

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



DIPLOMOVÁ PRÁCE

**DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST A
POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI**

Vypracoval: Bc. Michal Bak

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jaroslava Burianová

Praha 2011©

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Michal Bak

obor Provoz a ekonomika

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název tématu: **Dlouhodobá nezaměstnanost a politika zaměstnanosti**

Struktura diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Trh práce a nezaměstnanost v ekonomické teorii
4. Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v České republice
5. Dlouhodobá nezaměstnanost a politika zaměstnanosti
6. Zhodnocení
7. Závěr
8. Seznam literatury
9. Přílohy

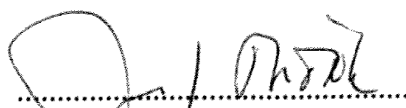
Rozsah původní zprávy: 50 - 60 stran

Seznam odborné literatury:

1. BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003.
2. BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002.
3. HELÍSEK, M. Makroekonomie – základní kurs. Slaný: Melandrium, 2002.
4. JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999.
5. MACÁKOVÁ, L. a kol. Mikroekonomie. Praha: Melandrium, 2002.
6. PLEŠNÍK, V., RICHTEROVÁ, B. a QUISOVÁ, S. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti – praxe a východiska. Krmov: Reintegra, 2006.
7. SAMUELSON, P.A. a NORDHAUS, W.D. Ekonomie. Praha: Nakladatelství Svoboda, 2007.
8. SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jaroslava Burianová**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2010


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 15.12.2008

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou práci na téma Dlouhodobá nezaměstnanost a politika zaměstnanosti vypracoval samostatně a citoval jsem všechny literární prameny a informace, které jsem použil.

V Praze dne 7.dubna 2011

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat Ing. Jaroslavě Burianové za její podněty a pomoc při psaní této práce a za její přátelský přístup a ochotu.

Dlouhodobá nezaměstnanost a politika zaměstnanosti

Long – term unemployment and employment policy

Souhrn

Tato diplomová práce se zabývá problematikou dlouhodobé nezaměstnanosti, politikou zaměstnanosti a jejím možnostem. Nejprve přibližuje pojem trhu práce, na který posléze navazují ostatní teoretické ekonomické pojmy spojené s tématem nezaměstnanosti. Následuje analýza trhu práce a nezaměstnanosti v České republice za období let 2004 – 2010 a porovnání s ostatními státy EU. Klíčová část je ovšem, jak již samotný název práce napovídá, věnována nezaměstnanosti dlouhodobé, pasivní a aktivní politice zaměstnanosti a možnostem jejich využívání při řešení nezaměstnanosti.

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, řešení.

Summary

This diploma thesis deals with problems of long – term unemployment, employment policy and its possibilities. At first the thesis brings the concept of labour market. It continues by an other theoretic and economic terms associated with unemployment. The next chapter deals with analysis of labour market and unemployment in Czech Republic during the 2004 – 2010 and comparison with the other states of EU. The main part address the long – term unemployment, passive and active employment policy and their use for solution of unemployment.

Key words

Labour market, unemployment, long-term unemployment, employment policy, solutions.

Obsah

1 Úvod.....	5
2 Cíl práce a metodika	6
3 Trh práce a nezaměstnanost v ekonomii.....	8
3.1 Trh práce	8
3.1.1 Segmentace trhu práce	9
3.1.2 Poptávka po práci.....	11
3.1.3 Nabídka práce	11
3.2 Nezaměstnanost	12
3.2.1 Vznik nezaměstnanosti a její budoucnost.....	12
3.2.2 Typy nezaměstnanosti.....	13
3.2.3 Měření nezaměstnanosti	15
3.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti	17
3.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	19
3.2.6 Teorie nedobrovolné nezaměstnanosti a nepružných mezd	19
3.2.7 Skrytá nezaměstnanost.....	20
3.2.8 Neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost	20
3.2.9 Spojení nezaměstnanosti a lidského kapitálu.....	21
3.2.10 Dlouhodobá nezaměstnanost	22
3.2.11 Skupiny obyvatel nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.....	24
3.2.12 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v současnosti.....	25
4 Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v ČR	26
4.1 Hospodářská charakteristika České republiky	26
4.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice	26
4.3 Analýza vývoje nezaměstnanosti v České republice	32
4.3.1 Čtvrtletní vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2004 – 2008	32
4.3.2 Čtvrtletní vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010	34
4.3.3 Čtvrtletní vývoj podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v letech 2004 – 2008	36
4.3.4 Čtvrtletní vývoj podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010	38
4.3.5 Vyhodnocení analýz časových řad	39

4.4 Srovnání nezaměstnanosti v ČR a v EU	41
5 Politika zaměstnanosti	42
5.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	43
5.2 Aktivní politika zaměstnanosti	44
5.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	44
5.3 Náklady politiky zaměstnanosti.....	48
5.4 Politika trhu práce v EU (strategie)	50
6 Vlastní stanovisko a návrh možných řešení.....	51
6.1 Vzdělání jako prevence nezaměstnanosti	55
7 Závěr	56
8 Seznam literatury	58
9 Přílohy.....	60

1 Úvod

Diplomová práce je zaměřena na téma nezaměstnanost a společně s ní je zde přiblížen i související trh práce. Speciální pozornost je věnována dlouhodobé nezaměstnanosti a jejímu snižování za pomoci státní politiky zaměstnanosti.

Pro hodnocení každé společnosti může být použita spousta nejrůznějších kritérií, metod a standardů. Porovnání nezaměstnanosti patří k jedněm z nejprokazatelnějších a má zajisté také značnou vypovídací hodnotu o „zdraví“ každého státu a každé ekonomiky.

Česká republika náleží k Evropské unii (dále jen „EU“), takže se logicky neubráníme porovnání nezaměstnanosti u nás a v ostatních státech EU. Na základě tohoto srovnání si pak všichni mohou udělat představu o postavení České republiky vůči jiným státům. Nezaměstnanost, a samozřejmě také dlouhodobá nezaměstnanost, je obrazem společnosti a naznačuje, kterým směrem by se měla ta která státní politika ubírat, aby umožnila růst životní úrovně svých obyvatel. Všechny vlády proto přijímají taková opatření, která mají za úkol minimalizovat nezaměstnanost a tím v budoucnu podpořit další ekonomický rozvoj.

Dlouhodobá nezaměstnanost si vzhledem ke své závažnosti zaslouží zvýšenou pozornost. Její dopady totiž nemají neblahý vliv pouze na fiskální politiku státu, ale také na zvyšování kriminality, rodinnou politiku, zhoršování zdravotního a psychického stavu jedinců nezaměstnaností postižených. Způsobuje i mnoho dalších ekonomických a sociálních problémů.

2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem diplomové práce je dlouhodobá nezaměstnanost a politika zaměstnanosti. Celkově popisuje problém nezaměstnanosti a s ní související pojmy. Práce je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti a státní opatření, která by ji měla pomoci snížit. Tato opatření jsou součástí Státní politiky zaměstnanosti a tu lze rozdělit na pasivní a aktivní část.

Po přečtení této diplomové práce by měl mít každý konkrétnější představu, co všechno se skrývá pod jejím názvem a jaké nástroje využívá stát pro boj s nezaměstnaností.

Úvod práce je věnován trhu práce a nezaměstnanosti z ekonomického pohledu. Jsou zde popsány zákonitosti trhu práce a jeho rozdělení, dále je vysvětlen pojem nezaměstnanost, jaká jsou kritéria nezaměstnanosti a také typy nezaměstnanosti. Následuje analytická část, která analyzuje trh práce a nezaměstnanost v České republice v letech 2004 – 2010. Pro představu je zde uvedeno i srovnání míry nezaměstnanosti v České republice a v některých členských státech Evropské unie. Cílem diplomové práce na téma „Dlouhodobá nezaměstnanost a politika zaměstnanosti“ je zhodnocení míry nezaměstnanosti, podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti a výdajů na státní politiku zaměstnanosti. A dále pak odhad míry nezaměstnanosti a podílu dlouhodobé nezaměstnanosti v následujících obdobích. Závěrečná část je již věnována samotné dlouhodobé nezaměstnanosti, aktivní a pasivní politice zaměstnanosti, vlastním stanoviskům a navrženým možnostem, jež by zaměstnanost zvýšily.

Z hlediska metodiky zpracování byla část práce pojata jako literární rešerše, při jejímž psaní bylo čerpáno z odborné literatury, která se danou problematikou podrobně zabývá. Číselné údaje pro následnou analýzu byly získány především z internetových stránek Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a EUROSTATu (Statistický úřad Evropských společenství). Pro návrhy na řešení nezaměstnanosti, uvedené v závěru práce, byla využita odborná literatura a řešení byla dále rozpracována. Podnětem pro některá řešení byly také osobní rozhovory s několika nezaměstnanými.

Pro interpretaci některých údajů byla zvolena forma grafů a tabulek.

V práci byly využity některé statistické metody. K popisu odhadu budoucího vývoje míry nezaměstnanosti a podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanost bylo využito vyrovnání časové řady s pomocí programu Statistica 9.0.

Časovou řadou se zde rozumí posloupnost věcně a prostorově srovnatelných pozorování, která jsou jednoznačně uspořádána z hlediska času ve směru minulost – přítomnost. Analýzou, a dle potřeby případně i prognózou, časových řad se pak rozumí soubor metod, které slouží k popisu těchto řad a případně k předvídání jejich budoucího vývoje.

Časové řady ekonomických ukazatelů se v práci člení určitým způsobem. Jde především o vyjádření rozdílností v obsahu sledovaných ukazatelů, jež je mnohdy provázeno i specifickými statistickými vlastnostmi. V důsledku toho bylo nutné volit diferencovaně i prostředky analýzy sloužící k porozumění mechanismu, kterým je vývoj sledovaného jevu utvářen.

Dále byla provedena extrapolace časových řad, což je určení hodnot časové řady za interval známých hodnot, a to zpravidla do budoucna. Jedná se o tzv. statistické prognózování, kdy s pomocí trendových funkcí a sezónních indexů je možno odhadnout budoucí vývoj. [4]

Extrapolace vybraných časových řad je v práci vypočtena pomocí statistického softwaru Statistica 9.0.

3 Trh práce a nezaměstnanost v ekonomii

3.1 Trh práce

Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Oproti jiným trhům je ovšem výjimečný tím, že schopnost pracovat je vázána na člověka a každý člověk je jiný. Každý má jiné schopnosti, nadání, zkušenosti, kvalifikaci a chování každého jedince je ovlivněno jeho osobností.

Trh práce je, jako ostatní trhy, řízen nabídkou a poptávkou. Člověk je vlastníkem výrobního faktoru práce a vystupuje tudíž na straně nabídky, kdy nabízí službu práce na trhu práce. Oproti němu stojí výrobci na straně poptávající. Ti si službu práce najímají společně s ostatními výrobními faktory a výsledkem této spolupráce je vyrobené zboží nebo poskytnutá služba. [1]

Pracovní trh z hlediska klasické ekonomie organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Uplatňuje se na něm mechanismus konkurence tržních sil, kde je cena práce odvozena z poměru nabídky a poptávky po práci.

Nabídka práce je ovlivněna převážně rozsahem ekonomicky aktivní populace, průměrným počtem odpracovaných hodin jednoho pracovníka za rok a skutečným pracovním nasazením a zručností pracovníků. Pozice pracovníků na pracovním trhu je tedy výsledkem procesů soutěžení, selekce a participace.

V případě trhu práce se nejedná o klasický trh se zbožím s volnou soutěží – je do určité míry regulován. A to kupříkladu nejrůznějšími normami, sociálními institucemi, pravidly jednání, morálními standardy, zvyklostmi a očekáváními a mnoha dalšími. [6]

Podle stupně této regulace lze pracovní trh rozdělit na pět typů:

- 1. Dokonalý trh práce** – cena práce je určena pouze poměrem poptávky a nabídky práce.
- 2. Neoklasický trh práce** – tržní mechanismus je ovlivněn kulturními standardy a distribučními mechanismy, jedná se o méně dokonalý trh.
- 3. Přirozený trh práce** – jsou v něm zahrnuty také individuální nedostatky (znalosti, kvalifikace, dovednosti), ekonomické a neekonomické náklady a setrvačnost jevů.
- 4. Institucionální trh práce** – zasahují do něj sociální instituce, díky kterým jej mohou ovlivňovat zaměstnavatelé nebo zaměstnanci.
- 5. Řízený trh práce** – stát v něm zasahuje do přirozených mechanismů. [7]

3.1.1 Segmentace trhu práce

Je-li nabídka práce rovna poptávce po ní, hovoříme o rovnováze na trhu práce. Tato rovnováha je ovšem pouze abstraktní pojem. Podmínkou rovnováhy trhu je jeho homogenita, ovšem pracovní trh homogenní není. Neexistuje pouze jeden trh práce, ale je jich tolik, kolik existuje odvětví, profesí a geografických oblastí. Trh práce je segmentován do celé řady relativně autonomních trhů, které mezi sebou navzájem nesoupeří.

Segmentovat lze také nabídku na trhu práce. Mechanismy, které segmentují nabídku pracovní síly a brání přímému působení zákona poptávky a nabídky na trhu práce, jsou například profesní komory, odborové organizace, licenční a certifikační praxe v některých profesích. Rozčlenění může být dáno také speciální přípravou v některých profesích, pracovními zkušenostmi a také statusovými charakteristikami (spojeny s diskriminací žen, etnických minorit atd.). [7]

Primární a sekundární trh práce

Nejznámější segmentační teorií je teorie duálního trhu, jenž rozlišuje primární a sekundární trh práce. V souvislosti s touto teorií hovoříme o minimálně dvou trzích.

Primární pracovní trh poskytuje lepší pracovní příležitosti s vyšší prestiží, většinou lepší pracovní podmínky a relativně dobré možnosti profesionálního růstu. Pracovní místa na primárním trhu zajišťují relativní bezpečí proti ztrátě zaměstnání propuštěním. Pracovníci si zde jednodušeji zvýší kvalifikaci, což dále posílí stabilitu jejich zaměstnání. Případně zvýší pravděpodobnost udržení v tomto segmentu, byli-li by propuštěni. Mzdy za odvedenou práci jsou zde relativně dobré a zpravidla je zajištěn i jejich další růst. Všechny tyto vlastnosti primárního trhu práce zajišťují nízkou fluktuaci (častou změnu zaměstnání) pracovníků. Zařazení pracovníků na tento trh je umožněno jejich lidským kapitálem (jeho rozsahem a také specifikou kvalifikací a dovednostmi získanými v dlouhodobém pracovním poměru) a v neposlední řadě také jejich spolehlivostí.

Pro sekundární trh práce jsou typická pracovní místa s nižší prestiží a také nižším mzdovým ohodnocením. Mzdová hladina je ovlivněna také úrovní nezaměstnanosti. Jde o trh méně stabilních pracovních příležitostí, pracovní kariéra je zde málo výhodná a pravidelně přerušovaná obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Zaměstnanci na sekundárním trhu častěji přicházejí o práci, ovšem na druhou stranu je zde, oproti primárnímu sektoru, snazší získat nové zaměstnání. To je ovlivněno vysokou fluktuací

pracovníků. Přechod do primárního sektoru je téměř znemožněn malou možností zvýšení kvalifikace.

Na sekundárním trhu se nekoncentrují pouze osoby s nevhodně strukturovaným lidským kapitálem, ale i takové, které jsou z nejrůznějších důvodů diskriminovány. Jedná se zejména o ženy, tělesně handicapované osoby, mladé nebo naopak staré občany, málo vzdělané a nekvalifikované osoby a příslušníky etnických menšin. [7]

Formální a neformální trh práce

V případě formálního trhu práce se jedná o trh s oficiálními pracovními příležitostmi, který je regulován a kontrolován společenskými institucemi (zejména daňové úřady).

Na druhé straně stojí neformální trh, který je nekontrolovaný. Jedná se například o aktivity rodinné a sousedské výpomoci, samozásobitelství, ale i aktivity řazené do tzv. šedé ekonomiky (nelegální podnikání).

Oba trhy jsou navzájem propojeny – osoby s lepším postavením na formálním trhu práce mají i lepší podmínky uplatnění na neformálním trhu práce. [7]

Externí a interní trh práce

Na externím trhu práce si podniky mezi sebou vzájemně konkurují.

Na interním trhu jde spíše o rozmístění pracovníků v jednotlivých podnicích. Tento trh je založen na specifčnosti pracovní síly, kterou podniky potřebují. Jde o specifickou kvalifikaci, znalost prostředí, pracovní zkušenosti, návyky a podobně. Mobilita pracovníků uvnitř podniku tak vychází mnohem levněji, než nábor zcela nových pracovních sil z vnějšího prostředí. Interní trh nemusí být jen podnikový – ale také odvětvový, profesní či lokálně určený. Jde vlastně o systém, který má za úkol chránit své členy před podmínkami externího trhu práce a nabídnout jim lepší podmínky.

Toto rozdělení trhu práce se odráží také do strategie boje s nezaměstnaností. V prvním případě jde o politiku podpor a opatření, která mají na trhu práce uvést nabídku a poptávku do rovnováhy. Podporuje větší mobilitu pracovníků mezi firmami. Tento přístup je typický pro USA a v Evropě pro Francii a Velkou Británii.

Ve druhém případě jde o zlepšení flexibility a adaptability práce uvnitř firem. Zvyšování kvalifikace pracovníků zde umožňuje jejich přesun uvnitř firmy podle

aktuálních firemních potřeb. Tímto přístupem je známé především Japonsko a v Evropě Německo. [7]

3.1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci se odlišuje od poptávky po zboží – jde o poptávku odvozenou. To znamená, že poptávka firem po práci se bude zvyšovat společně s poptávkou spotřebitelů po vyráběném produktu.

Podle neoklasické teorie ekonomie se ekonomické subjekty rozhodují na základě mezních veličin – firma si tedy najme tolik jednotek práce, kolik jí zaručí dodatečné příjmy. Ty musí být vyšší než dodatečné náklady na pronájem těchto jednotek. Se zvyšujícím se počtem jednotek práce klesá mezní produkt – každý další pracovník přispívá k celkové produkci méně. [1]

3.1.3 Nabídka práce

Nabídka práce je určena spotřebitelem. Ten si volí mezi variantou pracovat a pobírat mzdu, za kterou si zakoupí spotřební statky, jejichž spotřebou získává užitek; a variantou nepracovat (mít volný čas) a mít užitek z volného času. Úkolem spotřebitele je tak volba nejlepší kombinaci pracovního a volného času.

