

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu
práce a návrh rekvalifikačního kurzu
pro vybranou kategorii nezaměstnaných**

Bakalářská práce

Autor: **Hana Kleprlíková**

Vedoucí práce: prof. Ing. Milan Slavík, CSc.

2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Hana Kleprlíková

Poradenství v odborném vzdělávání

Název práce

Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných

Název anglicky

Analysis of unemployment within the scope of an employment office and a retraining course proposal for a selected category of the unemployed

Cíle práce

Cílem práce je zjištění chybějících profesí v oslovených firmách v daném regionu a na základě získaných poznatků návrh rekvalifikačního kurzu.

Metodika

Práce je členěna na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se zabývá analýzou týkající se nezaměstnanosti a státní politikou zaměstnanosti, trhem práce a teorií rekvalifikace. Praktická část je zaměřena na analýzu dat získaných prostřednictvím dotazníku u vybraných firem daného regionu. Na základě vyhodnocených poznatků je navržen rekvalifikační kurz nejvíce požadované profese. Účastníci rekvalifikačního kurzu by byli schopni zaplnit chybějící místo na trhu práce a zároveň by se snížila nezaměstnanost v daném regionu.

Doporučený rozsah práce

Dle pravidel pro psaní absolventských prací

Klíčová slova

nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce, rekvalifikace

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

Rievajova, E. a kolektiv. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8

SBÍRKA ZÁKONŮ ČESKÉ REPUBLIKY. Praha: ISSN 1211-1244.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – IVP

Vedoucí práce

prof. Ing. Milan Slavík, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Elektronicky schváleno dne 27. 2. 2017

Ing. Karel Němejč, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 2. 2017

prof. Ing. Milan Slavík, CSc.

Ředitel

V Praze dne 19. 03. 2017

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných

vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Jsem si vědoma, že moje bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitní databázi a bude veřejně přístupná k nahlédnutí.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/200 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

.....

V Praze dne

Poděkování

Děkuji prof. Ing. Milanovi Slavíkovi, CSc. za podnětné, cenné rady a pomoc při zpracování mé bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce s názvem „Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných“ je zaměřena na problém nezaměstnanosti v okrese Vsetín. I když je v této oblasti vysoká míra nezaměstnanosti, některé společnosti přesto mají problém najít vhodnou pracovní sílu. Průzkumnou metodou byl dotazník, který byl rozeslán na vybrané společnosti. Průzkumem bylo zjištěno, že zaměstnavatelům nejvíce schází prodavači a odborné dělnické profese. Dalším zjištěním se ukázalo, že prodavači jsou snadno obsaditelnou profesí, ale nejhůře se obsazují pracovní pozice, na které je nutné mít odborné vzdělání. Na základě tohoto zjištění a na základě rozboru výsledků byl navržen rekvalifikační kurz pro profesi svářeč, která je nejvíce požadována a která na trhu práce v této oblasti chybí.

Abstract

The bachelor's thesis titled "Analysis of unemployment in the competence of the Labour Office and the proposal of the retraining course for the selected category of the unemployed" is focused on the problem of unemployment in the Vsetín District. Although there is a high unemployment rate in this area, some companies are facing problem to find qualified employees. As an exploring method was chosen a questionnaire which was sent to selected companies. The survey shows that employers most miss shop assistants and skilled manual workers. Another conclusion is that shop assistants are well-vacant jobs whereas work positions requiring certain skills and professional training are very difficult to be occupied. Based on this exploration and the analysis of the results I designed retraining program for profession welder, which is the most requested and missing job position on the labor market in this area.

1	ÚVOD.....	9
2	CÍL A METODIKA PRÁCE	11
3	TEORETICKÁ ČÁST PRÁCE.....	12
3.1	Nezaměstnanost	12
3.1.1	Historie nezaměstnanosti	12
3.1.2	Definování nezaměstnanosti	13
3.1.3	Typy nezaměstnanosti.....	16
3.1.4	Další typy nezaměstnanosti:.....	18
3.1.5	Měření nezaměstnanosti.....	19
3.1.6	Struktura nezaměstnanosti	20
3.1.7	Počet uchazečů na jedno volné místo.....	21
3.1.8	Přirozená míra nezaměstnanosti.....	21
3.1.9	Význam práce pro člověka a důsledky nezaměstnanosti	22
3.2	Státní politika zaměstnanosti	23
3.2.1	Podpora v nezaměstnanosti	27
3.2.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	28
3.2.3	Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti	29
3.3	Trh práce.....	29
3.3.1	Primární trh práce	30
3.3.2	Sekundární trh práce	30
3.3.3	Exténní a interní trh práce.....	31
3.3.4	Handicapy pracovní síly na trhu práce.....	31
3.4	Rekvalifikace	32

4 PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE.....	35
4.1 Analýza poptávky firem po požadovaných profesích	35
4.1.1 Vymezení regionu – charakteristika okresu Vsetín.....	35
4.1.2 Výzkumný problém	36
4.1.3 Cíl výzkumu a výzkumné předpoklady.....	37
4.1.4 Výzkumné metody	38
4.1.5 Respondenti výzkumu.....	38
4.2 Dotazníkové šetření	39
4.2.1 Kvalitativní a kvantitativní analýza výsledků výzkumu	39
4.3 Rekvalifikační kurz.....	47
4.3.1 Návrh rekvalifikačního kurzu	48
4.3.2 Osnova rekvalifikačního kurzu	48
5 DISKUZE	51
6 ZÁVĚR	52
7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	54
9 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	56
10 SEZNAM PŘÍLOH.....	58

1 ÚVOD

„Práce znamená vždy více než peníze, kterými ji platí. Peníze mizí, ale práce zůstává.“

- Maxim Gorkij

Tématem bakalářské práce je „Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných“. Nezaměstnanost představuje jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání znamená pro jedince mnoho problémů.

Toto téma jsem si zvolila, jelikož se mě osobně dotýká. Po absolvování střední školy ve Valašském Meziříčí jsem sama byla uchazečem o zaměstnání na úřadu práce. Vyzkoušela jsem si, jak funguje systém a jak obtížné je sehnat bez pomoci adekvátní zaměstnání. Jelikož jsem právě ukončila školu, neměla jsem nárok na podporu v nezaměstnanosti a svoji finanční situaci jsem řešila krátkodobými brigádami.

Problém se ztrátou zaměstnání zasáhl i mé rodiče. Oba pracovali ve stejné společnosti. Nenadále jim bylo sděleno, že část firmy končí a část se přesouvá do vzdáleného města, což by pro rodiče znamenalo velkou finanční i časovou náročnost na dopravu. Výpovědní lhůta podle Zákoníku práce činí 2 měsíce, proto museli situaci co nejdříve řešit. Aktivně jsem jim pomáhala hledat volné pracovní pozice v našem okolí, řešila s nimi problematiku, která se týkala úřadu práce, zavedení do registru uchazečů o zaměstnání, nárok na podporu v nezaměstnanosti, její výše, jak dlouho jim bude vyplácena apod. Nabyté zkušenosti jsem využila při psaní této práce.

V teoretické části jsem se zaměřila na oblast, která se týká nezaměstnanosti, objasňuji pojmy, které s touto problematikou souvisí. Vysvětluji jednotlivé typy nezaměstnanosti a objasnění příčin jejich vzniku, jak se měří míra nezaměstnanosti a jaké jsou její ukazatelé.

S nezaměstnaností úzce souvisí otázky, které se týkají významu práce pro člověka a důsledky v případě ztráty zaměstnání.

V další kapitole se zabývám státní politikou nezaměstnanosti, která definuje, čím se tato politika zabývá, dále nároky a výši podpory v nezaměstnanosti, vedení a ukončení evidence uchazečů o zaměstnání a vymezení jednotlivých nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti.

V praktické části jsem provedla analýzu trhu práce. Zaměřila jsem se na okres Vsetín, a to hned z několika důvodů. Jedním a zásadním je to, že z tohoto kraje pocházím. Zním rysy zdejšího obyvatelstva a dokážu odvodit potřeby týkající se trhu práce. Od základní školy jsme se tímto regionem zabývali nejpodrobněji. Nachází se zde mnoho různých odvětví průmyslu - strojírenský, elektrotechnický, dřevařský, sklářský a gumárenský.

Cílem práce je zmapování situace v okrese Vsetín prostřednictvím oslovených organizací a zjištění neobsazených profesí, po kterých je největší poptávka, ale na kterou kvalifikovaná síla chybí. Na základě vyhodnocených dat jsem navrhla rekvalifikační kurz.

2 CÍL A METODIKA PRÁCE

Cílem práce je objasnit pojmy související s nezaměstnaností, trhem práce, politikou zaměstnanosti a zjistit, jaké profese jsou v okrese Vsetín nejvíce žádané, zda se na tyto pozice vyskytují kvalifikovaní uchazeči a jestli mají organizace speciální požadavky na nové pracovníky. Na základě těchto výsledků navrhnu rekvalifikační kurz.

Pro získání údajů od zaměstnavatelů jsem se rozhodla vytvořit dotazník, který obsahuje 10 otázek. V lednu jsem oslovila společnosti z různých odvětví, abych pokryla široké spektrum zaměstnavatelů. Dotazník byl odeslán v elektronické podobě.

3 TEORETICKÁ ČÁST PRÁCE

3.1 Nezaměstnanost

Podle Jurečky a kol. je nezaměstnanost spojena s tržním hospodářstvím. Jedná se o nesoulad mezi poptávkou po zaměstnání a nabídkou firem, které práci nabízejí. Na jedné straně je člověk, který práci hledá a je schopen ji vykonávat, na druhé straně neexistuje nikdo, kdo by byl ochoten za mzdu jej zaměstnat. (Jurečka a kol., 2013)

3.1.1 Historie nezaměstnanosti

Vážným sociálním problémem se nezaměstnanost stala na přelomu 19. a 20. století, kdy ještě nebyla chápána jako součást tržní ekonomiky. V tomto období začaly vznikat i první státní instituce, které zprostředkovávaly práci a systémy podpory v případě nezaměstnanosti. Zlom nastal v období první světové války, která logicky nezaměstnanost odstranila, ale po jejím skončení nastoupila deprese, která vyvrcholila v 30. letech. Krize a nezaměstnanost v tomto období představovaly takový problém, že vyústil v masovou nezaměstnanost. Proto se snaha o zabezpečení plné zaměstnanosti stala cílem většiny evropských států.

Po druhé světové válce se dařilo celkem dlouho udržovat nezaměstnanost v míře mezi 3 % - 4 %. Zasloužila se o to hlavně rekonstrukce poválečné ekonomiky, přesuny pracovních sil mezi odvětvími a růst poptávky po výrobcích a službách. Od 60. let se začala nezaměstnanost pomalu zvyšovat a v 70. letech se zdvojnásobila v porovnání se 60. léty. Hlavní příčinou byla ropná krize v letech 1970 - 1972.

Státy střední a východní Evropy prochází v posledních letech velkými ekonomickými i politickými změnami. Nezaměstnanost se v otevřené podobě objevila až po roce 1989. Není to problém pouze transformujících se ekonomik, ale týká se celého světa, kdy není možné bez určitých zásahů ze strany státu najít vhodné řešení. (Rievajova a kol., 2009)

3.1.2 Definování nezaměstnanosti

Nezaměstnanost jako pojem se velice špatně definuje. Nelze ji vyjádřit jedinou přesnou větou. Každý z autorů vymezuje nezaměstnanost jen s obecnou shodou.

