

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Nezaměstnanost na trhu práce rizikových skupin  
v okrese Zvolen**

**Jakub Slávik**

**© 2018 ČZU v Praze**



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jakub Slávik

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Nezaměstnanost rizikových skupin na trhu práce v okrese Zvolen**

Název anglicky

**Unemployment of the risk groups on the labor market in a Zvolen's county**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit nezaměstnanost rizikových skupin ve slovenském okrese Zvolen a navrhnout doporučení pro eliminování nezaměstnanosti u těchto skupin. Hlavní cíl bude složen z dílčích cílů, kterými jsou vymezení rizikových skupin na trhu práce v tomto okrese, zhodnocení aplikace státní politiky zaměstnanosti a zhodnocení situace na trhu práce v daném okrese.

### Metodika

V teoretické části bude využita metoda deskripce, budou v ní objasněny pojmy jako nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Podklady pro její vypracování budou získány studiem odborné literatury. V analytické části bude aplikován rozbor nezaměstnanosti v okrese Zvolen. Bude sledován vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce od roku 2013. Dále bude použita metoda písemného dotazování. Následně budou na základě syntézy teoretických poznatků a dosažených výsledků analytické části formulovány závěry bakalářské práce a doporučení. Součástí analytické části je srovnání rizikových skupin na trhu práce Slovenské republiky a Česka. Závěr bakalářské práce tvoří doporučení a zhodnocení.

## **Doporučený rozsah práce**

30 – 40 stran

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost, okres Zvolen, Slovenská republika, trh práce, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny

---

## **Doporučené zdroje informací**

BAKYTOVÁ, H. A KOL. Štatistika pre ekonómov. 3. vyd. Bratislava : Ekonomická univerzita, 1994. 216 s. ISBN 80-225-0607-9.

BRČÁK JOSEF, SEKERKA BOHUSLAV,. Makroekonomie. Plzeň : Vydavatelství Aleš Čeňek, 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5

HOLMAN, R. Makroekonomie. Středně pokročilý kurs. Praha : H. C. BECK, 2004. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.

MARTINCOVÁ, M. Nezamestnanosť ako makroekonomický problém. 2. vyd. Bratislava : IURA EDITION, 2005. 128 s. ISBN 80-8078-038-2.

RIEVAJOVÁ, E. – STANEK, V. – KRAUSOVÁ, A. Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike. Bratislava : SPRINT, 1997. 203 s. ISBN 80-88848-16-4.

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2017/18 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

## **Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 11. 1. 2018

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 1. 2018

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 14. 03. 2018

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost rizikových skupin na trhu práce v okrese Zvolen" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. března 2018

---

### Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Erice Urbánkové, Ph.D. za poskytnutou pomoc, trpělivost a odborné vedení, které mi poskytla při vypracování bakalářské práce. Dále bych chtěl poděkovat pracovníkům Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene za poskytnutí údajů, které tvořily podklad pro mou práci.

# **Nezaměstnanost rizikových skupin na trhu práce v okrese Zvolen**

## **Abstrakt**

Bakalářská práce je orientována na rizikové skupiny nezaměstnaných v okrese Zvolen. Práce poskytuje základní informace o sociálním jevu – nezaměstnanosti: její definice, příčiny, důsledky, prožívání a navrhované možnosti jejího řešení. Primární data byla získána pomocí dotazníkového šetření. Sekundární data byla získána zejména z Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky a ze Statistického úřadu Slovenské republiky. V této bakalářské práci je problém nezaměstnanosti popisován specificky u jednotlivých rizikových skupin nezaměstnaných. Dále je uvedeno srovnání rizikových skupin na trhu práce Slovenské republiky a České republiky. Práce také obsahuje jednotlivé alternativní možnosti řešení negativního sociálního jevu, jakým nezaměstnanost bezpochyby je.

**Klíčová slova:** Nezaměstnanost, uchazeči o zaměstnání, okres Zvolen, trh práce, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, Slovenská republika, Česká republika

# **Unemployment of the risk groups on the labor market in a Zvolen's county**

## **Abstract**

Bachelor thesis is mainly focused on unemployed problematic groups in Zvolen's county. Bachelor thesis is provides basic information about social phenomenon – unemployment: definition, causes, consequences, experience and suggested solutions. Primary data was obtained through a questionnaire survey. Secondary data was obtained mainly from the Ministry of Labor, Social Affairs and Family of the Slovak Republic and the Statistical Office of the Slovak Republic. Bachelor thesis is trying to describe the unemployment problem for each problematic group individually. Part of the thesis is the comparison of problematic groups on the labor market of the Slovak Republic and the Czech Republic. The thesis also contains various alternative options for solving a negative social phenomenon, such as unemployment undoubtedly is.

