

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Nezaměstnanost podle stupně dosaženého vzdělání a věku v ČR

Klára Fucimanová

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Klára Fucimanová

Provoz a ekonomika

Název práce

Nezaměstnanost podle stupně dosaženého vzdělání a věku v ČR

Název anglicky

The unemployment by educational attainment and age in the Czech Republic

Cíle práce

Hlavním cílem práce je navrhnout doporučení a postup pro snížení nezaměstnanosti v České republice. Dílčím cílem práce je zaměřením se na konkrétní sociální skupinu na trhu práce a zde provést celkové šetření. Výsledná analýza by měla vést k inovačním změnám v procesu organizace podpory nezaměstnaných, především dotovanými rekvalifikačními programy, a návrhům změn systémů vzdělání, aby struktura učiva na školách odpovídala požadavkům zaměstnavatelů.

Metodika

Základní metodou řešení práce je metoda analýzy a syntézy. Při studiu a zpracování informací budou použity primární a sekundární zdroje. K získání příslušných informací budou aplikovány techniky dotazování, pozorování a rozhovory. Společnost bude rozdělena podle dosaženého stupně vzdělání a věku. Podrobná analýza této specifikované skupiny bude prováděna v úzkém kontaktu s Úřadem práce České republiky – krajské pobočky v Ostravě.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

absolventi, vzdělání, znalosti, úřad práce, sezónní nezaměstnanost, frikční nezaměstnanost, cyklická nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

- BRČÁK Josef, SEKERKA Bohuslav. Makroekonomie. Plzeň: Vyd. a naklad. Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5
- BUCHTOVÁ Božena. Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8
- GOTTWALD Jaromír, ŠIMEK Milan, BALCAR Jiří, ŠMEJSTRLOVÁ Silvie. Uplatnitelnost absolventů vybraných škol. 1 vyd. vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2008, ISBN 978-80-248-1811-5
- HELÍSEK Mojmir. Makroekonomie : základní kurs. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1
- KADLEC Miroslav, KOFROŇOVÁ Olga, PROCHÁZKA Miroslav, a kol.. Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce. vyd. Ustav pro informace ve vzdělávání Nakladatelství TAURIS, 2000, ISBN 80-211-0363-9
- KALOUSKOVÁ Pavla, ŠŤASTNOVÁ Pavlína, ÚLOVCOVÁ Helena, VOJTĚCH Jiří. Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004. vyd. Národní ústav odborného vzdělávání, 2004,
- MAREŠ Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4
-

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Karel Šrédli, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Nezaměstnanost podle stupně dosaženého vzdělání a věku v ČR“ jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.3.2016

Klára Fucimanová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce, panu doc. Ing. PhDr. Karlovi Šrédlovi, CSc., za cenné rady a inspiraci. Paní Ing. Evě Zamrazilové, CSc. srdečně děkuji za nápomocnost při psaní této práce. Dále mé poděkování patří моým rodičům, kteří mě podporovali při bakalářském studiu již od samého začátku.

Nezaměstnanost podle stupně dosaženého vzdělání a věku v ČR

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá okruhem problémů co se týče nezaměstnaností podle různých věkových kategorií a nejvyššího dosaženého stupně vzdělání. Jsou zde vysvětlené základní fakta o nezaměstnanosti. Přiblížili jsme si její formy a charakterizovali si rizikové skupiny uchazečů o práci na trhu. Dále jsme si specifikovali překážky, které nezaměstnaní musí absolvovat.

Kromě toho byla provedena analýza základních ukazatelů nezaměstnanosti v České republice. Charakterizovali jsme si vývoj volných pracovních míst. Dále jsme se podívali jak jsou na tom ženy a muži v různém věku, zda jsou rozdíly mezi věkem a pohlavím součástí činitelů nezaměstnanosti.

Tato bakalářská práce zahrnuje i empirické zkoumání, které mělo vést ke zjištění hlavních důvodů nezaměstnanosti a míry informovanosti nadcházejících absolventů při volbě svého budoucího studijního oboru vzhledem k jeho pozdějšímu uplatnění na trhu práce. Zkoumání bylo provedeno pomocí dotazníkového šetření pro nezaměstnané jedince a doplňujících otázek v rozhovoru se zaměstnancem na Úřadu práce v Ostravě.

Klíčová slova: absolventi, vzdělání, znalosti, úřad práce, sezonní nezaměstnanost, frikční nezaměstnanost, cyklická nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti

The unemployment by educational attainment and age in the Czech Republic

Summary

This bachelor thesis addresses the issues around the rate of unemployment in regard of varying age groups and the highest respective level of education. It deals with the basic facts of unemployment. We focused on its very details and characterized the states of risk an applicant faces on the job market. Further, we specified the hurdles a nonworker has to cope with.

Besides that the standard unemployment index of the Czech Republic and the evolution of vacancies was analyzed closely. Furthermore we compared genders in their respective age groups and considered if these differences are significant factors of unemployment.

This bachelors thesis also includes empirical studies, which ideally should lead us to findings of what the main reasons for unemployment are and additionally to the extent of knowlegdability of expectant graduates when choosing their field of study in regard to their utilization on the labor market. The studies were collected through questionnaires which were compiled for the unemployed and for employment office workers.

Keywords: graduates, education, knowledge, job centre, seasonal unemployment, frictional unemployment, cyclical unemployment, the rate of unemployment

Obsah

1. Úvod	5
2. Cíl práce a metodika	6
2.1. Cíl práce	6
2.2. Metodika	6
3. Teoretická východiska	7
3.1. Definice nezaměstnanosti	7
3.2. Míra nezaměstnanosti	9
3.2.1. Obecná míra nezaměstnanosti.....	9
3.2.2. Registrovaná míra nezaměstnanosti	10
3.3. Formy nezaměstnanosti	11
3.3.1. Frikční nezaměstnanost.....	11
3.3.2. Strukturální nezaměstnanost	12
3.3.3. Cyklická nezaměstnanost	12
3.3.4. Dobrovolná nezaměstnanost	14
3.3.5. Nedobrovolná nezaměstnanost	14
3.3.6. Dlouhodobá nezaměstnanost	15
3.3.7. Neúplná nezaměstnanost.....	17
3.3.8. Nepravá nezaměstnanost.....	18
3.4. Rizikové skupiny nezaměstnaných	18
3.4.1. Fyzické osoby nad 50 let.....	19
3.4.2. Fyzické osoby se zdravotním postižením	19
3.4.3. Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let	20
3.4.4. Fyzické osoby evidovány na Úřadě práce déle, než 6 měsíců	20
3.4.5. Fyzické osoby do 25 let	20
3.4.6. Osoby vyžadující zvláštní pomoc	21
3.4.7. Absolventi.....	21
3.5. Příčiny a prvky ovlivňující nezaměstnanost	22
3.5.1. Aktivní politika zaměstnanosti	22
3.5.3. Pasivní politika zaměstnanosti	23
3.6. Důsledky nezaměstnanosti.....	24
4. Vlastní práce	25

4.1.	Vývoj nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti v ČR	25
4.1.1.	Nezaměstnanost v ČR v letech 1994-2014	25
4.1.2.	Průměrná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v letech 2007-2012	26
4.2.	Volná pracovní místa	27
4.3.	Nezaměstnanost žen a mužů podle věku a vzdělání	28
4.3.1.	Vzdělanostní struktura nezaměstnanosti	28
4.3.2.	Věková struktura nezaměstnanosti	30
4.3.3.	Míra nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen	31
5.	Výsledky a diskuse	33
5.1.	Hypotézy výzkumu	33
5.2.	Výsledky výzkumu	34
5.2.1.	Hypotéza č. 1	35
5.2.2.	Hypotéza č. 2	37
5.2.3.	Hypotéza č. 3	38
5.3.	Náměty na zlepšení situace na trhu práce	40
6.	Závěr	41
7.	Seznam použitých zdrojů	43
8.	Přílohy	46

1. Úvod

Tématem bakalářské práce je vybraná problematika nezaměstnanosti podle stupně dosaženého vzdělání a věku. Toto téma jsem si zvolila proto, že se jeden z mých rodičů potýkal dlouho s nezaměstnaností. Ve svém vlastním zájmu jsem se rozhodla prozkoumat její hlavní příčiny a s pomocí zaměstnanců na Úřadě práce v Ostravě, odkud mimochodem pocházím, přijít na zásadní řešení.

Nezaměstnanost je nejen problémem v krajských úrovních, ale jde o celorepublikový problém a zároveň tak řady ekonomik po celém světě. Nejedná se pouze o ekonomický problém, nezaměstnanost má časté důsledky v mnoha oblastech života. Má dopady na sociální a psychologické stránky člověka. U nás se řeší již od rok 1998 a v druhé polovině 90. let se na ní začíná nahlížet jako na závažný problém.

Na trh práce vstoupí každým rokem spousta různě vyspělých jedinců, s odlišnými znalostmi, jiným dosaženým stupněm vzdělání a s různými požadavky. Pravdou je, že uplatnit se na trhu je jednodušší pro jednotlivce, který je kvalifikovanější. Proto je velice důležité se neustále vzdělávat. Mladí lidé, aniž by věděli, činí velká rozhodnutí co se týče volby oboru dalšího navazujícího studia, zde by již měla být podchycena skutečnost, zda je člověk správně a dostatečně informován o studovaném oboru, který si hodlá zvolit.

Stát má určitou možnost podpory uchazečů o práci, je schopen usnadnit jim situaci při vstupu na trh práce podpůrnými nástroji v aktivní politice zaměstnanosti, ale záleží jen na způsobilosti člověka, zda je schopen obstát v konkurenci s ostatními uchazeči o práci.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Hlavním cílem práce je zmapovat problematiku nezaměstnanosti, zjistit její příčiny a rozdíly v nezaměstnanosti mezi jednotlivými jedinci, kteří jsou specifikováni určitými znaky. To vše by mělo vést k navrhnutí doporučení a postupu pro snížení nezaměstnanosti v České republice.

Dílčím cílem práce je zaměřeni se na konkrétní sociální skupinu na trhu práce a zde provést celkové šetření, díky kterému se zhodnotí zda odpovídá učivo ve školách požadavkům zaměstnavatelů a jak moc jsou budoucí absolventi informováni o svém oboru.

Výsledná analýza by měla vést k navrhovaným změnám v procesu organizace podpory nezaměstnaných a návrhům změn systémů vzdělání, aby struktura učiva na školách odpovídala požadavkům zaměstnavatelů.

2.2. Metodika

V teoretické části se má práce opírá o literární rešerši z primárních a sekundárních zdrojů. Tato část je obohacena o teoretická východiska dané problematiky, kterými je hlavně nezaměstnanost a politika nezaměstnanosti. Práce se zabývá vybranými otázkami z pasivní a aktivní politiky.

Dále se práce v teoretické části zabývá rizikovými skupinami nezaměstnanosti na trhu práce se zaměřením na věk a stupeň dosaženého vzdělání. Jsou zde zmíněny požadavky na pravomoc zaměstnavatelů u jedinců ve rodičovském věku a u absolventů. Pomocí tabulek a především grafů jsou srovnány rozdíly nezaměstnanosti co se týče věku, pohlaví a vzdělání.

Empirická část mé práce vychází z části teoretické a z osobní konzultace s pracovníkem na Úřadu práce krajské pobočky v Ostravě. K vlastní výzkumné části bylo použito dotazníkové šetření, přičemž na začátku byly stanoveny primární cíle a následně hypotézy. Výsledky z dotazníků byly zapracovány do příslušných grafů a tabulek, ze kterých následně došlo k potvrzení či vyvrácení hypotéz.

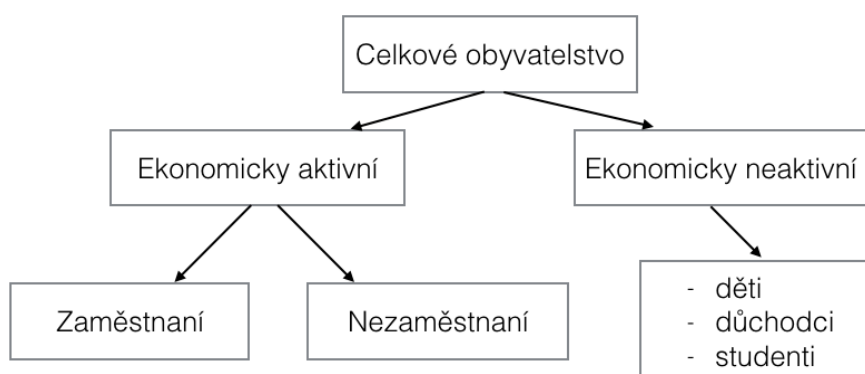
3. Teoretická východiska

3.1. Definice nezaměstnanosti

Celkovou populaci v České republice rozdělujeme na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní. Pod pojmem obyvatelstvo ekonomicky aktivní si představme nezaměstnané, kteří jsou starší 15 let, nejsou zaměstnaní ani sebezaměstnavatelé, ale aktivně hledají práci a jsou schopni nastoupit do práce do určité doby, většinou tomu bývá 14 dní. Dále do skupiny řadíme zaměstnané, pro ty platí stejné pravidlo, že musí být starší 15 let, ale jsou zaměstnaní nebo samozaměstnavatelé.

Do obyvatelstva ekonomicky neaktivního řadíme populaci, která nepracuje ze subjektivního důvodu, tím je myšleno, že se jim nechce nebo nemají potřebu pracovat a nebo z objektivních důvodů, což se týká dětí, důchodců a studentů.¹

SCHÉMA Č. 1: Rozdělení populace



Zdroj: Vlastní zpracování dle Skript: Brčák, J. A kol. Obecná ekonomie II.