Nejedná se pouze o ekonomický problém, ale o často diskutovanou problematiku, která postihuje veškeré lidské dění. (Buchtová, 2002)

Ne každý člověk, který pracuje, je zaměstnaný a naopak, ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s vymezením pojmů práce a zaměstnání. Práci lidé konají pro své potěšení, aby se v určitém smyslu seberealizovali, nebo jinak těšili. Nejedná se ovšem o aktivity, kterými by lidé sledovali ekonomické cíle. Jde například o činnosti, jako jsou domácí práce, sebe zaměstnávání, vzájemná výpomoc, dobrovolné práce pro dobročinné účely a podobně. Naopak zaměstnání je založeno na smluvním základě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a má dané podmínky, kterými se při podpisu smlouvy obě strany zavazují. Tím hlavním aspektem je, že za danou práci dostane zaměstnanec odměnu. Nejde tedy o to „nemít zaměstnání“, ale o to „nemít placené zaměstnání“.

Existují tři požadavky na zařazení osob mezi nezaměstnané, které jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) ¹ v Ženevě. Jedná se o aproximaci aktuálního počtu osob současně: schopných práce, chtějících zaměstnání a jsooucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání. (Mareš, 1994)

Definice nezaměstnanosti podle Mareše:

„Definice nezaměstnanosti je založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání. Byť i jen částečný úvazek.“
(Mareš, 1994, s. 16)

¹ Mezinárodní organizace práce (ILO) je specializovaná agentura Organizace spojených národů věnující se rozvoji a propagaci norem pro vnitrostátní právní předpisy na ochranu a zlepšení pracovních podmínek a životních standardů. (Mezinárodní organizace práce, 2016)

Nezaměstnanost má mikroekonomický a makroekonomický rozměr. Mikroekonomický vyplývá z toho, že nezaměstnanost je spjatá vždy s jednotlivcem a jeho schopností, ochotou, možností či zájmem vykonávat určité ekonomické činnosti a mít z nich užitek v podobě ekonomických příjmů. Jednotlivec, jako ekonomický subjekt rozhoduje, nejen o svém vzdělání, budoucnosti, využívání času, o spotřebě statků, ale také o tom, jakou práci a za jakou odměnu bude vykonávat. Výběr lze uskutečnit na základě více kritérií, přičemž tato selekce je vždy omezena.

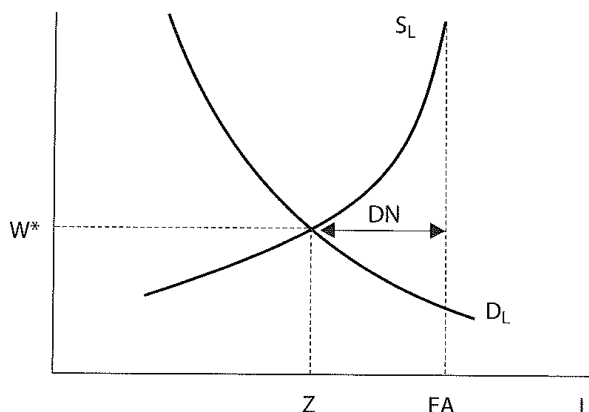
Makroekonomický rozměr nezaměstnanosti je spjat s podstatou fungování ekonomiky jako jednoho celku a dále musí řešit otázku využívání všech disponibilních zdrojů s cílem produkovat statky a uspokojovat potřeby obyvatelstva jako celku. Nezaměstnanost působí na ekonomickou výkonnost země, je spojena s produktivitou práce, ale i s inflací a životní úrovní obyvatelstva.

Ekonomická podstata nezaměstnanosti tedy spočívá v tom, že jedinec nebo lidé, kteří disponují fyzickými a duševními vlastnostmi nebo schopnostmi vykonávat konkrétní druhy práce, tohoto nevyužívají. Rozhodují se, zda pracovat či nikoliv. Z toho se odvíjí dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. (Rievajova a kol., 2009).

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostňován volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo. (Buchtová, 2002)

Obr. č. 1: Dobrovolná nezaměstnanost



Vysvětlivky:

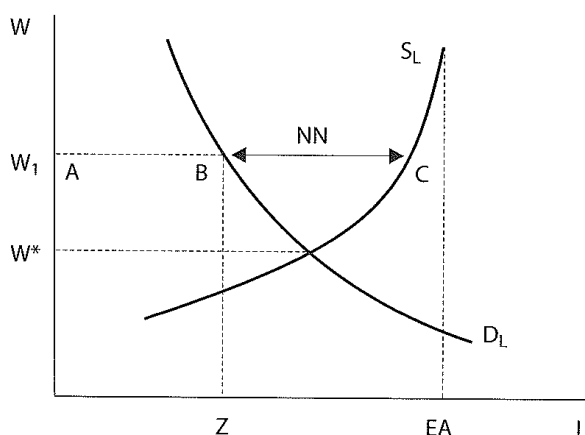
- W – mzdová sazba
- W* – rovnovážná mzdová sazba
- L – množství práce
- S_L – nabídka práce
- D_L – poptávka po práci
- EA – ekonomicky aktivní lidé
- Z – zaměstnaní
- DN – dobrovolně nezaměstnaní

Zdroj: Jurečka a kol., 2013, s. 146

Nedobrovolná nezaměstnanost

Tzv. nedobrovolnou nezaměstnanost představuje rozdíl mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Jde především o pracovníky, kteří si přejí pracovat za mzdu, ale nemohou najít zaměstnání. Je-li na trhu práce více pracovníků, než nabídky práce, zaměstnavatelé ztěžují podmínky pro výběr vhodných pracovníků. Chtějí kvalifikované a zkušené uchazeče a těm nejlepším z nich nabídnou práci. (Jurečka a kol., 2013)

Obr. č. 2: Nedobrovolná nezaměstnanost



Vysvětlivky:

- W – mzdová sazba
- L – množství práce
- S_L – nabídka práce
- D_L – poptávka po práci
- EA – ekonomicky aktivní lidé
- W* – rovnovážná mzdová sazba
- W₁ – skutečná mzdová sazba
- Z – zaměstnaní
- NN – nedobrovolně nezaměstnaní

Zdroj: Jurečka a kol., 2013, s. 146

3.1.3 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozdělit pomocí příčin, které ji vyvolaly.

Jedná se o:

- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklickou nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost

Vzniká neustálým pohybem lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Do této skupiny patří ti, kteří byli propuštěni z důvodu zániku firmy, technologických změn, organizačních změn. Patří zde také lidé, kteří z pracovní pozice odešli dobrovolně a hledají jinou práci, obvykle lépe placenou. Další skupinou, kterou zde můžeme zařadit, jsou lidé opouštějící pracovní místo z důvodu stěhování a v novém bydlišti hledají nové pracovní možnosti. Můžeme zde také zařadit jedince, kteří hledají své první zaměstnání. Díky těmto důvodům však také vznikají nová pracovní místa.

Jedná se obvyklou změnu zaměstnání. Tato nezaměstnanost není chápána jako vážný problém. Po určité době totiž nezaměstnaní naleznou uplatnění. Je pro ni charakteristické krátké trvání přibližně 6 – 12 týdnů oproti jiným typům nezaměstnanosti. (Buchtová, 2002)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je více závažná. Vzniká díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a eliminaci celých starých odvětví. V této souvislosti mohou zmizet povolání s nimi spojené. Lidé, kteří ztratí takto zaměstnání, mají určitý věk, kvalifikaci, dovednosti, zkušenosti, rozdílné pohlaví a bydliště. Charakteristiky propuštěných osob nemusí být takové jako požadavky na nová pracovní místa. Poptávány jsou nové profese, kvalifikace a dovednosti. Mění se tedy struktura poptávky práce a struktura nabídky se těžko přizpůsobuje. Buď pracovní síla s těmito charakteristikami není, nebo není právě tam, kde je po ní poptávka.

Do této kategorie mohou patřit i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce hodnotu a není nadále potřebná. (Mareš, 1994)

I kdyby se shodoval počet nezaměstnaných s počtem nabízených volných pracovních míst, přesto vzniká strukturální nezaměstnanost, jelikož jde o nerovnováhu regionálních trhů práce.

Strukturální nezaměstnanost snižuje jakékoliv hospodářské opatření, které redukuje náklady na přizpůsobení se. Například dotované rekvalifikační programy, informování o podmínkách na pracovních trzích v sousedních regionech, efektivní bytová politika a různé formy dotací na stěhování apod. (Rievajova a kol., 2009)

Cyklická nezaměstnanost

Vyskytuje se v období ekonomické stagnace a poklesu a je pro ekonomiku nebezpečná. Je přirozeným důsledkem omezování a poklesu produkce. Jde o typickou makroekonomickou nezaměstnanost, která v určité míře ovlivňuje všechny sektory ekonomiky. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po statcích a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce je nedostatečná, aby byly zaměstnány ty osoby, které jsou schopné a ochotné pracovat. Občas se o ní také hovoří jako o „nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky“ (demand-deficient unemployment). Délka jejího trvání je proměnlivá a je závislá na délce aktuálního ekonomického cyklu. V recesi cyklická nezaměstnanost roste, zatímco v expanzi klesá.

Pozitivně ji ovlivňuje makroekonomická politika zaměřená na zvýšení agregátní poptávky, tj. snížení daní, zvýšení peněžní zásoby, zvýšení vládních výdajů. (Rievajova a kol., 2009)

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, můžeme ji nazývat sezónní nezaměstnaností. (Mareš, 1994)

3.1.4 Další typy nezaměstnanosti:

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je ovlivněna nerovnoměrností výroby v odvětvích, která jsou hodně ovlivňována ročními obdobími (počasím a klimatickými podmínkami), např. zemědělství, stavebnictví a turismus a tím má vliv na navazující zpracovatelské odvětví. Dále může záviset na spotřebě vyvolané např. institucionálními příčinami (např. vánoční, velikonoční svátky). Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost. Existuje určité řešení, aby se zachovaly stabilní kolektivy pro zaměstnavatele a jistota práce pro zaměstnance. Jedná se o opatření, které je běžné ve vyspělých tržních ekonomikách, a to o kompenzaci mzdy po určitý krátký čas. (Rievajova a kol., 2009)

Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o formu nezaměstnanosti, kdy se nezaměstnaná osoba neregistruje na úřadu práce a ani si zaměstnání nehledá, resp. hledá práci neformálními cestami. Podstatnou část této nezaměstnanosti tvoří vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které změnil status, tudíž rezignovali na hledání práce nebo si práci hledají bez registrace na pracovním úřadě. Můžou zde patřit i lidé, kteří jsou zařazeni do různých programů pro nezaměstnané jako rekvalifikace, veřejně prospěšné práce atd. Jedná se o významnou část celkového počtu osob.

Neúplná zaměstnanost

Jde o pracovníky, kteří jsou nuceni přijmout práci na snížený pracovní úvazek nebo přijmou práci, která nevyužívá plně jejich schopností a kvalifikací.

