze vybírají nejvýhodnější nabídku. Třetím rysem frikční nezaměstnanosti je to, že doba hledání nového zaměstnání je přechodná a poměrně krátká (do tří měsíců). Tato nezaměstnanost je zárukou bezporuchového rozdělení pracovních sil a lze ji též označit jako běžnou nezaměstnanost. Je chápána jako dobrovolná nezaměstnanost. [1,10,12,18,19]

„V případě frikční nezaměstnanosti tedy nejde o nedostatek volných pracovních míst, nýbrž o hledání existujících neobsazených pracovních míst.“ [1]

3.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, které však vyžadují přizpůsobení na straně zdrojů. Není-li toto přizpůsobení není dostatečně rychlé, dochází k poklesu poptávky po některých profesích a roste poptávka po profesích jiných. Strukturální nezaměstnanost může trvat i několik let, neboť získat nové zaměstnání vyžaduje rekvalifikaci, popř. změnu bydliště. Jednou z překážek řešení je proto nízká mobilita obyvatel. Strukturální nezaměstnanost představuje rovněž hlavní faktor ovlivňující regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce. Obtíže, které jsou spojeny s tímto druhem nezaměstnanosti, může měla vláda zmírnit především podporou rekvalifikačních kurzů. [5,10,12]

Za formu strukturální nezaměstnanosti označujeme též tzv. **indukovanou nezaměstnanost**. Tato může být důsledkem hospodářské politiky. Příkladem je zákon o minimální mzdě, která může tvořit omezení pracovních příležitostí pro nekvalifikované pracovníky v případě, že výše minimální mzdy přeceňuje jejich práci. [12]

Frikční a strukturální nezaměstnanost je ekonomy zahrnována pod společný pojem **přirozená nezaměstnanost**. Její výše závisí na subjektivních motivacích nezaměstnaných,

tj. nakolik jsou ochotni hledat si zaměstnání a přizpůsobovat se měnícím se požadavkům trhu. Tyto motivace jsou závislé pro změnu na institucionální podobě pracovních trhů, tj. na vyjednávacích silách odborů nebo vládní regulaci pracovního trhu (prostřednictvím výše minimální mzdy, zákazu diskriminace či předpisy o bezpečnosti práce), a na podpořích v nezaměstnanosti či jiných sociálních dávkách. [8]

3.2.3 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je taková, které se prakticky nelze vyhnout, neboť produkce je závislá na počasí. Postihuje obory jako např. zemědělství, lesnictví, rybolov či stavebnictví. Na konci každého období (sezóny) jsou tisíce pracovníků nuceny hledat novou práci. Tuto nezaměstnanost způsobuje diskontinuita (nesouvislost, nespojitost) výroby v odvětvích. Situaci lze řešit třeba tím, že kromě zaměstnání, na které má nezaměstnaný kvalifikaci a jež provozuje tak říkajíc „když počasí dovolí“, je možné nalézt jiné zaměstnání, např. opět sezónní na dobu, kdy „počasí nedovolí“. Uveďme si to na krátkém příkladu z praxe. Představme si, že jsme bývalí závodní cyklisté, ale vzhledem k našemu věku již neprovozujeme tento sport profesionálně. Proto jsme si zřídili obchod s cyklistickým zbožím a zároveň zde provádíme údržbu a opravu kol. Na začátku jara, během léta a někdy i na podzim máme dostatek zakázek. Ale co když přijde zima? Naším velkým koníčkem je také lyžování, a proto se rozhodneme pracovat přes zimu v lyžařském středisku, kde jezdíme s rolbou. [1,19]

3.2.4 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je nejzávažnějším druhem nezaměstnanosti a vyplývá ze všeobecné recese hospodářství. Je spojena zejména s klesající fází hospodářského cyklu, jehož průvodním jevem je nezaměstnanost provázející více méně všechna odvětví. Počet lidí hledajících práci vysoce převyšuje počet nabízených pracovních míst. Snížení tohoto druhu nezaměstnanosti je proto jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky. [8,12]

Cyklická nezaměstnanost se však může objevit i ve fázi růstu ekonomiky. Je nutné uvažovat, že díky růstu populace a imigraci se zvětšuje pracovní síla, která musí najít zaměstnání. K tomu, aby bylo zabráněno vzniku cyklické nezaměstnanosti je nutné, aby tempo růstu ekonomiky bylo minimálně takové jako tempo růstu pracovní síly. [19]

3.3 Ostatní druhy nezaměstnanosti

3.3.1 Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost zahrnuje osoby, které jsou prokazatelně nezaměstnané, ale nejsou registrovány na úřadu práce a zaměstnání si nehledají. Tyto osoby již ztratily víru v nalezení vhodného zaměstnání. Zařazujeme zde především mladistvé, vdané ženy v domácnosti, osoby s nízkou kvalifikací či vysokým věkem. [24]

3.3.2 Neúplná zaměstnanost

Do neúplné zaměstnanosti řadíme osoby, které musí akceptovat práci na částečný úvazek či práci, kde nemohou plně využít své schopnosti a získanou kvalifikaci. Tyto osoby jsou sice zaměstnány, ne však úplně. Zde je na místě poohlédnout se po zaměstnání v oboru a na plný úvazek. Není přece možné, že by pro lidi s kvalifikací, kteří se chtějí rozvíjet, nebylo vhodné pracovní místo! Pokud tomu tak ale je, je třeba se ptát: Proč? Většina uchazečů o zaměstnání má přesně opačný problém, a tím je, že nemají zaměstnavateli co nabídnout. [24]

3.3.3 Nepravá nezaměstnanost

Nepravá nezaměstnanost je stav, kdy je člověk fakticky nezaměstnaný a nejde mu ani tak o nalezení pracovního místa jako o čerpání nároku na podporu v nezaměstnanosti. Výše tohoto druhu nezaměstnanosti je zřejmě zanedbatelná, ale i tak by bylo více než efektivní, aby takové „podvody“ páchané na úřadech práce, daňových poplatnících a státu byly dostatečně pokutovány. Je potřeba si uvědomit, že všichni pracující lidé přispívají na státní politiku zaměstnanosti a z těchto peněz se poté vyplácí podpory v nezaměstnanosti mimo jiné i těmto podvodníkům, kteří „okrádají“ všechno poctivě pracující lid. [24]

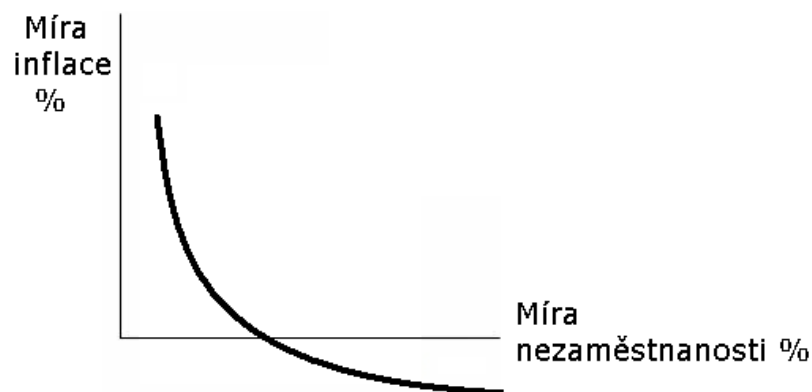
3.3.4 Masová nezaměstnanost

O masové nezaměstnanosti hovoříme v případě, kdy se míra nezaměstnanosti pohybuje ve dvouciferných číslech, a to v delším časovém horizontu. Znamená nerovnováhu vyvolanou tak silnou změnou v poptávce nebo nabídce práce, jejímž důsledkem je vytvoření masové převahy na straně nabídky na pracovním trhu. [5]

4 PHILIPSOVA KŘIVKA

Philipsova křivka vzešla ze studie A. W. Philipse v roce 1958, který ve své průkopnické studii přišel na revoluční myšlenku, že existuje substituční vztah mezi mírou inflace a nezaměstnaností. Tato křivka původně vyjadřovala vztah mezi změnou nominálních mezd a mírou nezaměstnanosti. Philipsova křivka byla označena za „substituční teorii inflace“, podle níž je možno vykoupit nižší úroveň nezaměstnanosti za cenu vyšší míry inflace. Stav, kdy je ekonomika státu zasažena vysokou nezaměstnaností a vysokou mírou inflace označujeme jako stagflaci. K tomuto jevu došlo v sedmdesátých letech a původní koncepce Philipsovy křivky neodpovídala nově nastálé situaci. Tuto novou situaci následně vysvětlil až M. Friedman pomocí modelu Philipsovy křivky s racionálními očekáváními. [4]

Dnešní podoba Philipsovy křivky vystihuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou inflace. Dilema spočívá v rozhodování, zda usilovat o co nejnižší míru nezaměstnanosti či dát přednost stabilitě cenové hladiny. Klíčovým předpokladem je, že mezi mírou inflace a mírou nezaměstnanosti existuje inverzní stav, tj. udržení míry inflace na nízké úrovni znamená větší nezaměstnanost a naopak. Pokud by vláda chtěla podpořit agregátní poptávku, musí utratit více peněz, což způsobí určitou míru inflace; analogicky vyšší úroveň poptávky bude mít za následek vyšší úroveň cen. [4]



Obr. 4 Philipsova křivka [4]

Na Obr. 4 je znázorněn průběh Philipsovy křivky jak byla znázorněna autory v šedesátých letech. Budeme-li se pohybovat po této křivce směrem doleva, bude docházet k poklesu míry nezaměstnanosti a zároveň k nárůstu míry inflace. [21]

5 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti musí být postavena na poznání přirozených zájmů všech účastníků a na podpoře k směřující k naplnění jejich zájmů. Stát a EU nesmí především svými legislativními normami překážet zaměstnancům a zaměstnavatelům při naplňování těchto zájmů. Jestliže se společnost rozhodne zasahovat do vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel, měl by být kladen důraz na formu nezávazných doporučení a podpoře možností. Pakliže bude společnost v nezbytných případech zasahovat přímo, je lepší upřednostnit pozitivní motivace před restrikcemi a regulacemi. [2]

5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) je základním prvkem pro boj s nezaměstnaností. APZ je podle §104 zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti (dále jen „ZZ“) definována jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“ APZ zastřešuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Tato složka politiky zaměstnanosti má za cíl zejména prevenci, předcházení nezaměstnanosti a snahu o vytváření nových pracovních příležitostí. Jejím dalším úkolem je také vytváření nových příležitostí pro osoby, které se ocitly bez zaměstnání, tedy zaktivizovat tyto osoby a znovu je zařadit mezi ekonomicky aktivní účastníky na trhu práce. [15,22]

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti můžeme rozlišit programy a opatření celostátního a regionálního charakteru, a dále pak mezinárodní programy zaměstnanosti. Jejich prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nového zaměstnání. Stát podporuje firmy prostřednictvím APZ, aby zaměstnali uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářeli pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností. [14]

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (§104 ZZ) [22]:

1. rekvalifikace
2. investiční pobídky
3. veřejně prospěšné práce
4. společensky účelná pracovní místa

5. překlenovací příspěvek
6. příspěvek na dopravu zaměstnanců
7. příspěvek na zapracování
8. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

5.1.1 Rekvalifikace

Kromě ZZ upravují rekvalifikaci také vyhlášky č. 519/2004 Sb. a 524/2004 Sb. Rekvalifikací se rozumí „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování*“. Za rekvalifikaci se rovněž považuje i získání kvalifikace fyzické osoby tak, aby byla schopna uplatnit se na trhu práce, a která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při výběru rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, která s sebou nese jisté předpoklady nebo přednosti pro výkon určité další profese, dále se posuzuje zdravotní stav, schopnosti a dosavadní zkušenosti člověka. Rekvalifikace může proběhnout jak na teoretické tak i praktické úrovni. Náklady na rekvalifikaci stanovené ve vyhlášce 519/2004 Sb. hradí stát prostřednictvím úřadu práce. [15]