Na nezaměstnanost se nahlíží jako na markantní společenský problém s vícerozměrnými důsledky. Nemít zaměstnání je pro většinu obyvatelstva nepříjemností, sníží se nám naše životní úroveň (zvýšíme úspory a snížíme své požadavky na životně nutné), přibude ekonomická nevědomost do budoucích let. Vyřazení z pracovního koloběhu

¹ BRČÁK Josef, SEKERKA Bohuslav. Makroekonomie. Plzeň: Vyd. a naklad. Aleš Čeněk, 2010, s. ?

nemá dopad jen na ekonomickou stránku, ale dotýká se také společenské stránky, kdy má člověk pocit, že nemá plnohodnotnou pozici ve sociálních vztazích a cítí se méněcenný.²

Je třeba rovněž zmínit, že vážným sociálním a ekonomickým problémem se nezaměstnanost stává až tehdy, když dochází k velkým výkyvům. Což dochází u tzv. masové nezaměstnanosti, její doba trvání u jednotlivých případů se prodlužuje a stává se středem pozornosti nejen u těch, kteří o práci přicházejí, ale také u celých společností a jejich politických a státních institucí. Při minimální hodnotách míry nezaměstnanosti, se hovoří o přirozeném fenoménu, založeném na demokracii a tržním mechanismu.

Existence nezaměstnanosti vyplývá z ekonomických pohybů a k tomu příslušného pohybů pracovníků, kdy se tyto dvě činnosti vzájemně přizpůsobují k určitému času. Dále záleží na svobodném rozhodování osob, zda zaměstnání přijmou nebo se rozhodnou být závislí na jiných příjmech, než na těch, které by realizovali na trhu práce, zejména na dávkách sociálního státu či podporách od charitativních organizací, od rodiny či na příjmech z neformálních ekonomických činností.³ Výši nezaměstnanosti zjišťujeme pomocí mnoha ukazatelů, nejčastějším a nejznámějším z nich je míra nezaměstnanosti.

² BUCHTOVÁ Božena a kolektiv: Nezaměstnanosti psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha 2002: GRADE, s. 65

³ MAREŠ Petr: Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha 2002, Sociologické nakladatelství SLON, s. 10-11.

3.2. Míra nezaměstnanosti

Tento makroekonomický ukazatel nám umožňuje porovnávat množství nezaměstnaných osob s jinými zeměmi nebo mezi územími dané země a dále v ní identifikuje situaci na trhu práce. Vyjadřuje se počtem nezaměstnaných, budeme je značit velkým písmene L, ku celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (zaměstnaných i nezaměstnaných), v tomto případě zaměstnané budeme označovat velkým písmenem U. Protože je to míra, která se vyjadřuje v procentech, nesmíme výsledek zapomenout vynásobit 100.

Pro přehled sestavíme vzoreček pro míru nezaměstnanosti takto:

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

Hodnotu míry nezaměstnanosti v určitých letech zaznamenává Český statistický úřad, který pro svou práci využívá obecnou míru nezaměstnanosti, také se jí zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, který pro svůj výzkum využívá registrovanou míru nezaměstnanosti.

3.2.1. Obecná míra nezaměstnanosti

Je vyjádření počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle (souhrn fyzických a duševních schopností člověka konat určitou práci). Je to podíl, který je vyjádřen v procentech a jeho číselník a jmenovatel jsou konstruovány mezinárodními definicemi a doporučeními, které provádí Český statistický úřad pomocí výběrového šetření pracovních sil.⁴

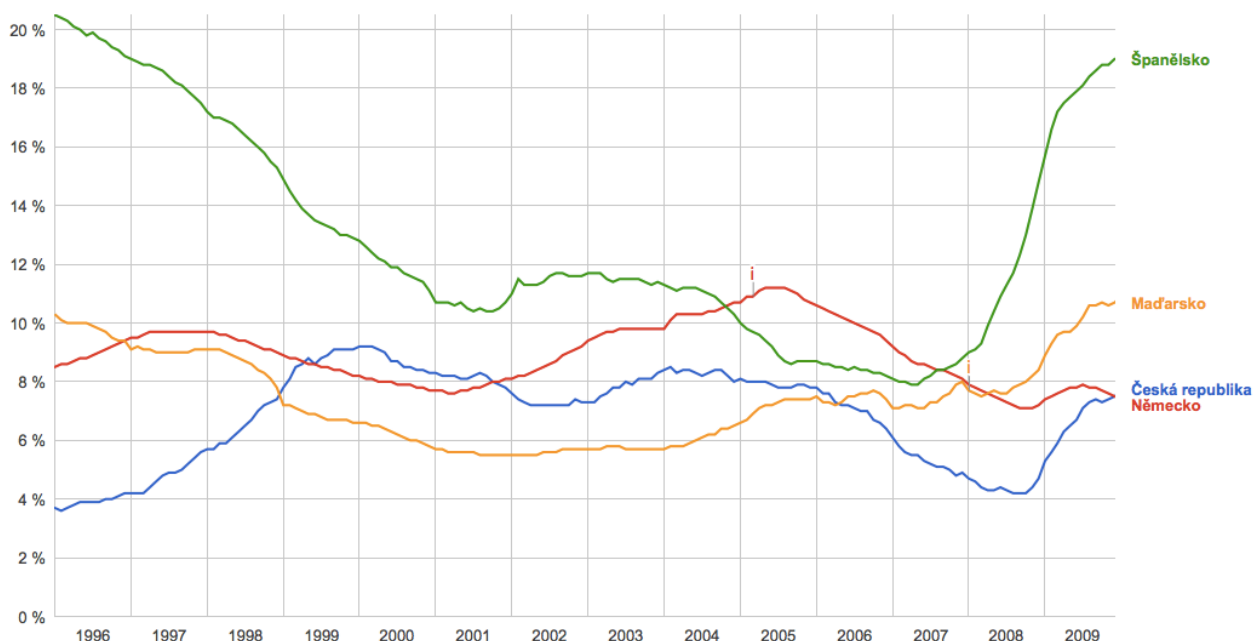
⁴ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - metodika. Český statistický úřad [online].

3.2.2. Registrovaná míra nezaměstnanosti

Hodnota vyjádřena podílem, kde v čitateli je počet osob, kteří se ucházeli o zaměstnání, ale neumístili se a ve jmenovateli je součet zaměstnaných z VŠPS, počet pracujících cizinců, kteří jsou evidováni v MPSV a počet osob, kteří se ucházeli o zaměstnání ale neumístili se. Údaje o počtu nezaměstnaných osob se počítají jako klouzavé průměry za posledních 12 měsíců.⁵

Pro přehled, je zde zobrazen průběh obecné míry nezaměstnanosti v letech 2000-2015. Byly vybrány země Evropské unie, abychom si lépe mohli přiblížit situaci v České republice. Podle zobrazených křivek v grafu, můžeme vidět, že máme relativně nízké procento míry nezaměstnanosti a v minulém roce jsme se dostali na úroveň Německa.

GRAF Č. 1 Míra nezaměstnanosti s ohledem na sezónní výkyvy



Zdroj: Eurostat – ec.europa.eu

Od roku 1997 můžete vidět klesající tendenci míry nezaměstnanosti v jiných zemích Evropské unie, naopak v České republice její prudké stoupaní.

⁵ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - metodika. Český statistický úřad [online].

3.3. Formy nezaměstnanosti

3.3.1. Frikční nezaměstnanost

„Období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání je označováno jako frikční nezaměstnanost." (KOLIBOVÁ, 2005) Běžně dochází k zániku či vzniku nové pracovní pozice, časté jsou i přesuny pracovních míst. Změna pracovního místa nastává tehdy, když se pracovník dobrovolně rozhodne odejít ze stávajícího zaměstnání, důvodem k tomu může být spousta faktorů, nejčastějšími bývají lepší pracovní podmínky, lépe placená pozice, náplň práce je zajímavější, lepší uplatnění, více zodpovědnosti.

Druhou možností změny zaměstnání je propuštění, za takovým rozhodnutím bývá důvodem nahrazení pracovní síly strojem či změny organizační struktury. Dále na trh mohou vstupovat nové pracovní síly, přeměna ekonomicky neaktivního obyvatelstva na ekonomicky aktivní, myslí se tím absolventi, kteří si po studiu hledají uplatnění, matky, které po mateřské nastupují opět do práce. Důvodem změny zaměstnání může být změna bydliště.

Frikční nezaměstnanost, je pouze dočasná. Doba, po kterou si nezaměstnaní hledají svá uplatnění, se nespojuje s nedostatkem pracovních příležitostí a její trvání záleží na nezaměstnaných, jak hodně jsou ochotní věnovat svůj čas do hledání nového zaměstnání. Zde hraje velkou roli systém podpory nezaměstnanosti, čím vyšší podpora nezaměstnaných bude, tím nižší bude ochota lidí hledající práci a tím se v podstatě prodlouží délka trvání frikční nezaměstnanosti. Druhým hlavním aspektem jsou obecné požadavky pracovníků, jak daleko se práce nachází od bydliště, pracovní prostředí nebo charakter práce.⁶

⁶ HOLMAN Robert. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN-80-86175-26-X

3.3.2. Strukturální nezaměstnanost

„Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se odvětví zmenšují a jiná naopak expandují.“ (HOLMAN, 2005) Jak již bylo zmíněno strukturální nezaměstnanost je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími. Může docházet k nesouladu osobních kvalifikačních charakteristik propuštěných lidí a kvalifikačních požadavků pracovních míst na vymezeném území. Dochází ke změně stavby poptávky, které se nabídka ztěžka přizpůsobuje. V takovém případě nastává situace, kdy se na trhu práce poptávka po lidech hledající práci s určitou kvalifikací, stává neuspokojenou a na druhé straně stojí nabídka práce pro pracovníky s jinou kvalifikací, než se poptává, která se stává rovněž neuspokojenou.

Řešením této situace je rekvalifikace pracovníků na profesi expandujících odvětví. Strukturální nezaměstnanost má delší dobu trvání než frikční a je každopádně pro pracovníka náročnější, protože se musí podrobit školícími kurzy a přeformovat se na novou profesi. Dalším důvodem, při kterém dochází ke strukturální nezaměstnanosti, jsou obměny v technologii, které vyvolávají pokles poptávky po pracovní síle v důsledku vývoje technologie a techniky.⁷

3.3.3. Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je vyvolaná recesí probíhající v daném odvětví ekonomiky. Hlavní příčinou je cyklické kolísání ekonomiky nebo-li diferencovanost mezi skutečnou mírou nezaměstnanosti a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Celkový pokles hospodaření směřuje k poklesu produkce firem, které jsou pak nedobrovolně nuceny k propouštění zaměstnanců. Vzniká pokles poptávky po zboží, to způsobuje dopad na snížení jeho produkce, což vede ke snížení poptávky po práci.

Existence statické závislosti mezi mírou nezaměstnanosti a domácím produktem je evidentní. Při rychlém růstu domácího produktu dochází k poklesu míry nezaměstnanosti, naopak při pomalém růstu domácího produktu, eventuálně při jeho poklesu, dochází ke zvýšení míry nezaměstnanosti. Vztahem mezi mírou nezaměstnaností a změnou produktu, se zabývá Okunův zákon, který nám říká, jestliže dojde k poklesu národního produktu o 2%,

⁷ JÍROVÁ Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1.vydání Praha, vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9

klesne tím pod hranici potencionálního produktu a nezaměstnanost se navýší o 1%. Aby byla míra nezaměstnanosti neměnná, musí dojít k alespoň 2-3% růstu potencionálního produktu, který by měl vyvolat růst reálného produktu o stejnou procentuální výši za rok. Okunův zákon nám skutečně potvrzuje, že z určité části má hospodářský cyklus vliv na nezaměstnanost.

Zmínili jsme se o pojmu, který nese název **přirozená míra nezaměstnanosti**, měli bychom si přiblížit, co takové pojetí znamená. Je to děj při kterém dochází k rovnováze na trhu práce, nebo-li k vyrovnání poptávky po práci a nabídky práce. Jestliže hovoříme o přirozené míře nezaměstnanosti, jedná se výhradně o frikční nezaměstnanost. Ve výsledném efektu je v období recese skutečná míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená a naopak v období konjunktury je ta skutečná míra nezaměstnanosti nižší, než přirozená. Kdy nastává tedy přirozená míra nezaměstnanosti? Pro jasnou otázku, jasná odpověď, nastává tehdy, když se ekonomika nenachází v expanzní ani recesní fázi, v tomto případě se skutečná míra nezaměstnanosti pohybuje okolo přirozené míry nezaměstnanosti.⁸

⁸ HOLMAN Robert. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2002. 716 s. ISBN-80-86175-26-X

3.3.4. Dobrovolná nezaměstnanost

Název dobrovolná nese tato nezaměstnanost proto, že vzniká za situace, kdy člověk má možnost pracovat, je zde poptávka po práci, ale svobodně odmítá přijmout takovou příležitost, kvůli trhem nabízené nízké mzdy, za kterou není pracovník ochoten vykonávat práci. V takových případech se člověk, kterého se to týká, rozhodne být nezaměstnaným, dá přednost volnému času a jiným aktivitám, před činností vykonávanou za mzdu, která je trhem nabízena. Počet nezaměstnaných je v tomto druhu nezaměstnanosti nízký, většinou se rovná počtu volných pracovních míst. Dobu trvání silně ovlivňuje, vysoké sociální dávky, celková podpora v nezaměstnanosti a výsledná délka pobírání dávek. Populace si uvědomuje, že člověk má lepší komfort na podpoře, než aby pracoval za minimální mzdu. Májí nulovou motivaci k práci, ekonomická nutnost je k tomu nijak netlačí, proto se doba, kdy jsou nezaměstnanými, protahuje.⁹