**Keywords:** Unemployment, job applicants, Zvolen county, labour market, employment policy, problematic groups, unemployed person, Slovak republic, Czech republic



# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1	Cíl práce.....	12
2.2	Metodika.....	12
<b>3</b>	<b>Teoretická východiska .....</b>	<b>13</b>
3.1	Trh práce a nezaměstnanost.....	13
3.1.1	Indikátory trhu práce .....	15
3.1.2	Nezaměstnanost.....	16
3.1.2.1	Typy a formy nezaměstnanosti .....	17
3.1.2.2	Důsledky nezaměstnanosti .....	20
3.2	Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání .....	23
3.2.1	Mladiství uchazeči o zaměstnání a absolventi škol.....	24
3.2.2	Občané se zdravotním postižením.....	25
3.2.3	Ženy a nezaměstnanost.....	26
3.3	Státní politika zaměstnanosti .....	27
3.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	28
3.3.2	Pasivní politika zaměstnanosti .....	31
3.3.3	Porovnání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti SR a ČR.....	32
<b>4</b>	<b>Analýza nezaměstnanosti v okrese Zvolen .....</b>	<b>35</b>
4.1	Regionální analýza okresu Zvolen .....	35
4.1.1	Odvětvová struktura okresu Zvolen .....	38
4.2	Trh práce v okrese Zvolen .....	39
4.2.1	Uchazeči o zaměstnání .....	42
4.2.2	Uchazeči o zaměstnání spadající do rizikových skupin .....	45
4.3	Vlastní výzkum.....	48
4.3.1	Interpretace výsledků.....	52
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuze .....</b>	<b>58</b>
5.1	Možnosti řešení nezaměstnanosti rizikových skupin v okrese Zvolen.....	58
5.1.1	Možnosti snižování nezaměstnanosti u mladých lidí a absolventů ...	59
5.1.2	Možnosti řešení nezaměstnanosti občanů se sníženou pracovní schopností .....	61
5.1.1	Prevence a řešení nezaměstnanosti lidí v předdůchodovém věku.....	62
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>64</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>66</b>

<b>8</b>	<b>Seznam grafů, obrázků a tabulek .....</b>	<b>69</b>
8.1	Seznam obrázků.....	69
8.2	Seznam tabulek.....	69
8.3	Seznam grafů .....	69
<b>9</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>70</b>

# 1 Úvod

Nezaměstnanost se považuje za jeden z nejzávažnějších problémů současnosti, kterému musí naše společnost čelit. Nezaměstnanými se mohou stát všichni bez rozdílu pohlaví, věku či vzdělání. Ztráta práce a neúspěch při hledání nového zaměstnání přinášejí s sebou velký počet negativních důsledků. Důsledky nezaměstnanosti mohou být ekonomické, sociální a psychologické. Mezi nejvíce závažné patří zejména psychické a zdravotní důsledky, které způsobují silnou psychickou a sociální frustraci.

Současná tržní ekonomika se potýká s nutností řešení nejaktuálnějších společenských problémů a jevů. Mezi ně patří zejména nezaměstnanost, chudoba a postavení nejvíce ohrožených skupin občanů na trhu. Nezaměstnanost se obecně charakterizuje jako socioekonomický jev spojený s existencí trhu práce. Je závažným sociálním, ekonomickým, ale i politickým problémem.