V ZZ je rovněž vymezeno, které instituce mohou rekvalifikace provádět, a to na základě dohod s úřadem práce. Jsou to například státní a soukromé školy, státní rekvalifikační střediska, aj., které získaly akreditaci k této činnosti. Podmínky akreditace jsou vymezeny ve vyhlášce č. 524/2004 Sb. [15]

Dohoda o rekvalifikaci, kterou uzavírá úřad práce a uchazeč o zaměstnání musí být písemná. Pokud účastník rekvalifikace bez vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nové kvalifikaci, musí úřadu práce uhradit veškeré náklady rekvalifikace a úřad práce jej rozhodnutím vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání. Nové zařazení do evidence uchazečů se provádí na základě písemné žádosti nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. [15]

Zaměstnavatel může rovněž zabezpečovat rekvalifikaci pro své zaměstnance, a to buď prostřednictvím vlastního vzdělávacího útvaru nebo vzdělávacího zařízení. Nejde ovšem o rekvalifikaci jako takovou ve smyslu, že úřad práce nemůže hradit náklady rekvalifikace, kterou musí zaměstnavatel zabezpečovat podle příslušných právních předpisů a zaměst-

nanec je v souvislosti s výkonem svého zaměstnání povinen se zúčastnit. Tato rekvalifikace se děje na základě písemné dohody mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Rekvalifikace probíhá v pracovní době, může se však uskutečnit i mimo pracovní dobu, ale jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení. [15]

5.1.2 Investiční pobídky

Investičními pobídkami jsou zaměstnavatelé motivováni k vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Zákon 72/2000 Sb. o investičních pobídkách jmenuje podle zvláštního právního předpisu také slevy na daních a některé, zvláštním předpisem stanovené formy dotací, poskytované obcím. Investiční pobídky zmíněné v § 111 ZZ zastřešuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“). [15]

Investiční pobídky lze poskytnout jak právnické, tak i fyzické osobě za předpokladu, že splní všeobecné podmínky stanovené zákonem o investičních pobídkách, zvláštní podmínky stanovené ZZ, popřípadě zákonem o dani z příjmu. Splněním podmínek zaměstnavatel nezíská automaticky právní nárok na poskytnutí pobídky. O poskytnutí pobídky rozhoduje MPSV, kde důležitou roli při rozhodování o přidělení a výši pobídky hraje průměrná nezaměstnanost v regionu, jejíž žebříček si pro tyto účely stanovuje MPSV dopředu na dané pololetí. V případě kladného rozhodnutí o poskytnutí pobídky uzavře smlouvu se zaměstnavatelem. Přestože jsou investiční pobídky zastřešeny MPSV, je výhradním příjemcem o poskytnutí podpory pověřená agentura CzechInvest (Agentura pro podporu podnikání a investic), jenž je státní příspěvková organizace a je podřízena Ministerstvu průmyslu a obchodu. [15]

5.1.3 Veřejně prospěšné práce

Zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti definuje veřejně prospěšné práce jako „časově omezené pracovní příležitosti, jejichž obsahem je zejména údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí nebo státních a jiných obecně prospěšných institucí“. Pracovní místa tohoto druhu se vytvářejí nejdéle na 12 po sobě jdoucích měsících. Na základě dohody s úřadem práce může zaměstnavatel, který tato pracovní místa vytvořil, získat příspěvek. Přiznání toho příspěvku stanovují interní instrukce úřadu práce. Zaměstnavatel musí zaměstnanci vykonávajícímu

veřejně prospěšné práce poskytnout mzdu alespoň ve výši minimálního mzdového tarifu, který odpovídá vykonávanému druhu práce. Příspěvek od úřadu práce může dosahovat až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů. Pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění zaplatí za tohoto zaměstnance úřad práce. Zaměstnavateli je uhrazen příspěvek do 30 dnů od předložení vyúčtování. [15]

Když se řekne „veřejně prospěšné práce“, napadnou většinu lidí dvě myšlenky. Tou první je hanba. Veřejně prospěšné práce mohou být, a v zahraničí tomu tak je, stanoveny jako trest za menší přestupky, jako je krádež ap., zvláště pak u mladistvých osob – což má jistě výchovný charakter. Lidé si myslí, že takto se na veřejně prospěšné práce dívají i ostatní, a proto když na tyto práce sami nastoupí, budou si ostatní myslet, že spáchali nějaký trestný čin. Další myšlenkou je potupa – přece nepůjdu dělat veřejné práce, když mám školu. Skutečnost je taková, že i lidé vykonávající veřejně prospěšné práce si vydělávají poctivým způsobem a nesedí doma pobírajíc podporu v nezaměstnanosti či sociální dávky. Toho by si občané měli vážit především – je to přece práce jako každá jiná.

5.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Dalším významným nástrojem APZ jsou společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“), které upravuje § 113 ZZ. Jde o pracovní místa, která zaměstnavatel nově zřizuje nebo vyhrazuje, aby je obsadil uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Tato pracovní místa jsou tvořena především pro fyzické osoby se zdravotním postižením, absolventy škol, osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo osoby vedené v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců. Vytvoření SÚPM se provádí na základě dohody s úřadem práce. Na takto vytvořená a obsazená pracovní místa může být od úřadu práce poskytnut příspěvek podle § 113 ZZ. Tento příspěvek může být formou návratné finanční pomoci, příspěvku na úhradu úroků z úvěru nebo formou jiného účelově zřízeného příspěvku. Na vyhrazené SÚPM je možno získat příspěvek pouze na mzdové náklady až na dobu jednoho roku a jeho výše závisí na míře nezaměstnanosti v okrese. Tento příspěvek nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. [15]

5.1.5 Překlenovací příspěvek

Tento nástroj APZ je upraven v § 114 ZZ, a je určen pro osoby samostatně výdělečně činné (dále jen „OSVČ“). Způsobů, jak řešit svou nezaměstnanost je několik, někteří lidé vidí ukončení stavu své nezaměstnanosti tím, že se stanou osobou samostatně výdělečně činnou. Problém spočívá v tom, že po jisté době nezaměstnanosti nemají tito lidé prostředky na běžné denní potřeby. Proto může takovéto osobě pomoci úřad práce prostřednictvím překlenovacího příspěvku v měsíční výši, která se rovná polovině částky životního minima platného ke dni uzavření dohody. Příspěvek se poskytuje na 3 měsíce, poté by již měla být OSVČ zdatná ve své výdělečné činnosti, aby si prostředky opatřila sama. Tento příspěvek se vyplácí jednorázově, a to do 30 dnů od uzavření dohody o jeho poskytnutí. Pokud OSVČ ukončí svou samostatně výdělečnou činnosti před uplynutím 3-měsíční lhůty, je povinná poměrnou část příspěvku vrátit. [15]

5.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

„Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případě, že hromadnými dopravními prostředky není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu, který neodpovídá potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek na dopravu poskytuje úřad práce na základě uzavřené dohody.“ [16]

5.1.7 Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek, jak uvádí § 116 ZZ, může být zaměstnavateli poskytnut nejdéle na dobu 3 měsíců, a to pokud přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče podle § 33. Mezi úřadem práce a zaměstnavatelem musí být uzavřena dohoda. Maximální měsíční výše příspěvku na zapracování na jednoho zaměstnance může činit až polovinu minimální mzdy. [22]

5.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Posledním nástrojem APZ je příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, který je vymezen v § 117 ZZ. Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže z tohoto důvodu zabezpečit pro zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby, která je stanovena, může uzavřít dohodu s úřadem práce. Tento příspěvek se poskytuje na dobu maximálně 6 měsíců a slouží jako částečná náhrada mzdy, která podle pracovněprávních předpisů zaměstnancům náleží. Měsíční příspěvek od úřadu práce může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. [22]

5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se soustředí na [16]:

- přímé zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci
- vytváření sociálně přijatelných podmínek pro uchazeče o práci, a to vyplácením podpor v nezaměstnanosti

Právě výše dávek poskytovaných v nezaměstnanosti je jednou z nejčastěji diskutovaných oblastí. Stanovení výše podpor v nezaměstnanosti je jistě velmi obtížné - nezaměstnaní říkají, že je podpora nízká, naopak zaměstnaní si myslí, že je dostatečně vysoká a mohla by být nižší. Ať je to tak nebo onak, je v zájmu všech aby výše těchto podpor byla dostatečně vysoká, aby se z ní dalo vyžít, na druhé straně dostatečně nízká, aby co nejvíce motivovala nezaměstnané k hledání zaměstnání. [16]

Státní rozpočet vynakládá každoročně značný objem prostředků na politiku zaměstnanosti. Tím, že roste nezaměstnanost, zvyšují se i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, a to prostřednictvím dávek v nezaměstnanosti. [9]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 CHARAKTERISTIKA OKRESU NOVÝ JIČÍN

Okres Nový Jičín se nachází v jižní části ostravské průmyslové aglomerace. Podle rozlohy 918 km² jej řadíme mezi menší okresy České republiky. Horninová stavba okresu je předurčena složitým geologickým vývojem. Okres Nový Jičín se rozprostírá z naprosté většiny v povodí řeky Odry, pouze nepatrná část na jihozápadě v povodí řeky Bečvy; a je protkán vodními toky, jejichž celková délka je 750 km. Na území okresu jsou rozsáhlé zásoby surovin, vhodné zejména pro výrobu stavebních hmot (vápenec, šterkopísek, cihlářská hlína, stavební kámen, sialitická hlína, horniny pro výrobu cementu). Okres Nový Jičín řadíme mezi okresy průmyslově zemědělské. Průmyslová výroba se nachází převážně v městských centrech. Roste také podíl zahraničních firem v mnoha podnicích v regionu. Za těžiště průmyslové výroby je považována firma Autopal, s. r. o. Nový Jičín a dále Tatra, a. s. Kopřivnice. Pro zemědělství je vyhrazeno 60 130 ha zemědělské půdy, což je 65,5 % celkové rozlohy okresu. Co se týká životního prostředí, došlo v okrese k podstatnému zlepšení, a to zejména vlivem poklesu průmyslové výroby, zaváděním šetrnějších technologií a velkými investicemi do ekologických opatření. Okres Nový Jičín je rovněž místem četných architektonických památek a příznivými podmínkami pro cestovní ruch. Strategické polohy okresu v koridoru Moravské brány je využíváno především v budování zařízení technické infrastruktury celostátního a také mezinárodního významu, stavbě železničních vysokorychlostních tratí a přenosových energetických sítí. Letecký provoz probíhá v Mošnově. [3]

6.1 Demografická situace

Podle administrativního členění tvoří okres Nový Jičín 47 vesnic a 10 měst. Okresním městem je Nový Jičín, který má největší počet obyvatel. Poslední statistické údaje uvádějí, že k 31.12.2007 žilo na území okresu Nový Jičín celkem 159 481 obyvatel. Z tohoto počtu je 81 296 žen, tj. 50,98 % a 78 185 mužů, tj. 49,02 %. V předproduktivním věku bylo 15,38 % obyvatel, produktivní věk má zastoupení 71,56 % a obyvatel v poproduktivním věku bylo 13,06 %. Hustota obyvatel je 174 obyvatel na 1 km². V průmyslových centrech v jihovýchodní části okresu je hustota obyvatelstva vyšší, naopak nižší hustota obyvatelstva je v severozápadní části okresu, která je pokryta z větší části zemědělskými plochami a lesním porostem. V okrese převažuje specializace na strojírenský průmysl a elektrotechnickou výrobu. Významná je také výroba pryžových a plastových výrobků. Pracovní

síla je s výjimkou některých strojírenských oborů charakteristická dostatečnou kvalifikovaností a podle potřeb trhu práce roste i její rekvalifikovaný potenciál. [3,20]