3.3.5. Nedobrovolná nezaměstnanost

Zde se setkáváme s nezaměstnaností, za úplně rozdílných podmínek, než jsme hovořili o dobrovolné nezaměstnanosti. Jedná se o množinu nezaměstnaných osob, kteří jsou ochotni přijmout práci za minimální mzdu či za nižší mzdu, jež je na trhu práce nabízena. Důvodem je neschopnost firem vyplácet pracovníkům takovou výši mzdy, která by je uspokojila, ale současně si nemohou dovolit snížit mzdu. Příčinou, proč není povoleno firmám snižovat plat, může být nátlak odborů, které jsou proti snižování mezd, i když tím způsobují právě nedobrovolnou nezaměstnanost. Další příčinou může být zákonem stanovená minimální mzda, která je nejkrajnější hranicí a zaměstnavatelé tuto hranici nemohou překračovat. Minimální hranice mzdy ve většině případech právě vede k nedobrovolné nezaměstnanosti, především u těch, kteří jsou málo kvalifikováni. Další původ nepříznivého dopadu, kterou může zapříčinit minimální mzda, jsou čerství absolventi, kteří zrovna ukončili studium, mají nulovou praxi a chtějí co nejrychleji zaměstnání. Jestliže z rozhodnutí firem vyplyne, že zaměstnají absolventy, udělají to za minimální nástupní plat, kdy absolventi budou získávat praxi a po nabitých zkušenostech, se jim mzda navýší o nějaké

⁹ HOLMAN Robert. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2002. 718 s. ISBN-80-86175-26-X

procento. Může se stát, že zákon minimální mzdu navýší, v takovém případě nastane výrazný problém s hledáním práce, pro čerstvé absolventy středních a vysokých škol.¹⁰

3.3.6. Dlouhodobá nezaměstnanost

V dřívějších odstavcích jsme zmiňovali, že v období hospodářské recese vzniká v tržní ekonomice růst jednak celkové ale i dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedná se o takzvaný hysterezní efekt. Tento termín znamená, že přirozená míra nezaměstnanosti má tendenci pozorovat vyvíjení skutečné míry nezaměstnanosti v čase. Navíc, když nezaměstnanost roste, roste i přirozená míra nezaměstnanosti. Úroveň nezaměstnanosti z minulého období je výchozí pro její úroveň v daném okamžiku. Když se zlepší ekonomická aktivita, má to dopad na dočasné retardační efekty, což znamená, že se sníží dlouhodobá nezaměstnanost, ale až s určitým zpožděním. Naopak zůstávají pouze trvalé efekty se zpožděnou reakcí, tím nastává situace, kdy před ekonomickým zpomalením je podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti vyšší.¹¹

„Tato skutečnost se dá vysvětlit tím, že delší trvání nezaměstnanosti mohlo zanechat některé trvalé následky u některých dlouhodobě nezaměstnaných, jako například ztráta lidského kapitálu, menší intenzita v hledání zaměstnání apod. Tito lidé pak budou mít tendenci zůstat mimo trh práce, a to i přes oživení ekonomiky.“ (FRÝDMANOVÁ, 1999) Zaměstnavatelé se totiž zaměří spíše na nově příchozí na trhu práce a nezaměstnané co byli bez práce jen krátkou dobu. Řada faktorů působí na kvalitu lidského potenciálu, především k nim patří pracovní zkušenost a vzdělání. Čím déle jsme nezaměstnanými, tím více postrádáme pracovní zkušenosti, to má ovšem záporný vliv na kvalifikovanost a motivovanost daného jednotlivce. Pravděpodobnost, že si člověk najde práci, není úplně u všech zaměstnání stejná. Liší se ve vztahu mezi nezaměstnaným, jeho individuální charakteristikou, a jeho pozicí na trhu práce. Spousta empirických studií dokazují, že najít si práci po dlouhé době, má mnohem menší pravděpodobnost, než pro ty, kteří byli nezaměstnaní pouze krátkou dobu. Zde si pokládáme otázku, zda je tedy trvání období

¹⁰ HOLMAN Robert. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2002. 719 s. ISBN-80-86175-26-X

¹¹ FRÝDMANOVÁ Marie. ZAMRAZILOVÁ Eva. Dlouhodobá nezaměstnanost: další riziko české ekonomiky? *Politická ekonomie*, 4/1999. 449-452s. ISSN 0032-3233

nezaměstnanosti vysvětlující pro tak malou pravděpodobnost získání práce nebo doba trvání nezaměstnanosti a malá pravděpodobnost jsou ovlivňovány něčím jiným. Odpovědí se zabývá **teorie selektivní nezaměstnanosti** a teorie závislosti délky trvání nezaměstnanosti.

Teorie selektivní nezaměstnanosti má i jiné objasňující důvody proč při dlouhodobé nezaměstnanosti roste počet jedinců, kteří hledají práci. Snaží se najít i jiná vysvětlení, které ovlivňují pravděpodobnost malé nezaměstnanosti, než její délka. Zabývá se tím, proč dlouhodobě nezaměstnaní jsou zaměstnavateli odmítáni pro nízkou konkurenční schopnost, kdežto krátkodobě zaměstnaným s lepší předpoklady je práce nabídnuta.

Mála konkurenceschopnost, může být způsobena zdravotními problémy nebo nedostatkem kvalifikace. Zvýšený poměr dlouhodobé a celkové nezaměstnanosti vyplývá ze zvýšeného přílivu nezaměstnaných a pomalého ubývání počtu nezaměstnaných s nízkou schopností výkonu v porovnání s ostatními. Selektivní teorie odráží od hypotézy, která tvrdí, že nepružnost mezd správně neoceňuje méně produktivní pracovníky.

Blanchard a Summers, ve svém díle *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, rozdělují účastníky na trhu práce na dvě skupiny. Jednou z nich jsou zasloužilci, tím mají na mysli zaměstnané a nezasloužilce, kam patří i dlouhodobě nezaměstnaní. Nezasloužilci podle nich mají nepatrný vliv na vyjednávání mezd, oproti těm zasloužilcům. Ještě k tomu, s prodlužováním doby nezaměstnanosti, jejich vliv klesá. Z čehož vyplývá, že ti, kteří se pohybují mimo trh práce, nepatrně ovlivňují vyjednávání o mzdách. 12

Výše pravděpodobnosti, zda se v průběhu pracovního procesu do něj zapojí nezaměstnaná osoba, se odvíjí od celkové úrovně poptávky po práci a k tomu navazující nabídky z pohledu kvalifikace a profese. Jak jsme již zmínili, záleží totiž na individualitě jedince, na jeho charakteristikách a vzdělání, ale z druhé strany břehu také na délce trvání jeho nezaměstnanosti. Je velice namáhavé najít jedno správné řešení, spousta teorií se pře a nedokáží se dohodnout, v jedné tezi se ale shodují. Jsou si jisti, že faktor závislosti na délce trvání nezaměstnanosti a faktor heterogenosti mají dopad na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti. 13

¹² BLANCHARD Oliver. SUMMERS Lawrence. *Hysteresis and the European Unemployment Problem*. NBER Macroeconomics Annual, 1986. 60 s. ISBN 0-262-06105-8

¹³ FRÝDMANOVÁ Marie. ZAMRAZILOVÁ Eva. *Dlouhodobá nezaměstnanost: další riziko české ekonomiky?* Politická ekonomie, 4/1999. 452-458 s. ISSN 0032-3233

3.3.7. Neúplná nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti není úplně typickým, vzhledem k ostatním druhům, ale určitě stojí za to se o něm zmínit. Neúplná nezaměstnanost u nás začala být sledována v roce 2001. Může být nazývána také jako podzaměstnanost, jedná se o skupinu lidí, kteří jsou v podstatě donuceni ekonomickými okolnostmi pracovat na snížený pracovní úvazek. V takových případech nastává situace, kdy pracovníci nemají příležitost plně prokázat jejich kvalifikaci a profesní schopnost.

Ze všeho nejvíce se potýkáme se zkrácenou pracovní dobou, vzniká snaha snížit pracovní dobu z 5 pracovních dnů na 4 dny. Dále vznikají pokusy o rozdělení jedné pracovní činnosti mezi více lidí, takzvané dělení se o práci nebo snížení pracovních hodin. Pokud člověk přijme takové podmínky a rozhodne se sníženou mzdou a zkrácenou pracovní dobou přijmout, automatické se vyřadí ze seznamu nezaměstnaných.¹⁴

Čím více využíváme neúplnou nezaměstnanost, tím více se zbavujeme masové nezaměstnanosti. Tuto příležitost nejvíce využívají mladí absolventi, hlavně tedy pro získání praxe pro budoucí zaměstnání a finanční příspěvky při studiu. Dále vhodnými adepty jsou ženy, které hledají přesně zmiňované pracovní podmínky, z důvodu péče o dítě a o domácnost. Otevírá se zde možnost větší produktivity pracovníků, protože určitou práci mají rozdělenou mezi sebou, specifikují se na jednu činnost, i s kratší pracovní dobou se stávají výkonnějšími. Do jisté míry je dotyčná forma práce uspokojivá, avšak by určitě neměla bránit lidem při růstu pracovní kariéry.¹⁵

¹⁴ MAREŠ Petr: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha 2002, Sociologické nakladatelství SLON. 15 s.

¹⁵ MAREŠ Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 67 s. ISBN 80-901424-9-4

3.3.8. Nepravá nezaměstnanost

Jedná se o skupinu jedinců, kteří jsou nezaměstnaní, řádně vedeni na úřadě práce jako jako nezaměstnaní, jediným problémem je, že nejsou ochotní aktivně hledat své uplatnění na trhu práce. Snaží se co nejvíc využívat nároky na finanční podpory v nezaměstnanosti. Jsou vedeni na úřadě práce jako jako nezaměstnaní, ale když jim je nabídnuta nějaká pracovní příležitost, odmítají nebo nejsou ochotni nastoupit do práce do 14 dnů.

Dále se zde zařazují i lidé, kteří jsou vedeni jako nezaměstnaní na úřadě práce, ale pracují nelegálně. Takovým se říká, že pracují ve stínové nebo-li v šedé ekonomice.¹⁶

3.4. Rizikové skupiny nezaměstnaných

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňuje skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčuje je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny lidí jsou také vystaveny riziku nezaměstnanosti.” (BUCHTOVÁ, 2002)

Vystaveny riziku proto, že potřebují určitou podporu od státu, respektive od úřadu práce. Takovou podporu lze vnímat jako vyrovnávání za určitý typ handicapu. Vzhledem k dlouhodobému sledování situace na trhu práce si vyčleníme rizikové skupiny, kterých se to týká.

Jedná se o skupinu fyzických osob se zdravotním postižením, dále fyzických osob do 25 let, absolventů vysokých škol po dvou letech s úspěšným zakončením studia, nejpozději však do věku 30 let, Fyzických osob do 50 let a nad 50 let, fyzických osob pečující o dítě, které je ve věku 15 let, osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o práci déle jak 6 měsíců a v neposlední řadě osoby, které vyžadují zvláštní pomoci.¹⁷

¹⁶ MAREŠ Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 69 s. ISBN 80-901424-9-4

¹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., § 33, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Termín handicap pracovní síly vyjadřuje pracovní omezení pracovníka. Může to zahrnovat pouze věk pracovníka, ale také jeho fyzická zdatnost, vzdělání, nabitě vědomosti, zkušenosti, profesní kvalifikace.¹⁸

3.4.1. Fyzické osoby nad 50 let

Lidé s věkovou hranicí nad 50 let se dostávají do vzniklé mezery mezi středním a seniorským věkem. Můžeme tuhle věkovou kategorii nazývat starší dospělost, která s 65. rokem končí. Jsou charakterizováni změnou, která u nich vzniká v sociálním i pracovním životě, probíhá u nich změna fyzických i psychických schopnostech.¹⁹

3.4.2. Fyzické osoby se zdravotním postižením

Handicapovaným osobám je poskytnuta zvýšená ochrana při přístupu k zaměstnání. Podle zákona č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti, jsou fyzické osoby, které:

- Podle orgánu sociálního zabezpečení jsou invalidními III. stupně
- Podle orgánu sociálního zabezpečení jsou invalidními I. a II. stupně
- Podle Úřadu práce vydaným krajskou pobočkou jsou zdravotně znevýhodněnými²⁰

Jedná se o velice rizikovou skupinu na trhu práce. Doba, po kterou jsou evidováni na Úřadě práce je alespoň dvojnásobná než doba nezaměstnanosti u ostatních uchazečů o práci. Některé handicapované osoby ucházející se o práci často považujeme za prakticky nezaměstnatelné²¹

¹⁸ MAREŠ Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 69 s. ISBN 80-901424-9-4

¹⁹ BUCHTOVÁ Božena. A kol. Nezaměstnanost – psychologický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 326 s. ISBN 80-247-9006-8

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., § 33, zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

²¹ KOTÍKOVÁ Jaromíra, VLACH Jan, PRŮŠA Ladislav. Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče. Praha: VÚPSV 2001. [online]. [cit. 13. 12. 2011]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>.

3.4.3. Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let

V této skupině si zabírají větší procento především ženy. A to i přesto, že je v dnešní době moderní, aby byl otec v domácnosti nebo alespoň rodičovská sdílená péče. Na pozici rodičů je jejich nutností se o dítě starat, především když je dítě nemocné. Zaměstnavatelé na tento fakt nahlíží z pohledu velké absence na pracovišti z důvodu péče o dítě, což není úplně výhodou při hledání zaměstnání. Ženy na mateřské dovolené, jsou evidovány na Úřadě práce jako uchazečky o práci, aby v budoucnu měly větší pravděpodobnost uplatnit své pracovní schopnosti na trhu práce.²²

3.4.4. Fyzické osoby evidovány na Úřadě práce déle, než 6 měsíců

Největším rizikem je doba, za kterou uchazeči nejsou schopni najít pracovní uplatnění. Při příliš dlouhém hledání, může dojít k úbytku motivace k práci a návykům chtít pracovat. Vzniká bariéra, při které se jedinci těžce adaptují na nové pracovní podmínky, pociťují nedostatek kvalifikace. V horších případech může nastat kombinace všech faktorů, které popisují již dříve zmiňované rizikové skupiny. Lidé, kteří už jsou nezaměstnaní déle jak 6 měsíců, se dostanou do určitého stereotypu a s postupem času je čím dál těžší jim ho nabourat a donutit k vlastní iniciativě.