Ovlivňuje chování jak jednotlivců, tak podniků a státu. Prožívání nezaměstnanosti může být subjektivní, protože každý na ztrátu zaměstnání nemusí reagovat stejně. Stát často přijímá opatření proti ohrožení základních sociálních jistot pracujících. Jedním z těchto opatření je také Zákon o zaměstnanosti, ve kterém jsou stanoveny základní práva a povinnosti občanů i orgánů práce. V naší společnosti se však nacházejí skupiny lidí, které se dlouhodobě nebo dočasně nedokážou zařadit do aktivního ekonomického života. Je potřebné a nutné věnovat těmto znevýhodněným skupinám zvýšenou pozornost, jelikož vyžadují sociální zabezpečení – sociální pomoc. Důsledky fungování trhu práce i nezaměstnanost se týkají každého z nás a jsou součástí našeho každodenního života. Nezaměstnanost s sebou přináší problémy a ztráty jak pro jednotlivce a jeho rodinu, tak i pro stát a celou společnost. Cílem této bakalářské práce je na základě teoretických poznatků analyzovat nezaměstnanost v okrese Zvolen a následně navrhnout doporučení na řešení této problematiky.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnotit nezaměstnanost rizikových skupin ve slovenském okrese Zvolen. Hlavní cíl je složen z dílčích cílů, kterými jsou vymezení rizikových skupin na trhu práce a zhodnocení aplikace státní politiky zaměstnanosti a situace na trhu práce v daném okrese. Dalším cílem je poskytnout návrh a doporučení pro eliminaci nezaměstnanosti u těchto skupin.

### **2.2 Metodika**

V teoretické části je využita metoda deskripce. Tato část obsahuje objasnění pojmů jako je nezaměstnanost, trh práce a rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Podklady pro její vypracování jsou získány studiem odborné literatury.

V analytické části je aplikován rozbor nezaměstnanosti v okrese Zvolen. Zahrnuje sledování vývoje nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce od roku 2013. Součástí analytické části je srovnání rizikových skupin na trhu práce Slovenské republiky a České republiky. Dále je použita metoda dotazníkového šetření.

Na základě syntézy teoretických poznatků a dosažených výsledků analytické části jsou formulovány závěry bakalářské práce, které poskytují zhodnocení této problematiky a následné doporučení.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce a nezaměstnanost

Tržní hospodářství se skládá z různých, relativně samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Dominantním trhem je trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitelé mohou nakupovat statky k uspokojování potřeb. Trh práce se považuje za trh s nejvzácnějším výrobním faktorem, protože ani jeden statek nemůže být vyprodukován bez lidské práce. Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v níž se, stejně jako v případě služeb a výrobků, prodává a kupuje i práce (pracovní smlouvy a mzdy jsou vyměňovány za čas a kvalifikaci pracovníků). Předpokládá se, že vývoj tržního hospodářství byl historickým procesem, během kterého do tržní ekonomiky patřil stále větší rozsah ekonomické činnosti. Trh práce představuje v průmyslové tržní ekonomice její hlavní distribuční mechanismus. Pracovní trh je institucí řešící problém dvojité alokace (Mareš, 1998):

- Systému produkce musí být nabízena pracovní síla v požadované struktuře, což znamená, že jedinci musí být rozmístěni podle konkrétních výrobních činností a procesů.
- Pracovní síla musí být zajištěna peněžními (příjem) a sociálními (status) prostředky existence (a to podle svého podílu na produkci), a navíc musí být životními prostředky zajištěno i osoby žijící "legitimní" mimo zaměstnání.

Práce je výrobní faktor, který je nezastupitelný při výrobě statků. Je to cílevědomá činnost lidí, kteří využívají své fyzické a psychické danosti na výrobu výrobků a služeb, které slouží k uspokojování potřeb obyvatelstva. Z tohoto důvodu je práce činností, kterou vynakládají subjekty při tvorbě výrobků a služeb a souhrn psychických a fyzických schopností jedince označujeme jako pracovní síla. V souvislosti s množstvím práce rozlišujeme její intenzitu a produktivitu (Dvořáková, 2007). S prací jsou spojeny pojmy intenzita a produktivita práce. Intenzita práce je charakterizována jako množství vykonané práce za určitou časovou jednotku. Růst intenzity práce je většinou způsoben zvýšením úsilí pracovníka, čímž obvykle dochází k nárůstu výkonu pracovníka. Každý pracovník má určitou hranici určenou

svými fyzickými a psychickými předpoklady, jejíž překročení má nepříznivý dopad na kvalitu produkce a pracovní sílu. Zvyšování intenzity práce je proto omezené (Jurečka, 2010). Produktivita práce je podmíněna způsobem využití výrobních činitelů, organizací a strukturou výroby, zdokonalením výrobních strojů a zařízení nebo zkvalitňováním pracovní síly. Produktivita práce je obecně definována jako podíl výstupu dané práce a počtu pracovníků. Narůstající počet výstupů při stejném počtu zaměstnanců způsobuje její růst (Martynková, 2005)