Nepravá zaměstnanost

Nepravou nezaměstnanost tvoří osoby, které jsou nezaměstnané, práci nehledají nebo odmítají přijmout práci a snaží se vyčerpat v plné výši nárok na podporu v nezaměstnanosti. Také zde patří osoby, které jsou registrované jako nezaměstnané, ale pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice. (Mareš, 1994)

3.1.5 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze jen obtížně přesně měřit. Pokud ji přesto chceme měřit, musíme si definovat kategorie obyvatelstva. Nezaměstnanost se týká obyvatel v produktivním věku, tj. věk od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze. Tuto skupinu obyvatel rozdělíme na zaměstnané a nezaměstnané. Zaměstnaní jsou ti, kteří pracují na plný nebo částečný úvazek a dostávají za svou práci mzdu. Nezaměstnaní jsou ti, kteří práci nemají, ale aktivně ji hledají. Aktivně hledat práci znamená být evidován na úřadu práce, pravidelně se tam hlásit ve stanovených termínech a být připraven nastoupit na volné místo. Tyto dvě skupiny tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou ostatní lidé v produktivním věku, kteří práci nemají, ale ani ji nehledají. Mohou to být např. studenti, lidé v domácnosti, zdravotně postižení, ale také lidé, kteří pracovat nechtějí.

Ukazatelé nezaměstnanosti

Nejčastěji používaný ukazatel, který mapuje vývoj na trhu práce, se nazývá **míra nezaměstnanosti**. Vypočteme ji jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivním a vyjádříme v procentech.

Při zkoumání trhu práce je míra nezaměstnanosti uváděna jako průměrný údaj pro celou zemi, nebo za jednotlivé regiony. Míra nezaměstnanosti se také může vykazovat podrobněji u dílčích skupin pracovníků, např. u mužů, žen, podle věkových skupin, podle úrovně dosaženého vzdělání atd.

V České republice byly do konce roku 2012 uváděny dvě míry nezaměstnanosti - registrovaná a obecná. Registrovaná míra nezaměstnanosti byla vypočtena z podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí. Obecná míra nezaměstnanosti vycházela z dat Českého statistického úřadu. Rozdíl v hodnotách obou ukazatelů, byl převážně ve způsobu zjišťování a v použité metodice.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR od ledna 2013 vykazuje nezaměstnanost novým ukazatelem nazvaným **podíl nezaměstnaných osob**. Je to poměr mezi počtem obyvatel v produktivním věku evidovaných na úřadech práce a počtem všech obyvatel v produktivním věku.

Existuje řada důvodů, které vedly ke změně ukazatele. Jedním z nich je zabránit zaměňování hodnot obecné a registrované míry nezaměstnanosti. Dalším důvodem je, že se obtížně získávaly podkladové data na úrovni okresu, díky nimž byly výsledky nereprezentativní a nepřesné.

Český statistický úřad i přes novou metodiku provedenou Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, zachoval i nadále výpočet obecné míry nezaměstnanosti.

Dalším ukazatelem, kterým lze popisovat trh práce v dané zemi je **míra ekonomické aktivity**. Vypočítá se jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel k obyvatelstvu v produktivním věku a vyjadřuje se v procentech. (Jurečka a kol., 2013)

3.1.6 Struktura nezaměstnanosti

Důležité při hodnocení údajů o nezaměstnanosti v dané ekonomice je také její struktura, převážně z hlediska délky trvání nezaměstnanosti. Jedná se o nezaměstnanost **krátkodobou a dlouhodobou**.

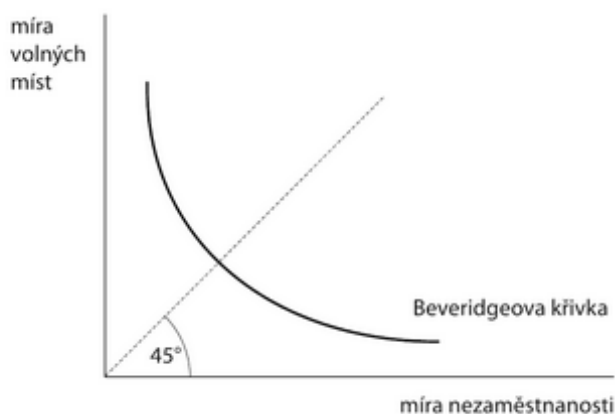
Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle než jeden rok. Všeobecně platí, čím je nezaměstnanost dlouhodobější, tím více negativních důsledků s sebou přináší. Jedná se především o vyšší náklady na její řešení, roste tlak na zásahy státu do trhu práce, což však může způsobit, že si část obyvatelstva zvykne na ochránářskou politiku státu. Nezaměstnaní si zvyknou, že nepracují, naučí se využívat podporu v nezaměstnanosti a vůbec se nesnaží hledat si práci. Tím ztrácí svoji kvalifikaci, mají menší možnost uplatnit se na trhu práce, ztrácí svoji zručnost a původní ochotu podávat co nejlepší pracovní výkon. (Rievajova a kol., 2009)

Krátkodobá nezaměstnanost trvá v rozmezí několika týdnů. Není tedy tak nebezpečná, jako dlouhodobá, i kdyby byla míra nezaměstnanosti vyšší, protože obrat mezi nezaměstnanými je rychlý. Samozřejmě je výhodnější jak pro jednotlivé nezaměstnané, tak pro zátěž na státní rozpočet. Je nesrovnatelně lehčí, zařadit krátkodobě nezaměstnaného znovu do pracovního procesu a navíc s nižšími náklady. (Mareš, 1994)

3.1.7 Počet uchazečů na jedno volné místo

Důležité je také sledovat jakou mají nezaměstnaní šanci na nalezení volného pracovního místa. K tomu se používá porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst. Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou volných pracovních míst bývá vyjadřován Beveridgeovou křivkou.

Obr. č. 3: Beveridgeova křivka



Zdroj: Jurečka a kol., 2013, s. 142

Tato křivka vyjadřuje graficky vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou volných pracovních míst. Míra volných pracovních míst je podíl volných pracovních míst na celkový počet pracovních míst nutných k zaměstnání všech pracovních sil. Vertikální osa znázorňuje míru volných míst a horizontální osa míru nezaměstnanosti. Při vysoké míře volných míst je zpravidla v ekonomice nízká míra nezaměstnanosti. Naproti tomu při nižší míře volných míst je vyšší míra nezaměstnanosti. (Jurečka a kol., 2013)

3.1.8 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je úroveň, při které jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, tzn. tlaky na mzdy a ceny jsou přibližně v rovnovážném stavu. Přirozené míry nezaměstnanosti je dosaženo, když se ekonomika pohybuje ve stavu dlouhodobé rovnováhy. Země využívá optimálně své zdroje a je-li nějaká nezaměstnanost, tak se jedná o dobrovolnou nezaměstnanost. Nejčastěji je přirozená

míra nezaměstnanosti spojována s inflačním vývojem v ekonomice. V tomto případě se jedná o takovou míru nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní a v ekonomice nesílí inflační tlaky. Tomuto stavu se říká NAIRU (zkratka anglického významu non-accelerating inflation rate of unemployment – míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci). V podstatě přirozená míra nezaměstnanosti popisuje situaci, kdy pracovní zdroje jsou optimálně využity a při daných mzdových sazbách jsou zaměstnáni všichni lidé, kterým tato úroveň mzdové sazby vyhovuje.

Výše přirozené míry nezaměstnanosti se v dané zemi a čase mění. Vliv na její velikost má množství faktorů, např.:

- motivace lidí hledat si nové zaměstnání (při vysoké míře motivace – nízká přirozená míra nezaměstnanosti),
- čím větší je schopnost úřadů práce vyhledávat a doporučovat volná pracovní místa, tím lepší je informovanost osob o situaci na trhu práce, a tak se přirozená míra nezaměstnanosti snižuje,
- velikost a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti – čím déle a čím vyšší podporu budou lidé dostávat, tím menší budou mít snahu hledat práci a přirozená míra nezaměstnanosti se zvýší,
- demografická skladba pracovní síly – struktura obyvatelstva podle věku, pohlaví, vzdělání apod. Obvykle platí, že mladší a vzdělanější lidé mají s nezaměstnaností menší problém. (Jurečka a kol., 2013)

3.1.9 Význam práce pro člověka a důsledky nezaměstnanosti

Práce je pro člověka velice důležitá, přináší mu materiální prospěch, dává mu pocit seberealizace a společenské užitečnosti.

Náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání je velkým zásahem do života lidí. Je tomu tak, přestože žijeme v demokratickém státě, který umožňuje relativně slušný život bez dočasné mzdy. Skutečnou hodnotu práce člověk pozná, až ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce ze života jedince má podle našich i zahraničních poznatků průkazné

negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Při dlouhodobé ztrátě zaměstnání mizí odměna, která slouží k uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Vytrácí se také smysl života, snižuje se možnost sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky a nastává postupně rozpad integrity osobnosti. (Buchtová, 2013)

Po určité době u dlouhodobě nezaměstnaných může dojít ke změnám, které jim znesnadňují návrat do zaměstnání. Dochází k úpadku jejich lidského kapitálu. Lidé ztrácejí zkušenosti, schopnosti a praktické znalosti, které získávali a udržovali si práci. Dlouhodobě nezaměstnaný jedinec při nástupu do nové práce není ihned schopen podávat takové výkony, které podával před jeho propuštěním a které od něj očekává nový zaměstnavatel.

S rostoucí dobou nezaměstnanosti a po opakovaných nezdarech při hledání práce se u člověka může objevit klesající zájem pracovat. Zvykne si na volný čas a na pobírání sociální podpory. Jelikož obvykle dojde i k poklesu životní úrovně, může se s rostoucí nezaměstnaností zvyšovat i počet trestných činů, čímž si někteří nezaměstnaní mohou opatřit finanční prostředky potřebné k obnovení původního životního standartu. (Jurečka a kol., 2013)

Je-li jedinec dlouhodobě bez práce, může se ho zmocnit nejistota a strach z budoucnosti a později také pochybnosti o vlastních schopnostech.

Ztráta práce v dnešní společnosti, kdy je stále spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kdy je zaměstnání zdrojem identity a sebeúcty člověka, se stává stresující životní událostí. Tento stresující zážitek je okolím ještě stále vnímán s předsudkem – jako znamení životního selhání jedince. (Buchtová, 2013)

3.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát ve spolupráci s ostatními subjekty, hlavně s odborovými organizacemi a zaměstnavateli. Státní správu vykonává Ministerstvo

práce a sociálních věcí a Úřady práce České republiky prostřednictvím krajských poboček a jejich kontaktních pracovišť.

Podle **Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti státní politika zaměstnanosti v ČR zahrnuje zejména:**

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- e) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- f) opatření na úseku rovného zacházení s muži a ženami, osobami se zdravotním postižením,
- g) usměrňování zaměstnávání osob ze zahraničí
- h) a jiné.

Tento zákon je základním právním předpisem a spolu se zákoníkem práce tvoří základ právní úpravy problematiky zaměstnávání v ČR.

Základní právní předpisy o zaměstnanosti:

- a) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“),
- b) Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů,
- c) Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“),

- d) Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- e) Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek,
- f) Zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod,
- g) Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce,
- h) Právo na zaměstnání je právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat, také právo na zprostředkování zaměstnání, případně na rekvalifikaci. Při ztrátě zaměstnání má občan právo na podporu v nezaměstnanosti, ale pouze v případě, že splňuje zákonem stanovené podmínky. Při uplatňování těchto práv musí být zákonem zajištěno rovné zacházení a je zakázána jakákoli diskriminace.