3.4.5. Fyzické osoby do 25 let

Skupina neméně ohrožená, spadají do ní nejmladší zájemci o práci, kteří nemají dostatečnou profesní kvalifikaci, v mnoha případech nulovou praxi, žádné zkušenosti, protože mají jen základní vzdělání. Mladí lidé nejsou nijak značně ambiciózní a jestli vystudovali v oboru, většinou mají nechuť se tomu dále věnovat po studiu. Na trhu práce nebývají zaměstnavateli často poptávaní.²³

²² SIROVÁTKA Tomáš. Marginalizace na pracovním trhu: Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1716-3.

²³ KOTÍKOVÁ Jaromíra, VLACH Jan, PRŮŠA Ladislav. Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče. Praha: VÚPSV 2001. [online]. [cit. 13. 12. 2011]. Dostupné z <<http://www.vupsv.cz/>>

3.4.6. Osoby vyžadující zvláštní pomoc

Zaměstnavatelé mají obavy z neschopnosti uchazeče, který vyžaduje zvláštní pomoc, z možného trestného činu na pracovišti, nezodpovědnosti a neadaptabilního chování. Situace se stává komplikovanější, když dojde ke kombinaci jiných předešlých faktorů, dosáhnutí věku nad 50 let, nedostatečná kvalifikace. Dále mohou být přítěžím předsudky z národnostních menšin v České republice. Najít pracovního uplatnění se stává nikoli jen prostředkem uživení se, ale také novou příležitostí získat nové zkušenosti, nabrat druhý dech. V případě propuštěných osob z vězení je získání zaměstnání způsobem adaptability, začlenění do společnosti. Někdy je potřeba spolupráce se sociálními pracovníky, kteří vědí jak tyto osoby navést správným směrem.²⁴

3.4.7. Absolventi

Jsou specifikováni určitými znaky, již dva roky mají dokončenou vysokou školu, jsou ve věku méně než 30 let a snaží se najít pracovní uplatnění nejlépe ve svém oboru. Vzhledem k nejvyššímu stupni vzdělání na trhu práce, bychom si mohli myslet, že hledání nového zaměstnání nebude tak obtížné. Tito mladí uchazeči jsou velice flexibilní, adaptabilní k novým věcem, nebojí se změn, jsou schopni jet pracovat do zahraničí, změnit svou profesi, rádi poznávají nové lidi, rychle se začlení do pracovního kolektivu.

Hlavním negativem pro zaměstnavatele je, že málokterý absolvent má pracovní zkušenost ve vystudovaném oboru. Při hledání nového zaměstnání, především prvního zaměstnání, se potýkají s primárním problémem a tou je absence praxe. Další negativní dopad při hledání práce může mít nezkušenost s trhem (výběrová řízení, sestavení životopisu a motivačního dopisu), většinou nemají žádné pracovní doporučení od předchozích zaměstnavatelů, sami ale mají velké požadavky na platové podmínky, jsou dychtiví po dobře placeném zaměstnání.

²⁴ MAREŠ Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4

3.5. Příčiny a prvky ovlivňující nezaměstnanost

Příčin, vedoucích k nezaměstnanosti, je celá řada, může jí být mzdová politika, vývoj inflace, nerovnováha nabídky a poptávky, demografické vlivy, zásahy státu, nízká kvalifikace, a spousta jiných faktorů přispívajících k nezaměstnanosti.

3.5.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti bojuje proti nezaměstnanosti, ministerstvo práce a sociálních věcí vytváří ve spolupráci s úřady práce různá opatření, která by měla vést k vysoké úrovni zaměstnanosti.

Taková opatření vznikají ve formě rekvalifikačních kurzů, individuálních přístupů k nezaměstnaným, různých projektů pro rizikové skupiny nezaměstnaných, vytváření nových pracovních míst, veřejně prospěšné práce nebo vytváření účelných pracovních míst, kdy je zaměstnavateli poskytnut překlenovací příspěvek. Častokrát bývá v podobě příspěvku na dopravu, na zapracování či na přijmutí nového podnikatelského programu. Stát podporuje takové firmy, které se snaží zaměstnat zájemce z problematičtějších skupin.

Jedním z pozitivních dopadů, které aktivní politika zaměstnanosti přináší, je snižování nároků na státní rozpočet. Při jejím zvyšování nákladů se snižují náklady na pasivní politiku zaměstnanosti, když se z nezaměstnaného stane zaměstnaný, začne přispívat do státního rozpočtu formou daní, stát za něj nemusí platit zdravotní a sociální pojištění. Nejen, že nám přináší pozitivní ekonomické dopady, ale i lepší sociální a psychologické cítění.²⁵

²⁵ http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

3.5.3. Pasivní politika zaměstnanosti

Již jsme si stačili připomenout, že je důležitá motivace lidí k práci a že jsou k tomu potřeba různé prostředky. Vysvětlíme si pár pojmů, které jsou úzce spjaté s motivací a za jakých podmínek jsou státem podporovány.

Jedním z hlavních aspektů je mzda pracovníka. Nejnižší minimální mzda v České republice byla již hned při vzniku a to v roce 1991, kdy činila 2000 Kč/měsíc, což bylo 10,80 Kč/hodinu. Zaměstnavatelé, podle nové úpravy, která je platná od ledna 2007, jsou povinni poskytnout tuto mzdu všem svým zaměstnancům a týká se to i dohod o provedení práce a dohod o provedení činnosti. Taková úprava vznikla pro ochranu zaměstnanců, před snahou zaměstnavatelů snižovat mzdy, aby nedošlo k případům, kdy se jejich mzda stane sociálně neúnosnou, navíc by její výše by neměla ztrácet motivační charakter.²⁶

Momentálně k datu 1.1.2016 výše základní mzdy činí pro týdenní pracovní dobu 40 hodin 9 900 Kč/měsíc, což je 58,70 Kč/hodinu.²⁷

Pro srovnání výše sazby základní mzdy v minulých letech jsme si sestavili následující tabulku.

TABULKA Č. 1: Vývoj minimální mzdy

Období (1.1.XXXX)	Výše minimální mzdy v Kč/Měsíc
1992	2 200
1996	2 500
1999	2 650
2002	5 700
2004	6 700
2006	7 570
2013	8 500
2015	9 200
2016	9 900

Zdroj: MPSV.CZ - Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991

²⁶ http://www.mpsv.cz/files/clanky/4050/Minimalni_mzda_2007_.pdf

²⁷ <http://www.mpsv.cz/cs/22117>

Abychom mohli získat státní podporu při nezaměstnanosti, musíme být registrováni na úřadě práce v místě trvalého bydliště. Mají na ní nárok všechny osoby, které jsou bez zaměstnání, ale přitom jsou ekonomicky aktivní. Úřad práce nezaměstnaným poskytuje možnost využití rekvalifikačních kurzů, v jejich průběhu uchazeč o práci stále pobírá podporu od státu. Podpora není poskytnuta lidem ve vazbách a nebo, když pobírají nemocenské dávky.

Výše státní podpory činí 2,5 násobek životního minima pro samostatně žijícího občana, při jeho rekvalifikování se částka zvýší až na 2,8 násobek životního minima. Životní minimum je pro tento rok stanoveno na 3 410 Kč pro jednotlivce. Existenční minimum je 2 200 Kč/měsíc.²⁸

Neúplné informace o pracovních místech, vysoké podpory nezaměstnaných, nepružnost mezd, to všechno vede ke vzniku nezaměstnanosti, při krátkodobém charakteru se to avšak jeví jako normální jev na trhu práce, problém nastává u dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy se poptávka a nabídka na trhu práce až tak nemění.

3.6. Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má negativní dopady na ekonomickou a sociální sféru. Z ekonomického pohledu jde o neschopnost ekonomické produkce, nevyrábí tolik, kolik by měla. HDP se dostane pod úroveň potenciálního HDP. Ze sociální stránky se jedná o chování a postoje nezaměstnaných, každý jedinec vnímá a prožívá nezaměstnanost jinak, také záleží jaké sociální dopady nezaměstnanost má. Velký dopad mívá na pokles životní úrovně a finanční potíže, způsobuje ztráty pracovních příjmů. Člověk, který je postižen touto situací, je nucen žít z podpor a sociálních dávek. Dopady také může mít na rodinné a partnerské vztahy, kdy se nezaměstnanému mění pozice v rodině. Dlouhodobá nezaměstnanost může narušit psychické a fyzické zdraví. Způsobený stres, který má dopad na zdraví, je nevyhnutelný. S postupem času dochází i ke zhoršení znalostí v oboru, snižuje se úroveň kvalifikovanosti jejich pracovní síly.²⁹

²⁸ <http://www.mpsv.cz/cs/11852>

²⁹ KREBS, Vojtěch a kol.: Sociální politika. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s., ISBN 978-80-7357-585-4

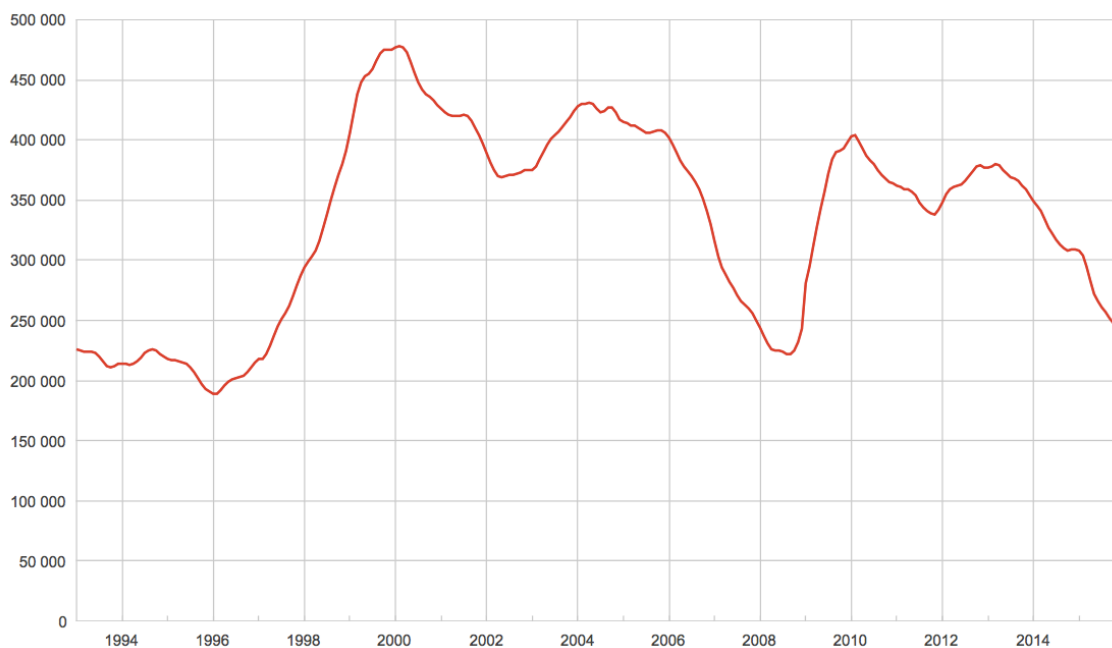
4. Vlastní práce

4.1. Vývoj nezaměstnanosti a míry nezaměstnanosti v ČR

4.1.1. Nezaměstnanost v ČR v letech 1994-2014

Již na začátku, při definici nezaměstnanosti a její míry, jsme si zobrazili graf míry nezaměstnanosti. Mohli jsme se dozvědět, že se ČR pohybuje v nižších procentech, co se týče nezaměstnanosti, v porovnání se jinými státy Evropské unie. Teď se podíváme na celkový vývoj nezaměstnanosti v České republice a to v průběhu 20 let.

GRAF Č. 2: Vývoj nezaměstnanosti v České republice (počet obyvatel)



Zdroj: Eurostat – ec.europa.eu

Z grafu můžeme zpozorovat, že celková nezaměstnanost je značně kolísavá. Do roku 1996 se úroveň nezaměstnanosti pohybovala v únosné míře. Od roku 1996 do 2000 nastal největší nárůst během 20 let.

Růstový trend vyvrcholil v roce 2000, kdy se vystoupal až na počet 478 000 nezaměstnaných osob. V následujících letech začala vysoká čísla nezaměstnaných zase ubývat až do roku 2008, kdy na trhu práce byla nejnižší nezaměstnanost, která dosahovala pouhých 222 000 osob, které se ucházeli o práci.