Pokud spotřebitel nepracuje, je jeho mezní užitek z volného času nízký a mezní užitek z ostatních spotřebních statků vysoký. S rostoucím množstvím nabídnuté práce se mezní užitek z volného času zvyšuje a užitek z ostatních spotřebních statků klesá. Tento proces pokračuje až do vyrovnání obou mezních užiteků. V ten okamžik již spotřebitelé nejsou ochotni obětovat svůj volný čas práci. [1]

3.2 Nezaměstnanost

Obvyklým stavem v tržní ekonomice je případ, kdy část pracujících nemá zaměstnání – je nezaměstnaná. Tato nezaměstnanost je vážným narušitelem rovnováhy ekonomiky. Jediný, kdo ji může globálně ovlivnit je vláda a jde tudíž o makroekonomický problém. [4]

Nezaměstnanost je ústředním sociálním a hospodářským problémem současnosti. V období vysoké nezaměstnanosti dochází ke ztrátě cenných zdrojů, důchody lidí jsou nízké a v souvislosti s tím ekonomické problémy ovlivňují nálady a postoje lidí a jejich rodin. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice.

Období vysoké nezaměstnanosti je podle Okunova zákona spojeno s obdobím, kdy se běžný Hrubý Domácí Produkt (HDP) pohybuje pod úrovní potenciálního HDP. Aby nezaměstnanost byla konstantní, muselo by skutečné HDP růst stejným tempem jako potenciální HDP. [10]

Nezaměstnanost je jedním z ukazatelů stavu ekonomického cyklu. Vysoká nezaměstnanost poukazuje na produkční mezeru ve směru recese. Naopak nízká nezaměstnanost je hrubým indikátorem inflačních tlaků. Důležitá je ovšem poznámka, že nezaměstnanost je zpožděna za cyklem o zhruba šest měsíců. [12]

3.2.1 Vznik nezaměstnanosti a její budoucnost

Pojem nezaměstnanost je v myšlení západních společností relativně nový. Počátky nezaměstnanosti, jak ji známe dnes, jsou spjaty s rozvojem tržního hospodářství a klíčovým bodem byla v tomto ohledu průmyslová revoluce.

O nezaměstnanosti hovoříme tam, kde jsou práce a pracovní vztahy založeny na konceptu zaměstnanosti a práci rozumíme placené zaměstnání jako produkt vývoje ekonomických vztahů. Tam, kde tento koncept neplatí, nehovoříme u nepracujících osob o nezaměstnanosti. Bylo tomu tak po celý středověk – nezaměstnanost neexistovala, hovořilo se pouze o chudých. Podle další definice se může stát nezaměstnaným pouze ten, kdo pracuje za mzdu, může z vlastního rozhodnutí svobodně ukončit svoje zaměstnání a kdo může zároveň být zbaven zaměstnání někým jiným.

Poprvé se stala nezaměstnanost sociálním problémem na přelomu 19. a 20. století, kdy také docházelo k prvním politickým a veřejným debatám na toto téma. Ve stejné době také

začaly vznikat státní instituce zprostředkovávající práci a celonárodní a státem garantované systémy pojištění pro případ nezaměstnanosti. [7]

V budoucnu se bude muset společenské vnímání zejména krátkodobé nezaměstnanosti postupně korigovat. To je způsobeno skutečností, že ztráta zaměstnání bude běžnou záležitostí v životě člověka, ke které může dojít v důsledku nejrůznějších fúzí, změn výrobního programu a reorganizací. Práci neztrácejí a nebudou ztrácet pouze lidé, s jejichž schopnostmi a vztahem k práci je něco „v nepořádku“, ale přicházejí o ni i odborníci a kvalifikovaní pracovníci. Všichni jsou nuceni se s touto změnou ve svém životě vyrovnat. Zdokonalováním kvalifikace, aktivním přístupem, hledáním a sebezprezentací pro trh práce.

[1]

3.2.2 Typy nezaměstnanosti

Při odhadech kondice a stavu pracovního trhu používáme tři rozdílné typy nezaměstnanosti:

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost bývá často chápána jako dobrovolná nezaměstnanost (pracovníci většinou opouštějí pracovní místa z důvodu získání lepší nabídky). Je způsobena neustálým pohybem osob mezi pracovními místy, regiony a také fázemi životního cyklu. K pohybu na pracovním trhu dochází i ve stavu plné zaměstnanosti – nástup absolventů, odchody do důchodu, návrat z mateřské dovolené, změna bydliště apod.

[10]

Lidé, kteří opustili své původní zaměstnání, potřebují určitou dobu na nalezení nového pracovního místa. Tito pracovníci obvykle nepřijímají první nabídku, která se jim naskytne, ale vybírají si tu, která jim nejvíce vyhovuje. Transakční náklady na vyhledávání práce jsou v tomto případě nevýznamné.

Velikost frikční nezaměstnanosti je závislá na podporách v nezaměstnanosti – jejich výši a délce vyplácení. Čím jsou vyšší a doba jejich vyplácení delší, tím více se snižuje úsilí nezaměstnaných k hledání nové práce. Vysoké podpory v nezaměstnanosti tudíž zvyšují přirozenou míru nezaměstnanosti.

Velký podíl v tomto typu nezaměstnanosti zastávají mladí lidé bez předchozí odborné praxe. Ti nově vstupují na trh práce a hledají takové zaměstnání, které by jim co nejvíce vyhovovalo a odpovídalo jejich schopnostem. To obvykle nenaleznou na první pokus, ale až na několikátý, takže změna zaměstnání je u nich čtenější. [1]

Strukturální (a technologická) nezaměstnanost

Zachycuje nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce. Dochází k ní v případech, kdy roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po práci stávající. Tuto nerovnováhu lze sledovat mezi zaměstnáními nebo regiony, kde roste jedno odvětví na úkor jiného. Struktura ekonomiky se mění odvětvově i územně a osobní a zejména kvalifikační charakteristiky propouštěných osob neodpovídají požadavkům nově vytvořených pracovních míst. Vyhledávány jsou nové profese, dovednosti, kvalifikace i jiná územní distribuce práce. [7]

Tento typ nezaměstnanosti se u nás vyskytl v největší míře během 90. let v regionech závislých na těžbě uhlí (severní Čechy, Ostravsko) a na hutnickém průmyslu (Kladno).

Vysoká úroveň strukturální nezaměstnanosti v evropských zemích je způsobena kombinací vysokých reálných mezd, daní a sociálních dávek. Kdyby se kupříkladu mzdy pružně přizpůsobovaly měnící se situaci mezi nabídkou a poptávkou, zmizely by nerovnováhy u jednotlivých trhů práce. Mzdy by poklesly v oblastech s nadbytkem pracovních sil a vzrostly v oblastech s jejich nedostatkem. Bohužel, toto opatření nefunguje, protože mzdy na ekonomické šoky reagují pomalu a může trvat i několik let, než se přizpůsobí přebytku či nedostatku pracovních sil. [10]

Při strukturální nezaměstnanosti přecházejí pracovníci do nových odvětví a musí tak většinou získat i novou kvalifikaci – rekvalifikovat se.

Krátkodobá strukturální nezaměstnanost je součástí každé životaschopné ekonomiky a strukturální změny probíhají neustále. Opak by znamenal celkové zaostávání ekonomiky.

[1]

Cyklická nezaměstnanost

Hovoříme o ní v případě, kdy poklesne celková poptávka po pracovní síle ve všech odvětvích. Je typická pro období hospodářské recese, kdy je na trhu nerovnováha mezi

nabídkou a poptávkou. Celkové výdaje a produkt se snižují a to vyvolává zvýšení nezaměstnanosti. [10]

Pracovníci propuštěni v jednom odvětví si nemohou najít práci jinde, protože poptávka po práci klesá všude. V období hospodářské recese se v ekonomice snižuje celkový počet pracovních míst.

Oproti předchozím dvěma typům nezaměstnanosti tento již do přirozené míry nezaměstnanosti nenáleží. Cyklická nezaměstnanost představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry. [1]

Existují ale i další typy nezaměstnanosti:

Sezónní nezaměstnanost

Je určitým typem cyklické nezaměstnanosti, spojené s pravidelnými přírodními cykly. Setkáváme se s ní u oborů, které jsou silně vystaveny sezónním výkyvům – intenzita výrobní činnosti je proměnlivá v průběhu roku. Jde například o stavebnictví, zemědělství a turistické služby.

Reziduální nezaměstnanost

Sem se řadí osoby, které jsou prakticky nezaměstnatelné. Např. nepřizpůsobitelností dnešní moderní společnosti. [12]

3.2.3 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou práci najít.

Pro zjišťování a měření nezaměstnanosti se obyvatelé dělí na 4 skupiny:

- 1. Zaměstnaní** – osoby, které mají placenou práci. Zahrnuje i momentálně nepracující jedince – nemocné, na dovolené, stávkující.
- 2. Nezaměstnaní** – osoby, které práci nemají, ale aktivně ji hledají a jsou ochotni během určité doby do práce nastoupit. Jedinec musí vykazovat prokazatelné úsilí o získání práce (absolvování pracovních pohovorů, rozesílání životopisů). Patří sem i ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového zaměstnání. Zaregistrování na úřadu práce (prostřednictvím kterého práci hledají) je podmínkou takzvané registrované nezaměstnanosti.

3. Pracovní síla – souhrn zaměstnaných a nezaměstnaných. Nazývají se **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**.

4. Osoby mimo pracovní sílu (ekonomicky neaktivní obyvatelstvo) – lidé, kteří nenáleží ani k jedné z těchto skupin. Studenti, děti, ženy v domácnosti, důchodci a lidé, kteří již rezignovali na hledání práce. Tvoří asi 36 % dospělého obyvatelstva a necelých 50 % všech obyvatel. [3]

Toto rozdělení lze pochopit také z definice pracovní síly:

Osoba s pracovním místem je zaměstnaná; osoba bez pracovního místa a hledající práci je nezaměstnaná; osoba bez pracovního místa a nehledající práci se nachází mimo pracovní sílu. [10]

Nezaměstnanost můžeme vyjádřit absolutním číslem, které udává počet osob bez práce. Ovšem standardně se k měření nezaměstnanosti používá **ukazatel míry nezaměstnanosti**. Ten udává procentní podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

$$n = N/L * 100 (\%)$$

kde **n** znamená míru nezaměstnanosti, **N** počet nezaměstnaných a **L** ekonomicky aktivní obyvatelstvo (zaměstnaní + nezaměstnaní). [12]

Míru nezaměstnanosti o nás propočítává Český statistický úřad a jde o tzv. registrovanou nezaměstnanost. Ta se od té skutečné nezaměstnanosti liší. Řada krátkodobě nezaměstnaných se na úřadech práce vůbec nehlásí, tudíž nemohou být započítáni. Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří již nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, jsou z evidence úřadu vyřazeni. Dále nejsou zahrnuti pracovníci, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek, ale raději by pracovali na plný úvazek. Evidováni nejsou ani ti, kteří již ztratili naději a přestali si práci hledat. Skutečná nezaměstnanost je tedy vyšší než registrovaná.

Na druhé straně jsou na úřadech zaregistrováni lidé, kteří práci vůbec nehledají a raději žijí z podpory. Ti pak výši registrované nezaměstnanosti nadhodnocují. [1]

Pro dokonalejší poznání pracovního trhu nestačí znát jen výši nezaměstnanosti, ale je třeba znát i její regionální strukturu, odvětvovou, kvalifikační, demografickou a další. Běžná míra nezaměstnanosti je pouze globálním pohledem na stav nezaměstnanosti.

Jasnější představu o jednotlivých populacích získáme až porovnáním nezaměstnanosti uvnitř každé z populací a následně jejich vzájemným porovnáním.

Specifickou míru nezaměstnanosti tak zjišťujeme ve více kategoriích:

- a) Míra dlouhodobé nezaměstnanosti.
- b) Míra propuštěných z práce – podíl aktuálně propuštěných k celkové pracovní síle.
- c) Míra nezaměstnaných dospělých osob.
- d) Míra nezaměstnaných hledající si zaměstnání na plný pracovní úvazek.
- e) Běžná míra nezaměstnanosti.
- f) Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu.
- g) Míra zohledňující rezignované pracovníky. [5]

Mezinárodní srovnávání míry nezaměstnanosti je problémové a zkreslující – každá země získává údaje jiným způsobem. Údaje lze získávat na základě počtu osob registrovaných jako nezaměstnaní, žádajících o podporu nebo ze statistických šetření. Některé země mají navíc jiné složení porovnávaných skupin. [12]

3.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

(Míra nezaměstnanosti nezvyšující inflaci (NAIRU))

O přirozené míře nezaměstnanosti hovoříme tehdy, pokud jsou nabídka a poptávka po práci v rovnováze.

Nezaměstnanost nezvyšující inflaci je taková, která odpovídá stálé úrovni inflace. Při této míře nemá inflace tendenci ke změnám – tlaky na cenovou a mzdovou inflaci jsou vyvážené. Jde tedy o nejnižší možnou míru nezaměstnanosti, kterou je možno udržet bez vzniku dodatečného tlaku na zvýšení nebo snížení inflace.

Soudobá ekonomika se snaží zabránit vysokým mírám inflace a přirozená míra nezaměstnanosti je podle ní nejnižší udržitelnou mírou nezaměstnanosti. Vyjadřuje tak nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.

Teorie NAIRU je rozdělena na tři typy, dle stavu hospodářství:

- 1. Převis poptávky** – období, kdy jsou výrobní kapacity na trhu plně využity a je nízká nezaměstnanost. Poptávka tlačí ceny a mzdy vlivem inflace a to ústí ve vyšší inflaci.
- 2. Převis nabídky** – v období recese s vysokou nezaměstnaností a nevyužitými výrobními kapacitami prodávají firmy své zboží se slevou a mzdové požadavky zaměstnanců jsou mnohem umírněnější. Růst cen a mezd se zmírňuje.
- 3. Vyrovnané tlaky** – období, kdy tlak na zvýšení mezd daný existencí volných pracovních míst je roven tlaku na snížení mezd plynoucího z existence nezaměstnanosti. Inflace nestoupá ani neklesá – ekonomika se nachází v NAIRU. [10]

V krátkém období skutečná míra nezaměstnanosti osciluje kolem přirozené a může se nacházet nad či pod její úrovní. Je-li skutečná míra nezaměstnanosti v ekonomice nižší, než je přirozená míra, toto snížení je vykoupeno rostoucí mírou inflace. Je-li míra nezaměstnanosti vyšší, než přirozená míra, míra inflace klesá.

V dlouhém období již existuje pouze přirozená míra nezaměstnanosti, zaměnitelnost mezi nezaměstnaností a inflací neexistuje.

Odhady přirozené nezaměstnanosti jsou odlišné pro různé země a různá časová období. Tato odlišnost je způsobena kupříkladu demografickým vývojem, mírou mobility, vládními sociálními intervencemi, sociální infrastrukturou, dynamikou strukturálního vývoje místní ekonomiky a také změnami v preferencích pracovníků.

Ekonomové se ovšem shodují na tom, že vývoj přirozené nezaměstnanosti v čase má vzestupnou tendenci. [1]

V souvislosti s přirozenou mírou nezaměstnanosti můžeme slyšet pojem plná zaměstnanost. To je stav, kdy lidé, kteří chtějí pracovat a akceptovat přitom nabídnutou mzdu, si zaměstnání vždy najdou. Tato myšlenka je v reálném světě nespílitelná. Ve skutečnosti je za míru odpovídající plné zaměstnanosti považována 2 – 6 % úroveň nezaměstnanosti. Oboustranné překročení této hranice je považováno za nežádoucí. [7]

3.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaný je člověk, který je ochoten přijmout pouze práci s vyšší mzdou, než je obvyklá v příslušném odvětví. Snaží se tedy takovou práci nalézt. Nezdáří-li se mu to, pak po krátké době přistoupí k rekvalifikaci a uplatní se v jiném odvětví. Další skupinou lidí jsou ti, kteří než aby pracovali za nižší mzdu, raději pobírají sociální dávky. Čím kratší dobu se však tyto dávky vyplácejí a čím jsou nižší, tím je délka dobrovolné nezaměstnanosti kratší. Lidé mají zájem si nové zaměstnání najít. Dobrovolná nezaměstnanost tak mírně nadhodnocuje míru registrované nezaměstnanosti.

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou ovšem ochotni pracovat za mzdu obvyklou na trhu, ale práci přesto nemohou nalézt. Jde většinou o osoby s nižší kvalifikací (vzděláním), které nemají alternativní příležitosti.

Nedobrovolná nezaměstnanost je právě tou nezaměstnaností, která způsobuje ekonomické, sociální a psychické problémy. [1]

3.2.6 Teorie nedobrovolné nezaměstnanosti a nepružných mezd

Mohlo by se zdát, že příčina nezaměstnanosti je zcela zřejmá – příliš mnoho pracovníků bojuje o příliš málo pracovních míst. Pravdou ovšem je, že nezaměstnanost souvisí také s nepružností mezd, která vychází z teorie nedobrovolné nezaměstnanosti.

Podle této teorie – je-li reálná mzda vyšší než mzda rovnovážná, firmy poptávají méně práce než nabízejí pracovníci. S tímto přebytkem pracovníků se pak firmy vypořádají tak, že nastaví dodatečná kritéria a vyberou pouze ty nejkvalifikovanější a nejzkušenější pracovníky. Z nevybraných pracovníků se tak stávají nedobrovolně nezaměstnaní. Tomuto propouštění by se dalo zabránit úpravou mezd podle aktuální situace na trhu. Problém spočívá v tom, že pracovní síly se najímají na základě pracovních smluv, ve kterých jsou uvedeny mzdy přibližně na rok dopředu. Mzda tedy zůstává po delší dobu neměnná a na přebytky a nedostatky práce reaguje až v delším časovém horizontu. Díky tomuto nedostatečnému přizpůsobení mezd nemůže dojít v krátkém období k vyčištění pracovního trhu a vzniká tak přebytek či nedostatek pracovních sil na trhu. V dlouhém období se již mzdy a zaměstnanost novým podmínkám přizpůsobit mohou. Nicméně toto období může trvat i několik let a můžeme se v něm setkat i s dlouhodobou nezaměstnaností. [10]

Dalším problémem nepružných mezd je, že nominální mzdy jsou směrem dolů strnulé a brání tak snížení reálných mezd, které by odstranilo nedobrovolnou nezaměstnanost. Strnulá nominální mzdová sazba vede při poklesu cenové hladiny k růstu reálné mzdy nad mezní produkt práce, který odpovídá plné zaměstnanosti. Zaměstnanost pak poklesne. Pokud ovšem i při nezaměstnanosti nominální mzdy neklesají, nezaměstnanost přetrvává.

Mzdy se navíc mění pomaleji než ceny, tudíž ani při poklesu nominálních mezd se reálné mzdy nesníží natolik, aby došlo k vyčištění trhu práce. [1]

3.2.7 Skrytá nezaměstnanost

Někdy můžeme v souvislosti se skrytou nezaměstnaností hovořit o takzvané skryté pracovní síle. Skrytá nezaměstnanost je taková, při které si nezaměstnaný práci nehledá a ani se jako nezaměstnaný neregistruje, ovšem při dostatečné nabídce by práci přijal. Týká se osob, které si práci vyhledávají pomocí neformálních zdrojů či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě nebo osob, které již na hledání práce rezignovaly. Může jít také o osoby, které změnilý svůj status – práce v domácnosti, studium, mateřství atd.