Zprostředkování zaměstnání spočívá ve vyhledávání vhodného zaměstnání, ale také poradenské a informační činnosti, která se týká pracovních příležitostí. Také vyhledává vhodné pracovní síly pro zaměstnavatele. Toto zaměstnání zprostředkovávají bezplatně krajské pobočky úřadu práce a právnické nebo fyzické osoby (agentury práce), které mají povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Tuto činnost poskytují bezplatně nebo za úhradu od zaměstnavatelů. Tyto agentury musí být pojištěny proti úpadku.

Vhodným zaměstnáním podle zákona o zaměstnanosti je zaměstnání:

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

e) které je vykonáváno v rámci veřejně prospěšných prací, pokud odpovídá zdravotní způsobilosti a délka jeho pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby.

O zprostředkování zaměstnání může požádat uchazeč o zaměstnání pouze v kontaktním pracovišti krajské pobočky úřadu práce, v jejímž obvodu má trvalý pobyt a musí být občanem ČR. Po dobu zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání musí žadatel plnit povinnosti vyplývající ze zákona.

Vedle pojmu uchazeč o zaměstnání zákon o zaměstnanosti upravuje ještě pojem **zájemce o zaměstnání** = osoba, která má zaměstnání a hledá jiné vhodné (vhodnější) zaměstnání.

Uchazečem o zaměstnání se fyzická osoba nemůže stát v době, kdy je uznána dočasně práce neschopnou, vyková trest odnětí svobody, nebo pobírá peněžitou pomoc v mateřství před porodem nebo 6 týdnů po porodu. Také osoba plně invalidní, pokud není schopna práce za zcela výjimečných podmínek.

Uchazeč o zaměstnání musí úřadu práce poskytnout své identifikační údaje a poskytnou souhlas se zpracováním osobních údajů, jinak nemůže být zařazen od evidence. Uchazeč je povinen poskytnout potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se pokyny zejména při projednání o doporučeném zaměstnání a také dodržovat stanovené termíny, ve kterých se má dostavit na kontaktní pracoviště.

Krajská pobočka Úřadu práce ukončí vedení v evidenci například dnem, kdy nastala skutečnost, která brání zařazení nebo vedení v evidenci, nebo dnem doručení žádosti o ukončení evidence od uchazeče.

Krajská pobočka Úřadu práce může uchazeče vyřadit, pokud se uchazeč bez vážných důvodů nedostaví na kontaktní místo a který do 8 kalendářních dnů neoznámí další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci, pokud odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci. (ZOZ platné znění od 1.9.2016, 2017)

3.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v zaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který 2 roky před zařazením do evidence zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností získal důchodové pojištění alespoň v délce 12 měsíců, požádal příslušné pracoviště Úřadu práce o poskytnutí podpory, a který nepobírá starobní důchod.

Nárok na podporu nemá uchazeč, kterému byl v posledních 6 měsících ukončen pracovní poměr z důvodů porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem nebo mu byl ukončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení stanoveného režimu dočasně práce neschopného zvláště hrubým způsobem.

Podpůrčí doba vyplácení podpory v nezaměstnanosti:

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

Výjimku tvoří uchazeči, kterým bylo vyplaceno odstupné nebo odchodné. Podporu v nezaměstnanosti dostanou až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného.

Výše podpory:

- a) první 2 měsíce 65%, další 2 měsíce 50% a po zbývajících podpůrčí dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu,
- b) v případě, že zaměstnanec bez vážného důvodu ukončil pracovní poměr sám nebo dohodou, činí podpora 45% měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu,
- c) při rekvalifikaci činí podpora 65% měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (ZOZ platné znění od 1.9.2016, 2017)

3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Jde o souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je financována ze státního rozpočtu a zabezpečují ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce ve spolupráci s ostatními subjekty. Jejím cílem je vytvoření podmínek pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti jsou:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvek na zapracování,
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace je získávání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Zajišťuje ji krajská pobočka Úřadu práce podle trvalého bydliště uchazeče a to na základě písemné dohody.

Investiční pobídky - jedná se o podporu na vytváření nových pracovních míst a na rekvalifikaci podle zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách. V dané oblasti musí být míra nezaměstnanosti vyšší než 50% průměrné míry v ČR.

Veřejně prospěšné práce - tento příspěvek je poskytován obcím, státním nebo jiným obecně prospěšným institucím na vytvoření pracovních příležitostí v podobě údržby veřejných prostranství, úklidu apod. po dobu 12 měsíců pro jednoho uchazeče. Příspěvek je poskytován v plné výši skutečných mzdových nákladů včetně zdravotního a sociálního pojištění.

Společensky účelná pracovní místa - mohou být zřízena na základě dohody s Úřadem práce a mohou být obsazena pouze uchazeči, kteří jsou dlouhodobě v evidenci Úřadu práce a kterým nelze zajistit zaměstnání. Poskytují se mzdové náklady na zřízené pracovní místo, nejvýše však po dobu 12 měsíců. Tento příspěvek lze

i poskytnout uchazeči, který se rozhodne podnikat. Navíc mu lze poskytnout i jednorázový překlenovací příspěvek na provozní náklady.

Příspěvek na zapracování – jedná se o jednorázový příspěvek na mzdu. Je vyplácen ve výši poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance po dobu 3 měsíců. Uchazeč musí nastoupit na chráněné pracovní místo.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – příspěvek na mzdy po dobu maximálně 6 měsíců ve výši maximálně poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance. (ZOZ platné znění od 1.9.2016, 2017)

3.2.3 Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají zejména Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, v omezeném rozsahu i celní úřady a generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce (ty kontrolují jen výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci). (ZOZ platné znění od 1.9.2016, 2017)

3.3 Trh práce

„Trh práce je prostor, ve kterém dochází k interakci mezi zaměstnavateli (resp. jejich poptávce po práci) a zaměstnanci (resp. jejich nabídkou práce)“. (Rievajova a kol., 2009, s. 7)

Pracovní smlouvy a mzdy jsou směřovány za čas a kvalifikaci pracovníků. Můžeme narazit na dva typy trhu, a to na dokonale a nedokonale konkurenční trh práce. O dokonalém konkurenčním trhu hovoříme pouze v teoretické rovině, ale bývá východiskem pro řadu modelů, které jsou postupně upravovány odstraněním zjednodušujících předpokladů.

Pokud chceme hovořit o dokonalém konkurenčním trhu práce, měl by splňovat následující předpoklady:

- velký počet subjektů, které nemohou ovlivnit cenu nebo případné množství nabízené nebo poptávané práce,
- homogennost na trhu práce, tzn. dokonalá substitute jak pracovníků, tak zaměstnavatelů,
- dokonalá informovanost.

Při splnění uvedených podmínek dochází k optimální alokaci pracovníků do firem za určité mzdy. Při nesplnění některého předpokladu, můžeme hovořit o modelu nedokonalé konkurence. To znamená, že trh práce je nehomogenní (existují bariéry), dochází k jeho segmentaci, která může mít charakter geografický, profesní či závislost na vztahu pracovníka k zaměstnavateli. V důsledku tohoto rozdělení mohou vznikat na trhu práce disproporce, které se projevují vysokou nezaměstnaností a rigiditou mezd. V souladu s teorií duálního trhu práce se mluví minimálně o dvou trzích práce, primárním a sekundárním. (Rievajova a kol., 2009)

3.3.1 Primární trh práce

Na tomto trhu práce se shromažďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa, která jsou nabízena na tomto trhu práce, poskytují zaměstnání, u kterých tolik nehrozí propuštění. Pracovníci si zde mohou jednodušeji zvýšit kvalifikaci, čímž posílí stálost svého zaměstnání, nebo si zvýší šanci, jak se udržet na tomto trhu práce i po případném propuštění. Nabízená práce je zde celkem dobře placená. (Mareš, 1994)

3.3.2 Sekundární trh práce

Sekundární trh práce se vyznačuje pracovními místy s nižší prestiží a s nižší úrovní mzdy. Nacházejí se zde méně stabilní pracovní příležitosti. Pracovní kariéra osob na tomto trhu práce se v pravidelných intervalech přerušuje obdobími, kdy jsou bez práce. Lidé se zde stávají častěji nezaměstnanými, ale na druhé straně je zde snadnější si najít práci než na trhu primárním, jelikož tu existuje velká fluktuace pracovníků. Velmi malá možnost rozšíření kvalifikace osob neumožňuje přechod na primární trh. Podle

některých autorů se tento trh charakterizuje spíše nespolehlivostí v práci než nedostatkem dovedností osob. (Mareš, 1994)

3.3.3 Exténní a interní trh práce

Interní trh práce je uvnitř jednotlivých podniků a trh, kde si tyto podniky vzájemně konkurují, se nazývá externí trh. Na interním trhu dochází k rozmisťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů směřujících k určitým cílům. Existence těchto dvou různých trhů se promítá i do taktiky boje s nezaměstnaností. Velký rozdíl je mezi politikou podpor a opatření cílených na uvádění poptávky a nabídky do rovnováhy na trhu práce (external adjustment) a mezi politikou, jejímž cílem je zlepšování flexibility a přizpůsobivosti práce uvnitř firem (internal adjustment). První přístup se snaží podpořit mobilitu pracovníků mezi firmami a druhý přístup se zaměřuje na podpoření růstu kvalifikace pracovníků uvnitř firem. Přístupy umožňují přesouvat pracovníky uvnitř firmy podle potřeby při změně výrobního programu, aniž by museli být propuštěni. (Mareš, 1994)

3.3.4 Handicapy pracovní síly na trhu práce

Trh práce není jako klasický trh zboží. I když je s pracovní silou zacházeno jako se zbožím, nemá stejné vlastnosti jako zboží. Vstup zboží na trh je regulován jeho očekávaným odbytem. V případě pracovní síly je tomu jinak. Vzrůstající nabídka práce je determinovaná faktory, které nezávisí na strategii pracovní síly. Demografické procesy a institucionální pravidla lidské reprodukce podmiňují velikost nabídky práce. Nabídka je také regulována socioekonomickými procesy. Tlak pracovní síly na trh práce je pevně určen a nemá takovou pružnost jako jiná zboží. Pracovní síla na trh práce vstupuje z jiných důvodů než zboží.

Tomuto jevu se říká „strukturální handicap“ pracovní síly, který spočívá v tom, že pracovní síla nemá žádnou možnost, jak by kontrolovala velikost vlastní nabídky. Dalším handicapem pracovní síly je závislost na obživě, kterou v tržní ekonomice získá svým prodejem (obživu nelze odložit na později, aby mohla vzít výhodnější nabídku). (Mareš, 1994)

3.4 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním z nástrojů, jímž je realizována aktivní politika zaměstnanosti. Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podrobně popisuje zákon o zaměstnanosti. Mezi hlavní nástroje se řadí zejména rekvalifikace, investiční pobídky a veřejně prospěšné práce. (Neščáková, 2012)

Podle Vybíhala a kol., je rekvalifikace uchazečů o zaměstnání prováděna podle státního rekvalifikačního programu a rekvalifikačních programů zpracovaných Úřady práce. Rekvalifikace znamená, že se změní dosavadní kvalifikace uchazeče, čímž získá nové znalosti a dovednosti teoretickou nebo praktickou cestou. Poté by mělo být snazší uplatnit se na trhu práce a získat vhodné zaměstnání. Mezi uchazečem o zaměstnání a Úřadem práce dochází k uzavření písemné dohody, díky níž bude možné rekvalifikaci uskutečnit. Zaměstnanci absolvují rekvalifikaci v pracovní době, čímž se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance. Zaměstnanci náleží za tuto dobu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- vzdělávací programy dalšího profesního vzdělávání,
- speciální programy – získání konkrétních pracovních dovedností,
- mezinárodní vzdělávací programy,
- vzdělávací programy určené uchazečům se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání,
- školní vzdělávací programy,
- ostatní vzdělávací aktivity vedoucí k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Za náklady rekvalifikace (náklady rekvalifikačního řízení) se považují:

- přímé náklady – materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady,

- režijní náklady,
- náklady na dílčí části rekvalifikace – zajišťuje někdo jiný, např. vzdělávací zařízení nebo jiná rekvalifikační organizace,
- přiměřený zisk – maximálně do 15 % vynaložených nákladů,
- daň z přidané hodnoty – pokud součástí nákladů je tato daň a rekvalifikační zařízení není plátcem daně z přidané hodnoty.