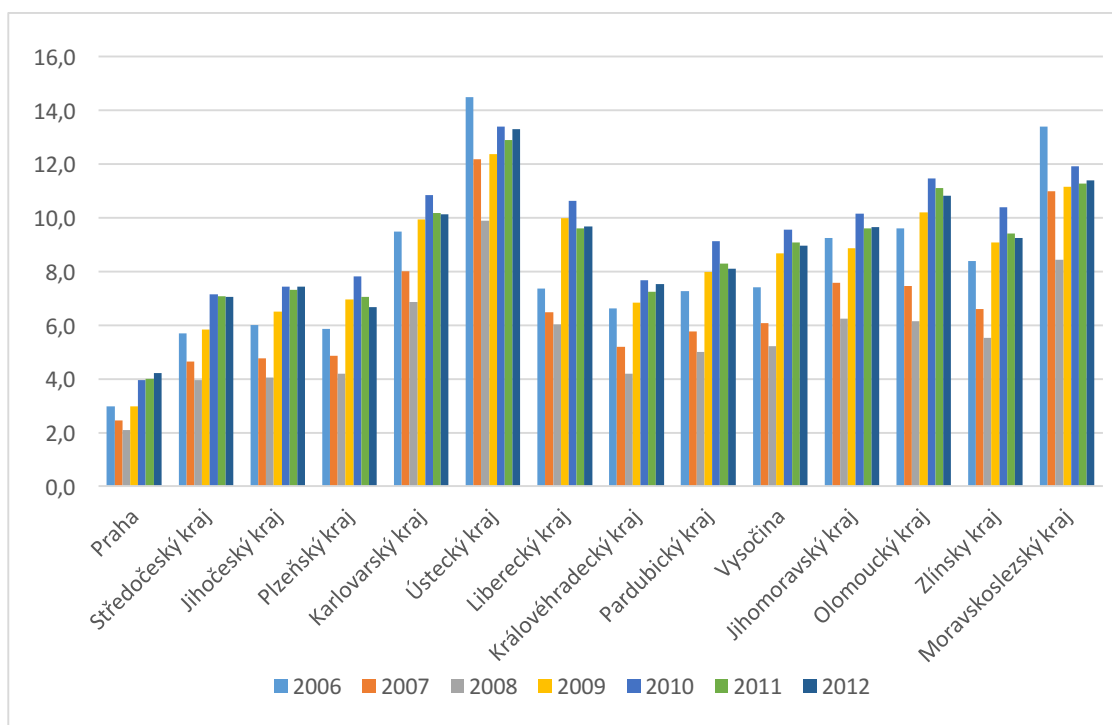
V následujícím roce ke konci roku stoupla rapidně o 176 000 nezaměstnaných, výše nezaměstnanosti dosahovala přesně 398 000 nezaměstnaných osob.

Na rapidně se měnící nezaměstnanost mají vliv především hlavní výrobní odvětví v regionech. Při nastání útlumu produkce firem či jejich bankrotu, navíc s nevyhovující kvalifikací uchazečů o zaměstnání, dojde k prudkému růstu nezaměstnanosti v krátké době. V tomto momentě úřady práce čelí obrovskému přílivu nezaměstnaných. Důsledkem těchto situací bylo špatné zprostředkování práce nezaměstnaným, kteří se zařazují do rizikových skupiny.

4.1.2. Průměrná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v letech 2007-2012

Později se ve výzkumu budu obracet dotazníkovým šetřením na nezaměstnané, kteří jsou evidováni u Ostravského úřadu práce, proto bych si přiblížila míru nezaměstnanosti vzhledem ke krajům.

GRAF Č. 3: Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v krajích (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování dle portálu MPSV.cz – míra nezaměstnanosti

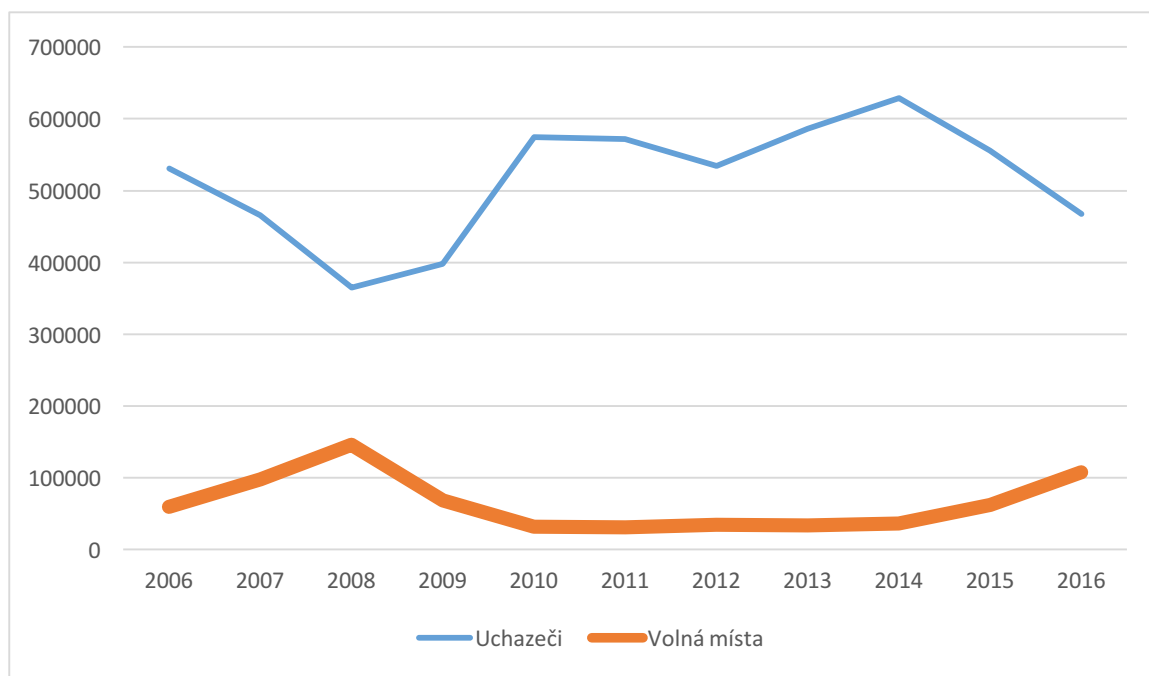
Po seřazení krajů dle průměrné míry nezaměstnanosti, zjistíme, že ve všech letech vede hlavní město Praha, její procento nezaměstnanosti se pohybuje kolem 4%. Naopak místo s nejvyšší mírou nezaměstnanosti zabírá Ústecký kraj se svými 13,3% k roku 2012. Hned za ním je právě zmiňovaný Moravskoslezský kraj se svými 11,4%.

4.2. Volná pracovní místa

Pro nezaměstnanost je zásadním problémem nedostatek volných míst. Volná pracovní místa, která jsou evidována na Úřadě práce nejsou konečným počtem zaměstnavatelů poptávajících se po nové pracovní síle. Musíme brát zřetel, že spousta zaměstnavatelů si hledá pracovníky samo, pomocí personálních agentur, díky doporučení od známých nebo stávajících zaměstnanců.

Podle portálu MPSV.cz v sekci nezaměstnanost, bylo v České republice 493 185 nezaměstnaných osob k měsíci září v roce 2012 na pouhých 40 809 volných pracovních míst. Což znamená, že na 1 pracovní místo, které je k dispozici, na něj spadá 12 uchazečů. Následkem je nedostatečné uspokojení poptávky po pracovních místech.

GRAF Č. 4: Vývoj volných pracovních míst



Zdroj: Vlastní zpracování dle portálu MPSV.cz – uchazeči a volná místa

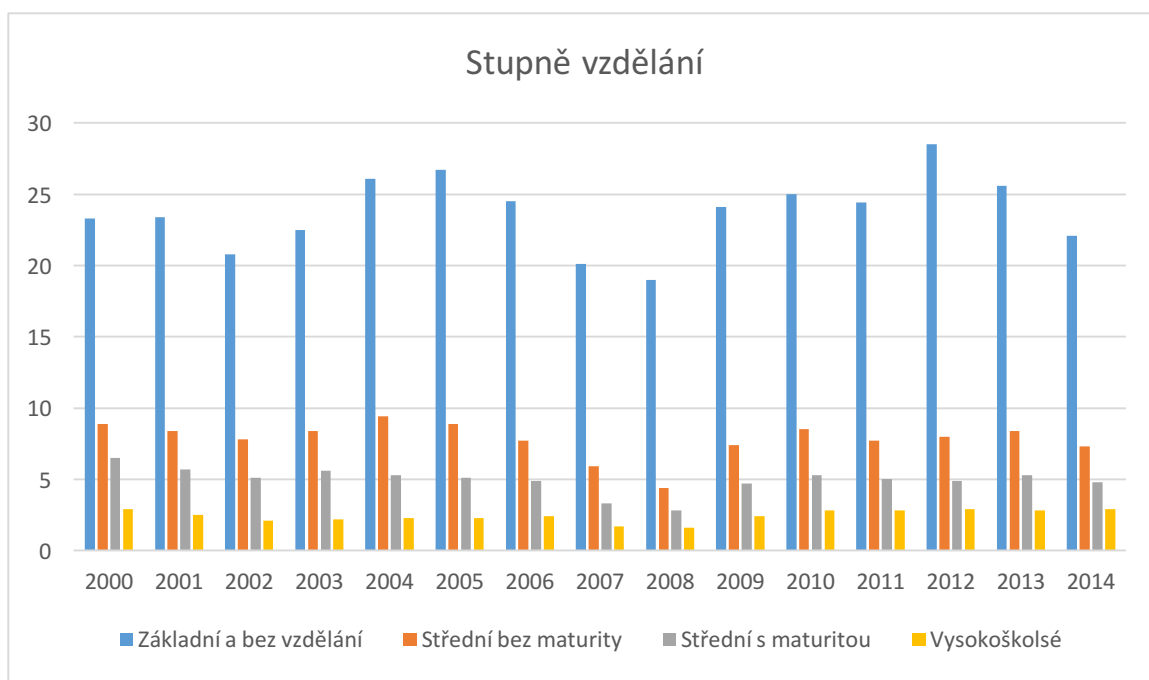
4.3. Nezaměstnanost žen a mužů podle věku a vzdělání

Prvně si rozdělíme nezaměstnané osoby podle vzdělání, specifikujeme si s jakým vzděláním je obtížnější si najít práci. Poté rozdělíme populaci na ženy a muže a analyzujeme jejich nezaměstnanost podle věku.

4.3.1. Vzdělanostní struktura nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí zahrnuje do nezaměstnanosti podle vzdělání osoby, které dosáhly základního vzdělání a zároveň osoby, které neukončily základní vzdělání. Proto dále budeme tyto dvě skupiny slučovat. Vývoj a podíly jednotlivých vzdělání jsou zobrazeny v následujícím grafu.

GRAF Č. 5: Míra nezaměstnanosti podle stupně dosaženého vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování dle portálu MPSV.cz – míra nezaměstnanosti podle věkových skupin

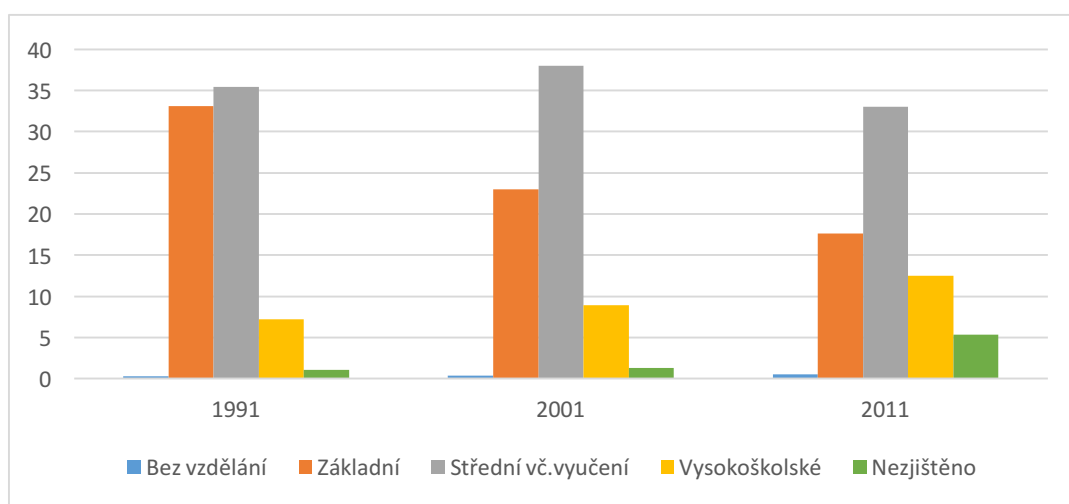
Nejmenší podíl na míře nezaměstnanosti mají lidé, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání. I přes každoroční přibývání vysokoškoláků, si svojí úroveň drží stále na nízké hranici, která činí maximálně 2,9% a to v letech 2000, 2012 a 2014.

Můžeme tedy říci, že s rostoucím množstvím vysokoškolských vzdělání se zvyšuje jejich podíl na nezaměstnanosti, ale jen s nepatrným rozdílem. Teď nastává otázka, zda se jedná o přirozený růst nezaměstnanosti v poměru s vysokoškolským vzděláním nebo zda se jedná o převyšující nabídku vysokoškoláků nad poptávkou.

Způsob výpočtu míry nezaměstnanosti, který je uveden v teoretické části, je ovlivňován celkovým počtem nezaměstnaných. Proto je i vývoj nezaměstnanosti podobný s vývojem celkové míry nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu mají opět vysokoškoláci nejmenší podíl na celkové průměrné míře nezaměstnanosti podle vzdělání.

Při porovnání podílu míry nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných osob k celkové míře nezaměstnanosti a podílu osob, kteří vystudovali vysokou školu k celkovému množství obyvatel je očividné, že růst je poměrně stejný. Vzdělanost obyvatel k porovnání můžete vidět v následujícím grafu.