Z registrace úřadů práce jsou také vyřazovány osoby, které sice nejsou umístěny, ale jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané. Jde o nejrůznější rekvalifikace či veřejně prospěšné práce.

Na skrytou nezaměstnanost mají také vliv osoby s určitým handicapem. Jde například o pracovníky s nízkou kvalifikací nebo ty, kteří jsou znevýhodněni vysokým věkem. Taci zůstávají pro tento svůj handicap neumístění a jsou postupně odsouváni mimo trh práce. Typickým příkladem jsou předčasné odchody do důchodu. [7]

3.2.8 Neúplná zaměstnanost, nepravá nezaměstnanost

Kromě obvyklé nezaměstnanosti existuje takzvaná neúplná zaměstnanost. Jde o pojem, který v sobě zahrnuje pracovníky, jenž musí akceptovat práci na snížený úvazek nebo práci nevyužívající naplno jejich schopnosti a kvalifikaci. Díky tomuto typu zaměstnanosti se snaží společnost bojovat proti masové nezaměstnanosti. Jde kupříkladu o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílení pracovního místa (a samozřejmě také mzdy) více osobami. Jedinou výhodou těchto opatření nepředstavuje pouze zaměstnání více osob, ale jsou také výhodná pro zaměstnavatele, jemuž snižují mzdové náklady a zvyšují flexibilitu při

organizačních a technických změnách. Tento typ zaměstnávání je typický pro zaměstnávání žen, nově vstoupivších na trh práce, nebo pro mladé nezaměstnané. Podíl tohoto typu zaměstnávání na trhu práce se neustále zvyšuje.

Nepřímá nezaměstnanost v sobě zahrnuje osoby, které sice nejsou zaměstnané, ale práci ani nehledají. Případné nabídky na zaměstnání odmítají a snaží se pouze čerpat svůj nárok na podporu v nezaměstnanosti v maximálním rozsahu. Mnohdy tyto nezaměstnané pracují nelegálně v neformální (šedé) ekonomice. [7]

3.2.9 Spojení nezaměstnanosti a lidského kapitálu

Proces vzdělávání lze interpretovat jako proces investování do lidských schopností. Každý člověk, který investuje do vzdělání, očekává, že se mu jeho investice vrátí. Návratnost může mít podobu vyšší mzdy nebo nepeněžních soukromých a společenských výnosů (lepší práce atp.). Předpokladem této návratnosti je, že investor bude mít dostatek příležitostí k získávání odpovídajících pracovních míst a to po co nejdelší dobu své pracovní kariéry. Čím déle pak člověk pracuje, tím vyšší je zhodnocení jeho investic a to ho dále motivuje například k dalšímu vzdělávání nebo většímu zájmu o vlastní zdraví. V případě nezaměstnanosti ovšem tuto příležitost nemá a dostává se do ztráty, neboť nemůže inkasovat výnosy. Nezaměstnanost tak brání inkasování výnosů z investic do vzdělání. Tento problém je patrný zejména u dlouhodobé nezaměstnanosti. Pracovník se dostává na dlouhou dobu mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, nezískává nové pracovní zkušenosti, nerozvíjí své schopnosti, ztrácí své místo ve společnosti, kontakty a společenské vztahy. Lidský kapitál je tak znehodnocen a obvykle vyžaduje další investice do rekvalifikace.

Z předchozího odstavce můžeme usoudit, že jistou zbraní proti nezaměstnanosti je vzdělání. Vzdělaní lidé se snáze přizpůsobí měnícím se požadavkům trhu, jsou lépe připraveni pro práci v nových oborech. Jsou ochotni přijímat nové poznatky a zároveň mají schopnosti k jejich uplatňování. Vzdělání zvyšuje produktivitu pracovníka a signalizuje zaměstnavateli, že pracovník má určité schopnosti. Vzdělaný člověk se lépe vyrovnává s nezaměstnaností.

Pro nové, rychle se rozvíjející obory jsou většinou vyhledávány vysoce vzdělané a kvalifikované pracovní síly. Tato odvětví jsou produktivnější než zmenšující se odvětví s málo kvalifikovanou a málo produktivní pracovní silou. Z toho vyplývá, že poptávka po kvalifikované práci má dlouhodobě rostoucí charakter. Proto je také nejvyšší míra nezaměstnanosti u málo kvalifikovaných pracovníků, kdežto pracovníci s vysokoškolským vzděláním mají míru nejnižší. [1]

3.2.10 Dlouhodobá nezaměstnanost

Délka trvání nezaměstnanosti rozhoduje o tom, zda je nezaměstnanost závažný sociální problém. Každá tržní ekonomika neustále mění svou strukturu podle aktuální poptávky a tyto strukturální změny v ekonomice doprovázejí pohyby na pracovním trhu, kdy lidé do nezaměstnanosti vstupují a opět z ní vystupují. Pro hledání nového pracovního místa, které by odpovídalo jejich schopnostem a kvalifikaci, potřebují nějaký čas. Pokud se tedy jedná o nezaměstnanost krátkodobou, nepůsobí pracovníkům ani ekonomice závažné problémy.

Avšak v případě dlouhodobé nezaměstnanosti, za kterou je považována nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců (někdy je za dlouhodobou nezaměstnanost považována nezaměstnanost delší než 6 měsíců), už se jedná o závažný problém. Pokud se lidem po dlouhou dobu nedaří najít vhodné pracovní místo – dostávají se do ekonomických potíží, které začínají propadem životní úrovně a vedou někdy až k existenčním problémům celých rodin. Tyto potíže pak spouštějí lavinu sociálních a psychologických problémů – ztráta společenských a sociálních vztahů, ztráta schopnosti komunikace, ztráta důvěry ve vlastní schopnosti a naděje na změnu situace. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje velké ztráty také ekonomice jako celku – nižší úspory, nižší daně, nižší produkt, devalvace lidského kapitálu a podobně.

Dlouhodobá nezaměstnanost je obvyklá v období dlouhotrvající hospodářské deprese. V tomto období nedochází dlouhodobě k oživení ekonomiky, nevytvářejí se nová pracovní místa a nezaměstnaní nemohou pracovní místo najít, protože jejich počet je menší, než počet pracovníků nabízejících práci.

Další příčinou je dlouhodobá mzdová strnulost na pracovních trzích, kdy mzdy neklesají ani v době velké nezaměstnanosti. Poklesu mezd často brání dlouhodobé mzdové dohody mezi odbory a zaměstnavateli.

Obdobně působí i vysoké podpory v nezaměstnanosti. Čím jsou vyšší a doba jejich vyplácení delší, tím menší je úsilí a motivace nezaměstnaných najít si nové pracovní místo a přizpůsobit se požadavkům trhu práce.

Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní vliv na chování lidí. Člověk si postupně začne zvykat na to, že nepracuje, a vypadne z pravidelného životního rytmu – odvykne pravidelným každodenním povinnostem a ve výsledku zjistí, že i z podpory se při troše skromnosti dá žít. Nezaměstnaní ztratí víru v to, že nějakou práci najdou a postupně se snižuje i jejich úsilí v hledání nového zaměstnání. Stávají se tzv. odrazenými pracovníky.

Společně s tím může působit i chování potenciálních zaměstnavatelů, pro které může být dlouhodobá nezaměstnanost negativním signálem. Firmě napovídá, že pracovník nemá chuť pracovat, ztratil smysl pro povinnost a také svou odbornost. Firmy mají o takové pracovníky minimální zájem.

Čím delší je období nezaměstnanosti, tím je těžší se vrátit zpět na pracovní trh. Původně nedobrovolná nezaměstnanost se mění v dobrovolnou a zvyšuje tak přirozenou míru nezaměstnanosti. [1]

Doba trvání nezaměstnanosti se vypočítává dvěma odlišnými způsoby a je důležitá pro určení poměru mezi frikční a dlouhodobou nezaměstnaností. V prvním případě je to doba mezi registrací nezaměstnané osoby na úřadu práce a datem provedení výpočtu. Nevýhodou této metody je nadhodnocování dlouhodobé nezaměstnanosti - nezachytí řadu případů krátkodobé nezaměstnanosti, které byly ukončeny před rozhodujícím datem. Druhý případ nahlíží na období nezaměstnanosti z pozice konkrétních případů. Je to období od registrace dané osoby mezi nezaměstnanými na úřadu práce, po její vyřazení z registru. Tato metoda poskytuje přesnější informace o poměru krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti a slouží k rozhodování o poskytování podpor konkrétním osobám.

Informace o délce nezaměstnanosti je nezbytná pro odhalení problémových regionů a sociálních kategorií. Situace na trhu práce může být nepříznivá i v případě, kdy je míra nezaměstnanosti nízká. A to pokud by se z větší části jednalo o nezaměstnanost dlouhodobou. Příznivější pro ekonomiku i pro nezaměstnané osoby jsou situace, kdy je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý. Státní rozpočet

pak není natolik zatížen vyplácením podpor a náklady na zprostředkování práce osobám krátkodobě nezaměstnaným jsou také nižší.

Dalším významným jevem spojeným s dlouhodobou nezaměstnaností je výskyt období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. To znamená, že pracovní kariéra jednotlivce je složena z období dlouhodobé nezaměstnanosti a období nezaměstnanosti nesouvisle přerušované. Tento problém znamená větší riziko pro členy určitých sociálních kategorií – jde například o ženy, nekvalifikované dělníky, imigranty a další. [7]

3.2.11 Skupiny obyvatel nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

- a) Nepružná, dlouhodobě zaměstnaná pracovní síla – čím stabilnější bylo pracovní místo před ztrátou práce, tím horší je opětovné uplatnění pracovníka na trhu práce.
- b) Nekvalifikovaná pracovní síla, osoby s nízkým vzděláním.
- c) Příslušníci etnických minorit, imigranti.
- d) Zdravotně postižení.
- e) Mladiství uchazeči – zejména mladí problémoví jedinci.
- f) Osoby s nahromaděnými osobními a sociálními handicapy.
- g) Obyvatelé ze zaostávajících a venkovských oblastí.
- h) Čerství absolventi škol.
- i) Uchazeči pečující o děti do 15 let věku.
- j) Občané vyšší věkové kategorie.
- k) Osoby propuštěné z výkonu trestu.
- l) Osoby bez domova.

[11]

3.2.12 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v současnosti

Trendem posledních let bylo zvyšování podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob na celkové nezaměstnanosti. Tento vývoj byl přerušen v letech 2007, 2008 a 2009, kdy dlouhodobá nezaměstnanost klesala. Nebylo to však způsobeno snížením nezaměstnanosti, ale pouze jejím přesunem ve prospěch nezaměstnanosti kratší než 1 rok. Míra nezaměstnanosti v těchto zmíněných letech naopak významně vzrostla a odčerpala tak částečný podíl dlouhodobé složky. Z důvodu celosvětové ekonomické a hospodářské krizi oslabila i česká ekonomika, spousta subjektů byla nucena ukončit svou činnost a navýšil se počet osob bez práce kratší dobu než jeden rok. Časové zpoždění tak způsobilo pokles dlouhodobé nezaměstnanosti, i přes nárůst nezaměstnanosti celkové. Díky tomuto posunu můžeme v nejbližších letech očekávat výrazný vzestup dlouhodobé nezaměstnanosti.

Roste i průměrná délka dlouhodobé nezaměstnanosti, což můžeme zjistit z růstu podílu osob, které jsou bez zaměstnání déle než 2 roky.

V souvislosti s tímto nárůstem podílu dlouhodobě nezaměstnaných se stává dlouhodobá nezaměstnanost stále obtížnějším sociálně-politickým problémem. [7] [14]

4 Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v ČR

4.1 Hospodářská charakteristika České republiky

Období let 2004 – 2007 lze považovat v české historii za dosud nejúspěšnější. Podle údajů za rok 2008 však začala česká ekonomika, po dlouhodobějším rostoucím trendu, stagnovat. Zatímco v roce 2007 rostla česká ekonomika průměrným tempem vyšším než 6 %, v roce 2008 to již bylo jen 2,5 %. O rok později, poprvé od roku 1998, dokonce poklesla - a to o celá 4 %.

Vliv na tento pokles má zajisté jak předchozí rychlý růst, tak obavy a následky pokračující hospodářské a finanční krize ve světě.

Vzhledem k opožděné reakci české ekonomiky na tuto krizi a mnohem většímu poškození velkých ekonomik (USA, EU, Rusko), česká koruna v roce 2008 i nadále posilovala. Průměr činil 24,942 Kč za euro a 17,035 Kč za USD. V roce 2009 již následky krize dorazily i k nám a kurz koruny oslabily na 26,445 Kč za euro a 19,057 Kč za USD. Rok 2010 je zlomem odeznívající krize a kurz koruny se usadil v průměru na 25,290 Kč za euro a 19,111 Kč za USD.

4.2 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Nezaměstnanost jako taková u nás vznikla až s pádem komunismu na konci 80. let, kdy vzniklo tržní hospodářství. V průběhu 90. let se postupně zvyšovala a na konci tohoto období také nezadržitelně vzrostl podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Tento růst byl způsoben z velké části vymezením regionů s nadprůměrnou nezaměstnaností. Šlo o regiony s vysokým podílem průmyslu, které procházely restrukturalizací a poklesem výroby. Jde zejména o severní Čechy a severní Moravu. V těsném závěsu za těmito oblastmi následují regiony s vysokým podílem zaměstnanosti v primárním sektoru - zejména pohraniční zemědělské oblasti.

K analýze bylo vybráno období od roku 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, do roku 2010. Podle údajů získaných z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV) míra nezaměstnanosti od roku 2004, až do roku 2008 neustále klesala.

Tab. č. 1: Vývoj registrované nezaměstnanosti od roku 2004 do roku 2010

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Absolutní počet nezaměstnaných*	541 675	510 416	448 545	354 878	352 250	539 136	561 551
Míra nezaměstnanosti (%)	9,2	9,0	8,1	6,6	5,5	8,0	9,0

Poznámka: *stav ke konci období

Zdroj: MPSV

Na počátku roku 2004 byla míra registrované nezaměstnanosti 9,7 % a v prvním čtvrtletí poklesla jen mírně na 9,5 % v měsíci březnu. 2. čtvrtletí znamenalo výraznější pokles nezaměstnanosti na průměrných 8,9 %, což bylo zajisté způsobeno i začínajícími sezónními pracemi. Následující čtvrtletí bylo ve znamení mírného nárůstu na 9,2 % a v posledním 4. čtvrtletí v měsících říjnu a listopadu byla nezaměstnanost na hodnotě 8,9 %. Závěr roku byl tradičně ve znamení nárůstu na 9,5 % během prosince. Nezaměstnanost v roce 2004 tedy průměrně klesla na výsledných 9,2 %. Nejnižší byla v měsíci květnu – 8,8 % a naopak nejvyšší v lednu a únoru – 9,7 %. Absolutní počet nezaměstnaných byl v roce 2004 přibližně 541 675.

V nastoleném klesajícím trendu pokračoval i rok 2005, kdy sice v lednu nezaměstnanost mírně stoupla na 9,8 %, ale poté celé 1. čtvrtletí klesala o 0,2 p.b. (procentního bodu) měsíčně. Ve 2. čtvrtletí se opět projevil vliv sezónních prací a nezaměstnanost byla během května a června na 8,6 %. 3. čtvrtletí tradičně mírně kolísalo a to mezi 8,8 a 8,9 %. Poslední čtvrtletí znamenalo mírný pokles, až na prosinec, kdy byla hodnota nezaměstnanosti 8,9 %. Stejná byla i celková míra nezaměstnanosti za rok 2005, tedy 8,9 %. Nejnižší míra během roku byla v měsíci listopadu – pouze 8,4 %, naopak nejvyšší byla v lednu – 9,8 %. V roce 2005 byl absolutní počet nezaměstnaných přibližně 510 416.

Rok 2006 nebyl výjimkou a nezaměstnanost neustále klesala. Z nejvyšší hodnoty 9,2 % na počátku roku sestoupila na 8,8 % na konci 1. čtvrtletí. Podobným tempem pokračovalo i

2. čtvrtletí – 8,3 % v dubnu, 7,9 % v květnu a 7,7 % v červnu. 3. čtvrtletí stagnovalo na hodnotách 7,8 – 7,9 %. V posledním čtvrtletí se nezaměstnanost dostala k nejmenším číslům – průměrně to bylo necelých 7,5 %; nejnižší pak byla, stejně jako v předchozím roce, v listopadu – 7,3 %. Celková míra nezaměstnanosti za rok 2006 činila 8,1 %. Co se týče počtu absolutně nezaměstnaných, ten byl 448 545.

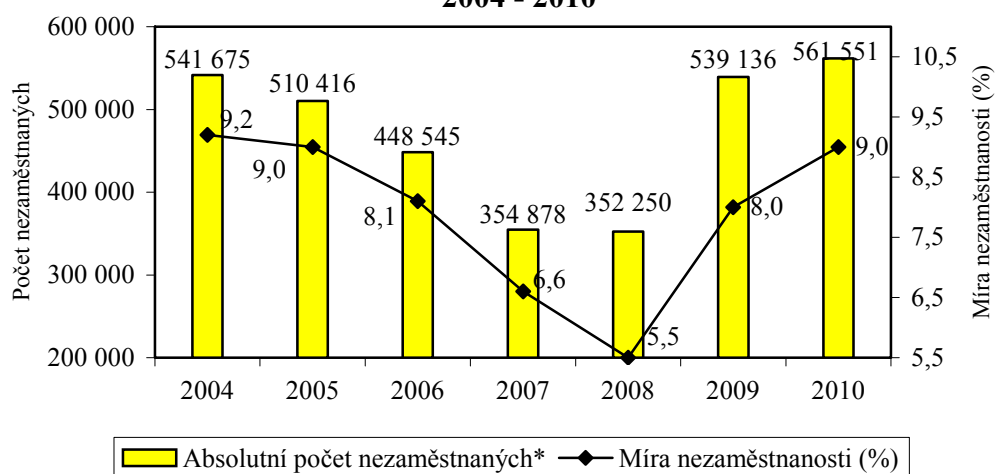
Rok 2007 byl v poklesu nezaměstnanosti opět výrazný. Začal sice na 7,9 %, ale již na začátku následujícího čtvrtletí byla nezaměstnanost o 1,1 p.b. nižší. Během 2. a 3. čtvrtletí pak kolísala mezi 6,4 a 6,2 %, aby pak k závěru roku klesla ještě na 5,6 %. Z tohoto snižování vzešla celková hodnota pouhých 6,6 % za celý rok. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla opětovně v listopadu - 5,6 %, a v posledním měsíci roku stoupla na 6,0 %. Absolutní počet nezaměstnaných byl tento rok přibližně 354 878.