### **Subjekty trhu práce:**

Trh práce představuje na jedné straně nabídku pracovních míst a na druhé straně představuje nabídku pracovních sil. Pro analýzu dění na trhu práce se vychází z 2 základních komponentů trhu práce, a to nabídky práce a poptávky po práci, jejichž vzájemné působení v ideálních podmínkách vyúsťuje do rovnováhy na pracovním trhu. (Holman, 2004)

**Nabídka práce** je na trhu zastoupena domácnostmi, které na trh přicházejí nabízet své schopnosti, dovednosti a znalosti. Každá domácnost, resp. spotřebitel je disponuje určitými kvalitami, které nazýváme lidský kapitál. Ekonomická teorie obecně definuje lidský kapitál jako souhrn vrozených a získaných schopností, dovedností a znalostí, kterými lidé disponují. Jeho hodnota se zvyšuje se schopností produkovat vyšší množství zboží a služeb. Efektem vynakládání práce je mzda, resp. peněžní ohodnocení za vynaloženou práci (Buchtová, 2002).

**Poptávka po práci** je celkový objem pracovních sil, který na trhu práce, při určité výšce mzdy, požadují jednotliví zaměstnavatelé. Poptávka po práci je reprezentována státními nebo veřejnými institucemi, výrobci, jejichž cílem je maximalizace zisku. V podmínkách dokonale konkurenčního prostředí platí, že pokud dochází ke zvyšování reálné mzdy, podnik v zájmu zachování maximalizace zisku bude poptávka po práci snižovat. Pokud dochází k poklesu reálné mzdy, podniku se vyplatí zvyšovat počet pracovní síly (Holman, 2004).

Rovnováha na trhu práce je dosažena při plné zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva. Rovnováha nastává, pokud jsou pracovní místa vytvořená na trhu práce obsazena ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Cílem vzájemného působení nabídky práce a poptávky po práci je dosažení rovnováhy na trhu práce, ke

kteře dochází tehdy, jestliže se agregátní poptávka vyrovná s agregátní nabídkou. Jde o stav, kdy domácnosti nabízejí při dané úrovni reálné mzdy tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají takové množství pracovní síly, kolik jsou při dané mzdové úrovni ochotni najímat. (Holman, 2004).

### 3.1.1 Indikátory trhu práce

K vyhodnocení pracovního trhu slouží ukazatele indikátorů trhu práce. Pomáhají pochopit některé souvislosti a zhodnocení dosažených výsledků a cílů. Základní indikátory trhu práce jsou obvykle určeny, sledováním a vyhodnocovány na celostátní i na regionální úrovni.

Podle definice Eurostatu se za nezaměstnané považují všechny osoby patnáctileté a starší, které splňují dále uvedené tři základní podmínky: jsou bez práce, aktivně hledali práci a jsou připraveny k nástupu do práce (Brčák, 2010).

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří dohromady ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo patří všechny zaměstnané a nezaměstnané osoby.“ Podle Výběrového šetření pracovních sil ekonomicky aktivní obyvatelstvo představuje osoby ve věku od 15 let, které patří mezi pracující v civilním sektoru nebo jsou nezaměstnaní, anebo jsou příslušníci ozbrojených složek. Na růst zaměstnanosti působí množství faktorů hospodářského prostředí krajiny. Komplexnost odhadu růstu zaměstnanosti nedovoluje v této práci samostatný odhad, proto se v bilanci vycházelo z probrané odhadu růstu zaměstnanosti. Zaměstnanost v této analýze se skládá ze dvou složek (Holman, 2004):

- Osoby v pracovním věku zaměstnané v SR
- Zaměstnané osoby v důchodovém věku

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo pracovní činnost nerealizuje, není do pracovního procesu zapojeno. Je to z důvodu, že v důsledku svých demografických či zdravotních determinantů a problémů pracovat nemohou (děti, staří lidé, dlouhodobě nemocní, invalidé, studenti), nebo proto, že by sice pracovat mohli, ale nechtějí. Prostředky pro zajištění vlastní existence mohou získávat jako legálními cestami a

způsoby (např. Pobírání renty), tak i nelegálními (různé formy zločinů). (Holman, 2004)