Tab. 1 Srovnání demografických dat okresu s ČR a Moravskoslezským krajem [20]

	Věkové složení obyvatelstva v %		
	Okres Nový Jičín	Moravskoslezský kraj	Česká republika
kategorie 0-14 let	15,38	14,68	14,09
kategorie 15–64 let	71,56	71,59	71,21
kategorie nad 64 let	13,06	13,73	14,41
průměrný věk ¹	39,1	39,7	40,2
index stáří ²	84,9	93,5	100,2

¹ Údaj je vyjádřen v letech

² Vyjadřuje procentní podíl obyvatel na 64 let ke kategorii 0-14 let: (65/0-14)

Z Tab. 1 můžeme vypočítat, že věková struktura obyvatelstva se ve zvolených lokalitách nijak výrazně neliší. Jediný větší rozdíl je v kategorii nad 64 let, a to v okrese Nový Jičín ve srovnání s celorepublikovým údajem. Co se týká průměrného věku, ten je na Novojičínsku nejnižší, v Moravskoslezském kraji vyšší a nejvyšší je celorepublikový průměr. Významné rozdíly sledujeme u indexu stáří. Tento index udává, jaký je podíl obyvatel nad 64 let k obyvatelům v kategorii 0-14 let. Můžeme vidět, že v okrese Nový Jičín je index nejmenší, tj. 84,9 %. To v podstatě znamená, že obyvatelé nad 64 let tvoří 84,9 % obyvatel ve věku 0-14 let. Index přepočítaný na celou Českou republiku má hodnotu 100,2 %, což znamená, že obyvatel ve věku 65 let a více je větší množství než obyvatel ve věku 0-14 let. Je více než jasné, že index stáří se v čase neustále zvyšuje, vypovídá o tom i stárnutí populace a dlouhodobě nízká porodnost. Rostoucí index je a bude v budoucnu ještě více alarmující a stát by měl udělat všechno pro to, aby se hodnota indexu stáří co nejvíce snížila.

6.2 Silné stránky okresu Nový Jičín

Okres Nový Jičín má dlouhodobou tradici průmyslové výroby a s postupem času dochází k nárůstu vlastnického podílu zahraničních firem v tomto regionu. Strategická poloha napomáhá budování zařízení technické infrastruktury, jako jsou dálnice, železniční vysokorychlostní tratě či přenosové energetické sítě. Výhodné dopravní spojení společně s napojením na vybudovanou silniční a železniční síť poskytuje letiště Ostrava, Mošnov.

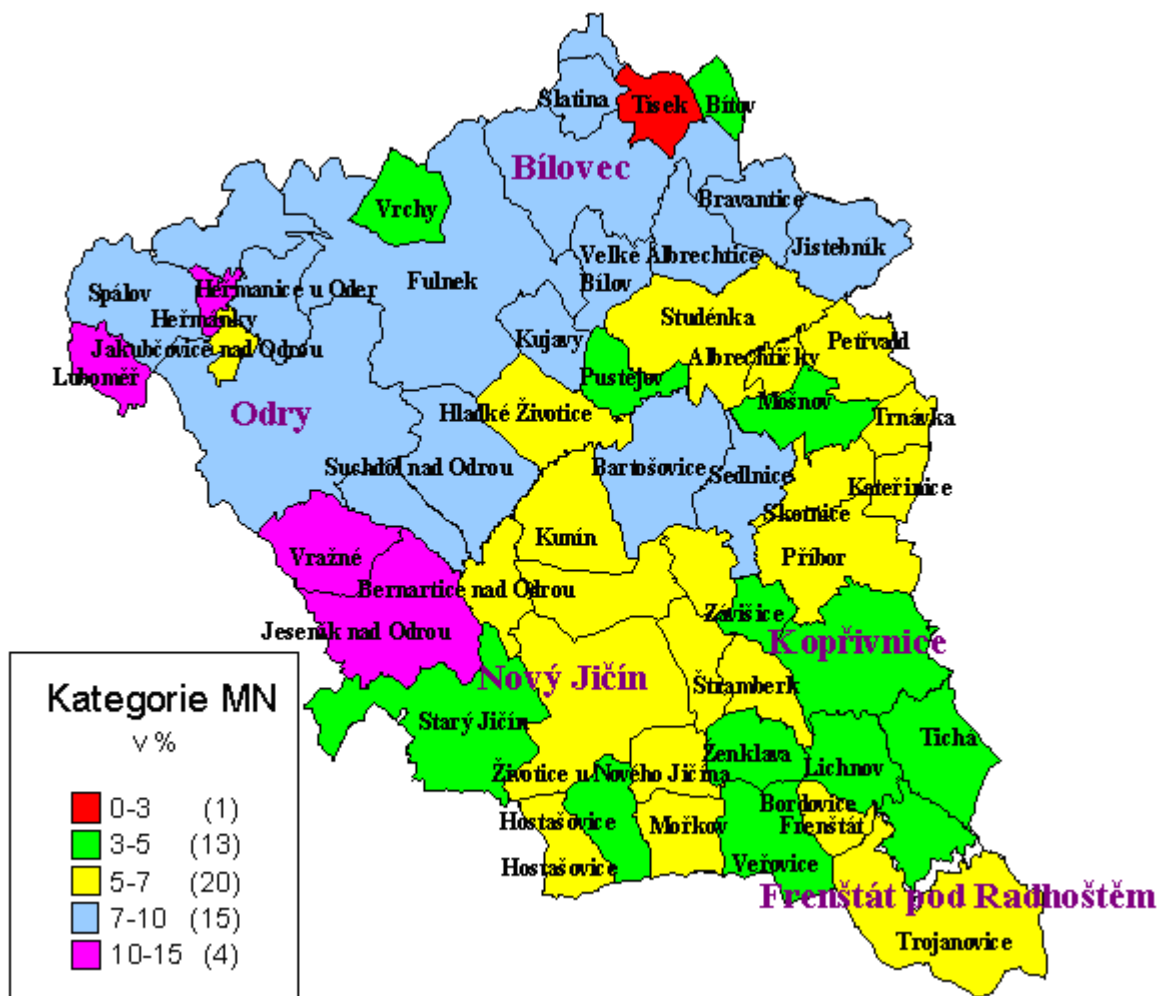
Také v průmyslové zóně v Mošnově působí řada firem, a zájem o tuto zónu se v souvislosti s korejskou automobilkou Hyundai Motor Manufacturing nadále rozrůstá. Možnost pracovního uplatnění obyvatel nabízí rovněž podnikatelský park v Kopřivnici o rozloze 82,4 ha. A konečně značné množství a různorodost turistických zajímavostí, architektonických památek, sportovních aktivit, chráněné krajinné oblasti a neustále se zlepšující životní prostředí působí příznivě pro celoroční turistický ruch, což zvyšuje možnosti zaměstnání a jiné ekonomické efekty. [20]

6.3 Slabé stránky okresu Nový Jičín

Růst starší populace evidované na trhu práce a trend preference přijímání absolventů středních a vysokých škol ztěžují možnost návratu starších občanů na trh práce. Tento jev je ovšem celospolečenský a lze jej také spatřovat v kladném smyslu ve zvýšení příležitostí zaměstnávání absolventů škol. Mobilitu obyvatel za pracovními příležitostmi z velké části negativně ovlivňuje omezování dopravních spojení a časová náročnost. Situaci navíc zhoršuje úroveň kvality dopravy a zvyšování dopravních nákladů. Nedostatek pracovních příležitostí a rovněž nízké mzdy způsobují odliv především mladých lidí do Prahy či jiných regionů České republiky nebo do zahraničí. Klimatické podmínky negativně působí na situaci v zemědělství, na kterém je závislé velké množství obyvatel v regionu. [20]

7 SITUACE NA TRHU PRÁCE V OKRESE NOVÝ JIČÍN

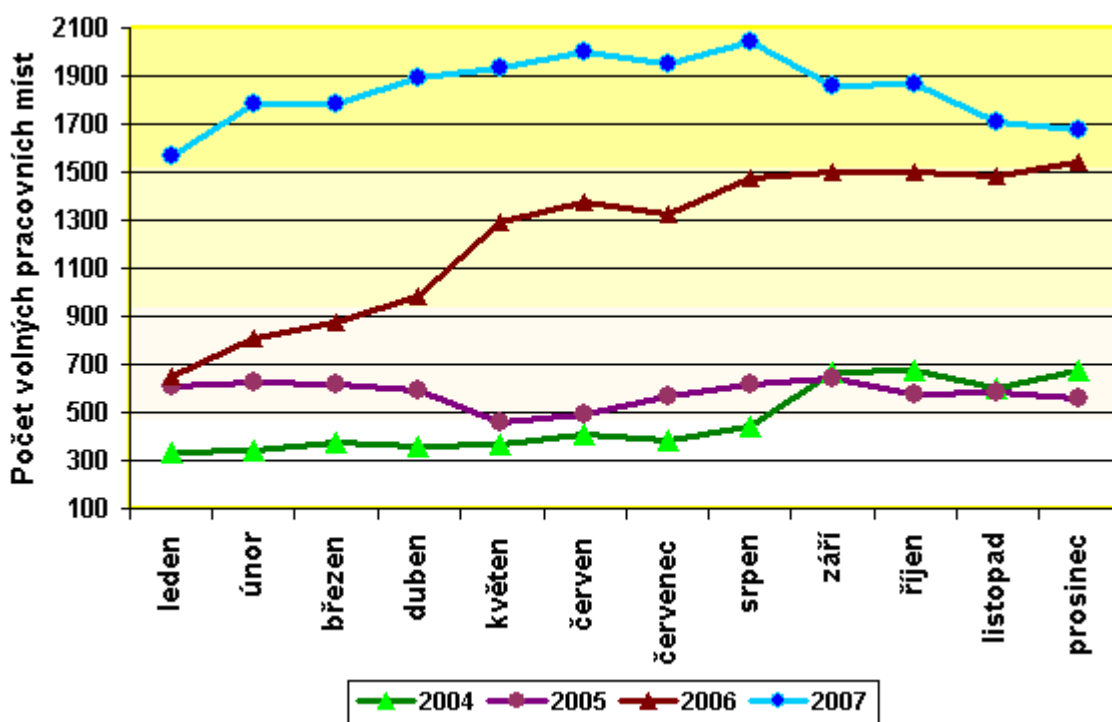
Okres Nový Jičín zahrnuje celkem 57 obcí, včetně měst. Tyto jsou rozděleny podle míry nezaměstnanosti (dále jen „MN“) do několika kategorií (Obr. 5). Uvedené údaje byly platné k 31.12.2007. Na první pohled vidíme, že na severu území je míra nezaměstnanosti vyšší, naopak v jižní části okresu míra nezaměstnanosti spíše klesá. Nejlépe je na tom obec Tísek, kde byla nezaměstnanost ve výši 2,97 %. Následuje 13 obcí, kde se míra nezaměstnanosti pohybovala v rozmezí 3-5 %, ve 20 obcích byla míra nezaměstnanosti mezi 5-7 %, v 15 obcích dosáhla nezaměstnanost 7-10 % a 4 obce s nejvyšší nezaměstnaností se pohybovaly v rozmezí 10-15 %. Nejvyšší nezaměstnanost vykazovala obec Heřmánky, a to 14,47 %. Průměrná míra nezaměstnanosti za celý okres Nový Jičín je 6,22 %. [20]



Obr. 5 Míra nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín k 31.12.2007 [20]