Rok 2008 byl rokem celosvětové ekonomické krize. Díky zpoždění české ekonomiky za ekonomikou světovou se dopady krize projeví v nezaměstnanosti až následující rok. Míra nezaměstnanosti na začátku roku 2008 navázala na rok 2007 a během prvních dvou čtvrtletí postupně klesala z 6,1 % v lednu až na 5,0 % v květnu a červnu. V červenci následoval mírný nárůst na 5,3 %. Na této hodnotě nezaměstnanost setrvala celé 3. čtvrtletí a vydržela až do poloviny čtvrtletí čtvrtého, na jehož konci vzrostla na 6,0 %. Celková míra registrované nezaměstnanosti byla v roce 2008 na 5,5 %, což bylo nejméně od roku 1998. Absolutní počet nezaměstnaných v tomto roce byl 352 250 osob.

Rok 2009 byl při pohledu na předchozí roky výjimečný tím, že se i v České republice naplno projeví dopady krize. Váží vývoz a dovoz zboží a služeb, stejně jako celková poptávka na domácím trhu. Spousta podniků byla nucena propouštět nebo i uzavírat své provozy. To se samozřejmě projevilo na celkové nezaměstnanosti. Největší nárůst byl v prvním čtvrtletí, kdy v lednu vzrostla nezaměstnanost oproti prosinci o 0,8 p.b. na 6,8 % a hned další měsíce o 0,6 a 0,3 p.b. Celé 2. čtvrtletí pak díky sezónním pracem stagnovalo na hodnotě 7,9 – 8,0 %. Další významný nárůst však následoval ve zbylých dvou čtvrtletích, kdy se nezaměstnanost pohybovala mezi 8,4 a 8,6 %. Na konci roku pak byla dokonce na 9,2 %. V roce 2009 byla tak celková míra nezaměstnanosti 8,0 % a práci hledalo 539 136 nezaměstnaných.

Začátek roku 2010 pokračoval v nastoleném trendu stoupající nezaměstnanosti. Ta kolísala v prvním kvartálu mezi rekordními 9,9 a 9,7 %. Druhé a třetí čtvrtletí roku bylo však již ve znamení sezónního poklesu z 9,2 % až na 8,5 %. Poslední kvartál pak znamenal nárůst až na 9,6 % v závěru roku. Vysoká míra nezaměstnanosti z počátku a závěru roku pak stála za výslednou mírou nezaměstnanosti roku 2010 – 9,0 %. Počet 561 551 nezaměstnaných byl taktéž rekordní. Bez práce byl téměř každý desátý člověk v produktivním věku.

Graf č. 1: Vývoj registrované nezaměstnanosti v letech 2004 - 2010



Zdroj: MPSV

Národní ekonomika se v roce 2010 pomalu vzpamatovávala po extrémně špatném vývoji v roce 2009. Podle údajů Českého statistického úřadu v loňském roce ekonomika vzrostla o zhruba 2,4 %. Což je velice pozitivní vývoj oproti roku předcházejícímu, jenž byl ve znamení poklesu o 4,1 %.

I přes toto pozitivní posílení ekonomiky nezaměstnanost setrvačností dále rostla, až na konečných 9,6 % v prosinci 2010.

Detailní vývoj nezaměstnanosti, počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst za rok 2010 znázorňuje následující tabulka.

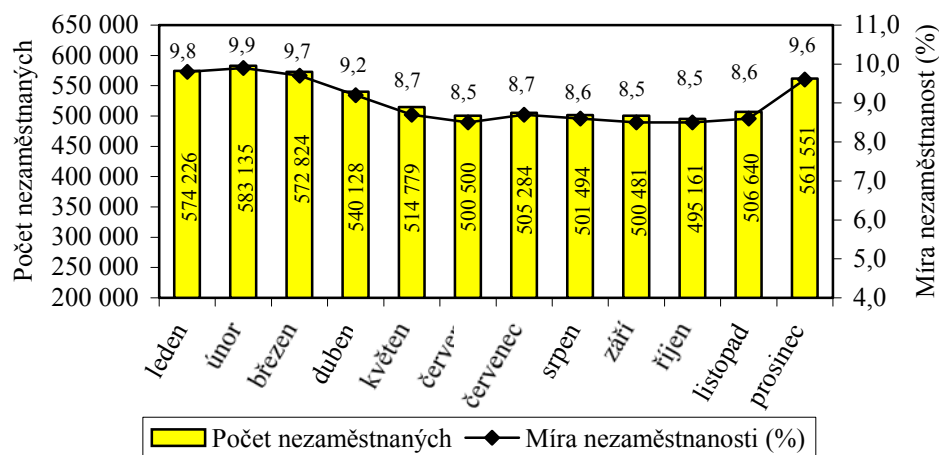
Tab. č. 2: Vývoj registrované nezaměstnanosti a volných pracovních míst v ČR v roce 2010

Měsíc	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti (%)	Počet volných pracovních míst	Počet uchazečů na 1 volné pr. místo
leden	574 226	9,8	31 557	18,2
únor	583 135	9,9	32 120	18,2
březen	572 824	9,7	33 137	17,3
duben	540 128	9,2	32 913	16,4
květen	514 779	8,7	33 105	15,5
červen	500 500	8,5	32 927	15,2
červenec	505 284	8,7	33 479	15,1
srpen	501 494	8,6	36 567	13,7
září	500 481	8,5	35 100	14,3
říjen	495 161	8,5	33 651	14,7
listopad	506 640	8,6	32 337	15,7
prosinec	561 551	9,6	30 803	18,2
roční průměr	/	9,0	33 141	16,0

Zdroj: MPSV

Shrneme-li tak rok 2010, můžeme konstatovat, že trh práce navázal ve svém vývoji na předcházející rok 2009 a nezaměstnanost nadále rostla. K 31.12.2010 byla míra nezaměstnanosti na hodnotě 9,0 %, což znamená meziroční nárůst o 1,0 p.b. Vývoj nezaměstnanosti byl v jednotlivých čtvrtletích odlišný – na začátku byla nezaměstnanost tradičně nejvyšší z celého roku a postupně docházelo k jejímu snižování. Ekonomický růst zapříčinil postupné zpomalení poklesu nezaměstnanosti a dokonce jejího snížení v polovině roku na 8,5 %. Částečně byl tento pokles způsoben nástupem sezónních prací. Zároveň ale i posilováním trhu a úspěšně hospodařících podniků, které zvyšovaly svou poptávku po práci. Pokles nezaměstnanosti začal v polovině druhého čtvrtletí a během letních měsíců stagnoval. Nezaměstnanost se v tu dobu pohybovala okolo 8,5 – 8,7 %. Během podzimu, i přes příchod nových absolventů škol a ukončení sezónních prací, se nezaměstnanost stále držela hodnot okolo 8,5 %. Její nárůst byl zaznamenán až v prosinci, kdy se vyhoupla na hodnoty podobné těm, na začátku roku – 9,6 %.

**Graf č. 2: Vývoj registrované nezaměstnanosti v ČR
v roce 2010**



Zdroj: MPSV

Rok 2011 začal relativně vysokou mírou nezaměstnanosti. V lednu šlo o hodnotu 9,7 %, v únoru však poklesla na 9,6 %. Vzhledem k pozitivnímu vývoji v loňském roce, nastartované ekonomice a doznívající setrvačnosti růstu nezaměstnanosti se očekává tento rok zvýšení poptávky po práci a tím i méně nezaměstnaných.

Paradoxně znamenal růst nezaměstnanosti na počátku, v roce 2008 a hlavně pak v roce 2009, pokles dlouhodobé nezaměstnanosti. Bylo to způsobeno velkým nárůstem nezaměstnaných, kteří byli bez práce teprve krátkou dobu - do 1 roku, od kdy je nezaměstnanost nazývána dlouhodobou.

V loňském roce se již opět začal podíl dlouhodobé nezaměstnanosti zvyšovat, neboť se projevil nárůst nezaměstnaných z předchozích let. Vzhledem ke zpoždění dlouhodobé nezaměstnanosti se dá její stagnace a posléze pokles očekávat nejdříve příští rok a léta následující. Dosažení stavu před krizí bude otázkou několika let, ne-li desetiletí.

Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti byl v roce 2008 zhruba kolem 50 %. V roce 2009, díky propouštění a zavírání podniků, klesla na přibližně 30 %. Loňský rok znamenal opět nárůst a to v průměru na 40 %. Tento a příští rok lze očekávat její hodnotu někde okolo 60 %.

Je tedy evidentní, že dlouhodobá nezaměstnanost se stává čím dál větším problémem. Měla by se tak řešit efektivněji a její vznik a dopady minimalizovat.

4.3 Analýza vývoje nezaměstnanosti v České republice

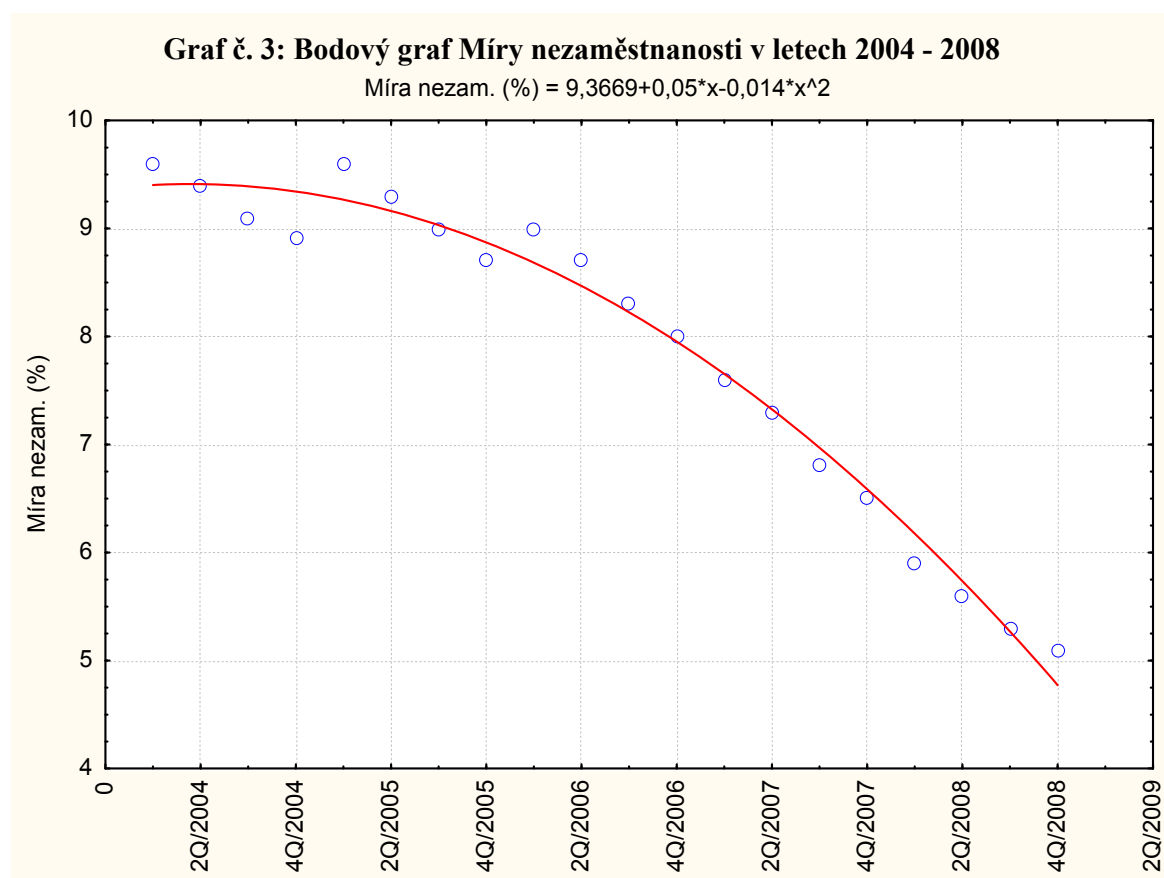
(Analýza časových řad)

Pro posouzení vývoje nezaměstnanosti byla použita analýza časových řad – trendová funkce. Za nezávislou proměnnou byla zvolena časová proměnná t_i , která je přiřazena jednotlivým čtvrtletím. Časová proměnná byla zvolena jednoduchým přiřazením pořadových čísel jednotlivým po sobě jdoucím obdobím.

4.3.1 Čtvrtletní vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2004 – 2008

Pro vizuální posouzení vývoje proměnné „Míra nezaměstnanosti“ byl vytvořen graf s polynomiální trendovou funkcí.

Výsledkem je bodový graf čtvrtletního vývoje míry nezaměstnanosti (pro jednotlivé varianty časové proměnné t_1) proložený regresní trendovou přímkou, která popisuje daný vývoj včetně její rovnice ($y_i = 9,3669 + 0,05 t_i - 0,014 t_i^2$).



Zdroj: MPSV a Statistica

Z tabulky korelačních charakteristik (viz. příloha „4a. Tabulka korelačních charakteristik“) vyplývá, že daná trendová funkce poměrně těsně prochází grafem vývoje proměnné „Míra nezaměstnanosti“ (**index korelace $R = 0,9495$**). Z **indexu determinace R^2** vyplývá, že vývoj míry nezaměstnanosti je danou trendovou funkcí popsán z celých **90%**.

Oba vypočtené parametry trendové funkce (viz. příloha „4b. Tabulka parametrů trendové funkce“) (sloupec „b“) byly shledány **statisticky významnými** („Úroveň p“).

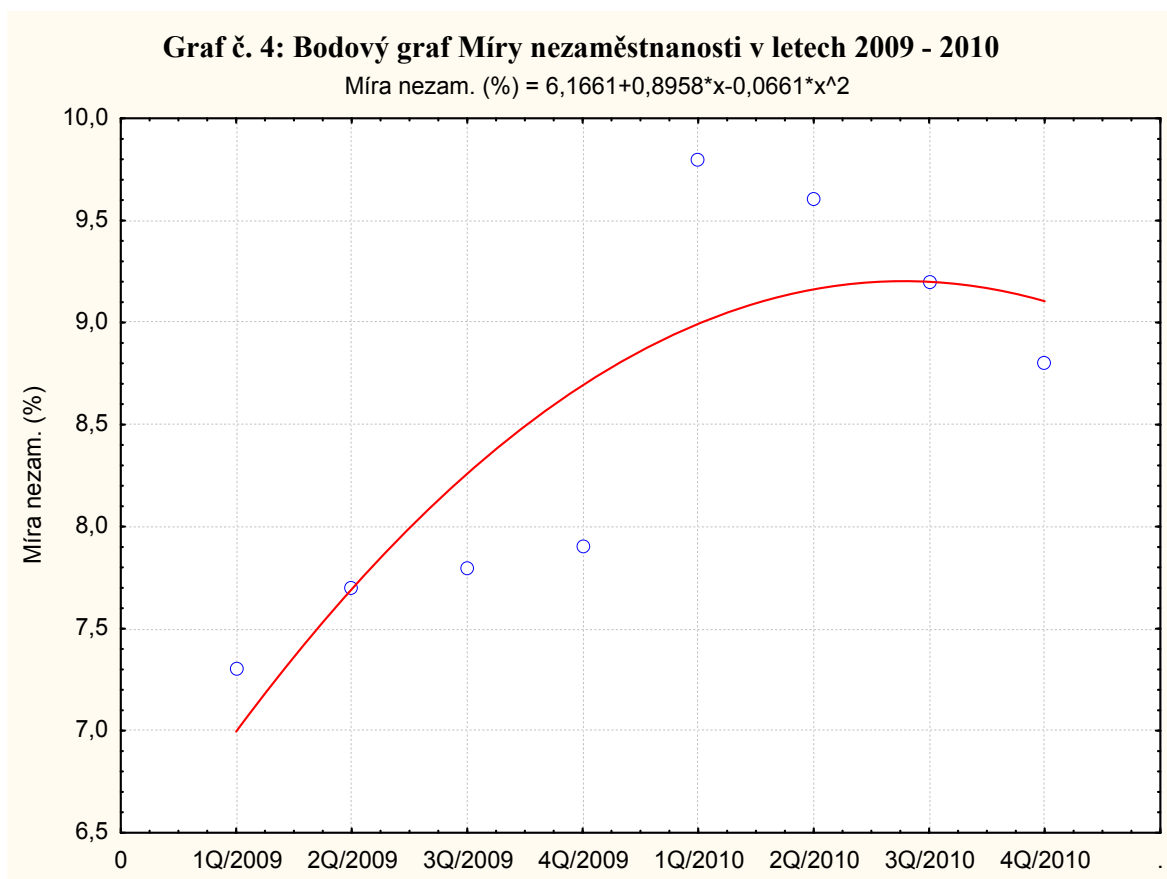
K ohodnocení vhodnosti celkového modelu posloužila Analýza rozptylu (viz. příloha „4c. Tabulka Analýza rozptylu“). Hodnota vypočtené hladiny významnosti **$p = 0,0000...017$** je výrazně nižší než stanovená hladina významnosti **$\alpha = 0,05$** , model můžeme tedy považovat za **statisticky významný**.

Předpověď pro následující období (viz. příloha „4d. Tabulka Předpověď pro následující období“) - I. a II. čtvrtletí roku 2009, by při pokračování nastoleného trendu z předchozích let popsaného vypočtenou funkcí byla míra nezaměstnanosti 5,33 % v prvním čtvrtletí (se spolehlivostí 95 % by se pohybovala v intervalu 4,85 – 5,80 %) a 5,08 % v druhém čtvrtletí (se spolehlivostí 95 % by se pohybovala v intervalu 4,57 – 5,60 %).

4.3.2 Čtvrtletní vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010

Výsledkem vizuálního posouzení vývoje proměnné „Míra nezaměstnanosti“ je bodový graf čtvrtletního vývoje míry nezaměstnanosti (pro jednotlivé varianty časové proměnné t_1) proložený regresní trendovou přímkou, která popisuje daný vývoj včetně její rovnice

$$(y_i = 6,1661 + 0,8958 t_i - 0,0661 t_i^2).$$



Zdroj: MPSV a Statistica

Z tabulky korelačních charakteristik (viz. příloha „5a. Tabulka korelačních charakteristik“) vyplývá, že daná trendová funkce poměrně těsně prochází grafem vývoje proměnné „Míra nezaměstnanosti“ (**index korelace $R = 0,7710$**). Z **indexu determinace R^2** vyplývá, že vývoj míry nezaměstnanosti je danou trendovou funkcí popsán z necelých **60%**.

Oba vypočtené parametry trendové funkce (viz. příloha „5b. Tabulka parametrů trendové funkce“) (sloupec „b“) byly shledány **statisticky významnými** („Úroveň p“).

K ohodnocení vhodnosti celkového modelu posloužila Analýza rozptylu (viz. příloha „5c. Tabulka Analýza rozptylu“). Hodnota vypočtené hladiny významnosti $p = 0,025$ je výrazně nižší než stanovená hladina významnosti $\alpha = 0,05$, model můžeme tedy považovat za **statisticky významný**.