### 3.1.2 Nezaměstnanost

Jedním z nejsložitějších problémů současné trhové ekonomiky je nezaměstnanost. Nezaměstnanost není jenom vážný ekonomický problém, ale je považovaná také za vážný sociální a politický problém. Nezaměstnanost není pouze problémem jednotlivce a jeho blízkých, ale její negativní důsledky spojené s rostoucím sociálním napětím a sociálními krizemi pocítuje společnost jako celek. Nezaměstnanost bývá průvodním jevem také rozvinuté trhové ekonomiky, nemožno ji teda spájet s méně úspěšně se rozvíjející a slabší ekonomikou. V čase bývalého režimu bylo zaměstnání bráno jako samozřejmá součást života, o kterou se v podstatný míře postaral stát, v některých případech byla dokonce považována jako „nutní zlo“, kterému se třeba podřídit. No s nástupem nového politického režimu si lidi začali akutně uvědomovat doposud nepoznaný stav „nezaměstnanost“.

Nezaměstnanost můžeme vnímat také jako ekonomickou kategorii, která má jak mikroekonomický, tak i makroekonomický rozměr. Mikroekonomický rozměr nezaměstnanosti spočívá v tom, že negativně vplývá na jednotlivce, pro kterého představuje stratu práce, výraznou redukci jeho příjmů a snížení životního standardu pro něj i jeho rodinu. Nejzhoršivěji působí dlouhodobá nezaměstnanost, která vede ke ztrátě profesních zručností, a k znehodnocení dosaženého odborného vzdělání. Způsobuje také společenskou izolaci osoby, resp. také rodiny nezaměstnaného. Nezaměstnaní se trápí jak fyzicky, tak i psychicky, mají sociální i materiální těžkosti. Makroekonomický rozměr nezaměstnanosti se spájí s podstatou fungování ekonomiky jako jednoho celku a s řešením otázky využívání všech disponibilních zdrojů s cílem produkovat statky a uspokojit potřeby obyvatelstva jako celku. Nezaměstnanost představuje nevyužití části pracovních sil ve společnosti. Z hlediska ekonomiky nezaměstnanost znamená ztrátu produkce, příjmů a plýtvání finančními zdroji státu. Nezaměstnanost zvyšuje deficit veřejného rozpočtu. Ztráty v daňové oblasti a v oblasti sociálního pojištění snižují příjmovou stránku rozpočtu, zatím co podpory v nezaměstnanosti a sociální dávky zatěžují výdavkovou část. S nezaměstnaností souvisí také růst sociálních problémů (Uramová, 2010). Ekonomická podstata nezaměstnanosti spočívá v tom, že jednotlivec anebo skupina



lidí, kteří disponují určitými duševními a fyzickými schopnostmi vykonávat určité druhy prací, tyto práce nevykonávají a nevyužívají svoje schopnosti pracovat.

K měření obecné míry nezaměstnanosti se standardně užívá ukazatel míry nezaměstnanosti, který poměruje počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Vyjadřuje se v % a vyčísluje se podle vzorce.

$$u = \frac{U}{E + U} \quad \text{neboli} \quad u = \frac{U}{L}, \text{ kde:}$$

**u** = míra nezaměstnanosti (v praxi se často uvádí v procentech, tedy hodnota  $u \cdot 100\%$ )

**U** = počet lidí bez práce

**E** = počet zaměstnaných lidí

**L** = celkový počet pracovních sil

Obecná míra nezaměstnanosti je využívána českým statistickým úřadem. Popří obecní míře poznáme ještě evidovanou míru nezaměstnanosti, kterou používají úřady práce (Bakytová, 1994).

### 3.1.2.1 Typy a formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se v tržové ekonomice může vyskytovat v různých podobách. Podle příčin, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti a také podle jejich projevů v ekonomice rozlišujeme následující základní typy nezaměstnanosti:

► **Frikční nezaměstnanost:** vzniká působením životního cyklu obyvatelstva (je spojena s pohybem lidí z jednoho regionu do jiného, s hledáním prvního zaměstnání absolventy škol, s hledáním lépe vyhovujícího pracovního uplatnění). Tato forma nezaměstnanosti má většinou jen krátkodobý charakter, nemá výrazné negativní důsledky a více méně je pro ekonomiku prospěšná.