7.1 Vývoj počtu volných pracovních míst

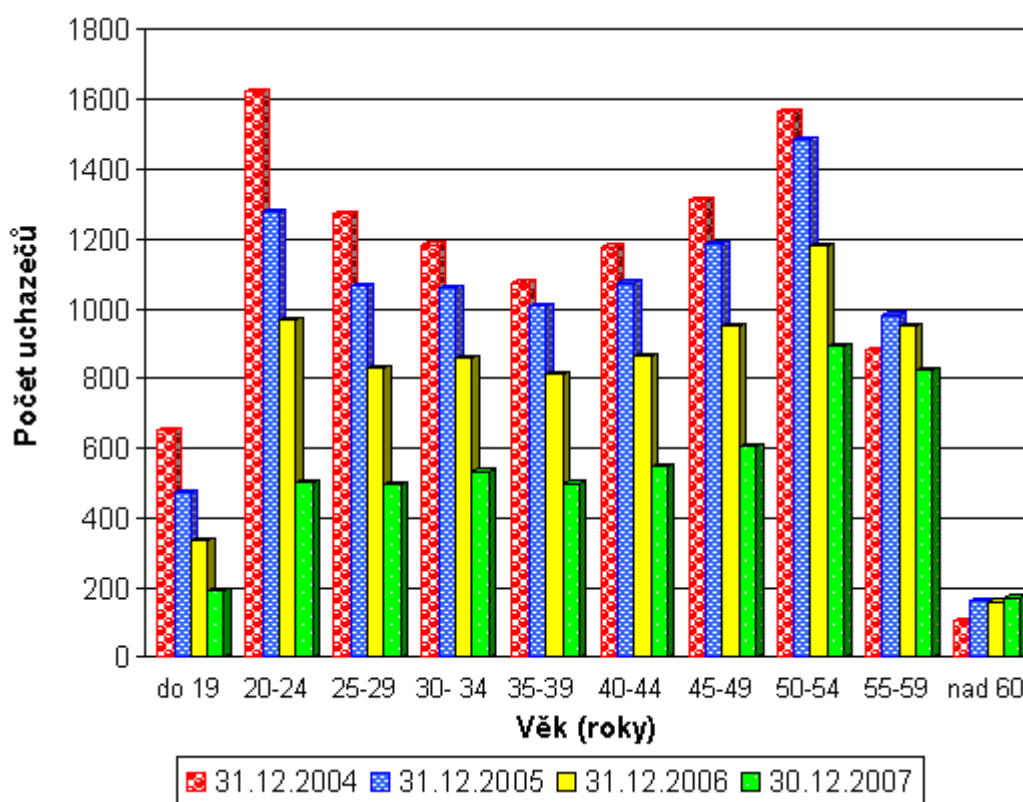
Vývoj evidovaných volných pracovních míst znázorňuje Obr. 6. Je z něj patrné, že v letech 2004 – 2005 nejsou významné rozdíly v jednotlivých měsících roku. Vývoj závisí ve značné míře na teplotních a klimatických podmínkách v daném roce. Rok 2006 byl neobvykle teplý, a to i v zimních měsících. Obrázek ukazuje růst volných pracovních míst od začátku do konce roku, jen v červenci je zaznamenán mírný pokles. V měsících srpen – listopad roku 2006 je počet volných pracovních míst přibližně stejný, v prosinci mírně roste. Můžeme tedy říci, že v rok 2006 byl ve velké míře ovlivněn právě klimatickými podmínkami, které velmi napomáhaly zejména letním sezónním pracím. Svědčí o tom i rychle rostoucí křivka v prvních šesti měsících. Následující rok 2007 byl rovněž příznivý pro sezónní práce, od ledna do června roste počet pracovních míst, v červenci dochází k poklesu a k následnému růstu v srpnu. Od září do prosince počet volných pracovních míst klesá. Počet volných pracovních míst v letech 2004 – 2007 se rok od roku zvyšuje, nejvýraznější nárůst byl zaznamenán v na konci roku 2006. Oproti roku 2005 se počet evidovaných volných pracovních míst zvýšil o 977 míst. [20]



Obr. 6 Vývoj počtu volných pracovních míst v jednotlivých měsících let 2004-2007 [20]

7.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání v okrese Nový Jičín znázorňuje obrázek pod textem. Pozorujeme, že se nezaměstnanost v roce 2007 ve srovnání s rokem 2006 snížila, a to téměř ve všech věkových kategoriích. Jedinou věkovou kategorií, kde došlo k navýšení nezaměstnanosti jsou uchazeči ve věku 60-64 let, a to o 12,08 %. Největší pokles uchazečů o zaměstnání vykazuje skupina obyvatel v kategorii 20- 24 let, a to celkem o 48,34 %. [20]



Obr. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2004-2007 [20]

7.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání

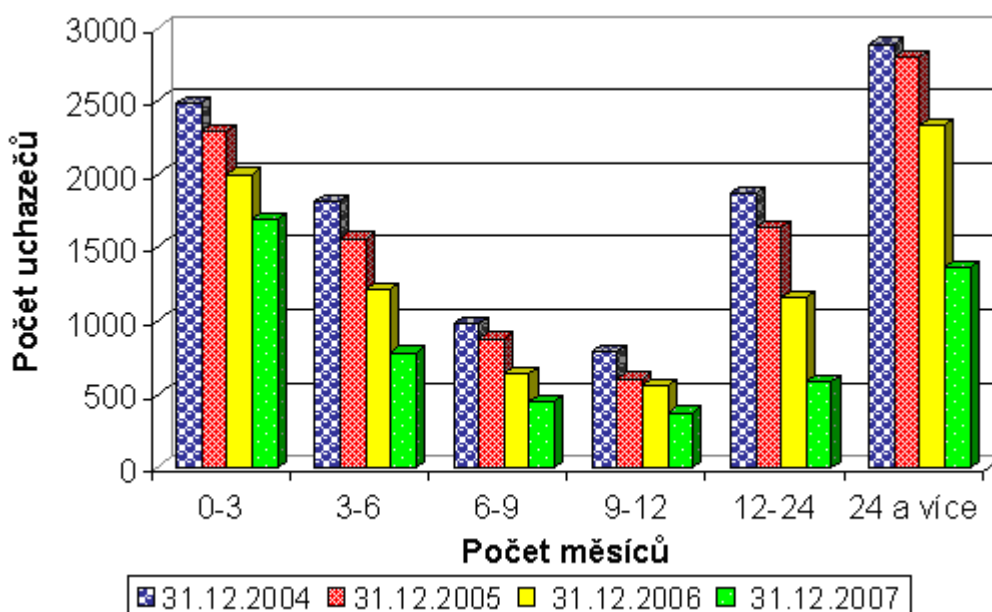
Dosažené vzdělání uchazečů je rozděleno do jednotlivých stupňů podle ISCED97, což je Mezinárodní klasifikace vzdělání. Z Tab. 2 vyplývá, že nejvyšší dosažené vzdělání u uchazečů o zaměstnání je střední odborné vzdělání, kam se řadí střední odborné učiliště, odborné učiliště a odborná škola. Nejméně uchazečů o zaměstnání nemá žádné dokončeného vzdělání. Malý počet uchazečů tvoří rovněž lidé se středním všeobecným vzděláním, tj. s dokončeným gymnáziem a vysokoškolsky vzdělaní občané. [20]

Tab. 2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle stupně dosaženého vzdělání [20]

Stupeň vzdělání	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007
bez vzdělání	30	22	16	10
základní	3079	2788	2260	1589
střední odborné	5157	4623	3631	2343
střední odb. s maturitou	1950	1766	1476	968
střední všeobecné	308	287	230	138
vysokoškolské	302	474	278	196

7.4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na ÚP

Podle údajů z Obr.7 byl k 31.12.2006 na Úřadu práce (dále jen „ÚP“) největší počet uchazečů evidován více než 24 měsíců. Jedná se o dlouhodobou nezaměstnanost, která snižuje možnost návratu na trh práce z hlediska ztráty znalostí a dovedností. Důležitou roli hraje rovněž vytrvalost uchazeče a víra, že zaměstnání najde. K 31.12.2007 byl největší počet uchazečů o zaměstnání s dobou evidence 0-3 měsíce. Z toho lze usuzovat, že se jedná zejména o absolventy škol či osoby, kteří se rozhodli z různých důvodů změnit stávající zaměstnání. Nejmenší množství uchazečů je na ÚP evidováno 9-12 měsíců. [20]



Obr. 8 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidence na ÚP v letech 2004-2007 [20]

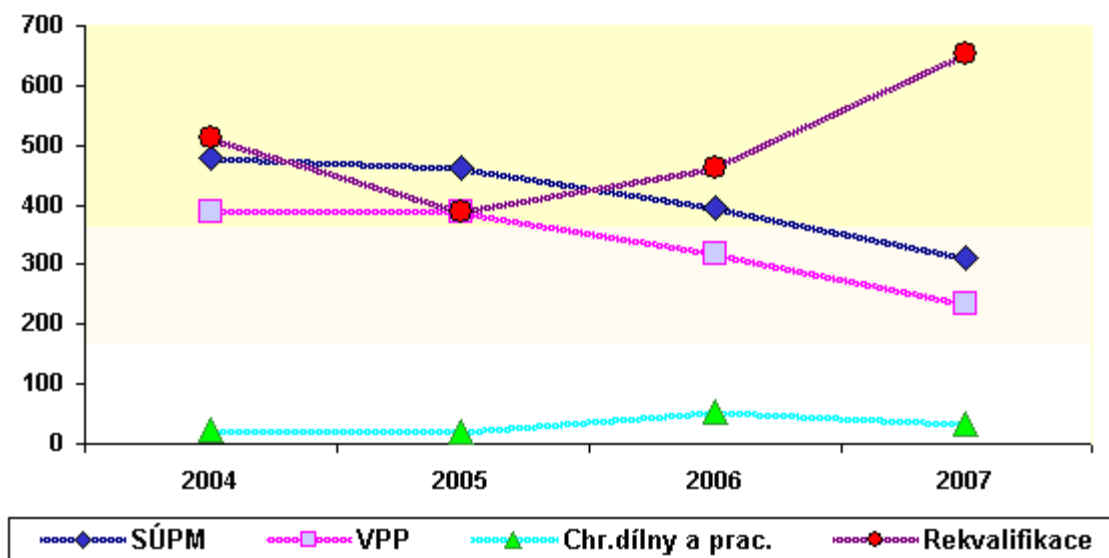
7.5 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Nový Jičín

Aktivní politika zaměstnanosti je důležitým nástrojem politiky zaměstnanosti (dále jen „PZ“). Jejím úkolem je účelně působit prostřednictvím svých nástrojů na trh práce a podporovat vytváření nových pracovních míst pro obtížně umístitelné skupiny obyvatel a rovněž motivovat zaměstnavatele, aby přijali do pracovního poměru nezaměstnané z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Vývoj nákladů na APZ je demonstrován v Tab. 3. [20]

Tab. 3 Výdaje na politiku zaměstnanosti v okrese Nový Jičín v letech 2004-2007 [20]

Položka	2004	2005	2006	2007
Výdaje na PZ celkem	190 492	181 969	175 356	157 318
v tom – na APZ	61 477	65 684	55 427	48 632
– na PPZ	129 014	116 285	119 929	109 686
Podíl APZ na PZ v %	32,3	36,1	31,6	30,3

V souvislosti s výdaji na PZ se nyní podíváme na Obr. 9, jaký byl vývoj nákladů na APZ, a to v letech 2004-2007. Je zřejmé, že podle počtu umístěných uchazečů byly rekvalifikace v letech 2005 a 2006 vůbec nejlepším nástrojem APZ. Naopak nejmenší počet uchazečů o zaměstnání bylo umístěno pomocí tzv. chráněných dílen. Zároveň vidíme, že v rámci veřejně prospěšných prací (VPP) a společenský účelných pracovních míst (SÚPM) je umisťováno rok od roku méně uchazečů o zaměstnání, kromě roku 2005, kde se stav nepatrně zlepšil.