Ostatní náklady (pokud nejsou uvedeny výše):

- potřebná výbava účastníků (např. školní pomůcky a učebnice) – maximální výše na jednoho účastníka Kč 2000,-,
- osobní ochranné pracovní pomůcky, čisticí a dezinfekční prostředky,
- pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníků rekvalifikace – po dobu rekvalifikace.

Pokud rekvalifikaci zajišťuje zaměstnavatel pro své zaměstnance, nepovažují se za náklady rekvalifikace osobní ochranné pracovní pomůcky, čisticí a dezinfekční prostředky a pojištění. Do nákladů nevstupuje ani zisk 15% v případě, že zaměstnavatel využívá vlastního rekvalifikačního zařízení.

Náklady hrazené uchazeči o zaměstnání, kteří byli vysláni Úřadem práce na rekvalifikaci:

- výdaje na hromadné dopravní prostředky,
- výdaje na ubytování po dobu rekvalifikace (pokud je nutná),
- stravné dle zákona o cestovních náhradách,
- pojištění pro případ škody způsobené rekvalifikačnímu zařízení nebo pojištění spojené s rekvalifikací v zahraničí.

Od 1. 1. 2012 lze uplatnit tzv. zvolenou rekvalifikaci. Jedná se o to, že uchazeč o zaměstnání si může sám zvolit rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení. Toto zařízení však musí mít akreditovaný vzdělávací program. Uchazeč si tedy může sám zvolit, jaké chce zaměstnání, aby následně mohl formou rekvalifikace získat potřebné zkušenosti a dovednosti, tudíž potřebnou kvalifikaci. Podmínkou ale je, že Úřad práce posoudí uplatnění na trhu práce se zvolenou kvalifikací a dále posoudí, zda rekvalifikace odpovídá zdravotnímu stavu uchazeče. Je potřeba také zmínit, že na rekvalifikaci pro uchazeče existuje maximální limit. (Vybíhal a kol., 2016)

4 PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE

4.1 Analýza poptávky firem po požadovaných profesích

V praktické části jsem se zaměřila na problém nezaměstnanosti v okrese Vsetín. Nejdříve jsem pomocí dotazníku zjistila požadavky zaměstnavatelů a na základě analýzy výsledků jsem navrhla rekvalifikační kurz v profesi, která je nejvíce požadována, ale která na trhu práce chybí.

4.1.1 Vymezení regionu – charakteristika okresu Vsetín

Okres Vsetín je součástí Zlínského kraje a nachází se v jeho severní části. Sousedí se dvěma dalšími okresy Zlínského kraje, a to svou jihozápadní stranou se zlínským a kroměřížským. Má z nich největší rozlohu (1 143 km²). Okres Vsetín sousedí na severu s Olomouckým a Moravskoslezským krajem a zároveň hraničí na jihovýchodě se Slovenskou republikou.

Vsetín patří k nejhornatějším a nejlesnatějším okresům České republiky. Lesy pokrývají 54 % celkové plochy, na zemědělskou půdu připadá jen 35 %. Má velice členitý reliéf. Nejvyšší horou je Čertův mlýn (1 206 m n.m.), která leží v Moravskoslezských Beskydech v severní části okresu. Nejnižší položeným místem (260 m n.m.) je dno koryta řeky Bečvy poblíž obce Choryně. Územím protéká řeka Bečva, kterou na horním toku tvoří Vsetínská a Rožnovská Bečva, které se slévají ve Valašském Meziříčí. Podnebí je zde výrazně ovlivňováno členitostí terénu, je zde oblast mírně teplá a chladná. Na 1 km² zde průměrně žije 126 obyvatel, což je o 8 osob méně, než činí údaj za celou republiku.

Ložiska nerostných surovin jsou celkem zanedbatelná. Do severovýchodní části okresu okrajově zasahuje ložisko černého uhlí. Z oblasti jižní Moravy překračují opět jen okrajově ložiska zemního plynu. Místní význam má těžba pískovce a stavebního kamene. Část území má rozsáhlý vodohospodářský význam. Povodí Bečev až po jejich soutok je vyhlášeno jako oblast přirozené akumulace vod. Význam překračující hranice okresu má vodárenská nádrž Stanovnice v Karolínce. Horské louky a pastviny poskytují

možnosti pro specifické formy zemědělské produkce, například pasterectví. Územím prochází mezinárodní železniční trať a je protkáno 504 km silnic.

Podle údajů sčítání lidu z roku 2011 nejvíce ekonomicky aktivních obyvatel bylo a stále je zaměstnáno v průmyslu, ve kterém je největší zastoupení pracovníků (35,8%) ve strojírenských, elektrotechnických a dřevařských podnicích. V okrese je soustředěn také průmysl sklářský a gumárenský. Zemědělství zaměstnává jen 2,6% ekonomicky aktivních osob a převažuje v něm živočišná výroba. Svou tradici má také ovocnářství a páleníctví - výroba slivovice. Značná část obyvatel pracuje v oblasti sociálních činností, v oblasti obchodu, stravování a ubytování a ve stavebnictví.

Životní prostředí patří k jednomu z nejméně poškozených. Nejčtenějším zdrojem emisí znečišťujících látek jsou podniky z odvětví chemického průmyslu, podniky zásobování teplem a energiemi a podniky sklářského průmyslu.

Průměrný věk jeho obyvatel roste a v roce 2014 dosáhl 41,8 let.

Vsetínsko je atraktivní rekreační oblastí s rozvíjející se nabídkou služeb v oblasti cestovního ruchu. Je zde možnost aktivního sportovního vyžití – turistika, lyžování a cykloturistika. Za návštěvu stojí:

- Chráněná krajinná oblast Beskydy, která se chlubí horskou přírodou s původními pralesovými porosty, výskytem vzácných živočichů i rostlin,
- Valašské muzeum v přírodě a skanzen v Rožnově pod Radhoštěm, který patří k unikátním historicko-kulturním památkám a k nejstarším památkám lidové architektury v Evropě,
- areál staveb na Pustevnách, socha boha Radegasta a sousoší Cyrila a Metoděje na Radhošti. (Charakteristika okresu Vsetín, 2016)

4.1.2 Výzkumný problém

Před rokem 1989 byly v okrese Vsetín firmy, které se zabývaly průmyslem. Jednalo se například o podniky DEZA, MEZ Vsetín, Zbrojovka Vsetín, Tesla Valašské Meziříčí, Tesla Rožnov pod Radhoštěm, Loana Rožnov pod Radhoštěm, Sklářny

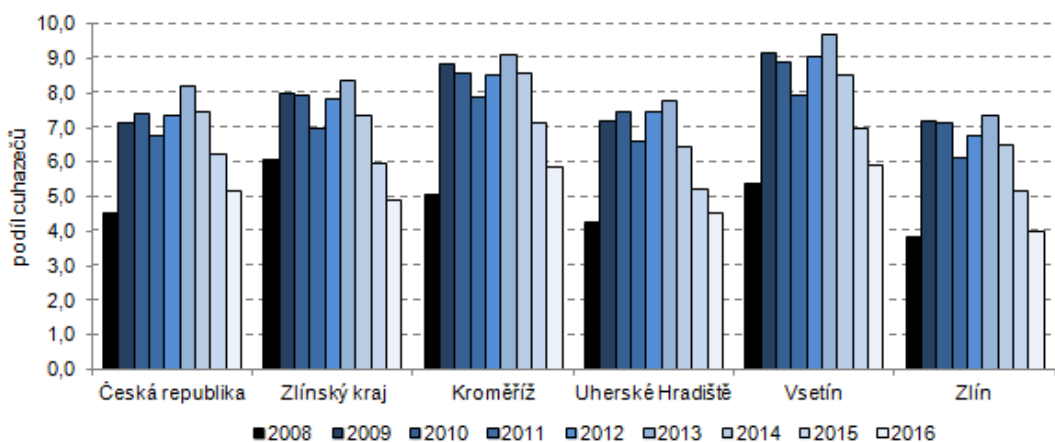
Vsetín, Sklárny Karolinka, Iriša Vsetín a podobně. Většina těchto podniků po roce 1989 byla privatizována, některé společnosti zanikly. Vytvářely se menší firmy, došlo k rozvoji podnikání, nemalou měrou k zaměstnanosti přispívaly i obchodní řetězce.

I když region prošel vývojem, větší část obyvatelstva je stále zaměstnána ve firmách zabývajících se průmyslem. To co bylo vybudováno, bylo zmodernizováno a stále se pokračuje. Jedním z příkladů je společnost DEZA atd.

Dle údajů Úřadu práce k 31. 12. 2014 dosahoval podíl nezaměstnaných v okrese 8,53 % a byl o 1,07 procentního bodu nad úroveň České republiky. K 31. 12. 2014 připadalo v okrese Vsetín na volné pracovní místo 15,3 uchazečů. Problémem v daném okrese je tudíž tato vysoká nezaměstnanost.

V okresech Zlínského kraje je nejvyšší podíl nezaměstnaných v okrese Vsetín a Kroměříž (5,89 % a 5,84 %). (Nezaměstnanost ve zlínském kraji k 31. 12. 2016, 2017)

Graf č. 1: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Zdroj: Nezaměstnanost ve zlínském kraji k 31. 12. 2016, 2017

4.1.3 Cíl výzkumu a výzkumné předpoklady

Cílem mého výzkumu bylo zjistit, jaké profese jsou v okrese nejvíce žádané a zdali mají organizace speciální požadavky na nové pracovníky.

V okrese je poměrně vysoká nezaměstnanost. Aby mohl být tento problém zmírněn, je potřeba nejenom dostatek pracovních míst, ale i odpovídající kvalifikovaní pracovníci. Při dnešním volném pracovním trhu mají organizace možnost obsadit požadovaná pracovní místa zahraničními pracovníky. To má za následek snížení počtu volných míst, ale nesníží se tím úroveň nezaměstnanosti.

V okrese se začíná rozvíjet průmyslová výroba a jako kdekoli jinde, i tento okres zabírají obchodní řetězce. Proto předpokládám, že nejvíce požadovány budou dělnické profese a právě prodavači.

Největší požadavek ale neznámá, že tyto profese jsou nejhůře obsaditelné, proto předpokládám, že nejdéle bude trvat obsadit požadované místo u odborných profesí.

Jestliže budu vycházet z předpokladu, že zaměstnavatelé potřebují odborníky, můžu tedy předpokládat, že přivítají rekvalifikační kurz v tomto okrese, a že budou ochotni se podílet na jeho financování.