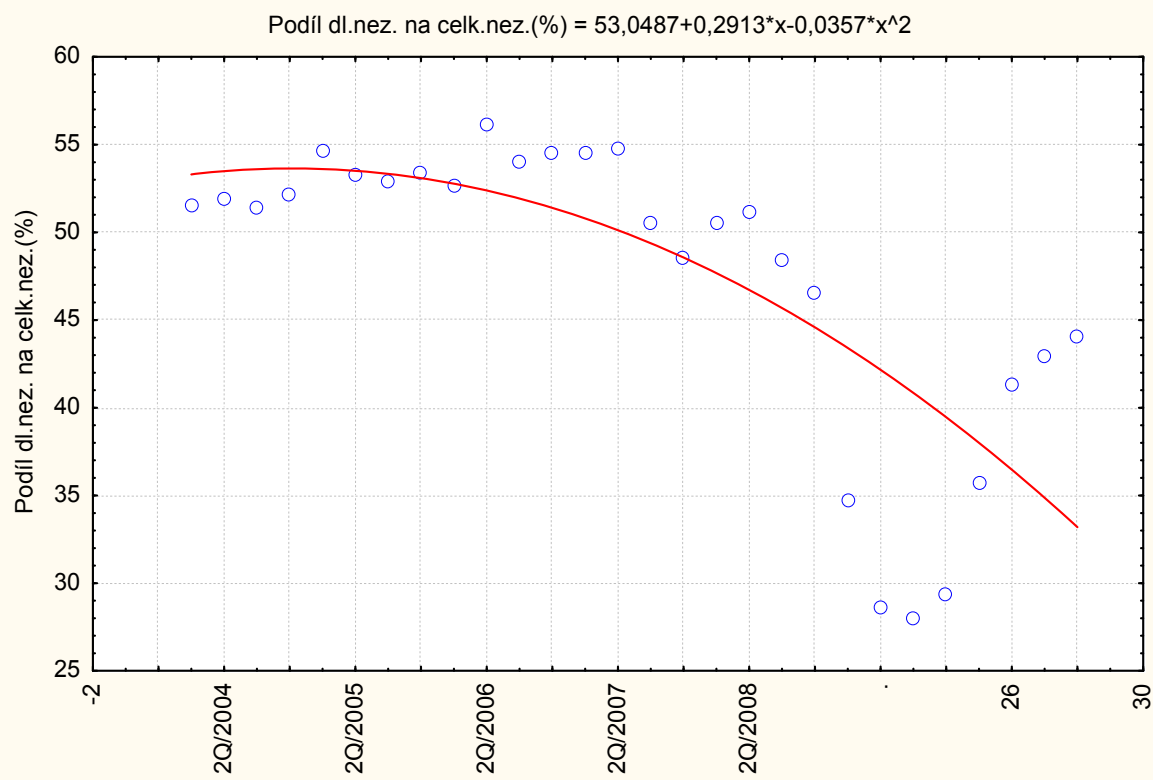
Předpověď míry nezaměstnanosti by pro následující období (viz. příloha „5d. Tabulka Předpověď pro následující období“) - I. a II. čtvrtletí roku 2011, při pokračování nastoleného trendu z předchozích let popsaného vypočtenou funkcí, byla 9,87 % v prvním čtvrtletí (se spolehlivostí 95 % by se pohybovala v intervalu 8,61 – 11,12 %) a 10,17 % v druhém čtvrtletí (se spolehlivostí 95 % by se pohybovala v intervalu 8,69 – 11,65 %).

4.3.3 Čtvrtletní vývoj podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v letech 2004 – 2008

Výsledkem vizuálního posouzení vývoje proměnné „Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti“ je bodový graf čtvrtletního vývoje podílu dlouhodobé nezaměstnanosti (pro jednotlivé varianty časové proměnné t_1) proložený regresní trendovou přímkou, která popisuje daný vývoj včetně její rovnice

$$(y_i = 49,7111 + 1,0212 t_i - 0,0576 t_i^2).$$

Graf č. 5: Bodový graf podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v letech 2004 - 2008



Zdroj: MPSV a Statistica

Z tabulky korelačních charakteristik (viz. příloha „6a. Tabulka korelačních charakteristik“) vyplývá, že daná trendová funkce neprochází úplně těsně grafem vývoje proměnné „Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti“ (**index korelace $R = 0,5563$**). Je to způsobeno tím, že jednotlivé sousední hodnoty na sebe vždy nenavazují. Z **indexu determinace R^2** vyplývá, že vývoj podílu dlouhodobé nezaměstnanosti je danou trendovou funkcí popsán přibližně z **49 %**.

Oba vypočtené parametry trendové funkce (viz. příloha „6b. Tabulka parametrů trendové funkce“) (sloupec „b“) byly shledány **statisticky významnými** („Úroveň p“).

K ohodnocení vhodnosti celkového modelu posloužila Analýza rozptylu (viz. příloha „6c. Tabulka Analýza rozptylu“). Hodnota vypočtené hladiny významnosti **p = 0,0431** je stále ještě nižší než stanovená hladina významnosti **$\alpha = 0,05$** , model můžeme tedy považovat za **statisticky významný**.

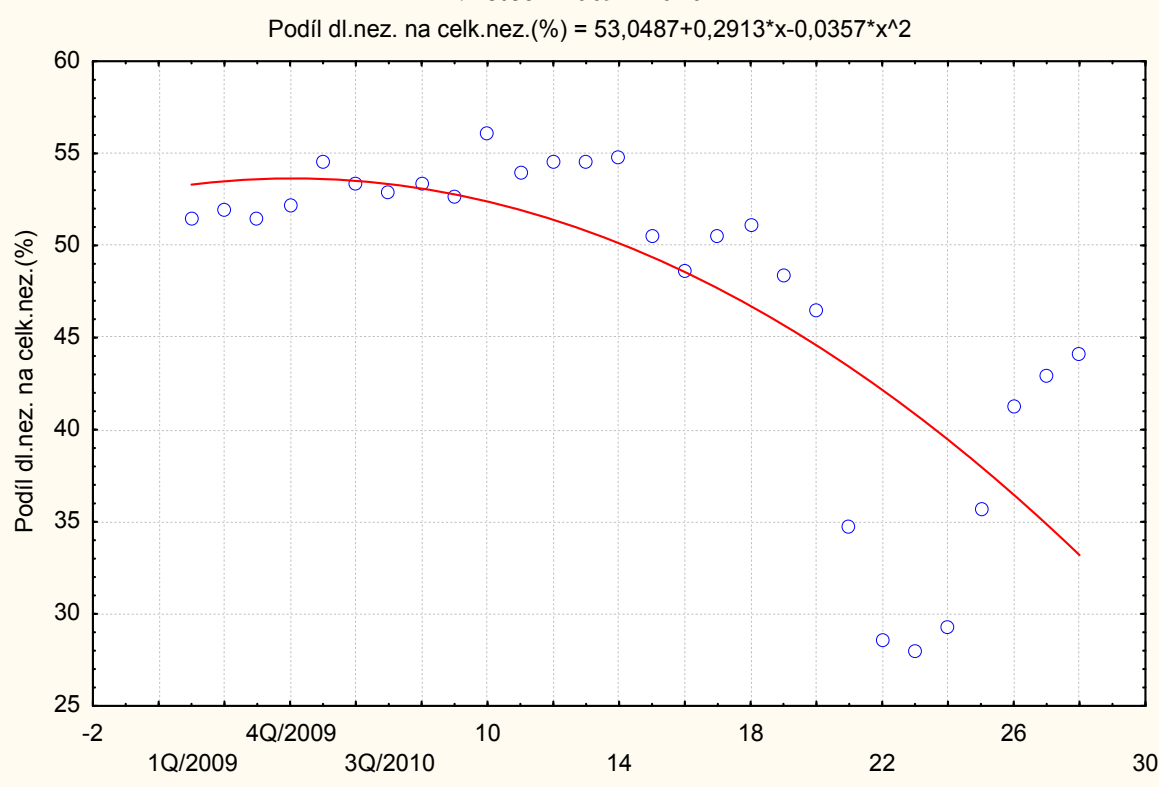
Dle předpovědi pro následující období (viz. příloha „6d. Tabulka Předpověď pro následující období“) - I. a II. čtvrtletí roku 2009, podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti bude 50,19 % v prvním čtvrtletí (se spolehlivostí 95 % by se měl pohybovat v intervalu 48,02 – 52,37 %) a 50,01 % v druhém čtvrtletí (se spolehlivostí 95 % by se měl pohybovat v intervalu 47,67 – 52,34 %), při pokračování nastoleného trendu z předchozích let popsaného vypočtenou funkcí.

4.3.4 Čtvrtletní vývoj podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010

Výsledkem vizuálního posouzení vývoje proměnné „Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti“ je bodový graf čtvrtletního vývoje podílu dlouhodobé nezaměstnanosti (pro jednotlivé varianty časové proměnné t_1) proložený regresní trendovou přímkou, která popisuje daný vývoj včetně její rovnice

$$(y_i = 33,7929 - 2,6464 t_i + 0,5369 t_i^2).$$

Graf č. 6: Bodový graf podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v letech 2009 - 2010



Zdroj: MPSV a Statistica

Z tabulky korelačních charakteristik (viz. příloha „7a. Tabulka korelačních charakteristik“) vyplývá, že daná trendová funkce poměrně těsně prochází grafem vývoje proměnné „Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti“ (**index korelace $R = 0,8107$**). Z **indexu determinace R^2** vyplývá, že vývoj podílu dlouhodobé nezaměstnanosti je danou trendovou funkcí popsán přibližně z **66 %**.

Oba vypočtené parametry trendové funkce (viz. příloha „7b. Tabulka parametrů trendové funkce“) (sloupec „b“) byly shledány **statisticky významnými** („Úroveň p“).

K ohodnocení vhodnosti celkového modelu posloužila Analýza rozptylu (viz. příloha „7c. Tabulka Analýza rozptylu“). Hodnota vypočtené hladiny významnosti $p = 0,0146$ je výrazně nižší než stanovená hladina významnosti $\alpha = 0,05$, model můžeme tedy považovat za **statisticky významný**.

Dle předpovědi pro následující období (viz. příloha „7d. Tabulka Předpověď pro následující období“) - I. a II. čtvrtletí roku 2011, podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti bude 45,41 % v prvním čtvrtletí (se spolehlivostí 95 % by se měl pohybovat v intervalu 37,45 – 53,37 %) a 47,60 % v druhém čtvrtletí (se spolehlivostí 95 % by se měl pohybovat v intervalu 38,20 – 56,99 %), při pokračování nastoleného trendu z předchozích let popsaného vypočtenou funkcí.

4.3.5 Vyhodnocení analýz časových řad

Z důvodu obrovského zlomu mezi lety 2008 a 2009 v míře nezaměstnanosti bylo nutné rozdělit analýzu na dvě samostatné části, do roku 2008 a od roku 2009, jinak by nebylo možno vypočíst dostatečně přesný model budoucího vývoje a proložit graf trendovou přímkou.

Analýza hodnot míry nezaměstnanosti z let 2004 – 2008 potvrdila do té doby klesající tendenci. Zatímco roky 2004 a 2005 si byly svým vývojem dosti podobné, od roku 2006 až do 2008 je zřejmý klesající trend. Daná trendová funkce popisuje vývoj míry nezaměstnanosti z 90%, díky čemuž jsme mohli provést dosti přesný odhad toho, kam až by míra nezaměstnanosti klesala v následujících obdobích při nastoleném trendu. Jednalo by se o hodnoty 5,33 % a 5,08 % v prvních dvou čtvrtletích roku 2009.

Bohužel v tomto roce se již naplno projevil vliv celosvětové krize, který dopadl na českou ekonomiku a potažmo i na nezaměstnanost. Ta již nepokračovala v klesající tendenci, ale naopak začala strmě stoupat. Rozdíl mezi koncem roku 2008 a začátkem roku 2009 byl více jak 2 p.b. Náš odhad budoucího vývoje pro rok 2009 se tak stal pouze

teoretickým a lze na něj nahlížet jen jako na prognózu, kde by byla nezaměstnanost v České republice nebýt celosvětové krize.

V následující analýze míry nezaměstnanosti v letech 2009 a 2010 je patrný prudký nárůst míry nezaměstnanosti. Rozdíl na konci roku 2008 a 2009 byl celých 2,5 p.b. (5,5 % / 8,0 %). Rok 2010 přidal další 1 p.b. (9,0 %). Ze získaných dat jsme vypočítaly s 59 % pravděpodobností odhad pro následující období roku 2011. První čtvrtletí by mělo skončit s mírou nezaměstnanosti na 9,87 % a druhé na 10,17 %. V současné době, kdy jsou již známy přesné údaje za leden a únor 2011, lze potvrdit, že odhad byl vcelku přesný. Skutečný stav byl 9,7 a 9,6 % a následující měsíc by se neměl od těchto hodnot příliš lišit. Odhadnutá míra nezaměstnanosti pro druhé čtvrtletí, přesahující 10 % se doufejme nepotvrdí. Vzmáhající se ekonomika a nastupující sezónní práce by ji mohly srazit k 9 %.

Dlouhodobá nezaměstnanost má oproti běžné nezaměstnanosti opačný charakter. A to alespoň 1 rok, než se z běžné nezaměstnanosti stane nezaměstnanost dlouhodobá.

Zhruba do poloviny roku 2007 byl její podíl na celkové nezaměstnanosti okolo 55 %. V polovině roku 2007 se začala projevovat krize – celková míra nezaměstnanosti začala narůstat a tím se snižoval podíl dlouhodobé nezaměstnanosti. Rok 2008 skončil s podílem dlouhodobé nezaměstnanosti pod 50 %. Během roku 2009 však poklesla na hodnoty kolem 30 %. Rok 2010 byl již ve znamení nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti na 40 % - projevil se zhruba roční zpoždění za celkovou nezaměstnaností.

Podobně jako u míry nezaměstnanosti, i u podílu dlouhodobé nezaměstnanosti nebylo možné kvůli velkému výkyvu mezi lety 2008 a 2009 zanalyzovat posuzované období jako celek. Proto jsem jej rozdělil na dvě části – období let 2004 až 2008 a 2009 – 2010.

V letech 2004 – 2008 – období před krizí, se dlouhodobá nezaměstnanost pohybovala okolo 53 % (± 3 p.b.). Konec období, rok 2008, již znamenal pomalý pokles pod 50 % hranici. Predikcí situace bez krize jsem došel pro rok 2009 k hodnotám 50,19 % a 50,01 % podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v 1. a 2. kvartálu 2009. Bohužel díky okolnostem, které nastaly v roce 2008, byla skutečná čísla pro rok 2009 dosti odlišná.

Dlouhodobá nezaměstnanost se na začátku období 2009 – 2010 propadla až pod 30 %. Provedl jsem tedy odhad pro následující rok 2011, z kterého vyplynula predikce pro 1.

čtvrtletí okolo 45 % a pro 2. okolo 48 %. Vzhledem k nárůstu běžné nezaměstnanosti v předchozích letech může být však podíl dlouhodobé nezaměstnanosti ještě větší a mohl by klidně přesáhnout 60 % hranici.

4.4 Srovnání nezaměstnanosti v ČR a v EU

Výše nezaměstnanosti v jednotlivých státech Evropské unie (dále jen EU) vykazuje poměrně velké rozdíly mezi jednotlivými členskými zeměmi. Rozdíl mezi nejvyšší mírou nezaměstnanosti v roce 2010 (Španělsko, 20,1 %) a nejnižší (Nizozemsko, 4,5 %) činí celých 15,6 p.b. Značný nárůst nezaměstnanosti lze sledovat od roku 2008.

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, která je zpracovávána podle metodik EUROSTATu pro mezinárodní srovnání, dosáhla k 31.12.2010 v celé Evropské unii 9,6 %. Po srovnání údajů z předchozích let zjistíme, že i v EU nezaměstnanost do roku 2008 klesala (2004 – 9,0 %; 2005 – 8,9 %; 2006 – 8,2 %; 2007 – 7,2 %; 2008 – 7,0 %), avšak v posledních dvou letech zaznamenala výrazný nárůst (2009 – 8,9 %; 2010 – 9,6 %). V České republice se takto propočtená míra nezaměstnanosti rovnala 7,4 %. Se svými necelými 562 000 nezaměstnanými patříme k lepšímu průměru EU. Více než 10 % nezaměstnanost byla v loňském roce v Portugalsku (10,9 %), Maďarsku (11,2 %), Irsku (13,5 %), na Slovensku (14,5 %) a ve Španělsku (20,1 %). Problémy s vysokou nezaměstnaností mají ale i ekonomicky nejvyspělejší státy Evropské unie, například Francie s 9,7 %.

Co se týče dlouhodobé nezaměstnanosti (nezaměstnanost delší než 12 měsíců), docházelo v EU, díky různým podpůrným programům, v posledních letech k jejímu pozvolnému snižování. V roce 2008 byla míra dlouhodobé nezaměstnanosti v EU 27 na 2,6 %, což značí zlepšení oproti předchozím letům (2004 – 4,2 %; 2005 - 4,1 %; 2006 – 3,7 %; 2007 – 3,1 %). Rok 2009 však znamenal mírný nárůst na 3,0 %. V České republice připadají v roce 2009 na dlouhodobou nezaměstnanost 2,0 %. Nejúspěšnějšími státy v boji s dlouhodobou nezaměstnaností jsou Dánsko (0,5 %), Nizozemsko (0,9 %), Rakousko (1,0 %) a Lucembursko (1,2 %). Naopak největší problémy s ní mají na Slovensku (6,5 %), v Litvě (4,6%), v Portugalsku a Španělsku (shodně 4,3 %) a v Maďarsku (4,2 %).

5 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se od počátku 90. let zaměřovala především na nezaměstnané – na finanční pomoc v případě ztráty pracovního místa a následnou podporu návratu a opětovného včlenění nezaměstnaných na trh práce. Toto řešení problému nezaměstnanosti ex post a z pozice vnějšího pozorovatele je však možné pouze v situaci nízké úrovně nezaměstnanosti. Orientace na nezaměstnaného by tak byla v současnosti příliš úzká, řešení problémů již nezaměstnaného příliš opožděné a pozice vnějšího pozorovatele nevyhovující. Je proto potřeba řešení nezaměstnanosti přeorientovat z ex post na utváření podmínek ex ante, ve smyslu prevence nezaměstnanosti. Založit politiku zaměstnanosti na aktivním vyhledávání a vytváření příležitostí k investování finančních prostředků do tvorby nových pracovních míst a cest, díky nimž se tato pracovní místa stanou dosažitelná pro nezaměstnané. [1]

Politika zaměstnanosti je jednou ze souboru tří vzájemně působících politik, které souvisí s trhem práce. Dalšími dvěma jsou hospodářská a sociální politika.

Úkolem hospodářské politiky je dlouhodobé dosahování ekonomického růstu a konkurenceschopnosti ekonomiky.