Obr. 9 Počet umístěných uchazečů prostřednictvím nástrojů APZ [20]

8 PROJEKT VÝZKUMU

Praktická část této bakalářské práce je věnována výzkumu, týkající se problematiky nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín. K výzkumu byla použita metoda dotazníku, bylo zapotřebí získat co největší počet informací nutných pro zodpovězení výzkumných otázek a k vyřešení výzkumných problémů. Dotazníková metoda je metodou kvantitativní a domnívám se, že 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. Nejdůležitější součástí mého výzkumu je vyhodnocení výsledků výzkumu a vyvození závěrů.

8.1 Výzkumné problémy

V souvislosti s problematikou nezaměstnanosti, jež řeší celá bakalářská práce jsem stanovila několik výzkumných problémů:

1. Je pro nezaměstnané na úřadu práce dostatek informací o pracovních možnostech?
2. Jaký je vztah nezaměstnaných k úřadu práce?
3. Jsou nezaměstnaní ochotni podstoupit rekvalifikaci, aby získali lepší pracovní příležitosti?
4. Jsou nezaměstnaní ochotni přestěhovat se za prací?

8.2 Výzkumné cíle

Cílem tohoto výzkumu je snaha co nejlépe, pravdivě a objektivně vyhodnotit výsledky realizovaného výzkumu a následně odpovědět na otázky, které jsou položeny v rámci výzkumných problémů. Poté bude následovat potvrzení nebo vyvrácení výzkumných hypotéz, které byly stanoveny.

8.3 Volba typu a metody výzkumu

Ke zkoumání problémů týkajících se nezaměstnanosti jsem si zvolila metodu kvantitativního výzkumu, konkrétně dotazníkovou metodu. Mým cílem bylo získat praktické a konkrétní výsledky, kterých lze pomocí kvantitativního výzkumu dosáhnout.

Dotazník obsahuje celkem 14 jednoduchých otázek. Jednotlivé otázky v dotazníku jsou většinou uzavřeného typu, několik výzkumných otázek je otevřených. Na základě převážné části uzavřených a přesně specifikovaných otázek se nedomnívám, že by odpovědi byly nepřesné nebo byla pozornost respondentů snížena z důvodu časové tísně.

8.4 Hypotézy

Jednou z částí přípravné fáze výzkumu je stanovení hypotéz, které jsou stanoveny a určeny k dosažení stanovených výzkumných cílů. Jednotlivé hypotézy se vztahují k výzkumným problémům a korespondují s vybraným vzorkem respondentů. Při stanovení hypotéz počítám s možností potvrzení nebo vyvrácení daných hypotéz.

H₁: Velké množství nezaměstnaných nenachází na úřadu práce dostatečné množství informací o pracovních možnostech.

H₂: Jen malé množství nezaměstnaných nemá důvěru k úřadu práce.

H₃: Nezaměstnaní jsou z největší části ochotni podstoupit rekvalifikaci k získání pracovní příležitosti.

H₄: Většina nezaměstnaných není ochotných stěhovat se za prací.

8.5 Výběr výzkumného vzorku

Další důležitou částí výzkumného projektu byl výběr výzkumného vzorku. Pro svůj výzkum jsem zvolila jako výzkumný vzorek 111 nezaměstnaných osob, které se evidují na některé z poboček úřadu práce Nový Jičín. Následně bylo nutné 14 dotazníků vyřadit z důvodu neúplnosti informací. Konečný počet respondentů je tedy 97. Tento výzkumný vzorek je reprezentován jak muži, tak i ženami v různých věkových kategoriích.

8.6 Příprava, organizace a realizace výzkumu

Celý výzkum, respektive fázi přípravy, organizace a realizace výzkumu jsem rozdělila do orientačních bodů, které na sebe navazují nebo se překrývají.

1. Volba výzkumného tématu
2. Studium literatury týkající se problematiky nezaměstnanosti

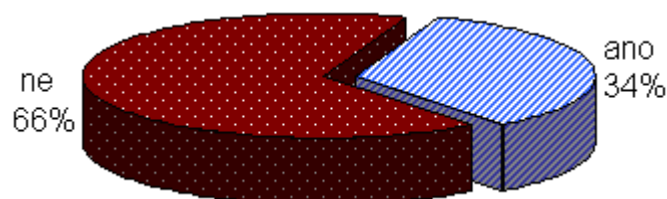
3. Formulace výzkumných problémů a cílů, hypotéz, volba typu a metody výzkumu, volba výzkumného vzorku, stanovení vyhodnocení a zpracování dat.
4. Oslovení ÚP s žádostí o povolení provedení výzkumu.
5. Formulace otázek pro dotazník a konzultace sestaveného dotazníku s pracovníci ÚP.
6. Konečná úprava dotazníku
7. Realizace samotného výzkumu – oslovení respondentů, sběr dat a vyhodnocení získaných dat.
8. Závěrečné zhodnocení výzkumu, vyvození patřičných závěrů a pokus o vlastní zhodnocení.

8.7 Vyhodnocení výzkumu

Dotazník v konečné podobě, jenž byl předložen vybranému vzorku respondentů, je uveden k nahlédnutí v příloze. Na základě konzultace s paní Věrou Truxovou, pracovnící úřadu práce v Kopřivnici (pobočka ÚP Nový Jičín) jsem výzkum neprováděla osobně, a to z důvodu objektivnosti a relevantnosti výsledků výzkumu.

1. Vyplňoval/a jste již někdy dotazník nebo jste se účastnil/a ankety na téma nezaměstnanost?

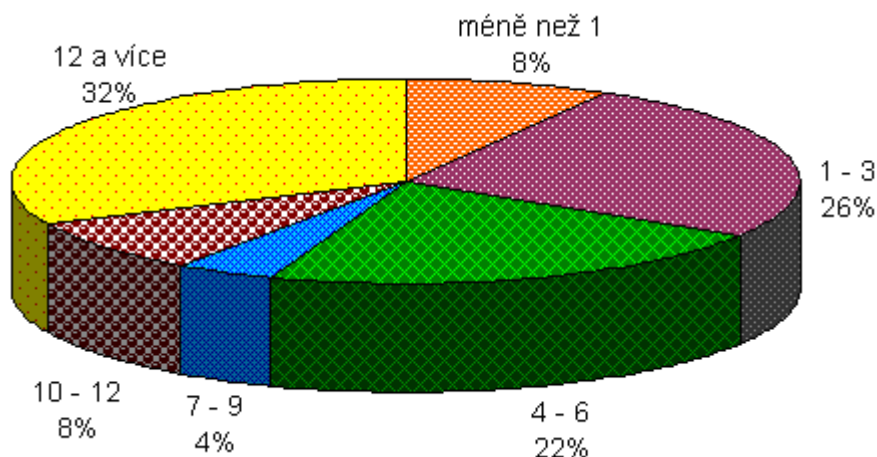
Úvodní otázka byla uzavřená s jednou možnou odpovědí. Cílem bylo navázat dobrý kontakt s respondentem a dát mu jasně najevo, čeho se bude dotazník týkat. Z výsledků je více než patrné, že $\frac{2}{3}$ respondentů dosud žádný dotazník či anketu na toto téma nevyplňovalo – jsou tedy na úřadu práce evidováni jen krátce, neboť nezaměstnaní vyplňují různé dotazníky či ankety, a to pro vlastní výzkumy a potřeby úřadu práce.



Obr. 10 Předchozí účast na anketě týkající se nezaměstnanosti [vlastní zpracování]

2. Jak dlouho se již registrujete na ÚP ?

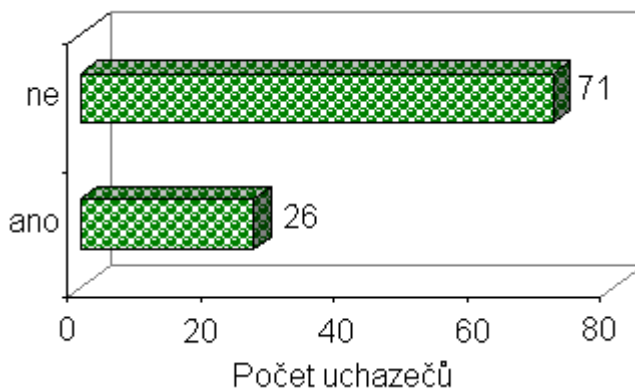
Největší počet respondentů je na úřadu práce registrováno 12 a více měsíců – 31 respondentů, menší počet respondentů je evidováno 1-3 měsíců, tj. 25 respondentů nebo 4-6 měsíců, tj. 21 respondentů. Počet nezaměstnaných vedených v evidenci úřadu práce méně než 1 měsíc a 10-12 měsíců je 8 % respondentů v každé kategorii. Nejméně respondentů je v evidenci úřadu práce 7-9 měsíců, celkem 4 osoby.



Obr. 11 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidence na ÚP
[vlastní zpracování]

3. Registrujete se současně i v agentuře, která zprostředkovává práci?

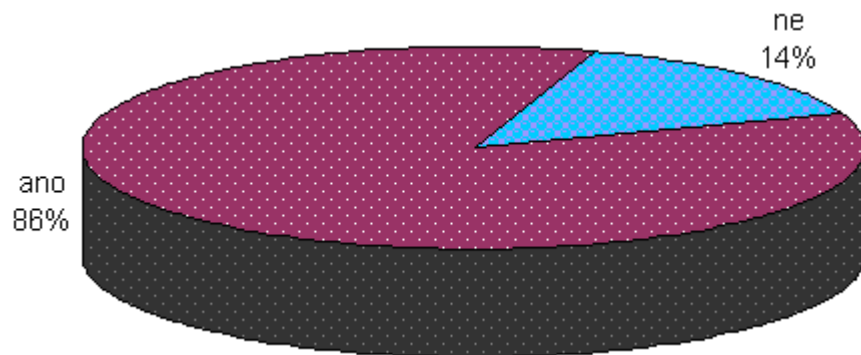
Smyslem otázky bylo zjistit, do jaké míry jsou nezaměstnaní občané aktivní. Výsledky výzkumu ukazují, že 71 respondentů, tj. 73,2 % se kromě evidence na úřadu práce nikde jinde neeviduje, naopak 26 respondentů, tj. 26,8 % uvádí, že hledá zaměstnání také s využitím služeb personálních agentur.



Obr. 12 Současná registrace nezaměstnaných na ÚP i v agentuře [vlastní zpracování]

4. Nacházíte na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních možností ve Vašem okrese?

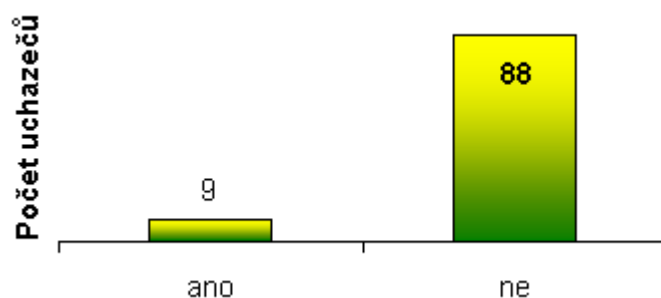
Výsledky výzkumu ukazují, že 85,6 % respondentů nachází na úřadu práce dostatečné množství informací týkajících se pracovních možností v jejich okrese. Ostatní respondenti, tj. 14,4 % uvádí, že na úřadu práce podle jejich názoru není dostatek informací. Někteří z nich využívají také služeb personálních agentur nebo jsou jinak ekonomicky aktivní při hledání zaměstnání. Z velké části závisí odpovědi respondentů na délce evidence na úřadu práce. Čím déle je nezaměstnaný evidován na ÚP, tím více přestává být ekonomicky aktivním a ztrácí víru v nalezení zaměstnání.