4.1.4 Výzkumné metody

Pro zpracování dat jsem se rozhodla použít dotazníkovou metodu. Vytvořila jsem dotazník v elektronické podobě. Obsahuje deset otázek, z toho devět je uzavřených, ve kterých je možnost výběru z předložených možností a jedna otázka je otevřená (viz Příloha č. 1).

Dotazník jsem zaslala elektronicky do vybraných společností.

4.1.5 Respondenti výzkumu

Oslovila jsem 33 organizací v okrese a požádala je o vyplnění dotazníku. O odpovědi jsem požádala do 7 kalendářních dnů. Jedná se o nejvýznamnější firmy okresu, zastoupeny jsou různá odvětví, která se zde nacházejí. Odpověď mi zaslalo zpět 28 respondentů.

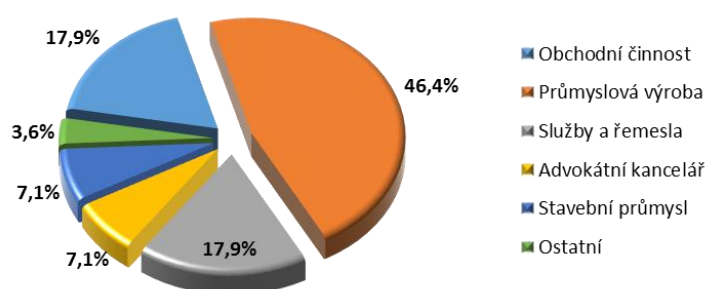
4.2 Dotazníkové šetření

4.2.1 Kvalitativní a kvantitativní analýza výsledků výzkumu

Nejdříve jsem se zaměřila na základní údaje: čím se společnosti zabývají a jak jsou velké.

Graf č. 2: Rozdělení společnosti podle profese

Čím se vaše společnost zabývá?

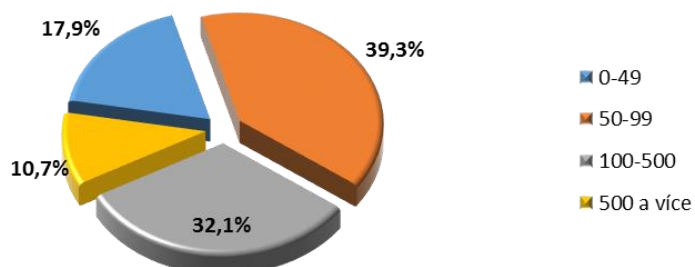


Zdroj: vlastní zpracování

V oslovených společnostech převládá průmyslová výroba. Menší procento zaujímá obchodní činnost, služby a řemesla.

Graf č. 3: Velikost společnosti podle počtu

Kolik zaměstnanců má vaše společnost?

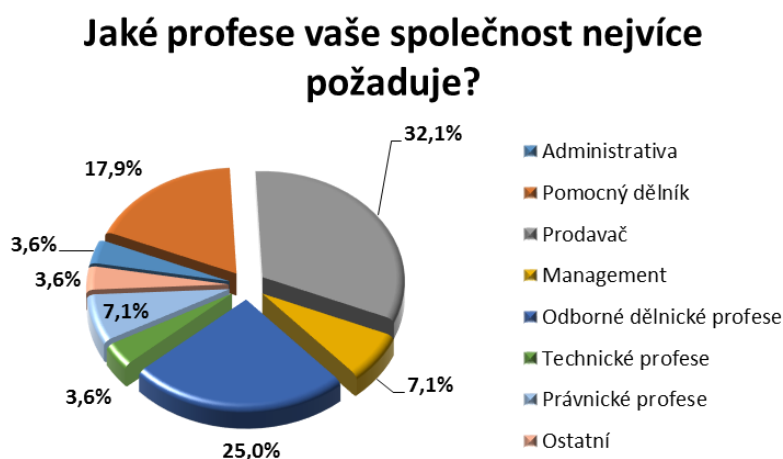


Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce jsou zastoupeny společnosti s počtem 50 - 99 zaměstnanců a druhou nejvýznamnější skupinu zaujímají firmy s počtem 100 - 500 zaměstnanců.

Další otázky byly zaměřeny na nejvíce požadované profese, kolik pracovníků v této nejvíce požadované profesi organizacím scházejí, popřípadě, zda je nutná nějaká speciální dovednost nebo odbornost na tyto pracovní pozice.

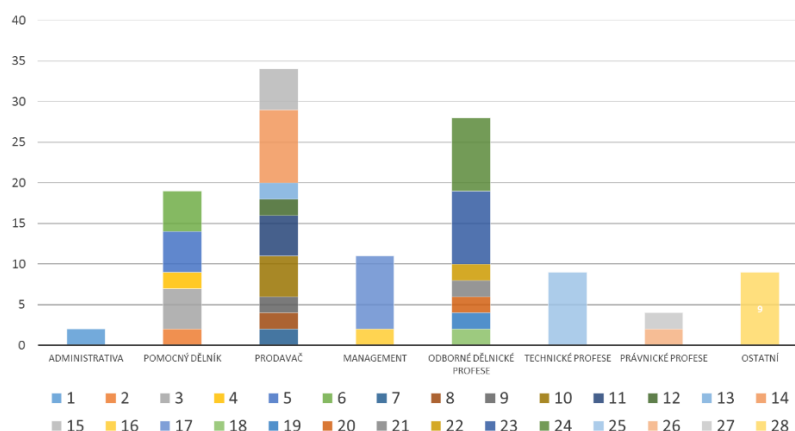
Graf č. 4: Nejvíce požadované profese podle organizací



Zdroj: vlastní zpracování

Společnosti nejvíce hledají prodavače a odborné dělnické profese. Je to dáno skladbou zastoupených organizací. Pro upřesnění jsem další otázku směřovala na konkrétní počet hledaných pracovníků v dané organizaci.

Graf č. 5: Nejvíce požadované profese podle počtu hledaných pracovníků



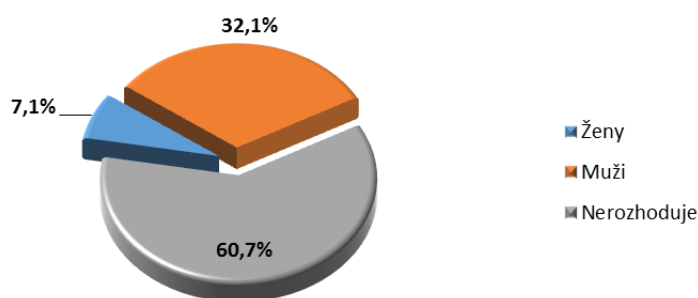
Zdroj: vlastní zpracování

Tato podrobnější analýza výsledků potvrdila, že jsou nejvíce žádaní prodavači a odborné dělnické profese.

Respondentů jsem se dotazovala, zda jejich volná pracovní místa jsou vhodná spíše pro muže, ženy nebo pohlaví nerozhoduje. Nejedná se o diskriminační otázku, ale pouze o doporučení s ohledem na obtížnost vykonávané profese.

Graf č. 6: Vhodnost pracovních míst podle pohlaví

Je toto místo vhodné spíše pro muže nebo ženy?

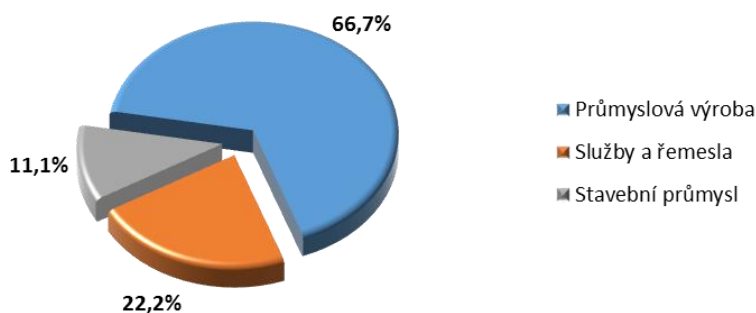


Zdroj: vlastní zpracování

Většina oslovených společností neupřednostňovaly muže nebo ženy. V menší míře organizace požadovaly spíše muže. Tento problém jsem blíže analyzovala, viz graf č. 7.

Graf č. 7: Poptávka po mužích podle zaměření společnosti

Vhodnost pracovního místa - upřednostnění mužů



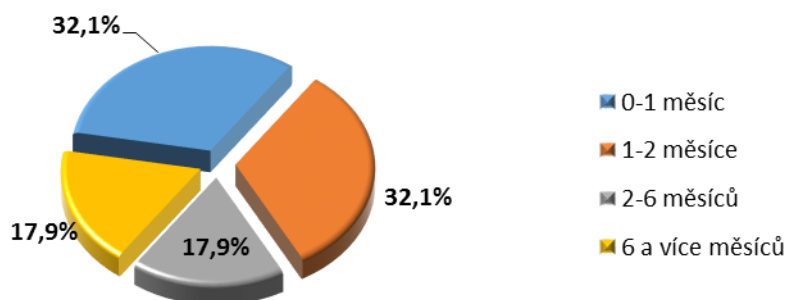
Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplynulo z dalšího zpracování, jednalo se o profese v průmyslové a řemeslné výrobě a ve stavebním průmyslu. V těchto organizacích bývají požadavky na pracovníky fyzicky náročné, proto je tato práce vhodnější pro muže.

Při obsazování pracovního místa je velmi důležitá doba, za kterou společnost tuto pozici obsadí. Pokud hledáme větší počet pracovníků, ale volná místa obsadíme do měsíce, případně dvou, jsou vhodní lidé na trhu práce a nemusíme činit žádná opatření, abychom potřebné zaměstnance získali.

Graf č. 8: Průměrná doba pro obsazení volného pracovního místa

Jak dlouho průměrně trvá obsadit volné pracovní místo v požadované profesi?

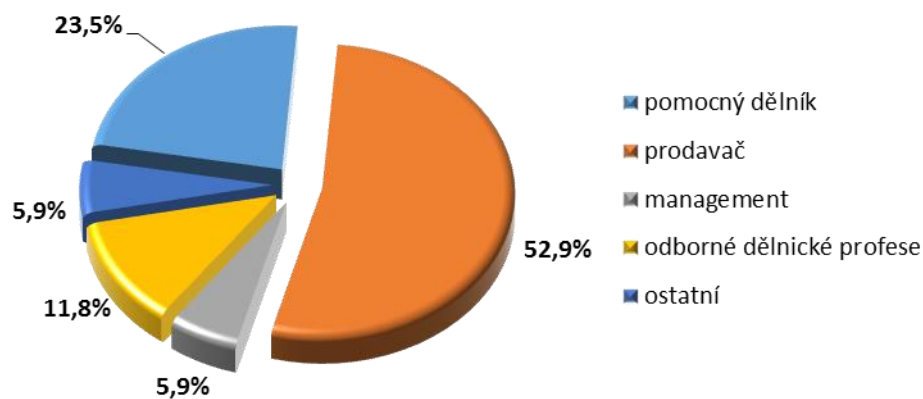


Zdroj: vlastní zpracování

Většinu pracovních míst jsou organizace schopny obsadit do jednoho, případně dvou měsíců. Provedla jsem podrobnější analýzu, které profese to jsou, viz graf č. 9.