GRAF Č. 6: Vývoj nejvyššího ukončeného vzdělání obyvatel od 15 let (v %)



Zdroj: Vlastní zpracování dle portálu ČSÚ.cz – úroveň vzdělání obyvatel v ČR

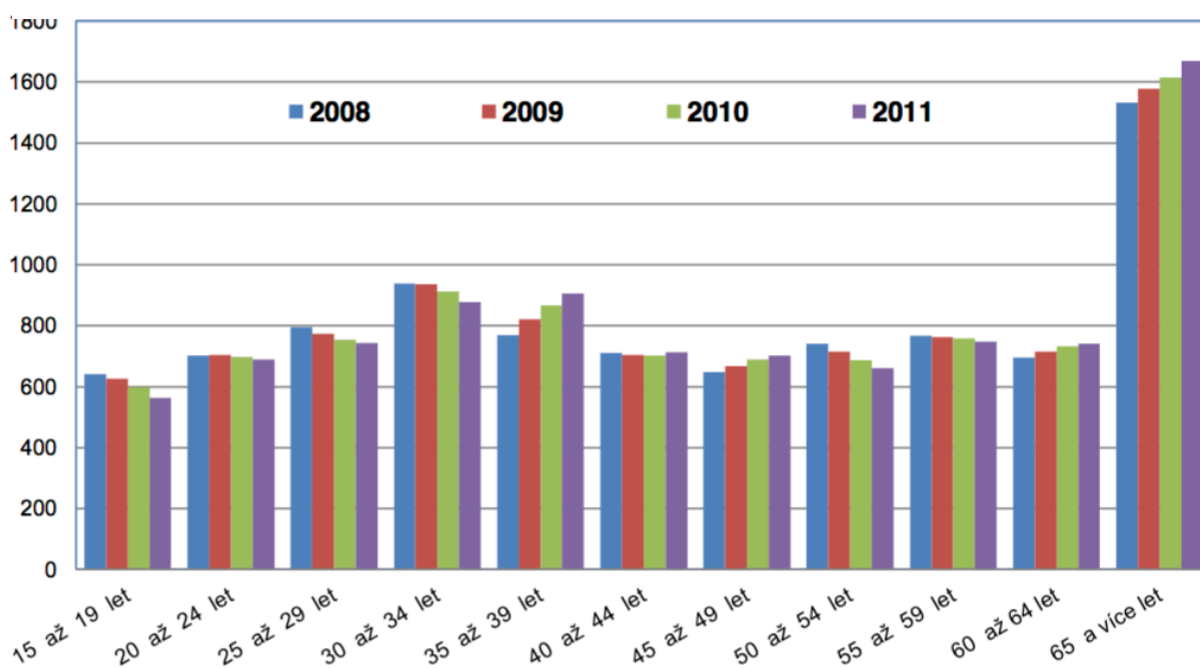
Jak z grafu můžeme vidět u středoškoláků včetně s vyučením nedošlo k výrazné nestabilitě během 20 let. Stále zauímají nejvyšší úroveň, která se pohybuje okolo 35 - 40% z celkového počtu obyvatel od 15 let a starších.

4.3.2. Věková struktura nezaměstnanosti

Od celkové věkové struktury obyvatelstva se odvíjí vývoj nezaměstnanosti u jednotlivých věkových kategorií. Již podle sestaveného grafu č. 7 můžeme vidět, že vývoj neprobíhal ve všech kategoriích stejně.

Ve věkové kategorii 15-64 let, počet obyvatel klesl o 54,4 tisíc. Z podrobnějšího rozboru věkových kategorií vyplývá, že největší pokles byl zaznamenán ve věku 15 – 34 let a to celkem o 88,7 tisíc. Dále také byl zaznamenán pokles ve věkové kategorii 50 – 59 let, celkové klesnutí bylo o 36 tisíc. Naopak nárůst byl zaznamenán u věkové skupiny 60 – 64 let, když došlo k navýšení o 9,6 tisíc. Prodlužující věk dožití má dopad na nárůst počtu obyvatel v letech 65+ a to přesně o 53 tisíc.

GRAF Č. 7: Vývoj věkové struktury obyvatelstva 15+



Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Ve věkové kategorii 25 – 39 let byl zaznamenán růst zaměstnanosti a to přesně o 76,5 tisíc, velký podíl na tom mají ženy. U věkové skupiny 15 – 24 nastal pokles o 18,1 tisíc, zde má na pokles patrný vliv vývoj celkové struktury populace. U lidí ve věku 55 – 64 je očividně znát působení prodlužující se hranice odchodu do důchodu.

TABULKA Č. 2: Věková struktura zaměstnaných (v tis.)

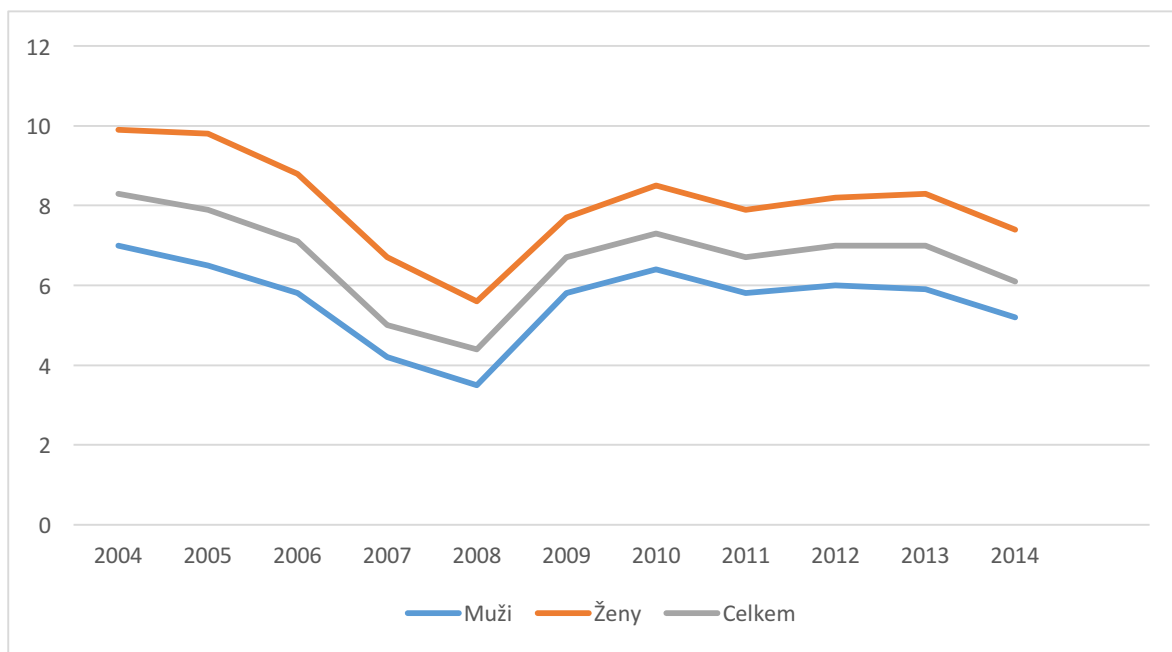
věkové skupiny	2010			2011			rozdíl 11 – 10			Index 11/10 (%)
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
celkem	4885,2	2798,3	2086,9	4904,0	2794,4	2109,6	18,8	-3,9	22,7	100,4
15 - 24	326,9	197,2	129,8	308,8	187,5	121,3	-18,1	-9,7	-8,5	94,5
25 - 39	1979,4	1188,0	791,4	1992,0	1186,0	806,0	12,6	-2,0	14,6	100,6
40 - 54	1810,0	948,9	861,1	1816,8	953,8	863,0	6,8	4,9	1,9	100,4
55 - 64	693,3	418,5	274,8	710,2	422,5	287,7	16,9	4,0	12,9	102,4
65+	75,6	45,8	29,8	76,2	44,5	31,7	0,6	-1,3	1,9	100,8
15 - 64	4809,6	2752,5	2057,1	4827,8	2749,9	2077,9	18,2	-2,6	20,8	100,4
20 - 64	4784,6	2736,7	2047,9	4805,9	2735,9	2070,0	21,3	-0,8	22,1	100,4

Zdroj: ČSÚ – VŠPS

4.3.3. Míra nezaměstnanosti z pohledu mužů a žen

Třetí z nejdůležitějších hledisek pro rozdělení nezaměstnanosti je rozdělení podle pohlaví. Z grafu č. 8 můžeme již na prvním pohled zaregistrovat, že míra nezaměstnanosti žen je převyšující nad muži, což dokazuje, že ženy jsou hůře zaměstnávány na trhu práce.

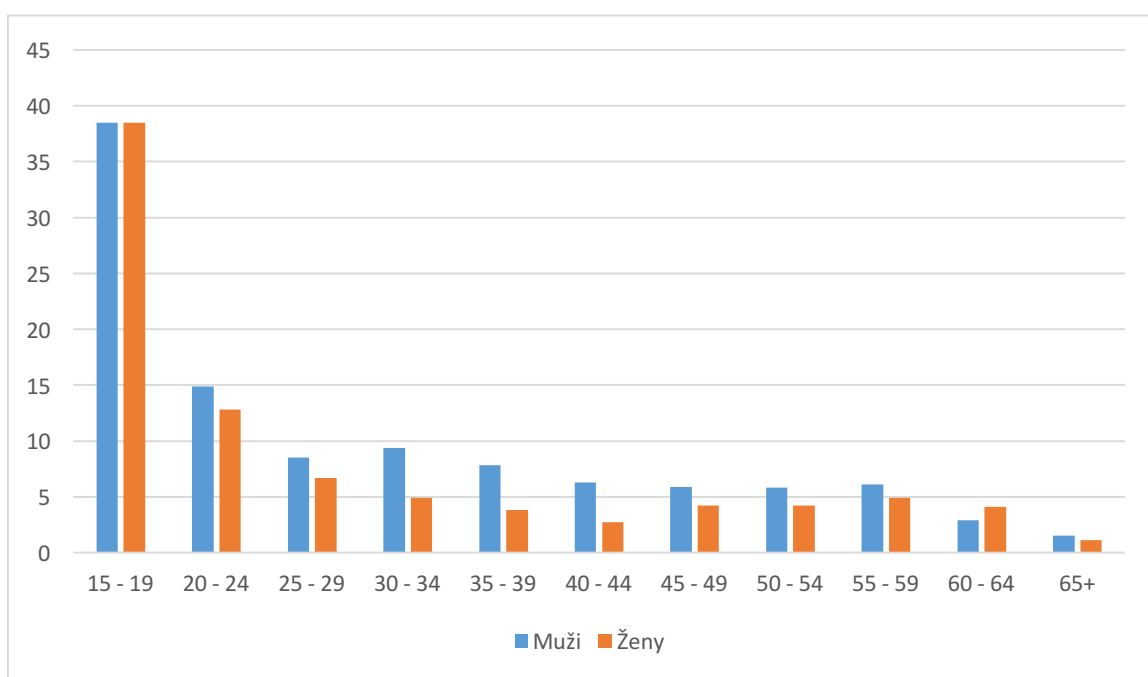
GRAF Č. 8: Vývoj míry nezaměstnanosti podle pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování dle portálu MPSV.cz – míra nezaměstnanosti podle pohlaví

Již v předchozím grafu jsme viděli, že ženy v porovnání s muži mají větší míru nezaměstnanosti, v grafu č. 9 můžeme navíc zhodnotit, že ve sledovaném roce 2014 nastává markantní rozdíl vzhledem k pohlaví v rodičovském věku. Největším problémem v rodičovství je sloučení soukromého a pracovního života. Mnoho žen, které se rozhodnou stát matkou, zvažují po mateřské dovolené (která je mimochodem v ČR nejdelší a nejštědrější v EU) jak dál, zda-li pracovat jako zaměstnanec, nebo se pokusit začít podnikat, či zda být ekonomicky neaktivní.

GRAF Č. 9: Míra nezaměstnanosti podle věku a pohlaví k r. 2014



Zdroj: Vlastní zpracování dle portálu MPSV.cz – míra nezaměstnanosti podle věkových skupin

Ženy jsou stvořeny pro domácnost, vychovávání dětí a zajištění rodinného života. Na trhu práce je žena spíše nežádoucím elementem pro zaměstnavatele. Nastává diskriminace žen, zaměstnavatelé totiž mají obavy z toho, že jako matky budou méně koncentrované na práci a budou mít větší absenci v zaměstnání. Muži mají větší míru zaměstnanosti v rodičovském věku proto, že děti u nich jsou jako symbol pevnější a větší stability postavení na trhu práce.

5. Výsledky výzkumu

V praktické části se pomocí kvantitativní analýzy zaměříme na problematiku nezaměstnaných, co je hlavní příčinou jejich nezaměstnanosti. Dále se zaměříme na informovanost nezaměstnaných, zda při volbě studijního oboru byli informováni o problematice na trhu. Zhodnotíme názory zaměstnanců na úřadě práce v Ostravě na oborovou strukturu škol. Zjistíme, zda požadavky zaměstnavatelů odpovídají struktuře studia ve školách.

Metoda kvantitativní analýzy probíhala dotazníkovým šetřením a pomocí rozhovoru se zaměstnancem Úřadu práce. Dotazování bylo nastaveno na vybírání předem určených odpovědí. Zadání otázek bylo formulováno tak, aby vedly ke stanoveným hypotézám.

Dotazník se skládá z 10 otázek a je určen pro osoby, které hledají zaměstnání. Všichni respondenti, kteří byli mnou dotázáni, jsou zaručení naprostou anonymitou. Šetření probíhalo u úřadu práce v Ostravě, bylo dotázáno 118 respondentů.

Výsledky výzkumu dotazníkovým šetřením a rozhovoru budou zhodnoceny slovně, pomocí grafů a tabulek.