Sociální politika a politika zaměstnanosti mají oproti tomu za cíl dosažení vysoké míry zaměstnanosti populace a zároveň dosažení přiměřené kvality života obyvatelstva tak, aby byla vytvořena soudržná a stabilní společnost.

V poslední době bývá k těmto třem politikám přiřazována ještě další – politika vzdělanostní.

Nositelem státní politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), které realizuje státní politiku zaměstnanosti pomocí úřadů práce (ÚP). [13]

Politikou zaměstnanosti ovlivňuje stát vývoj vztahů na trhu práce a to prostřednictvím:

a) Pasivní politiky zaměstnanosti – stanovení podmínek a výše hmotného zabezpečení, které poskytne uchazečům o zaměstnání, a dalších sociálních plateb nezaměstnaným. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů.

b) Aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace, podpora zaměstnávání mladých lidí, chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa, podpora vytváření nebo zachování stálých a dočasných pracovních míst, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvky na dopravu, zapracování, překlenovací příspěvek, investiční pobídky, příspěvky pro přechod na nový podnikatelský program.

c) Hospodářsko – politických opatření – nejsou zaměřena přímo na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (regionální programy, podpora malého a středního podnikání, investiční pobídky apod.). [8]

5.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) se zabývá zprostředkováním nabídky a poptávky na trhu práce a zejména poskytováním podpor v podobě částečné náhrady ušlého výdělku. Touto náhradou je Podpora v nezaměstnanosti (PvN). [13]

Od 1.ledna 2011 došlo ke změně v posuzování nároku a výše podpory v nezaměstnanosti (PvN).

Pokud uchazeč o zaměstnání, před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, ukončí zaměstnání bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem, bude mu poskytována podpora v nezaměstnanosti ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání. A to za předpokladu splnění zákonem stanovených podmínek.

Nově nebude poskytována podpora v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání v době, po kterou mu přísluší zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné. Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti se tím nekrátí, pouze se posouvá počátek jejího vyplácení o dobu, po kterou uchazeči přísluší zákonné odstupné nebo odchodné.

Během pobírání podpory v nezaměstnanosti již nebude možné si přivydělat.

Nově byl zaveden tzv. překlenovací příspěvek pro osoby, které se rozhodnou řešit nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Na základě dohody poskytne úřad práce těmto osobám příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek se bude vyplácet nejdéle 5 měsíců a jeho výše se bude odvíjet od

průměrné mzdy v národním hospodářství za první tři čtvrtletí předchozího kalendářního roku (například v roce 2010 byla průměrná mzda 23 324,-Kč).

Mění se také délka vyplácení podpory v nezaměstnanosti a její výše. Uchazečům do 50 let se PvN vyplácí po dobu 5 měsíců, od 50 do 55 let – 8 měsíců a nad 50 let věku - 11 měsíců. Její výše se určuje z průměrného měsíčního výdělku v zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden měsíc. První dva měsíce činí 65 % této částky, další dva 50 % a po zbytek podpůrní doby 45 %.

Zákon o zaměstnanosti dále omezuje výši vyplácených podpor v nezaměstnanosti – maximální výše měsíční podpory v nezaměstnanosti, kterou může ÚP vyplatit, nesmí přesahovat 0,58násobek průměrné měsíční mzdy. V roce 2008 tak bylo možné vyplatit maximální podporu ve výši 12 250 Kč, v roce 2009 to bylo 13 307 Kč. Podpora v nezaměstnanosti však náleží pouze po dobu 5 měsíců. [13]

5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) se zaměřuje na vytváření nových pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce.

Vzhledem k neustálému růstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob a jejich problémům, jak v osobním, tak celospolečenském rámci, musí být aktivní státní politika na trhu práce zaměřena právě na ně.

5.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

1. Společensky účelná pracovní místa
2. Veřejně prospěšné práce.
3. Rekvalifikace.
4. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
5. Příspěvek na zapracování.
6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
7. Investiční pobídky.
8. Poradenství zabezpečené úřady práce.
9. Cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Charakteristika nástrojů APZ

1. Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Společensky účelná pracovní místa zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce. Jsou na ně umisťováni evidovaní uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění na trhu práce. Takové místo může zřídit po dohodě s ÚP i sám uchazeč a to za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Forma podpory pro tato státem dotovaná pracovní místa může mít 4 varianty:

- a) návratný příspěvek;
- b) příspěvek na úhradu úroků z úvěrů;
- c) jiný účelově určený příspěvek;
- d) plná nebo částečná úhrada vyplacených mzdových nákladů zaměstnanci (včetně pojistného na zdravotní a sociální pojištění).

Výše příspěvku se odvíjí od počtu vytvářených pracovních míst a od míry nezaměstnanosti v daném regionu. Tímto nástrojem APZ se místní úřady práce snaží podpořit zaměstnanost ve svém regionu.

2. Veřejně prospěšné práce (VPP)

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti (nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců), které slouží k zaměstnávání nezaměstnaných osob. Důležité je, že obsahem práce musí být činnost splňující veřejnou prospěšnost – nejčastěji údržba veřejných prostranství, veřejných budov, úklid.

Pracovní příležitosti jsou zde vytvářeny na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem. Tomu může být poskytnut příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně zdravotního a sociálního pojištění.

3. Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování kvalifikace u uchazeče o zaměstnání. Rekvalifikací získává daný jedinec nové teoretické znalosti a praktické dovednosti v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Náklady na rekvalifikaci jsou uchazečům o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce, hrazeny. Stejně tak jsou jim poskytovány příspěvky na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Úřady práce (ÚP) přihlížejí při výběru rekvalifikačního kurzu k dosavadní kvalifikaci uchazeče, jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem.

4. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v ČR řešena povinným podílem těchto osob u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci. Zákonem je stanoven podíl OZP na zaměstnanosti 4 %.

Stát podporuje zaměstnávání OZP také prostřednictvím nástrojů APZ. Úřady práce poskytují dotace na chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny.

- a) Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a to na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Musí být provozováno po dobu nejméně 2 let a ÚP přispívá zaměstnavateli na vytvoření i na provoz CHPM. Chráněné pracovní místo může po dohodě s ÚP vytvořit i sama osoba se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.
- b) Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště pro osoby se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu nejméně 60 % zaměstnanců zdravotně postižených. CHPD musí být provozována nejméně po dobu 2 let.

Stát vyplácí prostřednictvím úřadů práce dva typy příspěvků:

- příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny;
- příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny.

Výše dotací je odstupňována podle míry postižení osoby zaměstnané na CHPM a v CHPD.

Stát dotuje také zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Tyto příspěvky jsou vypláceny jako dotace ke mzdám a jsou také odstupňovány podle míry zdravotního postižení zaměstnáváných osob. Vyplácejí se na základě žádosti zaměstnavatele čtvrtletně zpětně.

5. Příspěvek na zapracování

Jde o formu podpory zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání z rizikové skupiny nezaměstnaných. Zaměstnavatel, který přijme takového uchazeče, může po sepsání dohody s ÚP požádat o poskytnutí příspěvku na zapracování. Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců.

6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Vzhledem k rychlosti vývoje ekonomiky jsou firmy nuceny pružně reagovat na změny na trhu. Uspěť ve velké konkurenci na trhu může jen ten, kdo se pružně přizpůsobí požadavkům zákazníků a podstoupí větší či menší obměny svého podnikatelského programu. Firmám, které přechází na nový výrobní program a nemohou zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, je poskytnut ÚP příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy zaměstnancům.

Měsíční příspěvek na zaměstnance činí maximálně $\frac{1}{2}$ minimální mzdy a je vyplácen nejdéle 6 měsíců.

7. Investiční pobídky

Investičními pobídkami se rozumí:

- a) slevy na daních z příjmů (podle zvláštního právního předpisu);
- b) převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu;
- c) hmotná podpora vytváření nových pracovních míst podle zákona o zaměstnanosti;
- d) hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců podle zvláštního právního servisu (zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb.);
- e) převod pozemků podle zvláštního právního servisu, evidovaných v katastru nemovitostí jako zemědělské pozemky a převod ostatních druhů pozemků. Zvláštní zákony omezující převody pozemků ve vlastnictví České republiky tím nejsou dotčeny.

Programy investičních pobídek se konzultují se zástupci Evropské komise a prochází neustálým vývojem. Pro investory jsou investiční pobídky důležitým, ale ne jediným impulsem. Dalšími jsou – jak rychle je investor schopen zahájit výrobu, jaká je úroveň vzdělanosti pracovní síly atd.

8. Poradenství zabezpečené úřady práce

Úřady práce poskytují pomoc při výběru vhodného zaměstnání, při výběru ideálních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a při volbě přípravy k práci osob se zdravotním postižením.

9. Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Tyto programy řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Programy obecního, okresního a krajského charakteru schvaluje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, programy celostátního charakteru pak Vláda ČR. V rámci cílených programů podporujících zaměstnanost mohou být realizovány i mezinárodní programy, které jsou financovány ze Strukturálních fondů EU.

Příkladem cíleného programu je například „Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností“. [13]

5.3 Náklady politiky zaměstnanosti

Náklady vynakládané na státní politiku zaměstnanosti (SPZ) rok od roku rostou.

Zatímco v roce **1991** šlo o částku 2,450 miliard korun, z čehož zhruba 70 % (1,677 mld. korun) bylo poukázáno ve prospěch pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ)(na podpory v nezaměstnanosti). Zbylých 30 % (pouhých 773 milionů korun) spotřebovala aktivní politika zaměstnanosti (APZ) – nejvíce pak dotace na tvorbu Společensky účelných pracovních míst (SÚPM)(496 milionů korun) a Veřejně prospěšné práce (VPP)(78 milionů korun).

O devět let později, v roce **2000**, to byl již více než 3,5 násobek. Na SPZ jako celek bylo vynaloženo 9,087 mld. Kč, přičemž PPZ odčerpala z této částky 63 % (5,680 mld. Kč) a APZ zbylých 37 % (3,406 mld. Kč.). Při porovnání můžeme vidět mírný nárůst poměru částky vydané na APZ x PPZ, ve prospěch APZ. Z nástrojů APZ šlo nejvíce výdajů na SÚPM (téměř 990 mil. Kč), VPP (759 mil. Kč) a nově Investiční pobídky (591 mil. Kč).

O další čtyři roky později, v roce **2004**, roce vstupu České republiky do Evropské unie, byl nárůst částky na SPZ o další zhruba 2,6 mld. Kč (11,750 mld. Kč). Na PPZ spadá 60 % (7,030 mld. Kč) z této částky, na APZ 40 % (3,940 mld. Kč + 650 mil. Kč na Dotace

zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením). Největší sumu pak odčerpala tvorba SÚPM (1,030 mld. Kč), následovaly Investiční pobídky s 859 mil. Kč a v těsném závěsu výdaje na VPP s 833 mil. Kč.

Rok **2005** byl v realizování a nákladech na SPZ stagnující a lišil se v celkových vynaložených nákladech oproti předchozímu roku o přibližně 209 milionů korun.

Zato rok **2006** byl opět ve znamení růstu výdajů SPZ. Částka pro tento rok činila 14,202 mld. Kč. Z toho PPZ spolýkala 51 % (7,308 mld. Kč) a APZ, včetně Dotací zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se ZP, 49 % (5,301 mld. Kč + 1,509 mld. Kč). Částka na Dotace byla největší, po ní následovaly SÚPM (1,072 mld. Kč), Investiční pobídky (932 mil. Kč) a VPP (899 mil. Kč).

Výdaje SPZ v letech **2007, 2008** dále mírně narostly. V roce 2007 činily 15,073 mld. Kč a v roce 2008 15,681 mld. Kč. PPZ odčerpala z této částky 47 a 45 % (7,016; 7,115 mld. Kč). APZ pak včetně Dotací zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se ZP zbývajících 53 a 55 % (5,673 mld. Kč + 2,187 mld. Kč a 6,132 mld. Kč + 2,284 mld. Kč). Největší podíl v obou letech patřil Investičním pobídkám 0,929 a 1,434 mld. Kč, za kterými následovaly výdaje na tvorbu Společensky účelných pracovních míst a Veřejně prospěšné práce.

Rok **2009** znamenal dosud rekordní meziroční nárůst, když celkové výdaje SPZ se oproti předchozímu roku zvýšily o 7,452 mld. Kč, na konečných 23,133 mld. Kč. Extrémně vysoká nezaměstnanost znamenala pro vyplácení podpor (potažmo PPZ) dvojnásobné zvýšení oproti roku 2008. Šlo celkem o částku 15,078 mld. Kč, což bylo 65 % z celkového rozpočtu SPZ. Náklady na APZ poprvé od jejího uplatňování poklesly oproti roku předchozímu a to na 4,953 mld. Kč (35 % výdajů SPZ). Poměrem PPZ : APZ jsme se tak dostali na úroveň roku 2000. Vzhledem k menšímu množství peněz v ekonomice, oproti předchozím letům, pokleslo také množství peněz vydávaných na Investiční pobídky. Číslem 1 APZ byly Veřejně prospěšné práce (1,371 mld. Kč), za kterými následovala tvorba Společensky účelných pracovních míst (985 mil. Kč) a pak teprve následovaly Investiční pobídky (963 mil. Kč).

5.4 Politika trhu práce v EU (strategie)

Volný pohyb na trhu práce v prostředí EU vede k přibližování míry nezaměstnanosti jednotlivých členských států. Pro úspěšný pohyb na tomto „společném“ trhu je potřeba disponovat odborností, jazykovou výbavou, aktivním přístupem k práci, flexibilitou při sledování pracovní nabídky, loajalitou k firmě.

Problémy v oblasti zaměstnanosti plynou z neschopnosti vytvořit dostatek nových pracovních příležitostí. To je způsobeno neodpovídající kvalifikační strukturou, trvajícím neschopností přizpůsobit se novým pracovním modelům a vyrovnání se s rozdílnými příležitostmi.

Ideální dobou pro strukturální reformy systémů zaměstnanosti je období hospodářského růstu a stoupající poptávky. K těmto strukturálním reformám patří:

1. Restrukturalizace rozpočtových výdajů na systémy zaměstnanosti (není myšleno jejich zvýšení).
2. Odklon od pasivních opatření (pobírání dávek v nezaměstnanosti), k aktivním strategiím, které by zvýšily návratnost rozpočtových výdajů.
3. Reforma systému sociálních dávek.
4. Reforma daňového systému – snížení daní a poplatků splatných firmami za každého pracovníka, které by u firem stimulovalo zaměstnanost.
5. Podpora firem, aby ty byly schopny a ochotny investovat a dát pracovníkům příležitost přizpůsobit se rostoucí poptávce po nových kvalifikacích. Stimulace k vytváření pracovních míst v nových, rychle se rozvíjejících oborech a technologiích, v oblasti výroby ekologických výrobků a v sektoru služeb. [1]

6 Vlastní stanovisko a návrh možných řešení

Ze statistických údajů vyplývá, že se míra dlouhodobé nezaměstnanosti až do roku 2007 nebezpečně zvyšovala. Její pokles v posledních letech však bohužel neznamenal úbytek nezaměstnaných, ale právě naopak jejich nárůst. To jen počet lidí bez práce kratší dobu než jeden rok se navýšil tak extrémně, že snížil míru dlouhodobé nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se tak stala, víc než kdy jindy, velmi závažným problémem jak sociálním, tak ekonomickým.

Tento problém se snaží řešit „Politika zaměstnanosti“. Jde svým způsobem o jistý systém záchranné sociální sítě, jehož úkolem je vytvářet opatření proti rozšiřování nezaměstnanosti. Jedná se o činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na práci. Cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Nejrůznější národní programy a plány zaměstnanosti spadající do politiky zaměstnanosti lze pokládat za dobrý začátek boje s nezaměstnaností. Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti není jednoduchým úkolem a z hlediska společenské závažnosti vyžaduje tedy plnou pozornost centrálních i místních orgánů a přijetí speciálních opatření, jejichž přijetí bude z ekonomického i sociálního hlediska velmi náročné. Účinnost přijatých opatření bude nesporně ovlivněna skutečnostmi existujícími na trhu práce a přímo či nepřímo ovlivňujícími dlouhodobou nezaměstnanost.

Nejzásadnější problém politiky zaměstnanosti spatřuji v její pasivní části. Největší překážkou při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je mnohdy nízká sociálně ekonomická motivace uchazečů vykonávat legální, trvalé zaměstnání jako rozhodující zdroj příjmů. Průzkumy, které se zabývaly výší a strukturou příjmů klientů sociálních odborů, ukázaly, že dávky sociální podpory nahradí, a často i převýší, úroveň pracovních příjmů nekvalifikovaných pracovníků. Většina těchto dlouhodobě nezaměstnaných proto logicky upřednostňuje pobírání sociálních dávek před příjmy z pracovní činnosti. S tím souvisí také problém stimulačně nepůsobícího vztahu mezi výší oficiálně uznávané minimální mzdy a životného minima, z něhož jsou sociální dávky odvozovány. Úroveň nejnižších

příjmů je sice ve většině případů vyšší než oficiální minimální mzda, ale zároveň je nižší než příjem zajištěný prostřednictvím sociálních dávek. Tato situace vede k tomu, že určitým skupinám obyvatelstva se vyplatí nepracovat a dávky sociální podpory se pro ně stávají hlavním zdrojem příjmu. Zájem o získání legálního zaměstnání je u této skupiny obyvatel minimální. Jedná se tak o závažný, v dnešních podmínkách těžko postižitelný, jev, podporující sociální parazitizmus. Pasivní politika zaměstnanosti (vyplácení podpor v nezaměstnanosti) by tedy nikdy neměla dosáhnout takové výše, aby přestala nezaměstnané motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání, nebo aby dokonce působila jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. Za prioritní lze považovat odstranění tohoto zneužívání sociálních podpor a podpor v nezaměstnanosti.

Jako první pozitivní krok je třeba vnímat přijetí novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1.1.2011, kterou dochází ke změně při posuzování nároku a výše podpory v nezaměstnanosti.

Další zlepšení by mohla přinést povinnost, kdy by každý nezaměstnaný, který by chtěl pobírat nějaký typ podpory déle než například 2 měsíce, musel formou veřejně prospěšných prací odpracovat měsíčně určitý počet hodin. V opačném případě by měl nárok pouze na minimální podporu. Samozřejmě by záleželo na konkrétních případech. Počet odpracovaných hodin by neměl nezaměstnaným zabrat 100 % času, ale měl by jim také umožnit hledání nového zaměstnání. Předpokládám, že po zavedení tohoto opatření by si nezaměstnaní rozmysleli setrvání v nezaměstnanosti a zvolili by raději variantu plnohodnotného zaměstnání.

Oproti tomu, pro nedobrovolně dlouhodobě nezaměstnané by měla být možnost pobírat vyšší dávky, pokud dobrovolně odpracují určitý počet hodin měsíčně. A naopak, dlouhodobě nezaměstnaní, kteří odmítnou rekvalifikaci či tuto dobrovolnickou práci by mohli o část svých dávek přijít.