Graf č. 9: Nejlépe obsaditelná místa podle času

Obsazení volného místa do 2 měsíců

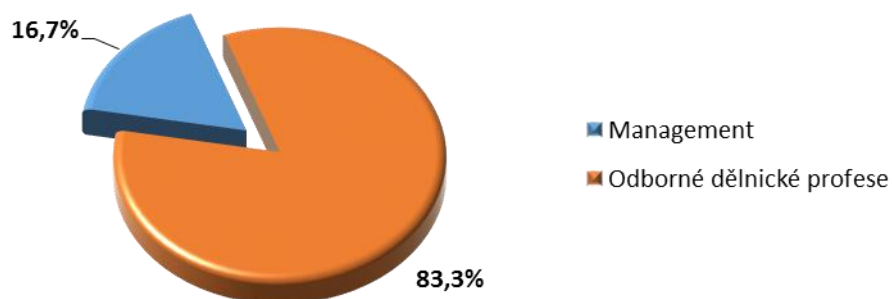


Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplynulo z šetření, nejrychleji obsazovaná místa jsou prodavači, dále pomocní dělníci.

Graf č. 10: Nejhůře obsaditelná místa podle času

Obsazení volného místa déle než 6 měsíců



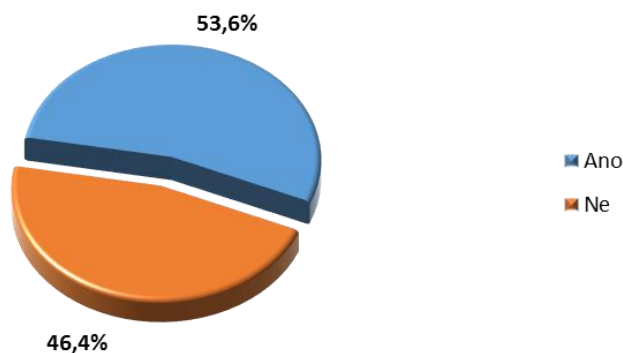
Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatelé mají problém s obsazováním odborných dělnických profesí.

Další otázka byla směřována, zda musí mít zaměstnanci příslušnou kvalifikaci. Na některá místa není potřeba odbornost, případně si je zaměstnavatelé zaučí sami. Proto jsem zjišťovala, jaké nároky mají zaměstnavatelé.

Graf č. 11: Požadavky na kvalifikaci

Musí mít pracovníci příslušnou kvalifikaci?

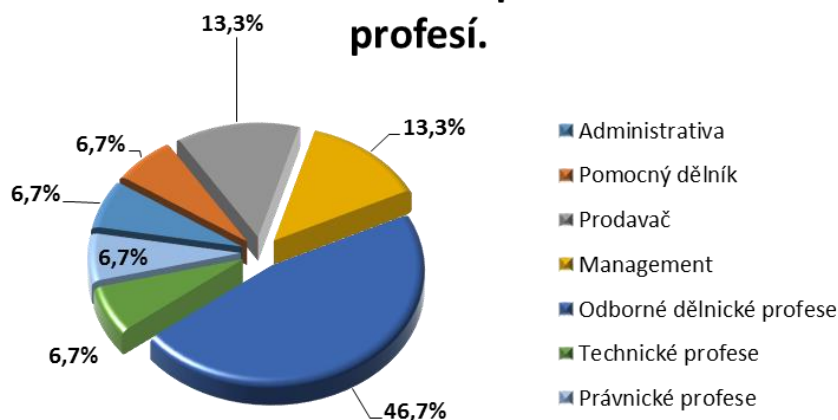


Zdroj: vlastní zpracování

Tento výsledek má malou vypovídající hodnotu, protože nám neříká, které profese musí mít odborné vzdělání. Proto jsem podrobněji zanalyzovala.

Graf č. 12: Druhy profesí, na které musí mít zaměstnanec příslušnou kvalifikaci

Příslušná kvalifikace podle druhů profesí.

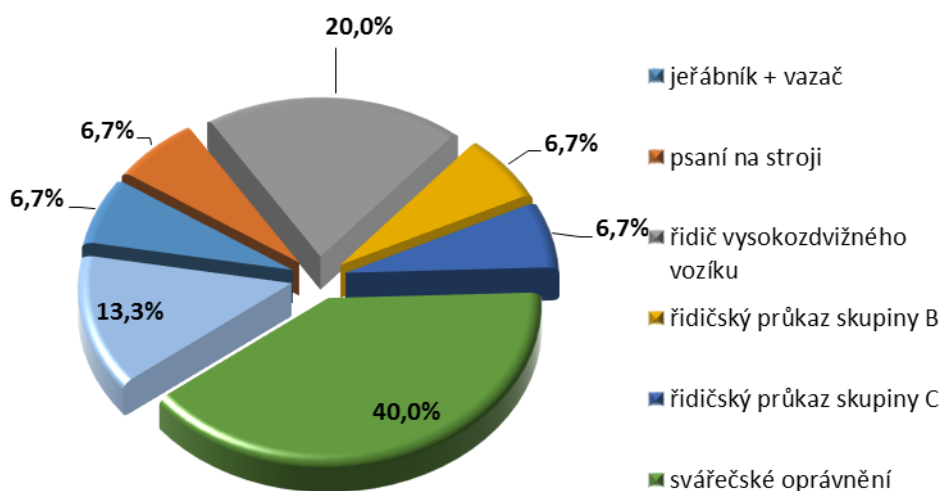


Zdroj: vlastní zpracování

Z tohoto výsledku vyplývá, že největší požadavky jsou opět na odborné dělnické profese.

V otázce číslo 8 jsem se dotazovala, jaká odbornost, případně kurz jsou nutné na hledané pracovní místo. Jednalo se o vypisovací otázku, kde mohli zaměstnavatelé napsat své požadavky.

Graf č. 13: Speciální odbornost, případně školení na hledané místo



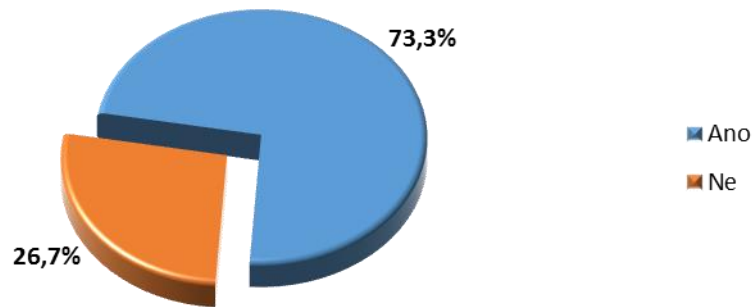
Zdroj: vlastní zpracování

Z došlých výsledků jsem zjistila, že organizacím nejvíce scházejí pracovníci, kteří musí mít svářečské oprávnění.

Při nedostatku pracovníků v určitém odvětví se nabízí otázka, zdali by organizace přivítaly kurz, který by mohl problém vyřešit. Při zpracovávání těchto výsledků jsem se zaměřila pouze na organizace, které požadují příslušnou odbornost nebo speciální školení. Organizace, které nemají žádné bližší požadavky na zájemce o volná pracovní místa, by analýzu zkreslovaly.

Graf č. 14: Rekvalifikační kurz

Uvítali byste rekvalifikační kurz v daném regionu?



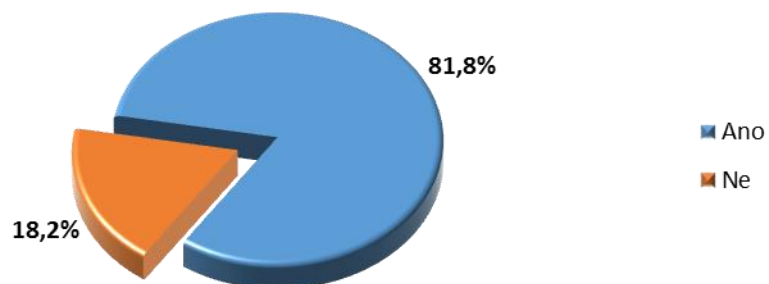
Zdroj: vlastní zpracování

Jak je patrné z výsledků, zaměstnavatelé by přivítali rekvalifikační kurzy.

Jestliže mají zaměstnavatelé zájem o zajištění rekvalifikačních kurzů, mohli by přispět na jejich náklady.

Graf č. 15: Ochota se finančně podílet na rekvalifikačním kurzu

Jste ochotni se finančně podílet zaměstnanci na rekvalifikaci?



Zdroj: vlastní zpracování

Většina organizací, která by uvítala rekvalifikační kurzy, jsou ochotny se podílet na nákladech, které jsou spojeny se získáním nové odbornosti.

4.2.1.1 Analýza výsledků

Zpracováním otázek v dotaznících jsem zjistila, že zaměstnavatelé ve sledované lokalitě mají největší zájem o prodavače a odborné dělnické profese. Dalším šetřením se ukázalo, že prodavači jsou nejvíce požadovanou, ale i nejlépe obsaditelnou profesí. Proto nejsou nutná žádná opatření, která by přispěla k obsazování těchto pracovních pozic.

Pro organizace je největší problém obsadit pracovní pozice, na které je nutné mít odborné vzdělání. Nejvíce požadavků bylo po pracovnících, kteří mají svářečské oprávnění. Zaměstnavatelé by proto přivítali zajištění kurzu v dané lokalitě. Úspěšným uchazečům o zaměstnání v jejich firmě, jsou organizace ochotny finančně přispět na náklady, které by byly vynaložené ve spojitosti s absolvováním kurzu.

4.3 Rekvalifikační kurz

Na základě zjištěných výsledků jsem se rozhodla vytvořit rekvalifikační kurz na svářeče. Jedná se o profesní rekvalifikaci, která umožní účastníkovi pracovat v novém oboru.

Svářečský kurz může provádět pouze akreditovaná fyzická nebo právnická osoba, proto je důležité najít odpovídající školicí zařízení. Udělala jsem průzkum na internetu, které organizace mohou tento kurz pořádat.

Svářečské kurzy jsou nabízeny ve větším zastoupení v okolních regionech, což bohužel není v optimálním dojezdu pro uchazeče z této oblasti. Ve sledované lokalitě není svářečství nabízeno jako rekvalifikační kurz, ale většinou jako součást učebního oboru pro středoškoláky.

Tudíž jsem oslovila střední průmyslovou školu ve sledovaném okrese, která má ve svých studijních osnovách zařazen obor sváření. Škola nabízí kvalitní akreditované

vyučující a možnost složení svářečských zkoušek podle státních norem. Po předchozí domluvě jsem škole předložila návrh požadavků na rekvalifikační kurz.

4.3.1 Návrh rekvalifikačního kurzu

Nejdůležitějším požadavkem je zajištění výuky akreditovanými vyučujícími, kteří mají patřičné oprávnění a kteří mohou na základě úspěšně složených zkoušek vydat certifikát svářeče.

Optimálním řešením by bylo, aby kurz probíhal v období letních prázdnin, v měsíci červenci a srpnu, z důvodu kapacity vyučujících a volných prostor. Jednalo by se o dva čtrnáctidenní kurzy. Dva kurzy jsem zvolila kvůli možnosti výběru termínu, a aby byla pokryta poptávka po této rekvalifikaci.

Střední škola nabízí adekvátní prostory. Je vybavena potřebnou svářecí technikou, ochrannými pomůckami (svářečská kukla nebo brýle), svářecím materiálem apod. Také zajistí potřebné studijní materiály.

Účastníci kurzu si musí zajistit svářečské montérky, obuv a svářečské rukavice. Dále psací potřeby a sešit na poznámky.

Před začátkem kurzu je každý účastník povinen předložit lékařský posudek, který uchazeči umožní absolvovat kurz a vykonávat práci svářeče.