5.1. Hypotézy výzkumu

Na základě dotazníkového šetření byly stanoveny 3 hypotézy.

a) Hypotéza č. 1

Struktura učiva na školách odpovídá požadavkům zaměstnavatelů.

b) Hypotéza č. 2

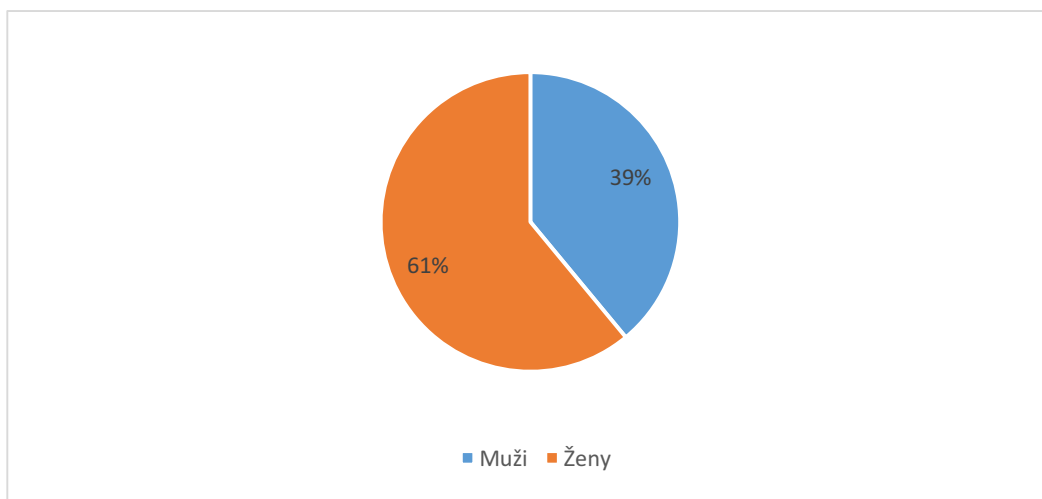
Hlavním problémem pro nezaměstnané je nedostatečná praxe.

c) Hypotéza č. 3

Při volbě studijního oboru byli nezaměstnaní málo informováni o uplatnění daného oboru na trhu práce.

5.2. Výsledky výzkumu

GRAF Č. 10: Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu můžeme vidět, že větším procentem dotazovaných na Úřadě práce v Ostravě byly ženy.

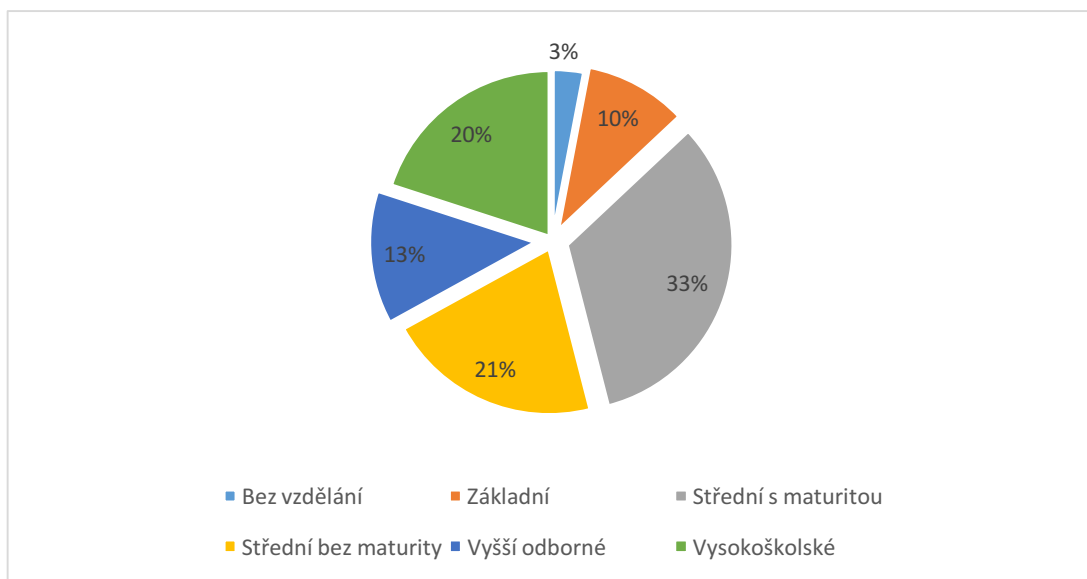
TABULKA Č. 3: Věk respondentů

Věkové rozmezí	Počet respondentů
15 - 24 let	23
25 - 39 let	59
40 - 54 let	33
55 - 64 let	3

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 3 zobrazuje věkové rozdělení dotazovaných. Nejvíce respondentů spadá do věkové kategorie 25 - 39 let, což poukazuje na rodičovský věk. Druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé ve věku 40 - 54 let.

GRAF Č. 11: Nejvyšší stupěň dosaženého vzdělání



Zdroj: Vlastní zpracování

V Ostravě je nejvíce nezaměstnaných osob se středním vzděláním s maturitou. Taková procentuální výše může právě na trhu práce způsobovat velkou poptávku po práci a k ní nesouměrnou nabídku práce zaměstnavatelů.

5.2.1. Hypotéza č. 1

„Struktura učiva na školách odpovídá požadavkům zaměstnavatelů.“

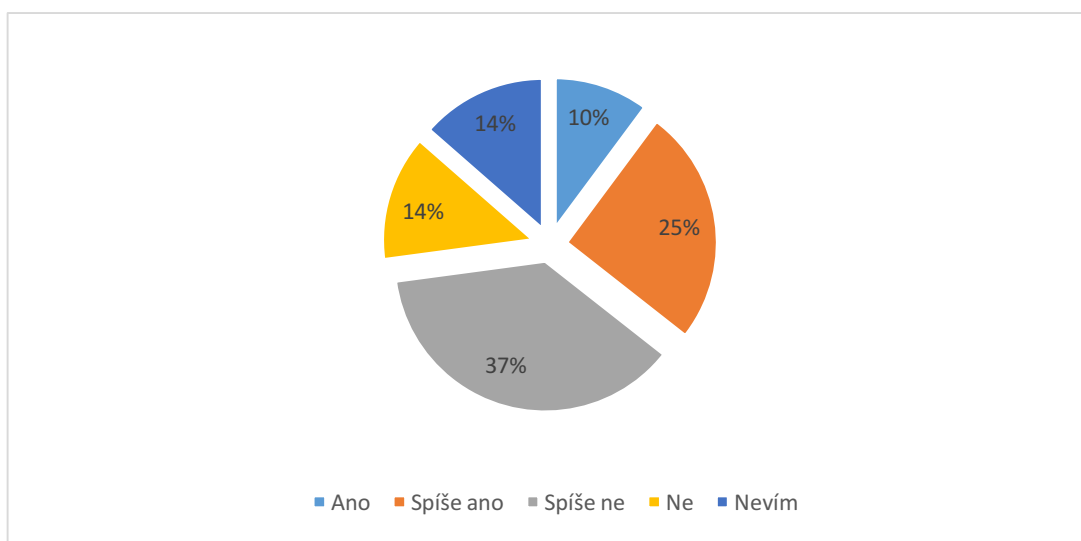
K této hypotéze se vztahuje **otázka č. 9**: Myslíte si, že struktura učiva ve školách odpovídá požadavkům zaměstnavatelů?

TABULKA Č. 4: Struktura učiva odpovídá požadavkům zaměstnavatelů

Druh odpovědí	Počet odpovědí
Ano	12
Spíše ano	30
Spíše ne	44
Ne	16
Nevím	16
Celkem	118

Zdroj: Vlastní zpracování

GRAF Č. 12: Struktura učiva odpovídá požadavkům zaměstnavatelů



Zdroj: Vlastní zpracování

Vyšší procento dotazovaných, přesněji 37% respondentů, se domnívá, že struktura učiva, která je vyučována na školách, příliš neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů. Pouhých 10% dotazovaných si myslí, že struktura učiva ve školách je rovna požadavkům zaměstnavatelů. Mezi dotazované, kteří uvedli, že spíše nesouhlasí, se zařazuje i zaměstnankyně Úřadu práce v Ostravě Nikol Paličková, které byla položena stejná otázka.

K hypotéze č. 1 se dále vztahuje **otázka č. 8**: Myslíte si, že vás škola připravila na budoucí zaměstnání?

TABULKA Č. 5: Škola připraví dostatečně na budoucí zaměstnání

Druh odpovědi	Počet odpovědí
Ano	13
Spíše ano	34
Spíše ne	47
Ne	24
Celkem	118

Zdroj: Vlastní zpracování

Většina dotazovaných odpověděla, že je ve škole nedostatečně připravili pro pracovní výkon v budoucím zaměstnání. Pouze 13 respondentů uvedlo, že si myslí, že jsou dostatečně připraveni.

Došli jsme k závěru, že hypotéza č. 1 se vzhledem k výsledkům dotazování nepotvrdila. Dle nezaměstnaných ucházejících se o práci a zaměstnance Úřadu práce v Ostravě struktura učiva ve školách neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů. Většina nezaměstnaných si myslí, že jsou spíše nedostatečně připraveni na pracovní výkon ve svém budoucím zaměstnání.

5.2.2. Hypotéza č. 2

„Hlavním problémem pro nezaměstnané je nedostatečná praxe.“

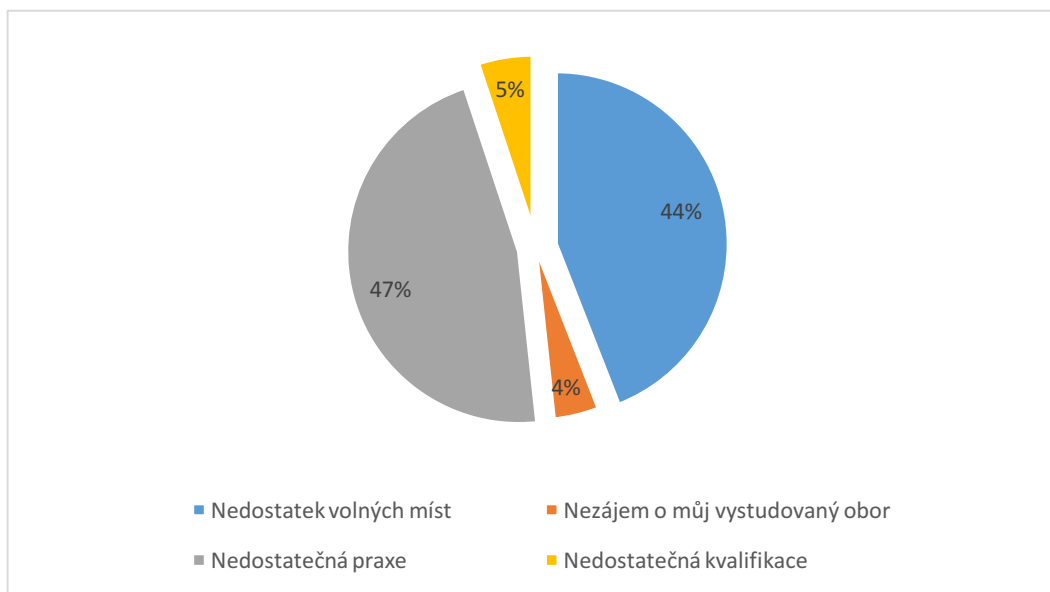
K hypotéze č. 2 se vztahuje **otázka č. 5**: Co je hlavním důvodem vaší nezaměstnanosti?

TABULKA Č. 6: Hlavní důvod nezaměstnanosti

Druh odpovědi	Počet odpovědí
Nedostatek volných míst	52
Nezájem o můj vystudovaný obor	5
Nedostatečná praxe	55
Nedostatečná kvalifikace	6
Celkem	118

Zdroj: Vlastní zpracování

GRAF Č. 13: Hlavní důvod nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní zpracování

K této hypotéze se vztahuje **otázka č. 10**: Odmítli vás už někdy zaměstnavatelé kvůli nedostatečné praxi?

TABULKA Č. 7: Odmítnutí kvůli nedostatečné praxi

Druh odpovědí	Počet odpovědí	%
Ano	87	74
Ne	31	26

Zdroj: Vlastní zpracování

Hlavním důvodem nezaměstnanosti pro většinu respondentů je jejich nedostatečná praxe. Dalším důvodem, který je těsně za nedostatečnou praxi, je nedostatek volných pracovních míst. Skoro tři čtvrtiny respondentů byli navíc odmítnuti zaměstnavateli kvůli nedostatečné praxi.

V rozhovoru Nikol Paličková, zaměstnankyně Úřadu práce v Ostravě, uvedla, že opravdu jde o nedostatečnou praxi zejména u čerstvých absolventů. Z tohoto tvrzení a z vyhodnoceného dotazníkového šetření můžeme hypotézu č. 2 uznat za pravdivou.

5.2.3. Hypotéza č. 3

„Při volbě studijního oboru byli dotazováni málo informováni o uplatnění daného oboru na trhu práce.“

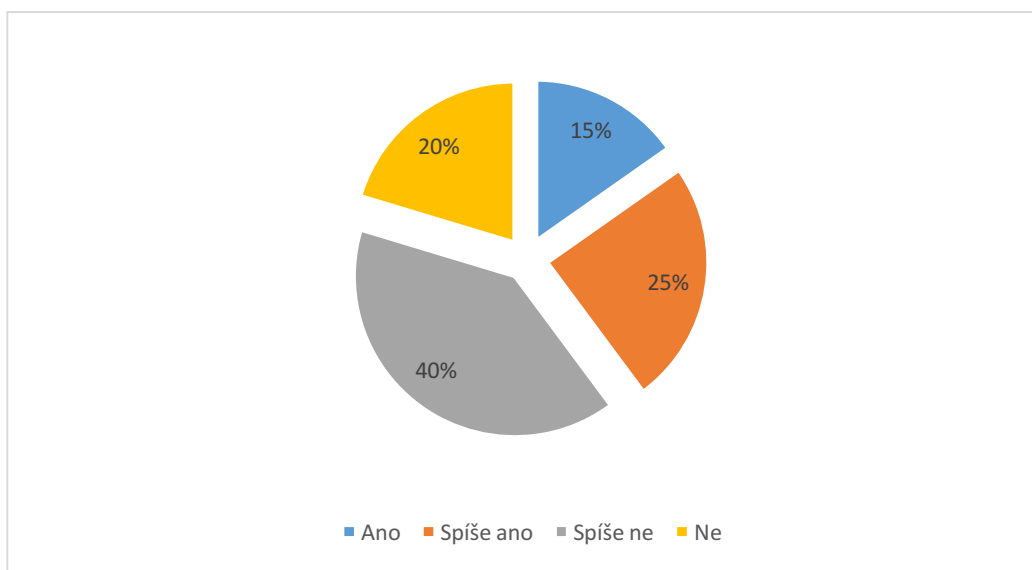
K této hypotéze se vztahuje **otázka č. 6**: Při volbě studijního oboru jste byl/a dostatečně informován/a jeho uplatnění na trhu práce?