Obr. 13 Dostatek informací na ÚP týkající se pracovních příležitostí [vlastní zpracování]

5. Setkal/a jste se s nějakým problémem, který snížil Vaši důvěru k ÚP ?

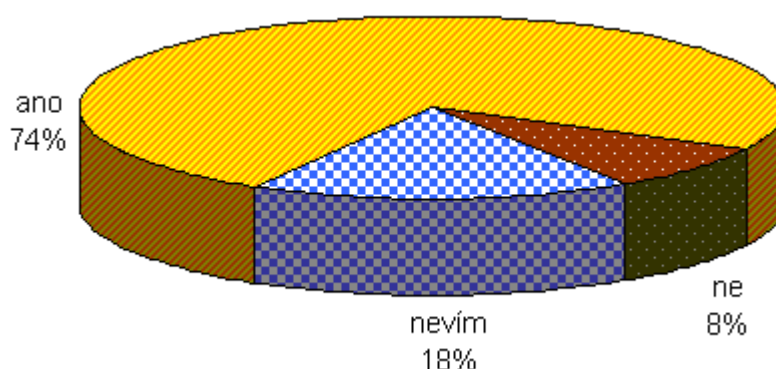
Tato otázka byla otázkou otevřenou, nicméně téměř žádný respondent neuvedl důvod, který zapříčinil sníženou důvěru k úřadu práce. Nicméně, většina respondentů, tj. 90,7 % se s žádným podobným problémem na úřadu práce nesešla a jsou tudíž se službami úřadu práce spokojeni. Nezaměstnaní, kteří měli s úřadem práce problémy a nemají k úřadu práce důvěru jako dřív jsou zastoupeni 9,3 %.



Obr. 14 Setkání s problémem snižujícím důvěru k ÚP [vlastní zpracování]

6. Pokud by Vám byla nabídnuta vhodná práce, podstoupil/a by jste rekvalifikaci?

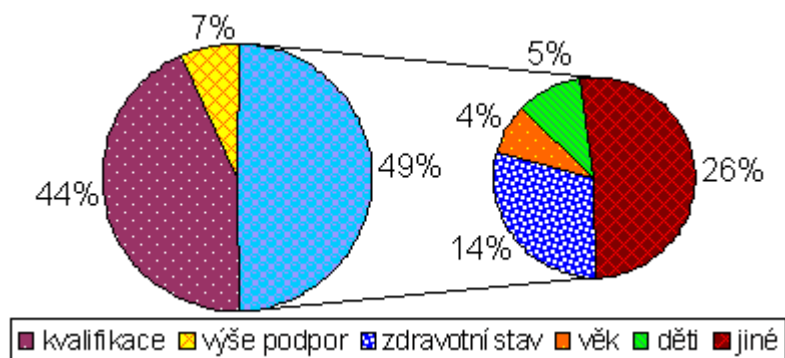
Úkolem rekvalifikačního kurzu je připravit uchazeče o zaměstnání k výkonu povolání, které je co nejbližší jejich současné kvalifikaci nebo je po něm poptávka na trhu práce. Jak jsem se přesvědčila, zdaleka ne všichni jsou ochotni rekvalifikaci podstoupit. Celých 74 % respondentů by rekvalifikaci podstoupilo, 8 % nezaměstnaných by rekvalifikaci určitě nepodstoupilo a 18 % uchazečů o zaměstnání zatím neví. Odpověď na tuto otázku má spojitost s důvěrou k úřadu práce. Uchazeči, kteří úřadu práce nedůvěřují, nejsou ve většině případů ochotni určitě rekvalifikaci podstoupit.



Obr. 15 Ochota nezaměstnaných podstoupit rekvalifikační kurz
[vlastní zpracování]

7. Co je podle Vašeho názoru příčinou, že jste nezaměstnaný/á?

Otázka byla směřována k vědomí a svědomí respondenta. Účelem bylo zamyšlení respondentů – nezaměstnaných – co je příčinou toho, že nemají v současné době zaměstnání. Otázka byla otevřená, nejčastější odpověď byla „ostatní“. Tuto kategorii jsem proto kvůli přesnějším výsledkům rozdělila do skupin, podle nejčastěji uváděných důvodů. Největší položkou kategorie „ostatní“ byl zdravotní stav – 14 %, nejmenší položkou potom věk uchazeče – 4 %. Řada respondentů - 26 % - napsala natolik odlišné příčiny vlastní nezaměstnanosti, že jejich samostatné vyjádření je jen nepatrnou součástí celkových výsledků. Tyto odpovědi jsou zahrnuty pod skupinou „jiné“. Je naprosto očekávanou skutečností, že nejmenší počet hlasů z hlavních kategorií získala skupina „výše podpor“. Kdyby respondenti napsali v dotazníku, který by nebyl anonymní, že je podpora v nezaměstnanosti natolik vysoká, že je to nemotivuje pracovat, mohli by o podporu nebo její určitou část velice rychle přijít nebo by těmto nezaměstnaným začaly úřady věnovat mnohem větší pozornost.

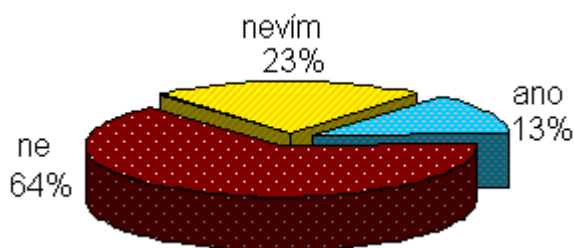


Obr. 16 Názor respondentů na důvod jejich nezaměstnanosti
[vlastní zpracování]

8. Byl/a by jste ochoten/na přestěhovat se za práci?

Tato otázka byla uzavřená, respondenti měli na výběr ze tří možných odpovědí vybrat jednu, která jim nejlépe vyhovuje. Výsledky hovoří samy za sebe a musím říci, že z mého pohledu nejsou nikterak překvapivé. Nicméně jsou odrazem celé naší společnosti a způsobu života v ní. Domnívám se, že obdobné výsledky na tuto otázku by byly zjištěny v mnoha dalších okresech České republiky. Shledávám však zde pozitivní jev a to je kategorie „nevím“, jež je zastoupena 23 %. Respondenti, kteří zvolili tuto odpověď nejsou pro ani proti stěhování, záleží ale na získané práci, vzdálenosti a ostatních podmínkách. Čím je mobilita obyvatelstva menší, tím větší je i nezaměstnanost. Lidé již nejsou tak konzervativní jako kdysi, proto věřím, že zvýšení mobility obyvatel pomůže snížit míru nezaměstnanosti, a to nejen v okrese Nový Jičín.

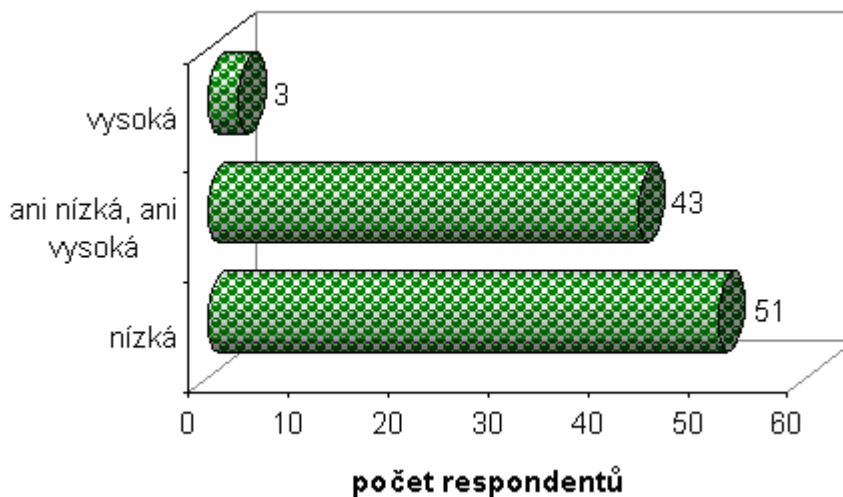
Většina nezaměstnaných – téměř $\frac{2}{3}$, není ochotna se přestěhovat za práci. Tato odpověď je samozřejmě ovlivněna mimo jiné věkem, rodinou a zdravotním stavem respondenta. Ochotno přestěhovat se za práci je pouze 13 % respondentů, 23 % respondentů neví.



Obr. 17 Ochota nezaměstnaných přestěhovat se za práci [vlastní zpracování]

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

Tato otázka byla respondentům položena záměrně, neboť pouze nezaměstnaní vědí, jak „se žije na podpoře“. Otázka byla uzavřená, respondenti vybírali ze tří možných odpovědí. Účelem bylo zjistit, jak vysoké či nízké jsou z pohledu nezaměstnaných podpory v nezaměstnanosti. Domnívám se, že odpověď na tuto otázku vyjadřuje kromě jiného schopnost nezaměstnané osoby „vyjít“ se získanými penězi, o čemž svědčí i získané výsledky z realizovaného výzkumu. Velice překvapivě si 3,1 % respondentů myslí, že výše podpory v nezaměstnanosti je vysoká. Vysoké procentní zastoupení získala i odpověď „ani nízká, ani vysoká“ – 44,33 %. Podle očekávání získala nejvíce odpovědí možnost „nízká“, kterou zvolilo 52,57 % respondentů.



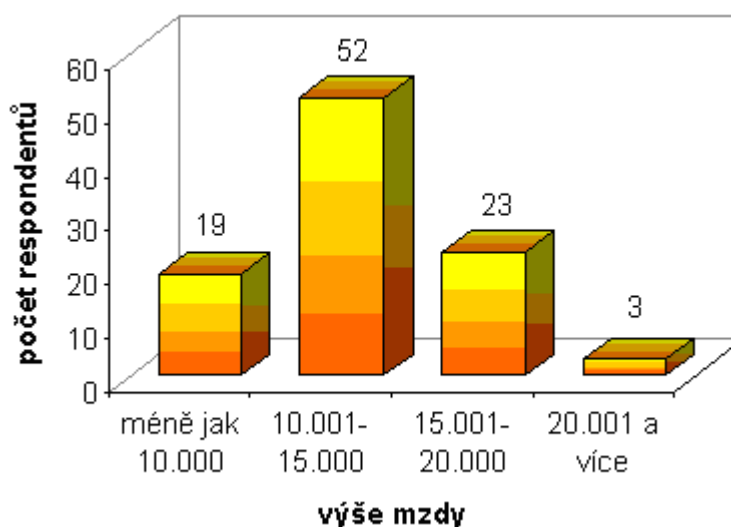
Obr. 18 Výše podpory v nezaměstnanosti [vlastní zpracování]

10. Za jakou mzdu jste ochoten/na pracovat?

Jednalo se o další záměrně položenou otázku. Respondenti měli uvažovat nad tím, jaké mají vzdělání, zkušenosti, co jsou schopni svému potenciálnímu zaměstnavateli nabídnout a samozřejmě museli brát v potaz i svůj zdravotní stav a další okolnosti. K tomu měli zvolit výši mzdy, kterou by za svou práci požadovali.