4.3.2 Osnova rekvalifikačního kurzu

Kurz bude probíhat v 10 pracovních dnech.

1. den – BOZP

- výklad norem ČSN 05 0600, ČSN 05 0601, ČSN 05 0610, ČSN 05 0630,
- všeobecné zásady bezpečnosti práce,
- základní rizika při svařování,
- práce se zvýšenými nebezpečím – specifická rizika,

- svářečské pracoviště,
- ochranné pracovní pomůcky,
- manipulace s tlakovými nádobami a jejich skladování,
- zplodiny při svařování,
- hašení požáru,
- zdravotní rizika,
- poskytnutí první pomoci.

2. den – teoretická příprava

- seznámení se základními normami ČSN 05 0705, ČSN EN 278, 1481, ČSN EN ISO 9606,
- seznámení s materiály – jejich vlastnosti, značení, svařitelnost, tepelné zpracování,
- přídavné materiály – druhy, volba materiálu u jednotlivých metod svaření,
- svařovací zdroje – elektrický oblouk, svařovací vodiče nebo hořák,
- svařování – příprava materiálu, druhy svařování, příčiny, podmínky řezatelnosti kovů,
- deformace a pnutí – příčiny vzniku, druhy deformací, postupy na zmenšení pnutí a deformací ve svárech,
- zkoušky svárů – nedestruktivní (vizuální, magnetická, ultrazvukem), destruktivní (rozlomením, ohybem, tahem, rázem), přehled vad a příčiny jejich vzniku.

3. – 9. den – praktická výuka svařování

10. den – závěrečná zkouška

- test z BOZP,
- test z teoretických znalostí,
- praktická zkouška různých typů svárů.

Ověřování znalostí z BOZP a teoretických znalostí svařování bude provedeno písemným testem. Hodnocení bude přiloženo k protokolu postupových zkoušek.

Úspěšní absolventi kurzu obdrží certifikát, který prokazuje jejich odbornou způsobilost ke svařování.

5 DISKUZE

Můžeme si položit otázku: „Co přinesla analýza dotazníků?“

Podle odpovědí od respondentů jsem zjistila, že je nedostatek odborníků. Můžeme si tudíž položit další otázku, čím je tento problém způsoben. Stárne populace a odborníci s příslušnou kvalifikací odcházejí do starobního důchodu. Mladší generace nemá o učební obory zájem, proto nemůže tuto „díru“ zaplnit.

Nabízí se další otázka: „Je dostatek učebních oborů?“ V okrese Vsetín jsou odborná učiliště, která nabízejí požadované studijní obory. Problém je v nedostatečném počtu žáků. V oblasti se nachází i spousta středních škol, které snižují své požadavky na přijetí, aby naplnily svou kapacitu. Uchazeči upřednostňují „čistou“ práci před řemeslem.

„Co musí firma udělat, aby měla dostatek pracovníků a přežila v tržním hospodářství?“ Musí změnit svou politiku firmy vůči svým zaměstnancům. I když je v regionu nezaměstnanost, musí se o své odborníky starat. Musí je správně motivovat, aby v případě nedostatku odborníků, byli zaměstnanci ochotni si rozšířit svoji kvalifikaci.

V neposlední řadě musí myslet již do budoucna a hledat cesty, jak podporovat talentované absolventy škol, popřípadě si sami vychovávat ve spolupráci se školami, své budoucí zaměstnance.

Objevuje se nový pojem „Talentismus“ – což znamená lidé na prvním místě.

„Co lze říct na závěr?“ Vysoká nezaměstnanost ještě neznámá, že zaměstnavatelé najdou požadovanou profesi. Zároveň volná pracovní místa nezaručují, že uchazeči o zaměstnání najdou svoji „správnou“ pracovní pozici.

6 ZÁVĚR

„Člověk přišel na svět proto, aby tady byl, pracoval a žil. Jen moudrý se snaží náš svět postrčit dál, posunout výš. A jen vůl mu v tom brání.“

– Jan Werich

V práci jsem se zaměřila na problematiku získávání pracovníků ze strany zaměstnavatelů. Zjistila jsem, že na trhu práce chybí především pracovníci s odborným vzděláním. Vzniká paradox, kdy je vysoká nezaměstnanost a přesto zaměstnavatelé mají problém obsadit svá volná pracovní místa.

Aby firmy přežily v konkurenčním boji, musí změnit personální politiku ve své firmě. Podle Koubka jenom pokud bude mít firma správné lidi na správném místě, ve správný čas, optimálně motivované a připravené na změny, může uspět v tržním hospodářství. (Koubek, 2008)

Zaměstnavatelé budou muset změnit přístup k zaměstnancům. Cílem firmy nebude získat toho momentálně nejlepšího na danou pozici, ale toho, kdo se do podniku nejvíce hodí, kdo je připravený na změny, ochotný a schopný se dále rozvíjet.

Firmy si už nemohou dovolit přijít o kvalitní a talentované lidi, protože je často nejsou schopny nahradit. Proto musí najít způsob, jak je správně motivovat. Ke každému člověku musí přistupovat individuálně, protože vychovat si vlastního schopného zaměstnance je levnější, než získání hotového seniora z venčí.

Firmy také musí hledat způsoby, jak spolupracovat se školami a zapojovat se do vzdělání svých budoucích zaměstnanců. Musí hledat správné pobídky, aby studenti měli zájem po vyučení nebo studiu pracovat právě v jejich firmě.

Mladí lidé mají jiné pracovní požadavky a preference – chtějí být za svou práci dobře zaplacení, chtějí v práci výzvy a možnosti dalšího rozvoje. Jsou ochotnější měnit místo, což v rámci firmy je přínosné, ale bohužel hrozí nebezpečí, že pokud nebudou jejich potřeby uspokojeny, jsou schopni hledat naplnění v jiné firmě.

Proto je důležitá jejich správná podpora, aby je vedla k loajalitě k firmě. Spokojení a mladí pracovníci šíří dobré jméno přes sociální sítě a tím přispívají k budování dobrého jména firmy a k jejímu renomé.

Firmy nesmějí zapomínat také na své starší zaměstnance, protože potřebují jejich zkušenosti a znalosti. Mohou být dobrými interními trenéry, kouči pro práci s talenty nebo auditory.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. 2.*, přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

JUREČKA, V. a kol. *Makroekonomie. 2.*, aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. 4.* rozšířené a doplněné vydání; Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

NEŠČÁKOVÁ, L. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.

VYBÍHAL, V. a kol. *Mzdové účetnictví 2016 praktický průvodce. 19.* vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2016. ISBN 978-80-271-9035-5.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

RIEVAJOVÁ, E. a kol. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

Seznam použitých internetových zdrojů

Charakteristika okresu Vsetín. [cit 7.2.2017], dostupné na [www: https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_vsetin](https://www.czso.cz/csu/xz/charakteristika_okresu_vsetin)

Chcete, aby váš byznys přežil? Vsaďte na talenty. [cit 25.2.2017], dostupné na [www: http://www.podnikatel.cz/clanky/chcete-aby-vas-byznys-prezil-vsadte-na-talenty/](http://www.podnikatel.cz/clanky/chcete-aby-vas-byznys-prezil-vsadte-na-talenty/)

Jan Werich. [cit 1.3.2017], dostupné na [www: http://citaty.net/autori/jan-werich/?q=10197](http://citaty.net/autori/jan-werich/?q=10197)

Maxim Gorkij. [cit 1.3.2017], dostupné na [www: http://citaty.net/autori/maxim-gorkij/](http://citaty.net/autori/maxim-gorkij/)

Mezinárodní organizace práce. [cit 15.1.2017], dostupné na [www: http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/odborne_organizace/mezinarodni_organizace_prace_/index.html](http://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/odborne_organizace/mezinarodni_organizace_prace_/index.html)

Nezaměstnanost ve zlínském kraji k 31.12.2016. [cit 28.2.2017], dostupné na [www: https://www.czso.cz/csu/xz/nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-k-31-12-2016](https://www.czso.cz/csu/xz/nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-k-31-12-2016)

Podnikání. [cit 1.3.2017], dostupné na [www: http://finance.idnes.cz/skola-personalistiky-o-talentismu-dup-/podnikani.aspx?c=A140220_2036335_podnikani_zuk](http://finance.idnes.cz/skola-personalistiky-o-talentismu-dup-/podnikani.aspx?c=A140220_2036335_podnikani_zuk)

ZOZ Platné znění od 1.9.2016. [cit 5.1.2017], dostupné na [www: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.PDF)

9 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obr. č. 1: Dobrovolná nezaměstnanost.....	15
Obr. č. 2: Nedobrovolná nezaměstnanost	15
Obr. č. 3: Beveridgeova křivka	21

Seznam grafů

Graf č. 1: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu	37
Graf č. 2: Rozdělení společnosti podle profese	39
Graf č. 3: Velikost společnosti podle počtu	39
Graf č. 4: Nejvíce požadované profese podle organizací	40
Graf č. 5: Nejvíce požadované profese podle počtu hledaných pracovníků	40
Graf č. 6: Vhodnost pracovních míst podle pohlaví	41
Graf č. 7: Poptávka po mužích podle zaměření společnosti	41
Graf č. 8: Průměrná doba pro obsazení volného pracovního místa.....	42
Graf č. 9: Nejlépe obsaditelná místa podle času	43
Graf č. 10: Nejhůře obsaditelná místa podle času	43
Graf č. 11: Požadavky na kvalifikaci.....	44
Graf č. 12: Druhy profesí, na které musí mít zaměstnanec příslušnou kvalifikaci ...	44
Graf č. 13: Speciální odbornost, případně školení na hledané místo	45

Graf č. 14: Rekvalifikační kurz	46
Graf č. 15: Ochota se finančně podílet na rekvalifikačním kurzu.....	46

10 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

Příloha A - Dotazník

1. Čím se vaše společnost zabývá?

Obchodní činnost

Průmyslová výroba

Služby a řemesla

Úklidová činnost

Advokátní kancelář

Stavební průmysl

Ostatní

2. Kolik zaměstnanců má vaše společnost?

0 - 49

50 - 99

100 - 500

500 a více

3. Jaké profese vaše společnost nejvíce požadujete? (potřebuje)

Administrativa

Pomocný dělník

Prodavač

Management

Odborné dělnické profese

Technické profese

Právnícké profese

Ostatní

4. Kolik pracovníků požadujete v nejméně hledané profesi?

0 - 2

3 - 5

6 - 10

10 a více

5. Je toto místo vhodné spíše pro muže nebo ženy?

Ženy

Muži

Nerozhoduje

6. Jak dlouho průměrně trvá obsadit volné pracovní místo v požadované profesi?

0 – 1 měsíc

1 – 2 měsíce

2 – 6 měsíců

6 a více měsíců

7. Na nejméně požadovanou profesi musí mít pracovníci příslušnou kvalifikaci?

Ano

Ne

8. Je nutná speciální odbornost, případně školení na hledané místo, jaké?

Napište název pozice:

9. Uvítali byste rekvalifikaci na nejméně Vámi požadovanou profesi?

Ano

Ne

10. Jste ochotni se finančně podílet zaměstnanci na rekvalifikaci?

Ano

Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Hana Kleprlíková

Obor: Poradenství v odborném vzdělávání

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Analýza nezaměstnanosti v působnosti úřadu práce a návrh rekvalifikačního kurzu pro vybranou kategorii nezaměstnaných

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 45

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 7

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 8

Vedoucí práce: prof. Ing. Milan Slavík, CSc.