TABULKA Č. 8: Dostatečná informovanost o vybraném studijním oboru

Druh odpovědí	Počet odpovědí
Ano	18
Spíše ano	29
Spíše ne	47
Ne	24
Celkem	118

Zdroj: Vlastní zpracování

GRAF Č. 14: Dostatečná informovanost o vybraném studijním oboru



Zdroj: Vlastní zpracování

Větší část respondentů uvedla, že při volbě svého dalšího budoucího vzdělání neměla dostatek informací, nebyli správně informováni o uplatnění zvoleného oboru na trhu. K pozastavení je procento odpovědí, které se k sobě těsně blíží a to, u těch co nebyli vůbec informováni s těmi co spíše věděli o uplatnění svého oboru.

Dále k hypotéze č. 3 se vztahuje **otázka č. 7**: Odkud jste se dozvěděl/a informace o uplatnitelnosti ze zvoleného studijního oboru?

TABULKA Č. 9: Získané informace o studijním oboru

Druh odpovědí	Počet odpovědí
Od rodičů	41
Ve škole	37
Od pracovníků ÚP	2
Na internetu	38

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce respondentů se domnívá, že převážně byli informováni o zvoleném studijním oboru od rodičů. Jako druhým zdrojem informací zmínili internet.

Dle dotazovaných, kteří se uchází o práci, jsme došli k závěru, že jsou spíše neinformováni o svém zvoleném studijním oboru, v tomto tvrzení se shoduje i odpověď Nikol Paličkové, která se domnívá že nezaměstnaní jsou spíše nedostatečně informováni a ti, kteří mají informace o oboru, se to dozvěděli prostřednictvím internetu. Hypotézu č. 3 můžeme potvrdit jako pravdivý výrok.

5.3. Náměty na zlepšení situace na trhu práce

Jak již bylo zmíněno, pracovník na Úřadě práce zdůrazňuje, že jedním z důvodů nezaměstnanosti je nedostatek volných pracovních míst. Což i odpovídá, podle dotazníkového šetření, že v určitých studijních oborech je vysoký počet absolventů. Dále se nezaměstnaní na kterých bylo prováděno šetření a pracovník na úřadě práce sešli ve výpovědích o nedostatečném informování nezaměstnaných.

Aby se vytvořila lepší vzdělávací struktura, je důležitá informovanost o situaci na trhu práce. Podle výzkumu jsme se dozvěděli, že nezaměstnaní byli většinou informováni od svých rodičů, proto bychom měli zvýšit informovanost rodičů a studentů tak, aby byli schopni si dále zvolit správný studijní obor ve spojitosti se zvážením následného využití tohoto oboru na trhu práce.

Dalším námětem na zlepšení informovanosti studentů o uplatnitelnosti zvoleného oboru je provádění přednášek na základních školách pro žáky 9. tříd prostřednictvím Úřadů práce. Na popud větší informovanosti stávajících absolventů by mohla reagovat stávající odborová struktura. Mohla by posílit obory, které jsou perspektivní a omezit takové obory, které nemají dobrý výhled do budoucna v uplatnění se na trhu práce.

Při hodnocení struktury učiva na školách se odpověď dotazované pracovnice na Úřadě práce v Ostravě a nezaměstnaných opět sešla vy výroku, že je tato struktura nevyhovující vzhledem k požadavkům zaměstnavatelů. Což vede k odmítání uchazečů o práci pro nedostatečnou praxi, protože je pro zaměstnavatele nevyhovující. Proto by se měly především odborné školy zaměřit více na zavedení odborných praxí do osnov studia. Určitě je důležitá i samotná aktivita studentů, měli by mít na vědomí, že mají možnost využití stáží či praxí ve firmách a tím mohou získávat vhodnou praxi již při studiu.

6. Závěr

V této práci jsem se snažila na základě skutečných údajů potvrdit důležité faktory, které vedou k soudobému stavu nezaměstnanosti. V posledních letech dochází k oživení české ekonomiky, což vede podle provedených statistik ke snižování počtu uchazečů o zaměstnání a ke zvyšování volných pracovních míst na trhu. Důvodem může být výměna ekonomicky aktivní populace. Přejít silnějších populačních ročníků do starobního důchodu a vstup slabších populačních ročníků vede právě ke snižování nezaměstnanosti. Kromě toho došlo k posunu ve vzdělanostní struktuře obyvatel.

Podle vývoje stupně dosaženého vzdělání vzrostl počet osob s dokončeným středním vzděláním s maturitou a objevil se i nepatrný růst absolventů s vysokoškolským vzděláním. U lidí s vyšším stupněm dosaženého vzdělání se předpokládá, že má dostatečnou praxi a zkušenosti pro své uplatnění na trhu práce. Tento fakt měl velký podíl na poklesu nezaměstnanosti. Pokles míry nezaměstnanosti se dotýká všech regionů v České republice, ale regiony, které jsou postihnuté výraznými strukturálními změnami, se stále drží nad průměrem nezaměstnanosti republiky.

Z provedených testů bylo dokázáno, že odlišná úroveň nezaměstnanosti závisí na pohlaví. Je prokázáno, že muži jsou ekonomicky aktivnější, než ženy a současně dosahují menší míry nezaměstnanosti, než zmiňované ženy. Důvodem nízké ekonomické aktivit žen je zejména mateřská dovolená. Rodičovská dovolená a pečování o celou rodinu je taktéž jeden ze zásadních důvodů proč je míra nezaměstnanosti vyšší u žen.

Z dalších rizikových skupin na trhu práce jsou absolventi, je to jedna ze skupiny, která je cílem aktivní politiky zaměstnanosti. Charakteristická pro rizikovou skupině je tím, že má malou nebo nulovou praxi. Dalším důležitým faktem je, že nedostatečná praxe je následkem špatné informovanosti absolventa o studovaném oboru a o jeho uplatnění v budoucím zaměstnání.

Za zmínění stojí ještě jedna riziková skupina a to jsou osoby se zdravotním omezením. Míra nezaměstnanosti u zdravotně postižených osob je velice vysoká, proto se na ní také zaměřuje aktivní politika zaměstnanosti. Nevýhoda pro zdravotně postižené je, že mají horší vzdělanostní strukturu, omezení možnosti vzdělávání vyplývá právě ze zdravotního omezení.

Což zase navazuje na výrok, který jsme díky testům prokázali, že nezaměstnanost závisí na úrovni dosaženého vzdělání. Existuje řada faktorů, které znevýhodňují postavení zdravotně handicapovaných na trhu práce, dalším takovým důvodem mohou být fyzické bariéry nebo diskriminace z důvodu zdravotního omezení.

U nezaměstnanosti v České republice dochází tedy k poklesu, činnost ekonomiky roste a zlepšuje se úroveň vzdělanosti populace. Při nedostatku pracovní síly a nízké nezaměstnanosti, vzniká nátlak na podniky, aby dělali určité posunky k udržení si svých pracovníků. Na trhu práce vzniká konkurence a začne boj o pracovní sílu. Tím se začnou zvedat náklady firmám, aniž by zvýšili produktivitu práce. U takových nákladů chtějí firmy rychlou návratnost a promítnou je na zvýšených cenách statků a služeb, což vede k inflaci. Snižování kupní síly většinou bývá hlavním důsledkem nízké úrovně nezaměstnanosti v ČR.

7. Seznam použitých zdrojů

- BRČÁK Josef, SEKERKA Bohuslav. Makroekonomie. Plzeň: Vyd. a naklad. Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5
- BUCHTOVÁ Božena. Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8
- FRÝDMANOVÁ Marie. ZAMRAZILOVÁ Eva. Dlouhodobá nezaměstnanost: další riziko české ekonomiky? Politická ekonomie, 4/1999. ISSN 0032-3233
- GOTTWALD Jaromír, ŠIMEK Milan, BALCAR Jiří, ŠMEJSTRLOVÁ Silvie. Uplatnitelnost absolventů vybraných škol. 1 vyd. vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2008, ISBN 978-80-248-1811-5
- HELÍSEK Mojmír. Makroekonomie : základní kurs. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1
- HOLMAN Robert. Ekonomie. 3. aktualizované vydání Praha: nakladatelství C. H. Beck, 2002. ISBN-80-86175-26-X
- JÍROVÁ Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1.vydání Praha, vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9
- KADLEC Miroslav, KOFROŇOVÁ Olga, PROCHÁZKA Miroslav, a kol.. Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce. vyd. Ustav pro informace ve vzdělávání Nakladatelství TAURIS, 2000, ISBN 80-211-0363-9
- MAREŠ Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4
- SIROVÁTKA Tomáš. Marginalizace na pracovním trhu: Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1716-3

Zahraniční zdroje:

BLANCHARD Oliver. SUMMERS Lawrence. Hysteresis and the European Unemployment Problem. NBER Macroeconomics Annual, 1986. ISBN 0-262-06105-8

Citované zdroje:

BUCHTOVÁ, B. a. (2002). Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Grada: Galton.

FRÝDMANOVÁ, M. Z. (Duben 1999). Dlouhodobá nezaměstnanost: další riziko české ekonomiky? Politická ekonomie , 449-452.

HOLMAN, R. (2005). Ekonomie. Praha: C.H. Beck.

KOLIBOVÁ, H. K. (2005). Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Slezská univerzita v Ostravě.

Další zdroje:

KOTÍKOVÁ Jaromíra, VLACH Jan, PRŮŠA Ladislav. Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče. Praha: VÚPSV 2001. [online]. [cit. 13. 12. 2011]. Dostupné z <http://www.vupsv.cz>

http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsp

<http://www.mpsv.cz/cs/22117>

<http://www.mpsv.cz/cs/11852>

http://www.mpsv.cz/files/clanky/4050/Minimalni_mzda_2007_.pdf

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1_2016.PDF

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF

SEZNAM GRAFŮ

GRAF Č. 1	Míra nezaměstnanosti s ohledem na sezónní výkyvy	10
GRAF Č. 2:	Vývoj nezaměstnanosti v České republice (počet obyvatel).....	25
GRAF Č. 3:	Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v krajích (v %)	26
GRAF Č. 4:	Vývoj volných pracovních míst	27
GRAF Č. 5:	Míra nezaměstnanosti podle stupně dosaženého vzdělání	28
GRAF Č. 6:	Vývoj nejvyššího ukončeného vzdělání obyvatel od 15 let (v %).....	29
GRAF Č. 7:	Vývoj věkové struktury obyvatelstva 15+	30
GRAF Č. 8:	Vývoj míry nezaměstnanosti podle pohlaví.....	31
GRAF Č. 9:	Míra nezaměstnanosti podle věku a pohlaví k r. 2014.....	32
GRAF Č. 10:	Pohlaví respondentů	34
GRAF Č. 11:	Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání	35
GRAF Č. 12:	Struktura učiva odpovídá požadavkům zaměstnavatelů	36
GRAF Č. 13:	Hlavní důvod nezaměstnanosti	37
GRAF Č. 14:	Dostatečná informovanost o vybraném studijním oboru	39

SEZNAM SCHÉMAT

SCHÉMA Č. 1:	Rozdělení populace	7
--------------	--------------------------	---

SEZNAM TABULEK

TABULKA Č. 1:	Vývoj minimální mzdy.....	23
TABULKA Č. 2:	Věková struktura zaměstnaných (v tis.)	31
TABULKA Č. 3:	Věk respondentů.....	34
TABULKA Č. 4:	Struktura učiva odpovídá požadavkům zaměstnavatelů	35
TABULKA Č. 5:	Škola připraví dostatečně na budoucí zaměstnání.....	36
TABULKA Č. 6:	Hlavní důvod nezaměstnanosti.....	37
TABULKA Č. 7:	Odmítnutí kvůli nedostatečné praxi	38
TABULKA Č. 9:	Dostatečná informovanost o vybraném studijním oboru	38
TABULKA Č. 10:	Získané informace o studijním oboru.....	39

8. Přílohy

Vzor dotazníku pro nezaměstnané vedené na Úřadě práce

1. Pohlaví

- a) muž b) žena

2. Věk

- a) 15 – 24 b) 25 – 38 c) 40 – 54 d) 55 – 64 e) 65+

3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) bez vzdělání b) základní c) střední s maturitou d) střední bez maturity
e) vyšší odborné f) vysokoškolské

4. Jak dlouho hledáte zaměstnání?

- a) 0 - 3 měsíce b) 4 - 8 měsíců c) 9 - 12 měsíců
d) 13 - 24 měsíců e) více jak 24 měsíců

5. V čem vidíte hlavní důvod vaší nezaměstnanosti?

- a) nedostatek volných pracovních míst b) nezáměr o vystudovaný obor
c) nedostatečná praxe d) nedostatečná kvalifikace

6. Při volbě budoucího studijního oboru jste měl/a dostatek informací k uplatnitelnosti daného oboru na trhu práce?

- a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

7. Při volbě studijního oboru jsem informace ohledně uplatnitelnosti daného oboru na trhu práce získával/a převážně od?

- a) od rodičů b) ve škole c) od pracovníků ÚP d) na internetu

8. Myslíte si, že Vás škola dostatečně připravila na výkon vašeho budoucího zaměstnání?

- a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

9. Myslíte si, že struktura učiva na školách odpovídá požadavkům zaměstnavatelů?

- a) ano b) spíše ano c) spíše ne d) ne

10. Odmítli vás zaměstnavatelé už někdy kvůli nedostatečné praxi?

a) ano

c) ne