Dalším kladem je také to, že peníze ze státního rozpočtu by nebyly vynaloženy pouze na podporu, ale byl by vidět i určitý výsledek (např. uklizené ulice ve městech, udržovaná zeleň a podobně).

Důležitým prvkem boje s nezaměstnaností je předcházení samotné nezaměstnanosti - prevence. Toto řeší aktivní politika zaměstnanosti. Prevencí proti ztrátě zaměstnání je dostatečná kvalifikace, tedy dostatečné vzdělání. V tomto směru by bylo účelné zejména transformovat celou vzdělávací oblast a celkově podporovat vzdělávání mladých lidí. Ti se podílejí na nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti velkou měrou, neboť po ukončení školy mají většinou teoretické znalosti, ale nulovou praxi a na trhu práce je o ně tedy menší poptávka. Zde by se měla vláda zaměřit hlavně na usnadnění přechodu absolventů ze školy do zaměstnání, například tím, že budou získávat praktické pracovní zkušenosti již během vzdělávání. Ideální by tedy byla kombinace školství a praxe. Dalším problémem je množství studentů, kteří své vzdělání nedokončí a opustí školu v průběhu vzdělávacího procesu. Řešením by bylo nabídnout těmto studentům možnost dozdělení na nějaké nižší úrovni. Například neúspěšní vysokoškoláci by dostali nabídku na pokračování ve studiu na vyšších odborných školách a podobně.

Aktivní politika zaměstnanosti řeší i situace, kdy již občané zaměstnání ztratili. Zde je pak důležité umožnit jim co nejrychlejší návrat do pracovního procesu, dříve než ztratí sebedůvěru a samozřejmě také svou kvalifikaci. S touto podmínkou souvisí zlepšení informovanosti o nabídce volných pracovních míst, tedy zdokonalení informační soustavy na trhu práce a zprostředkovatelských služeb. To by umožnily například on-line počítačové přehledy volných pracovních míst.

Nepodaří-li se však nezaměstnanému nalézt práci v dohledné době a v oboru, kterému rozumí, následuje další stupeň aktivní politiky – rekvalifikace. Vládní rekvalifikační programy by měly pomoci nezaměstnaným pracovníkům získat kvalifikaci pro lepší zaměstnání v rozvíjejících se sektorech. Úspěch těchto programů by přinesl hned dvě výhody: „umožnil by lidem vést produktivní život a zároveň by snížil vládní transferové náklady.“

Další možností je tvorba společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšné práce. Vláda by měla vytvářet pro nezaměstnané více veřejných pracovních příležitostí a podpořit tak teorii o pomoci v nezaměstnanosti, kdy „stát se stává zaměstnavatelem, když ostatní selhali.“ Tento bod politiky zaměstnanosti by byl zvláště úspěšný, kdyby veřejné

pracovní příležitosti byly směřovány hlavně na skupiny obyvatelstva s vysokou nezaměstnaností. To by podpořilo trvalejší zlepšování kvalifikace a produktivity a následně i snížení přirozené míry nezaměstnanosti těchto skupin obyvatelstva.

Efektivní zbraní proti nezaměstnanosti by mohla být podpora částečných úvazků. Podíl pracovníků pracujících v České republice na zkrácený úvazek je doposud nízký a řekl bych, že jejich pozitivní vliv na snižování nezaměstnanosti zůstává nedoceněn. Pracovníci sice nemají takové platové ohodnocení jako kdyby pracovali na plný úvazek, ale jejich mzda je většinou vyšší, než sociální podpora, kterou by pobírali v případě nezaměstnanosti. A co je důležité pro státní rozpočet – nejsou nezaměstnaní a nepobírají podporu. Částečné úvazky také anulují nebezpečí spojená s nezaměstnaností – propad životní úrovně, ztráta statusu, sociální izolace a další. Mohou tak posloužit jako „most“ ke stabilnímu a perspektivnímu zaměstnání.

Zaměstnávat pracovníky na zkrácený úvazek může být výhodné i pro firmy. Částeční pracovníci jsou vzhledem ke kratší pracovní době ochotni pracovat déle než jejich kolegové, je-li to nutné k uspokojení zákazníků; mohou firmě ušetřit náklady na vyplácení přesčasových hodin a pomoci zajistit pracovní sílu v nestandardní době (brzy ráno, pozdě večer, v noci). Jejich kratší pracovní doba může být spojena s vyšším pracovním odhodláním, výkonem, menší únavou a kratšími pracovními prostoji. Celkově mohou částeční pracovníci sloužit jako zásobárna levné pracovní síly a zároveň významně zvyšovat produktivitu firmy. Nebezpečím pro firmy je, že částeční pracovníci nejsou tolik orientováni na kariéru, a tudíž investují méně do vzdělávání. Jde většinou o pracovníky, kteří mají méně pracovních zkušeností a nemohou tudíž najít standardní pracovní místo.

Prvotním krokem ke změně v politice zaměstnanosti by tak měl být přechod od pasivní politiky nezaměstnanosti k aktivní. Pasivní podpora by se měla stát úplně tou poslední možností řešení nezaměstnanosti. [14]

6.1 Vzdělání jako prevence nezaměstnanosti

Lidé s vyšším vzděláním se lépe přizpůsobují měnícím se podmínkám a požadavkům trhu práce. Lépe vyhoví náročným požadavkům nových oborů, u kterých je poptávka po práci spojena se špičkovými znalostmi a dovednostmi. Jsou ochotnější a schopnější přijímat nové poznatky spojené s pokrokovými technologiemi a požadavky nových pracovních míst na ně nepůsobí diskriminačně.

Vzdělaný člověk je také schopen se lépe vyrovnat s nezaměstnaností (je schopen smysluplně využít volný čas). Nalezení nového zaměstnání je pro něj také většinou snazší. Vysokoškolský diplom signalizuje budoucímu zaměstnavateli vyšší schopnosti pracovníka. Vypovídá nejen o úrovni znalostí a vědomostí, ale i o schopnosti myšlení a komunikace, o adaptabilitě, ochotě učit se, o spolehlivosti a motivaci. Veškeré tyto schopnosti a dovednosti museli držitelé diplomů prokázat během studia a dá se tedy předpokládat, že je budou využívat i v pracovním procesu. Mají tudíž i požadovanou přizpůsobivost a předpoklady pro celoživotní vzdělávání, které je požadavkem neustále rostoucí ekonomiky.

Z toho vyplývá, že vzdělání jakožto ochrana před nezaměstnaností by se mělo rozvinout od úzce pojaté přípravy na konkrétní pracovní místo k široké přípravě na život. A to nejen k přípravě k práci, ale i k přípravě na využití volného času.

Vzdělání přesahuje pracovní aktivity – rozvíjí schopnosti a talent, stanovuje morální a duchovní hodnoty svého nositele. Proto by nemělo být spojeno pouze s počátečním obdobím života jako ukončená aktivita, ale mělo by se stát pokračující celoživotní činností s kombinací poznatků v nejrůznějších formách studia.

Vzdělání pro volný čas a vhodnou mimopracovní seberealizaci se bude v budoucnu stávat významnější a překoná úzké pojetí vzdělání pouze pro pracovní činnost.

Značný je též vliv vzdělání na celkový ekonomický růst. Příjem svého nositele ovlivní vzdělání téměř okamžitě po nástupu do práce, avšak na ekonomickém růstu se projeví investice do vzdělání až po delší době. Přínos lidského kapitálu k celkové produktivitě ekonomiky lze vyjádřit tak, že zvýšení průměrného počtu let vzdělávání o 1 rok zvýší ekonomickou výkonnost o 6%. Ve vyspělých zemích je rozhodujícím přínosem zejména vysokoškolské vzdělání. [1]

7 Závěr

Ve sledovaném období míra nezaměstnanosti v České republice postupně klesala. K obratu došlo až zhruba v poslední třetině období, v roce 2008, kdy nezaměstnanost začala strmě narůstat. Ve Spojených státech propukla ekonomická krize krachem několika desítek bank a v návaznosti na globální trh se tento problém projevil po celém světě. Z ekonomické krize v USA vznikla světová hospodářská krize. Méně se nakupovalo, vyrábělo a tudíž bylo i méně práce a bylo nutno propouštět. Krize v USA se v České republice projevila nepřímo přes trh Eurozóny a zejména pak německý trh, který tvoří většinový podíl na mezinárodní směně ČR.

Předpovědi pro následující období jsou v důsledku působení této krize dosti nejisté. Z hlediska dlouhodobého trendu by měla míra nezaměstnanosti klesat, ovšem díky zmiňovanému kolapsu světového trhu došlo k jejímu nárůstu. Opětovné nastolení klesajícího trendu se předpovídá na tento a příští rok, ovšem na českém trhu se pravděpodobně projeví s jistým zpožděním.

V souvislosti s rostoucí nezaměstnaností stoupají i náklady na její odstranění. I přes tento neustálý růst výdajů na státní politiku zaměstnanosti se postupně mění jejich struktura. Mezi lety 2006 a 2007 došlo k tomu, že výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti byly vyšší než výdaje na politiku pasivní. I přesto, že se jedná o tu nejideálnější cestu, narostly bohužel v posledních dvou letech díky krizi významně výdaje na pasivní část politiky zaměstnanosti.

Doufejme, že se v následujících obdobích situace opět stabilizuje a převládne podpora aktivní pomoci nezaměstnaným spoluobčanům.

Z informací uvedených v této práci vyplývá, že věnování se problému nezaměstnanosti by mělo být jedním z prioritních témat každé společnosti. To dokazuje také Evropská unie v rámci společné politiky svých členských států, které se v takzvaném Lisabonském programu zavázaly ke střednědobým aktivitám, jenž měly do roku 2010 zvyšovat zaměstnanost ve všech členských státech Evropské unie. Tyto aktivity jsou detailněji rozpracovány v Národních programech reforem a zaměstnanost v nich tvoří jednu

z podstatných kapitol. V této části je zvláštní důraz kladen na vzdělávání, a to nejen na klasické školství, ale převážně na vzdělávání celoživotní.

Pro snižování počtu nezaměstnaných nelze použít pouze jediný prostředek, vždy bude potřeba kombinace různých politik a nástrojů. Pouze vhodným skloubením těchto „zbraní“ proti nezaměstnanosti můžeme dosáhnout jejího snížení na přijatelnou úroveň. S přihlédnutím k neustálému stárnutí populace a rostoucí globalizací bude boj s nezaměstnaností a samotná nezaměstnanost sehrávat čím dál větší úlohu v životě všech lidí a potažmo ekonomik.

Každý stát či společenství států, které myslí na svou prosperitu a své občany, se tak musí soustředit, krom jiného, i na problém jménem nezaměstnanost.

8 Seznam literatury

1. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. ISBN 80-86429-16-4.
2. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
3. HELÍSEK, M. *Makroekonomie – základní kurs*. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86754-18-9.
4. HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J.: *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
5. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
6. MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie*. Praha: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-20-0.
7. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2002. ISBN 80-86429-08-3.
8. NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002. ISBN 80-245-0350-6.
9. PLESNÍK, V., RICHTEROVÁ, B. a QUISOVÁ, S. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti – praxe a východiska*. Krnov: Reintegra, 2006. ISBN 80-239-7140-9.
10. SAMUELSON, P.A. a NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
11. SIROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
12. STUTELY, R. *Průvodce ekonomickými ukazateli – Jak porozumět ekonomii*. Praha: Scientia, 2002. ISBN 80-7183-278-2.
13. VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H. a KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.
14. BAK, M. *Bakalářská práce - Dlouhodobá nezaměstnanost a její sociální dopady*. Praha: ČZU PEF, 2008.

Internetové zdroje použité k vypracování analýzy trhu práce a nezaměstnanosti:

Česká národní banka (ČNB): <http://www.cnb.cz/cs/index.html>

Český statistický úřad (ČSÚ): http://www.czso.cz/csu/zamestnanost_nezamestnanost_prac

Ministerstvo financí ČR (MFČR): http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/fin_stat.html

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV): <http://www.mpsv.cz/cs/10>

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

EUROSTAT: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/>

9 Přílohy

1. Vývoj počtu nezaměstnaných, míry nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2004 - 2010
2. Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2004 - 2010 podle délky trvání
3. Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31.12.2010
4. Tabulka vstupních údajů pro analýzu vývoje míry nezaměstnanosti v letech 2004 - 2008
 - 4a. Tabulka korelačních charakteristik
 - 4b. Tabulka parametrů trendové funkce
 - 4c. Tabulka Analýza rozptylu
 - 4d. Tabulka Předpověď pro následující období
5. Tabulka vstupních údajů pro analýzu vývoje míry nezaměstnanosti v letech 2009 - 2010
 - 5a. Tabulka korelačních charakteristik
 - 5b. Tabulka parametrů trendové funkce
 - 5c. Tabulka Analýza rozptylu
 - 5d. Tabulka Předpověď pro následující období
6. Tabulka vstupních údajů pro analýzu vývoje podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v letech 2004 – 2008
 - 6a. Tabulka korelačních charakteristik
 - 6b. Tabulka parametrů trendové funkce
 - 6c. Tabulka Analýza rozptylu
 - 6d. Tabulka Předpověď pro následující období
7. Tabulka vstupních údajů pro analýzu vývoje podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010
 - 7a. Tabulka korelačních charakteristik
 - 7b. Tabulka parametrů trendové funkce
 - 7c. Tabulka Analýza rozptylu
 - 7d. Tabulka Předpověď pro následující období
8. Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR
9. Výdaje SPZ v ČR

1. Vývoj počtu nezaměstnaných, míry registrované nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2004 - 2010

			1. čtvrtletí			2. čtvrtletí			3. čtvrtletí			4. čtvrtletí			Roční průměr
			leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	
2004	Nezaměstnaných	tis. osob	569,5	570,8	559,8	535,1	520,4	517,5	532,1	536,0	530,2	517,8	517,7	541,7	/
	Míra nezaměstnanosti	%	9,7	9,7	9,5	9,0	8,8	8,9	9,2	9,3	9,1	8,9	8,9	9,5	9,2
	Podíl dlouh. nezam. na celkové nezam. (>1 rok / >4 roky)	%	51,5 / 14,4			51,9 / 15,0			51,4 / 15,1			52,2 / 14,9			51,8 / 14,9
2005	Nezaměstnaných	tis. osob	561,7	555,0	540,5	512,6	494,6	489,7	500,3	505,3	503,4	491,9	490,8	510,4	/
	Míra nezaměstnanosti	%	9,8	9,7	9,4	8,9	8,6	8,6	8,8	8,9	8,8	8,5	8,4	8,9	9,0
	Podíl dlouh. nezam. na celkové nezam. (>1 rok / >4 roky)	%	54,6 / 15,9			53,3 / 15,5			52,9 / 15,9			53,4 / 14,6			53,6 / 15,5
2006	Nezaměstnaných	tis. osob	531,2	528,2	514,8	486,2	463,0	451,1	458,3	458,7	454,2	439,8	432,6	448,5	/
	Míra nezaměstnanosti	%	9,2	9,1	8,8	8,3	7,9	7,7	7,9	7,9	7,8	7,4	7,3	7,7	8,1
	Podíl dlouh. nezam. na celkové nezam. (>1 rok / >4 roky)	%	52,7 / 15,1			56,1 / 16,5			54,0 / 16,1			54,5 / 17,2			54,3 / 16,2
2007	Nezaměstnaných	tis. osob	465,5	454,7	430,5	402,9	382,6	370,8	376,6	372,8	365,0	348,8	341,4	354,9	/
	Míra nezaměstnanosti	%	7,9	7,7	7,3	6,8	6,4	6,3	6,4	6,4	6,2	5,8	5,6	6,0	6,6
	Podíl dlouh. nezam. na celkové nezam. (>1 rok / >4 roky)	%	54,5 / 18,7			54,8 / 19,0			50,5 / 17,2			48,6 / 19,6			52,1 / 18,6
2008	Nezaměstnaných	tis. osob	364,5	355,0	336,3	316,1	302,5	297,9	310,1	312,3	314,6	311,7	320,3	352,3	/
	Míra nezaměstnanosti	%	6,1	5,9	5,6	5,2	5,0	5,0	5,3	5,3	5,3	5,2	5,3	6,0	5,5
	Podíl dlouh. nezam. na celkové nezam. (>1 rok)	%	50,5			51,1			48,4			46,5			49,1
2009	Nezaměstnaných	tis. osob	398,1	428,8	448,9	456,7	457,6	463,6	485,3	493,8	500,8	498,8	508,9	539,1	/
	Míra nezaměstnanosti	%	6,8	7,4	7,7	7,9	7,9	8,0	8,4	8,5	8,6	8,5	8,6	9,2	8,0
	Podíl dlouh. nezam. na celkové nezam. (>1 rok)	%	34,7			28,6			28,0			29,3			30,2
2010	Nezaměstnaných	tis. osob	574,2	583,1	572,8	540,1	514,8	500,5	505,3	501,5	500,5	495,2	506,6	561,6	/
	Míra nezaměstnanosti	%	9,8	9,9	9,7	9,2	8,7	8,5	8,7	8,6	8,5	8,5	8,6	9,6	9,0
	Podíl dlouh. nezam. na celkové nezam. (>1 rok)	%	35,7			41,3			42,9			44,1			41,0

Zdroj: MPSV a ČSÚ

2. Vývoj registrované nezaměstnanosti v ČR v letech 2004 - 2010 podle délky trvání

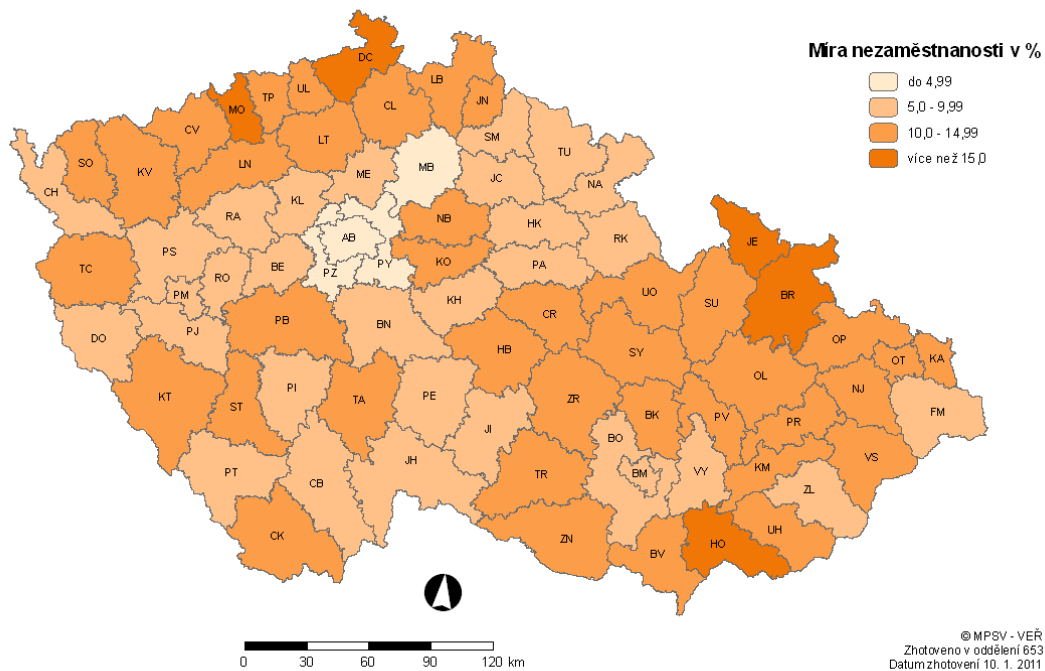
(počet uchazečů o práci)