► **Strukturální nezaměstnanost:** je způsobena nesouladem kvalifikační struktury práce na trhu nabídky a poptávky. Např. na trhu práce může být přebytek stavbařů, ale zároveň nedostatek zdravotních sester, příčinou tohoto jevu je změna struktury ekonomiky jako celku nebo jen v určitých regionech, kde ekonomika prochází závažnými strukturálními změnami, kde dochází k útlumu např. ve sklářském nebo v hutním průmyslu. Další příčinou může být technický pokrok, kde živá pracovní síla je nahrazena stroji. Strukturální nezaměstnanost je v regionech odlišná a má tendenci

v ekonomice přetrvávat dlouhou dobu, protože je složité obsadit volná místa s kvalifikačními předpoklady uchazeče o zaměstnání. Z hlediska dopadu na ekonomiku a sociální sféru je tato forma nezaměstnanosti považována za nejzávažnější.

► **Cyklická nezaměstnanost:** její příčinou je cyklický pohyb ekonomiky. V období expanze cyklická nezaměstnanost klesá, zatímco ve fázi recese se obvykle zvyšuje. Délka jejího trvání je proměnlivá a bývá často ovlivňována délkou aktuálního ekonomického cyklu. Postihuje ekonomiku plošně přes všechny sektory národního hospodářství, a to je také jejím negativním následkem. Cyklická nezaměstnanost se také někdy vykazuje jako odchylka skutečné nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti.

► **Sezonní nezaměstnanost:** je samostatný typ nezaměstnanosti, který se projevuje víceméně pravidelnými výkyvy v průběhu roku. Tato nezaměstnanost se vyskytuje zejména v těch odvětvích ekonomiky, která jsou silně ovlivňována klimatickými podmínkami, počasím a ročním obdobím. Například jde hlavně o turismus, stavebnictví, zemědělství...

V keynesiánské ekonomické teorii se kromě Frikční, strukturální, cyklické a sezónní

nezaměstnanost člení na:

► **Nezaměstnanost z nedostatečného poptávky:** odráží nízký agregátní poptávka. Při této formě nezaměstnanosti nelze poskytnout práci všem nezaměstnaným, kteří si ji hledají.

► **Technologická nezaměstnanost:** důvodem vzniku této nezaměstnanosti je skutečnost, že nová technika a technologie v rostoucí ekonomice je kapitálově náročná.

► **Nezaměstnanost z nedostatečného růstu:** patří pod technologickou nezaměstnanost a má dlouhodobý charakter. "Důležitou roli hraje zavádění nové techniky a technologie do

výroby, která je v ekonomice s nedostatečně rychlým tempem růstu kapitálově velmi náročná (Bakytová, 1994). V takové ekonomice není dostatek nových pracovním míst pro lidi, kteří chtějí pracovat.

Členění nezaměstnanosti v neoklasické ekonomické teorii:

- ▶ Vyhledávací nezaměstnanost: nastane tehdy, když si nezaměstnaný z vlastní iniciativy hledá vhodné zaměstnání.
- ▶ Opatrnostní nezaměstnanost: patří pod frikční nezaměstnanost. Nastává tehdy "když volné pracovní místo nedává předpoklady, že v budoucnu bude pracovní síle umožněn přechod na výhodnější pracovní místo. Proto pracovní síla odmítne toto pracovní místo a bude čekat na výhodnější nabídku (z hlediska mzdy, pracovního zařazení, pracovních podmínek ...) (Uramová, 2010)
- ▶ Spekulační nezaměstnanost: patří také pod frikční nezaměstnanost. O spekulační nezaměstnanosti můžeme hovořit tehdy, kdy nezaměstnaný je ochoten pracovat pouze na nižší úvazek.