Výsledky ukazují, že nezaměstnaní v okrese Nový Jičín nemají příliš vysoké mzdové požadavky na zaměstnavateli. Pouze 3,1 % respondentů by bylo ochotno pracovat pouze za 20.000 Kč měsíčně a více. Překvapivě velmi vysoký počet odpovědí zaznamenala i odpověď „méně jak 10.000 Kč“, a to 19,6 %. Je vidět, že lidé jsou ochotni pracovat

i za malé mzdy jenom proto, aby nebyli „na podpoře“ – pro mnoho lidí, kteří se ocitli bez zaměstnání je pobírání podpory a nečinné vysedávání doma spíše hanbou. Důležitou roli u respondentů hraje jistě důležitost komunikace s okolím a pocit sounáležitosti. Nejvíce respondentů by bylo ochotno pracovat za měsíční mzdu 10.001 – 15.000 Kč – 53,6 %. Téměř o polovinu méně respondentů získala odpověď 15.001 – 20.000 Kč – tuto odpověď zvolilo 23,7 % dotazovaných. Zajímavé je, že nezaměstnaní s dosaženým nižším vzděláním by chtěli častokrát vyšší mzdu než vzdělanější respondenti.

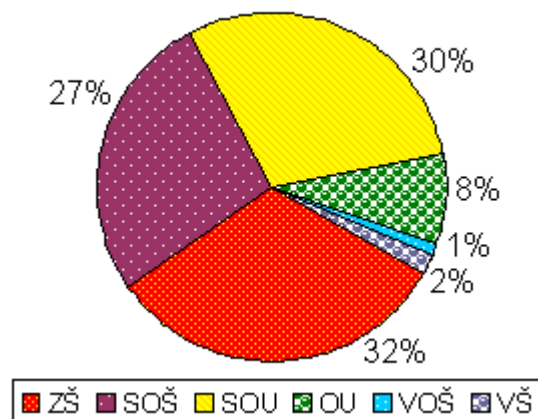


*Obr. 19 Ochota nezaměstnaných pracovat při určité mzdě
[vlastní zpracování]*

11. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tato otázka byla uzavřená, respondenti měli na výběr ze čtyř možných odpovědí, nicméně byla přidána vyšší odborná škola, která mezi kategoriemi chyběla. Nevětší počet respondentů – téměř $\frac{1}{3}$ má pouze základní vzdělání, nepatrně méně je zastoupena kategorie respondentů se středním odborným učilištěm a o další 3 % zpět se drží nezaměstnaní s dokončenou střední odbornou školou. Výrazně méně je zastoupena kategorie respondentů, kteří mají dokončeno odborné učiliště – 8 %, vysokou školu mají dokončeno pouze 2 % dotazovaných. Nejmenší počet respondentů dokončilo vyšší odbornou školu – 1 %. Není pochyb o tom, že čím vyššího vzdělání člověk dosáhne, tím větší je pravděpodobnost nalezení uplatnění v praxi. V tomto výzkumu však nejsou zvlášť zohledněni respondenti, jejichž obor byl kdysi v okrese nebo kraji čteně zastoupen a v současné době již není aktuální. Taková skupina osob nic jiného než svou bývalou práci neovládá.

V současné, moderní a uspěchané době již není středoškolské vzdělání s maturitou nic výjimečného, jako před několika lety. Měřítkem vzdělanosti je dnes vysoká škola, a jen ten, kdo má něco navíc, je něčím výjimečným – zajímavým. Co se týká řemesel – lidé jsou potřeba, poptávka o řemeslnou výrobu a služby na trhu je, ale mnoho osob toho nevyužívá.



Obr. 20 Struktura respondentů podle vzdělání
[vlastní zpracování]

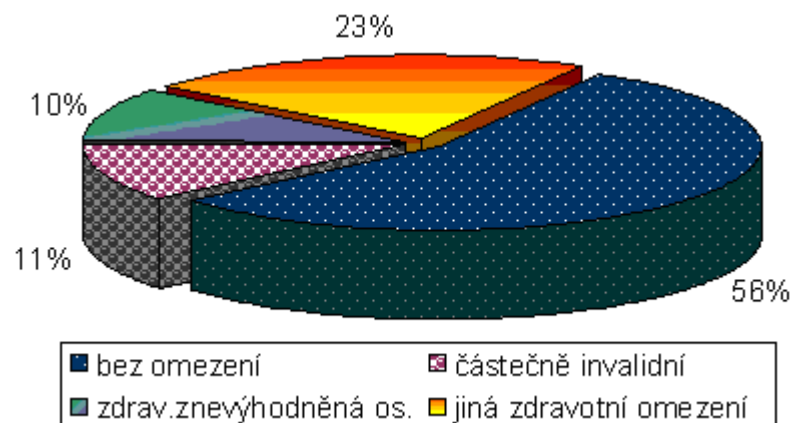
12. Zdravotní stav

Otázka zdravotního stavu hraje velikou roli a příčinu v nezaměstnanosti lidí. Zdravotní stav nezaměstnaného spolu s dalšími fakty předurčuje šance uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Zhoršený či špatný zdravotní stav snižuje uplatitelnost v pracovním životě, a to velmi rapidně. Bohužel celá řada nezaměstnaných na svůj zdravotní stav příliš nehledí a ani si neuvědomují, že mají mnohem lepší vyhlídky na získání zaměstnání. Zaměstnavatelům, kteří přijmou zdravotně znevýhodněnou osobu může být poskytnut příspěvek, avšak přijetí takové osoby vyžaduje mnohdy vysoké náklady, např. na úpravu prostor. Tito lidé jsou také pomalejší v práci – zdravotní stav omezuje množství a rozsah vykonávaných činností, často proto pracují v centrech, kde je takových osob více. Jsou rádi, že mohou přispět společnosti, například výrobou charitativních předmětů, a setkávat se s lidmi, kteří jsou v podobné situaci. Uchazeči o zaměstnání bez zdravotního omezení by se měli více snažit svého dobrého zdravotního stavu využít.

Výsledky výzkumu ukazují, že 56 % respondentů nemá žádná zdravotní omezení. Ostatní dotazovaní, tj. 44 % respondentů nějaké zdravotní omezení má. Nejvíce respondentů

má jiná zdravotní omezení – 23 %, dále jsou zde částečně invalidní respondenti, zastoupeni 11 % a nejmenší zastoupení mají zdravotně znevýhodněné osoby – 10 %.

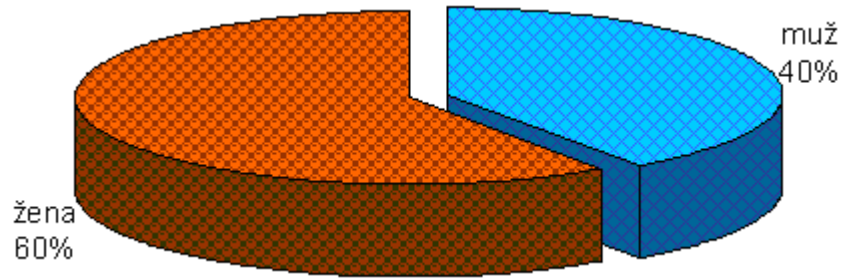
„Za **zdravotně znevýhodněnou osobu** podle odstavce 2 písm.c) se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“ [25]



Obr. 21 Zdravotní stav respondentů [vlastní zpracování]

13. Pohlaví

Celkový počet respondentů, kteří vyplnili celý dotazník byl 97 osob. Z toho bylo 39 mužů, tj. 40 % a 58 žen, tj. 60 %. Zjištění pohlaví respondentů je při zkoumání problematiky nezaměstnanosti důležité, neboť ženy jsou pro potenciální zaměstnavatele rizikovější. Důvodem jsou především děti a vše, co s nimi souvisí. Dalším důvodem může být produktivita, jelikož si mnozí zaměstnavatelé myslí, že muži jsou výkonnější než ženy, což nemusí být vždy pravda. Samozřejmě jsou povolání, která jsou více vhodná pro jednu ze skupin pohlaví.

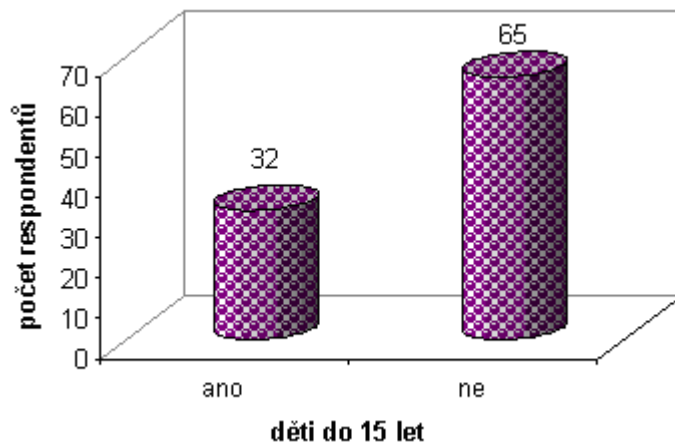


Obr. 22 Struktura respondentů podle pohlaví [vlastní zpracování]

14. Pečujete o děti do 15 let?

Poslední otázka mého dotazníkového průzkumu byla otázkou uzavřenou, s možností výběru jedné ze dvou odpovědí. Fakt, zda nezaměstnaná osoba pečuje o děti do 15 let věku či nikoliv je velice důležitý. Osoby pečující o děti do 15 let totiž musí pracovat pouze na jednu směnu a jsou proto hůře umístitelní na trhu práce. S touto otázkou se setkávají ve většině případů ženy, u mužů se domnívám, že tato otázka přichází spíše na základě uvedení rodinného stavu, kdy je pravděpodobnost že se o děti stará muž.

Výsledky výzkumu vypovídají o tom, že z celkového počtu respondentů se o děti stará $\frac{1}{3}$. Zbýlé $\frac{2}{3}$ respondentů tedy nejsou dětmi na trhu práce znevýhodněny.



Obr. 23 Respondenti starající se o děti do 15 let věku [vlastní zpracování]

8.8 Shrnutí výsledků výzkumu

Pro účely této bakalářské práce byl sestaven dotazník se 14 otázkami. Vyhodnocení výsledků výzkumu přineslo řadu očekávaných odpovědí, jiné byly překvapením – odlišností od mých mylných představ jako člověka, který nebyl nikdy nezaměstnaný. Grafické znázornění výsledků výzkumu hovoří za vše. Při vyhodnocování výsledků jsem postřehla jisté překvapivé „vztahy“. Například lidé, kteří mají nižší vzdělání, jsou ochotni pracovat až při vyšší mzdě, než je tomu tak u vzdělanějších nezaměstnaných. Také ženy jsou ochotny pracovat za nižší mzdu než muži. Při vyhodnocování otázky, která se týkala výše podpory v nezaměstnanosti jsem byla překvapena, že 44,33 % nezaměstnaných uvedlo, že podpora není „ani nízká, ani vysoká“. Dokonce 3,1 % nezaměstnaným se zdá podpora v nezaměstnanosti být „vysoká“. Tyto naznačené souvislosti však nejsou podloženy statistickými údaji.

Ke splnění výzkumných cílů jsem stanovila několik hypotéz, které se nyní pokusím potvrdit nebo vyvrátit.

H₁: Velké množství nezaměstnaných nenachází na úřadu práce dostatečné množství informací o pracovních možnostech.

Hypotéza se nepotvrdila, neboť 86 % respondentů uvádí, že je podle jejich názoru na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních příležitostí.

H₂: Jen malé množství nezaměstnaných nemá důvěru k úřadu práce.

Hypotéza je potvrzena. Zatímco 9 respondentů, tj. 9,3 % se již setkalo s problémem, jenž snížil jejich důvěru k ÚP, zbylých 90,7 % nezaměstnaných, tj. 88 respondentů tvrdí, že ÚP plně důvěřují.

H₃: Nezaměstnaní jsou z největší části ochotni podstoupit rekvalifikaci k získání pracovní příležitosti.