		Do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	12 - 24 měsíců	Nad 24 měsíců	Celkem nezam. na konci období	Průměrná délka evidence (dny)
2004	1. čtvrtletí	124 440	99 697	67 600	40 747	95 793	131 545	559 822	536
	2. čtvrtletí	118 974	85 501	49 242	45 180	87 916	130 713	517 526	575
	3. čtvrtletí	144 858	74 143	53 587	33 775	88 722	135 154	530 239	568
	4. čtvrtletí	140 632	93 124	49 405	38 784	84 850	134 880	541 675	567
2005	1. čtvrtletí	126 561	94 624	61 581	35 399	85 638	136 653	540 456	581
	2. čtvrtletí	110 578	73 627	50 263	40 986	80 368	133 922	489 744	627
	3. čtvrtletí	136 300	70 156	46 941	34 960	80 266	134 773	503 396	612
	4. čtvrtletí	130 938	86 618	46 380	33 676	79 724	133 080	510 416	610
2006	1. čtvrtletí	128 771	87 176	56 572	32 637	75 700	133 903	514 759	611
	2. čtvrtletí	101 020	72 372	43 407	36 725	69 127	128 455	451 106	668
	3. čtvrtletí	124 903	62 062	44 878	28 941	67 558	125 840	454 182	650
	4. čtvrtletí	119 809	73 972	39 139	30 716	62 964	121 945	448 545	649
2007	1. čtvrtletí	112 341	71 185	44 370	25 818	60 375	116 385	430 474	657
	2. čtvrtletí	88 121	61 465	34 663	27 151	52 740	106 651	370 791	704
	3. čtvrtletí	107 898	50 509	36 093	22 143	48 767	99 568	364 978	675
	4. čtvrtletí	106 358	57 867	29 960	23 780	44 911	92 002	354 878	659
2008	1. čtvrtletí	100 325	57 382	32 387	18 833	42 055	85 315	336 297	655
	2. čtvrtletí	87 772	51 172	26 689	19 242	36 410	76 595	297 880	673
	3. čtvrtletí	114 322	48 669	29 208	16 719	34 308	71 332	314 558	608
	4. čtvrtletí	134 763	65 894	30 298	19 771	33 701	67 823	352 250	539
2009	1. čtvrtletí	190 372	92 855	42 994	21 280	35 844	65 567	448 912	437
	2. čtvrtletí	158 338	123 302	51 768	28 850	38 827	62 470	463 555	431
	3. čtvrtletí	170 069	107 711	77 203	35 624	48 191	62 014	500 812	419
	4. čtvrtletí	171 172	119 762	70 842	53 487	61 442	62 431	539 136	413
2010	1. čtvrtletí	167 796	123 904	80 619	50 298	85 241	64 966	572 824	417
	2. čtvrtletí	121 789	102 518	63 711	51 698	93 581	67 203	500 500	474
	3. čtvrtletí	143 766	80 147	62 273	41 938	99 847	72 510	500 481	481
	4. čtvrtletí	190 189	98 270	52 059	42 552	99 160	79 321	561 551	446

Zdroj: MPSV

3. Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31.12.2010

Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31. prosinci 2010



Zdroj: MPSV

4. Tabulka vstupních údajů pro analýzu vývoje míry nezaměstnanosti v letech 2004 - 2008

	Časové období	Míra nezam. (%)	t1
1	I/2004	9,6	1
2	II/2004	9,4	2
3	III/2004	9,1	3
4	IV/2004	8,9	4
5	I/2005	9,6	5
6	II/2005	9,3	6
7	III/2005	9	7
8	IV/2005	8,7	8
9	I/2006	9	9
10	II/2006	8,7	10
11	III/2006	8,3	11
12	IV/2006	8	12
13	I/2007	7,6	13
14	II/2007	7,3	14
15	III/2007	6,8	15
16	IV/2007	6,5	16
17	I/2008	5,9	17
18	II/2008	5,6	18
19	III/2008	5,3	19
20	IV/2008	5,1	20

Zdroj: MPSV a Statistica

4a. Tabulka korelačních charakteristik

Statistické shrnutí; ZP: Míra nezam. (%) (Nezaměstnanost1)	
	Hodnota
Vícenás. R	0,94945392
Vícenás. R2	0,901462746
Upravené R2	0,895988454
F(1,18)	164,672028
p	0,000000000170160955
Sm. chyba odhadu	0,489697962

Zdroj: Statistica

4b. Tabulka parametrů trendové funkce

Výsledky regrese se závislou proměnnou : Míra nezam. (%) (Nezaměstnanost1)
 $R = ,94945392$
 $R^2 = ,90146275$ Upravené $R^2 = ,89598845$ $F(1,18) = 164,67$ p

	b*	Sm.chyba - z b*	b	Sm.chyba - z b	t(18)	p-hodn.
Abs.čle n			10,44368	0,227480	45,9103	0,000000
t1	- 0,9494 54	0,073988	-0,24368	0,018990	- 12,8325	0,000000

Zdroj: Statistica

4c. Tabulka Analýza rozptylu

Analýza rozptylu (Nezaměstnanost1)

	Součet - čtverců	sv	Průměr - čtverců	F	p-hodn.
Regres.	39,48903	1	39,48903	164,6720	0,000000
Rezid.	4,31647	18	0,23980		
Celk.	43,80550				

Zdroj: Statistica

4d. Tabulka Předpověď pro následující období

Předpovězené hodnoty (Nezaměstnanost1) proměnné: Míra nezam. (%)

	b-váha	Hodnota	b-váha - * Hodnot
t1	-0,243684	21,00000	-5,11737
Abs. člen			10,44368
Předpověď			5,32632
-95,0%LS			4,84840
+95,0%LS			5,80423

Předpovězené hodnoty (Nezaměstnanost1) proměnné: Míra nezam. (%)

	b-váha	Hodnota	b-váha - * Hodnot
t1	-0,243684	22,00000	-5,36105
Abs. člen			10,44368
Předpověď			5,08263
-95,0%LS			4,56938
+95,0%LS			5,59588

Zdroj: Statistica

5. Tabulka vstupních údajů pro analýzu vývoje míry nezaměstnanosti v letech 2009 - 2010

	Časové období	Míra nezam. (%)	t1
1	I/2009	7,3	1
2	II/2009	7,7	2
3	III/2009	7,8	3
4	IV/2009	7,9	4
5	I/2010	9,8	5
6	II/2010	9,6	6
7	III/2010	9,2	7
8	IV/2010	8,8	8

Zdroj: MPSV a Statistica

5a. Tabulka korelačních charakteristik

Statistické shrnutí; ZP: Míra nezam. (%) (Nezaměstnanost1)	
	Hodnota
Vícenás. R	0,771044094
Vícenás. R2	0,594508995
Upravené R2	0,526927161
F(1,6)	8,79687572
p	0,0250886772
Sm. chyba odhadu	0,658114792

Zdroj: Statistica

5b. Tabulka parametrů trendové funkce

Výsledky regrese se závislou proměnnou : Míra nezam. (%) (Nezaměstnanost1) R= ,77104409 R2= ,59450900 Upravené R2= ,52692716 F(1,6)=8,7969 p						
	b*	Sm.chyba a - z b*	b	Sm.chyba - z b	t(6)	p-hodn.
Abs. člen			7,15714 3	0,512799	13,95702	0,000008
t1	0,771044	0,259965	0,30119 0	0,101549	2,96595	0,025089

Zdroj: Statistica

5c. Tabulka Analýza rozptylu

Analýza rozptylu (Nezaměstnanost1)					
	Součet - čtverců	sv	Průměr - čtverců	F	p-hodn.
Regres.	3,810060	1	3,810060	8,796876	0,025089
Rezid.	2,598690	6	0,433115		
Celk.	6,408750				

Zdroj: Statistica

5d. Tabulka Předpověď pro následující období

Předpovězené hodnoty (Nezaměstnanost1) proměnné: Míra nezam. (%)			
	b-váha	Hodnota	b-váha - * Hodnot
t1	0,301190	9,000000	2,71071
Abs. člen			7,15714
Předpověď			9,86786
-95,0%LS			8,61308
+95,0%LS			11,12263

Předpovězené hodnoty (Nezaměstnanost1) proměnné: Míra nezam. (%)			
	b-váha	Hodnota	b-váha - * Hodnot
t1	0,301190	10,00000	3,01190
Abs. člen			7,15714
Předpověď			10,16905
-95,0%LS			8,68854
+95,0%LS			11,64955

Zdroj: Statistica

6. Tabulka vstupních údajů pro analýzu vývoje podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v letech 2004 – 2008

	Časové období	Podíl dl.nez. na celk.nez.(%)	t1
1	I/2004	51,5	1
2	II/2004	51,9	2
3	III/2004	51,4	3
4	IV/2004	52,2	4
5	I/2005	54,6	5
6	II/2005	53,3	6
7	III/2005	52,9	7
8	IV/2005	53,4	8
9	I/2006	52,7	9
10	II/2006	56,1	10
11	III/2006	54	11
12	IV/2006	54,5	12
13	I/2007	54,5	13
14	II/2007	54,8	14
15	III/2007	50,5	15
16	IV/2007	48,6	16
17	I/2008	50,5	17
18	II/2008	51,1	18
19	III/2008	48,4	19
20	IV/2008	46,5	20

Zdroj: MPSV a Statistica

6a. Tabulka korelačních charakteristik

Statistické shrnutí; ZP: Podíl dl.nez. na celk.nez.(%) (Dl.nezam.)	
	Hodnota
Vícenás. R	0,55631526
Vícenás. R2	0,488223617
Upravené R2	0,16423604
F(1,18)	4,73369146
p	0,0431436412
Sm. chyba odhadu	2,22970041

Zdroj: Statistica

6b. Tabulka parametrů trendové funkce

Výsledky regrese se závislou proměnnou : Podíl dl.nez. na celk.nez.(%) (Dl.nezam.) R= ,45631526 R2= ,20822362 Upravené R2= ,16423604 F(1,18)=4,7337 p

	b*	Sm.chyba - z b*	b	Sm.chyba - z b	t(18)	p-hodn.
Abs. člen			54,14526	1,035766	52,27558	0,000000
t1	-0,456315	0,209732	-0,18812	0,086464	-2,17570	0,043144

Zdroj: Statistica

6c. Tabulka Analýza rozptylu

Analýza rozptylu (Dl.nezam.)

	Součet - čtverců	sv	Průměr - čtverců	F	p-hodn.
Regres.	23,5338	1	23,53385	4,733692	0,043144
Rezid.	89,4882	18	4,97156		
Celk.	113,0220				

Zdroj: Statistica

6d. Tabulka Předpověď pro následující období

Předpovězené hodnoty (Dl.nezam.) proměnné: Podíl dl.nez. na celk.nez.(%)

	b-váha	Hodnota	b-váha - * Hodnot
t1	-0,188120	21,00000	-3,95053
Abs. člen			54,14526
Předpověď			50,19474
-95,0%LS			48,01867
+95,0%LS			52,37080

Předpovězené hodnoty (Dl.nezam.) proměnné: Podíl dl.nez. na celk.nez.(%)

	b-váha	Hodnota	b-váha - * Hodnot
t1	-0,188120	22,00000	-4,13865
Abs. člen			54,14526
Předpověď			50,00662
-95,0%LS			47,66969
+95,0%LS			52,34354

Zdroj: Statistica

7. Tabulka vstupních údajů pro analýzu vývoje podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010

	Časové období	Podíl dl.nez. na celk.nez.(%)	t1
1	I/2009	34,7	1
2	II/2009	28,6	2
3	III/2009	28	3
4	IV/2009	29,3	4
5	I/2010	35,7	5
6	II/2010	41,3	6
7	III/2010	42,9	7
8	IV/2010	44,1	8

Zdroj: MPSV a Statistica

7a. Tabulka korelačních charakteristik

Statistické shrnutí; ZP: Podíl dl.nez. na celk.nez.(%) (Dl.nezam.)	
	Hodnota
Vícenás. R	0,810696299
Vícenás. R2	0,657228489
Upravené R2	0,600099903
F(1,6)	11,5043719
p	0,0146429371
Sm. chyba odhadu	4,17625088

Zdroj: Statistica

7b. Tabulka parametrů trendové funkce

Výsledky regrese se závislou proměnnou : Podíl dl.nez. na celk.nez.(%) (Dl.nezam.) R= ,81069630 R2= ,65722849 Upravené R2= ,60009990 F(1,6)=11,504 p						
	b*	Sm.chyba - z b*	b	Sm.chyba - z b	t(6)	p-hodn.
Abs.čle n			25,73929	3,254108	7,909781	0,000217
t1	0,810696	0,239016	2,18571	0,644410	3,391810	0,014643

Zdroj: Statistica

7c. Tabulka Analýza rozptylu

Analýza rozptylu (DI.nezam.)					
	Součet - čtverců	sv	Průměr - čtverců	F	p-hodn.
Regres.	200,6486	1	200,6486	11,50437	0,014643
Rezid.	104,6464	6	17,4411		
Celk.	305,2950				

Zdroj: Statistica

7d. Tabulka Předpověď pro následující období

Předpovězené hodnoty (DI.nezam.) proměnné: Podíl dl.nez. na celk.nez.(%)

	b-váha	Hodnota	b-váha - * Hodnot
t1	2,185714	9,000000	19,67143
Abs. člen			25,73929
Předpověď			45,41071
-95,0%LS			37,44820
+95,0%LS			53,37323

Předpovězené hodnoty (DI.nezam.) proměnné: Podíl dl.nez. na celk.nez.(%)

	b-váha	Hodnota	b-váha - * Hodnot
t1	2,185714	10,00000	21,85714
Abs. člen			25,73929
Předpověď			47,59643
-95,0%LS			38,20148
+95,0%LS			56,99138

Zdroj: Statistica

8. Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR

	1991	1996	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SPZ (v tis. Kč)	2 450 270	2 664 493	9 086 623	11 750 430	11 959 120	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685
PPZ (v tis. Kč)	1 677 270	2 106 406	5 680 469	7 030 047	7 046 845	7 307 521	7 015 755	7 114 895	15 077 723
APZ (v tis. Kč)	773 000	558 087	3 406 154	3 939 856	4 027 853	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467
APZ	Absolventská místa								
	umístění uchazeči	14 398	4 971	11 316	7 170	28	2	0	0
	výdaje k 31.12. (tis. Kč)	47 740	100 334	358 012	418 018	144 687	143	0	0
	SÚPM								
	umístění uchazeči	33 868	4 025	26 721	25 010	25 129	25 417	16 706	9 987
	výdaje k 31.12. (tis. Kč)	496 800	102 427	989 720	1 030 597	1 184 356	1 071 803	867 971	596 654
	VPP								
	umístění uchazeči	18 414	10 259	20 034	18 246	16 846	18 011	12 374	7 708
	výdaje k 31.12. (tis. Kč)	78 390	199 069	759 308	833 189	838 951	899 298	684 989	949 087
	Rekvalifikace								
	nově zařazení uchazeči	7 967	12 107	33 331	44 089	38 438	51 262	53 846	36 451
	výdaje k 31.12. (tis. Kč)	40 000	91 727	345 920	480 635	408 250	357 299	269 288	271 130
	OZP								
	umístění uchazeči	/	562	1 368	1 636	1 592	1 606	1 229	924
výdaje k 31.12. (tis. Kč)	7 088	17 683	54 892	88 848	101 188	97 447	45 850	44 555	
provoz (tis. Kč)	/	39 749	132 995	162 506	208 852	221 426	189 840	211 102	
Investiční pobídky (tis. Kč)	/	/	590 730	858 853	793 212	931 617	928 653	1 434 249	
Ostatní* (tis. Kč)	102 656	7 099	38 953	67 210	348 357	1 623 085	2 686 729	2 624 952	
Dotace** (tis. Kč)	/	/	/	649 012	736 913	1 509 110	2 187 432	2 283 655	

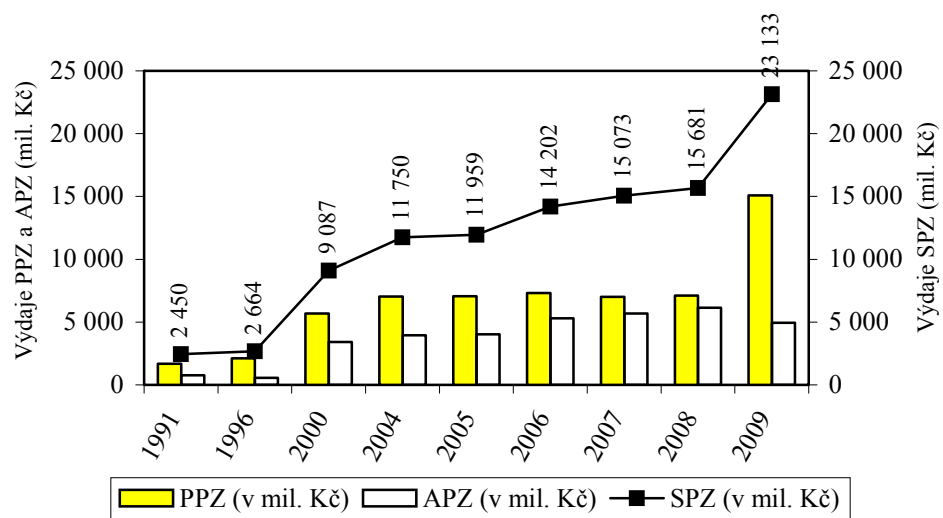
Zdroj: MPSV

* Náklady na informační materiály vydávané ÚP a SSZ, ostatní programy zaměstnanosti, do r. 2005 náklady na pracovní rehabilitace občanů ZPS, od r. 2005 výdaje na programy ESF

** Dotace zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se ZP, od r. 2003 nejsou přímou součástí APZ

- SPZ** - Státní politika zaměstnanosti
- PPZ** - Pasivní politika zaměstnanosti
- APZ** - Aktivní politika zaměstnanosti
- SÚPM** - Společensky účelná pracovní místa
- VPP** - Veřejně prospěšné práce
- OZP** - Osoby se zdravotním postižením

9. Výdaje SPZ v ČR



Zdroj: MPSV