### **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Nezaměstnanost můžeme analyzovat rovněž podle jiného kritéria: jsou-li pracovníci nezaměstnaní dobrovolně nebo nedobrovolně. V čem spočívají příčiny nezaměstnanosti? Musíme vycházet z poznatku, že ceny rostou nebo klesají, aby vyčistili konkurenční trhy a nastolili rovnováhu na trhu. Při dané ceně jsou kupující ochotni koupit to, co jsou prodávající ochotni prodat. Proč pak na trhu práce tohle pravidlo nefunguje? Jednou z příčin, které vyvolávají nerovnováhu na trhu práce, je nepružnost mezd. Když prozkoumáme typický trh práce při pružných mzdách, zjistíme, že při příliš vysokých mzdách se křivka nabídky práce SL při množství práce L stává zcela nepružní (příloha č. 1). Při nízké úrovni mzdy má křivka SL klesající tendenci, což znamená, že o práci má zájem pouze malý počet pracovních sil (Holman, 2004).

Dobrovolně nezaměstnaný je tedy ten člověk, který je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Tito pracovníci jsou subjektivně přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Protože hledají mzdu vyšší, nemohou ji najít. (Brožová, 2003). Dobrovolně nezaměstnaní pracovníci mohou před prací při dané úrovni mezd upřednostnit volný čas, studium nebo jiné činnosti. Rovněž mohou být frikčně nezaměstnaní – jsou na cestě ze školy do svého prvního zaměstnání. Nebo to mohou být rodiče, kteří se rozhodli zůstat doma, aby se postarali o malé děti. Taky to

mohou být málo produktivní pracovníci, kteří budou mít raději volný čas než málo placenou práci. Je mnoho důvodů, proč se lidé dobrovolně rozhodnou nepracovat za dané mzdové sazby a někteří z nich se i oficiálně počítají mezi nezaměstnané.

Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce někteří by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu. Nemohou však pracovní místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace profese obtížná. (Brožová, 2003). Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti mohou být překážky, které brání poklesu mezd i v situaci převisu nabídky práce anebo také uzákoněná minimální mzda, která může u některých nekvalifikovaných profesí, kde je rovnovážná mzda nízká. Tato překážka se týká i mladých pracovníků bez praxe. Firmy je obvykle zpočátku najímají za velmi nízkou nástupní mzdu, kterou později, když pracovník získá praxi a zkušenosti zvýší. Uzákonění minimální mzdy takový postup nedovoluje a firmy nejsou ochotny těmto pracovníkům vyplácet minimální mzdu. A to je jeden z důvodů, proč mladí pracovníci a absolventi škol nacházejí práci velmi obtížně. (Brožová, 2003). Právě nedobrovolná nezaměstnanost je tou nezaměstnaností, která způsobuje nejen ekonomické potíže, ale také sociální a psychické problémy těm, kteří se s ní nevedí dostatečně dobře vyrovnat.

### **3.1.2.2 Důsledky nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost, kterou mnozí ekonomové považují vedle inflace za druhé makroekonomické zlo, přináší s sebou řadu dopadů, jak ekonomických, tak sociálních. V důsledku nezaměstnanosti ztrácí jak nezaměstnaný, tak celá společnost.

#### **Ekonomické dopady nezaměstnanosti**

Ztráta makroekonomického produktu je jednou ze nejzávažnějších společenských ztrát. Vyplývá ze skutečnosti, že se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, a proto je její výstup pod potencionální úrovní. Velikost ztráty je rovna velikosti produkční mezery. Vzniká proto, že lidé, kteří nemají pracovní místo, ačkoliv by rádi pracovali, nepřispívají k výrobě statků a služeb. Země, kde všichni ekonomicky aktivní lidé nepracují dosahují zpravidla nižší úrovně makroekonomického produktu, než jaké by byly schopny dosáhnout, kdyby

neponechali nikoho v nečinnosti. Propad produktu je možné kvantifikovat pomocí Okunova zákona: Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti hodnotě potenciálního produktu (Brožová, 2003). Produkční mezera se dá měřit pomocí statistických metod. Základem je předpoklad, že skutečný HDP osciluje kolem své potenciální úrovně. Ekonometrické techniky odfiltrují trendovou část produktu od té cyklické. Na odfiltrování cyklické složky se může použít například metoda Hodrick-Prescott filter (příloha č. 2) (Bakytová 1994).