Hypotéza se potvrdila, 74 % respondentů je ochotno podstoupit rekvalifikaci pokud by jim byla nabídnuta vhodná práce. Celých 8 % respondentů není ochotno rekvalifikaci podstoupit, zbylých 18 % respondentů neví.

H₄: Většina nezaměstnaných není ochotných stěhovat se za prací.

Hypotéza je potvrzena, necelé 2/3 respondentů není ochotno přestěhovat se za prací. Pouze 13 % respondentů by si za prací určitě přestěhovalo, 23 % dotázaných respondentů neví.

Na základě výsledků výzkumu a všeobecně známých skutečností se domnívám, že jedním z největších problémů, respektive příčin nezaměstnanosti je nízká mobilita obyvatelstva. Tímto problémem jsou však zasaženy všechny regiony České republiky. Další možnou příčinou nezaměstnanosti je výše podpor v nezaměstnanosti a systém jejich rozdělování. Domnívám se, že podmínky, za kterých je podpora v nezaměstnanosti přidělována, jsou v některých ohledech příliš benevolentní a měly by být zpřísněny.

ZÁVĚR

Problematika nezaměstnanosti je velice složitým a širokým problémem, jímž se zabývají mnohé země po celém světě. Snahou těchto zemí je najít způsob, jak snížit nezaměstnanost a zároveň eliminovat výskyt ostatních negativních jevů v ekonomice, jako je například inflace. Bohužel, neexistuje univerzální recept ke snížení nezaměstnanosti – řešení tohoto problému závisí na podmínkách v daném státě, společenských poměrech a legislativních a jiných opatřeních jednotlivých zemí.

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat příčiny nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín a zamyslet se nad svým dosavadním postojem nezúčastněné osoby s ohledem na získané informace. Za pomoci dotazníkového průzkumu jsem tedy zmapovala názory a postoje respondentů k problematice nezaměstnanosti. Domnívám se, že největšími problémy a zároveň příčinami nezaměstnanosti je nízká mobilita obyvatelstva, a dále benevolentní podmínky pro získání a udržení podpor v nezaměstnanosti či pobírání sociálních dávek. Bohužel obě vyslovené příčiny jsou celorepublikovým problémem, který vzhledem k legislativně nelze na úrovni okresu nijak řešit.

Závěrem bych ráda poukázala na to, že do Moravskoslezského kraje a potažmo i do okresu Nový Jičín investují zahraniční firmy svůj kapitál a dávají tak prostor ke snížení nezaměstnanosti, a to zejména lidem na nižším kvalifikačním stupni. Podle mého názoru jsou v okrese velmi solidní podmínky pro snižování nezaměstnanosti – což se také daří – a kdo chce skutečně pracovat, vždy si nějakou práci najde. V rámci zkoumání problematiky nezaměstnanosti jsem v určitém směru pozměnila svůj názor, nicméně můj celkový názor na věc se příliš nezměnil – vždy si budu vážit člověka, který třeba sbírá odpadky na ulicích či vykonává podobné „podřadné“ povolání, neboť jsou potřebná jako každá jiná povolání. Nemohu si však vážit člověka, jenž pouze zneužívá systém podpor v nezaměstnanosti a ničí tak především sebe, ale také ostatní.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BENEŠOVÁ, M. Specifika trávení volného času nezaměstnaných. [s.l.], 2007. 54 s. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta humanitních studií. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Karel Gamba.
- [2] CABRNOCH, M.. Politika zaměstnanosti Milan Cabrnoch | Evropský poslanec [online]. ©1999-2008 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika_zamestnanosti>.
- [3] Český statistický úřad - OSTRAVA, ÚVODNÍ STRÁNKA [online]. ©2008, 17.4.2007 [cit. 2008-04-14]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_novy_jicin>.
- [4] GILLESPIE, A. Přehled ekonomie: Klíčová témata, pojmy a zákonitosti. 1. vyd. Praha: Portál, s. r. o., 2002. 100 s. ISBN 80-7178-617-9.
- [5] GOLDEFUS, L. Analýza trhu práce a vývoj indikátorů ve vztahu ke specifikaci mikroregionu Valašsko. [s.l.], 2007. 82 s. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí diplomové práce Doc. PhDr. Ing. Aleš Gragar, CSc.
- [6] HOLMAN, R. Ekonomie. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 1999. 726 s. ISBN 80-7179-255-1.
- [7] HOLMAN, R. Makroekonomie : Středně pokročilý kurz. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
- [8] HOLMAN, R. Mikroekonomie: středně pokročilý kurz. 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 591 s. ISBN 80-7179-737-5.
- [9] JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha VŠE, 1999. ISBN 80-7079635-9.
- [10] KLÍMA, J. Makroekonomie. 1. vyd. Praha : Alfa, 2006. 141 s. ISBN 80-86575-29-2.
- [11] KOZÁKOVÁ, P. Příčiny nezaměstnanosti a možnosti jejího řešení. [s.l.], 2006. 51 s. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Institut mezioborových studií Brno. Vedoucí bakalářské práce Ing. Radim Polášek, Ph. D.

- [12] LIŠKA, V., et al. Makroekonomie. 2. vyd. Praha : Professional, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.
- [13] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upr. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [14] MÍKA, J.. Vyplácí se Aktivní politika zaměstnanosti? - rozvoj pracovníků | Personalista.com - Otevřený internetový HR magazín [online]. ©2003-2008 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.personalista.com/rozvoj-pracovniku/vyplaci-se-aktivni-politika-zamestnanosti.html>>. ISSN 1214-7419.
- [15] Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti část 1 | Ferův blog [online]. 2008 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://mrfera.blog.cz/0801/13-nastroje-aktivni-politiky-zamestnanosti-cast-1>>.
- [16] PAVLÍČKOVÁ, P. Trh práce a specifické tendence vývoje nezaměstnanosti absolventů škol v období 2003 - 2006 v okrese Zlín. [s.l.], 2007. 89 s. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí diplomové práce Doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.
- [17] PAVLÍKOVÁ, Z. Psychické změny osobnosti při ztrátě zaměstnání a dlouhodobé nezaměstnanosti. [s.l.], 2005. 56 s. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Institut mezioborových studií Brno. Vedoucí bakalářské práce PhDr. Ivan Nedoma.
- [18] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. Ekonomie : 18. vydání. 1. vyd. Praha : NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [19] SHILLER, B. R. Makroekonomie dnes. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.
- [20] Statistiky lokální [online]. [cit. 2008-04-13]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/nj_info/statistiky_nj>.
- [21] Superstudent.cz - Referáty - Ekonomie - Nezaměstnanost [online]. ©2003-2006 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://referaty.superstudent.cz/ekonomie/nezamestnanost-824.html>>.
- [22] Zákon o zaměstnanosti - Část V. - Aktivní politika zaměstnanosti [online]. ©1998-2008 [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>. ISSN 1213-7235.

- [23] ZEMÁNEK, Josef. 10. lekce - Nezaměstnanost [online]. [cit. 2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>>.
- [24] ŽÁKOVÁ, M. Nezaměstnanost jako fenomén současné společnosti. [s.l.], 2007. 40 s. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta humanitních studií. Ústav mezioborových studií Brno. Vedoucí bakalářské práce JUDr. PhDr. Ivo Svoboda.
- [25] ŽÁKOVÁ, M.. Uznání osobou zdravotně znevýhodněnou | ICM [online]. ©2006, 18.10.2007 [cit. 2008-04-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.icm.cz/uznani-osobou-zdravotne-znevychodnenou>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
EU	Evropská unie
ISCED97	Mezinárodní klasifikace vzdělání
MN	Míra nezaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PZ	Politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZZ	Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 Nabídka práce</i>	11
<i>Obr. 2 Poptávka po práci</i>	13
<i>Obr. 3 Rovnováha na trhu práce</i>	14
<i>Obr. 4 Philipsova křivka</i>	24
<i>Obr. 5 Míra nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín k 31.12.3007.....</i>	35
<i>Obr. 6 Vývoj počtu volných pracovních míst v jednotlivých měsících let 2004-2007</i>	36
<i>Obr. 7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v letech 2004-2007</i>	37
<i>Obr. 8 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidence na ÚP v letech 2004-2007</i>	38
<i>Obr. 9 Počet umístěných uchazečů prostřednictvím nástrojů APZ</i>	39
<i>Obr. 10 Předchozí účast na anketě týkající se nezaměstnanosti</i>	42
<i>Obr. 11 Uchazeči o zaměstnání podle délky evidence na ÚP.....</i>	43
<i>Obr. 12 Současná registrace nezaměstnaných</i>	43
<i>Obr. 13 Dostatek informací na ÚP týkající se pracovních příležitostí.....</i>	44
<i>Obr. 14 Setkání s problémem snižujícím důvěru</i>	44
<i>Obr. 15 Ochota nezaměstnaných podstoupit rekvalifikační kurz</i>	45
<i>Obr. 16 Názor respondentů na důvod jejich nezaměstnanosti</i>	46
<i>Obr. 17 Ochota nezaměstnaných přestěhovat</i>	46
<i>Obr. 18 Výše podpory v nezaměstnanosti</i>	47
<i>Obr. 19 Ochota nezaměstnaných pracovat při určité mzdě.....</i>	48
<i>Obr. 20 Struktura respondentů podle vzdělání</i>	49
<i>Obr. 21 Zdravotní stav respondentů</i>	50
<i>Obr. 22 Struktura respondentů podle pohlaví</i>	51
<i>Obr. 23 Respondenti starající se o děti do 15 let věku</i>	51

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1 Srovnání demografických dat okresu s ČR a Moravskoslezským krajem.....</i>	<i>33</i>
<i>Tab. 2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle stupně dosaženého vzdělání.....</i>	<i>38</i>
<i>Tab. 3 Výdaje na politiku zaměstnanosti v okrese Nový Jičín v letech 2004-2007</i>	<i>39</i>

SEZNAM PŘÍLOH

P I Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

1. Vyplňoval/a jste již někdy dotazník nebo jste se účastnil/a ankety na téma nezaměstnanost?

- ano
- ne

2. Jak dlouho se již registrujete na ÚP?

- méně než 1 měsíc
- 1 - 3 měsíce
- 4 - 6 měsíců
- 7 - 9 měsíců
- 10 - 12 měsíců
- 1 rok - a více

3. Registrujete se současně i v agentuře, která zprostředkovává práci?

- ano
- ne

4. Nacházíte na ÚP dostatek informací týkajících se pracovních možností ve Vašem okrese?

- ano
- ne

5. Setkal/a jste se s nějakým problémem, který snížil Vaši důvěru k ÚP?

- ano
- ne

Pokud ano, s jakým?

.....
.....

6. Pokud by Vám byla nabídnuta vhodná práce, podstoupil/a by jste rekvalifikaci?

- ano
- ne
- nevím

7. Co je podle Vašeho názoru příčinou, že jste nezaměstnaný/á?

- kvalifikace
- výše podpor v nezaměstnanosti mě nemotivuje k hledání zaměstnání
- ostatní.....
.....

8. Byl/a by jste ochoten/na přestěhovat se za prací?

- ano
- ne
- nevím

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

- nízká
- ani nízká, ani vysoká
- vysoká

10. Za jakou mzdu jste ochoten/na pracovat?

- méně jak 10.000
- 10.001 – 15.000
- 15.001 – 20.000
- 20.001 a více

11. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- střední odborná škola
- střední odborné učiliště
- odborné učiliště
- vysoká škola

12. Zdravotní stav

- nemám zdravotní omezení
- jsem částečně invalidní
- jsem zdravotně znevýhodněná osoba
- mám jiná zdravotní omezení

13. Pohlaví

- muž
- žena

14. Pečujete o děti do 15 let?

- ano
- ne