Nevyužité ekonomické zdroje znamenají ztrátu. Jestli že existuje nedobrovolná nezaměstnanost, není výrobní faktor plně využíván. Ve výrobním procesu se výrobní faktory kombinují, na nevyužitou práci se nabalují další výrobní faktory, které tak zůstávají mimo výrobní proces. Některé ekonomické zdroje se navíc časem snižují.“ Pracovníci, kteří jsou delší dobu bez práce, nedostávají mzdu. Ze sociálních dávek je nižší spotřeba a rovněž nižší úspory, což determinuje snížení zásoby zápůjčního kapitálu k investování. Nižší spotřeba a nižší investice snižují produkt“. (Brožová, 2003) Vlivem nezaměstnanosti může také vzniknout anebo se může zvyšovat schodek státního rozpočtu.

Ztráty na daních: Pokles produktu následně vyvolává další sekundární ztráty v sektoru domácností, firem i státu. Jestli jsou v zemi velké počty lidí bez práce, neodvádí se daně z mezd. Firmám se v důsledku nižší produkce snižují zisky, z nichž plynou nižší daně. Státu se zvyšují náklady na prostředky na vyplácení většího objemu podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek. Roste tím počet lidí závislých na sociálním státě a s tím také můžou souviset i další nepříznivé sociální jevy, které nezaměstnanost přináší: růst kriminality, politická nestabilita apod. Tyto jevy pak obvykle vyvolávají potřebu dalšího zvýšení výdajů státu (Brčák, 2010).

### **Sociální dopady nezaměstnanosti**

Dopad dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme také zpozorovat na člověku, který hledá práci. Pokud delší dobu práci nenalezne, začíná rezignovat a ztrácí motivaci pro další hledání. Zároveň přichází o získané pracovní návyky, kvalifikaci, a pomalu si začíná postupně přivykat na život pouze ze sociálních dávek. To s sebou nese velmi nepříznivý efekt, a to zvýšení přirozené míry nezaměstnanosti.

Změna psychiky: Jedním z nejvíce stresujících faktorů je bezesporu ztráta zaměstnání, která může vyvolat celou řadu různých psychických problémů. Častým doprovázením jevem je objevování psychických reakcí, kterými se organizmus vyrovnává a brání se ztrátou pracovního místa. Lidé postižení zejména dlouhotrvající nezaměstnaností častěji podléhají smutku a depresím, často své potíže začnou řešit konzumací alkoholu a dalších drog. Byla prokázána závislost mezi délkou trvání nezaměstnanosti a zhoršením zdravotního stavu, a to jak fyzického, tak psychického. Změna psychického rozpoložení a nástup depresí s sebou přináší ztrátu kontaktů, společenského uplatnění i postavení v rodině. Návštěva psychologa či psychiatra tak je častým vyústěním psychického strádání dlouhodobě nezaměstnaného.

Sociální dopady: Práce je v naší kultuře hluboce zakotvená, je na ní vystavěna architektura společnosti i psychiky člověka. Práce je nástrojem kariéry i společenského vzestupu, je naplněním motivací, ambicí i tížadosti. Je také ústředním institutem, který organizuje život člověka a jehož prostřednictvím se člověk sám definuje a utváří si svoji identitu a sebevědomí. Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci nezaměstnaného. Znamená téměř ve všech případech ztrátu sociálních kontaktů mezi spolupracovníky, obchodními partnery a všemi dalšími kontakty které souviseli s pracovní činností nezaměstnaného. Nezaměstnaní se nechtějí stýkat se svým okolím a těmi, kteří práci mají. Nechtějí prostě vysvětlovat, proč o práci přišli a zda a jak hledají práci novou. Připadají si tak neúspěšní a méněcenní. Nemožnost získání stejných hmotných statků jako v době pravidelného příjmu je dalším podstatným dopadem na nezaměstnaného. Tím ztrácí možnost udržení svého životního standardu, životního stylu a také přichází o možnost zajistit sobě a své rodině komfort na který jsou zvyklí. Dalším vážným sociálním dopadem je změna vnímání času a změna struktury dne. V některých případech by se dala hodnota volného času brát jako relevantní kompenzující přínos, ale tahle hodnota přiřazena samotným nezaměstnaným nebude příliš vysoká, protože on má volného času dost a představuje pro něj především nechtěnou zahálku. Čas, který strávil v práci utíká rychleji než čas, který trávíme doma. Dochází ke splynutí víkendů a všedních dnů. Nezaměstnaný má neomezené množství volného času, ale nedokáže ho smysluplně využít. U žen je zabíjení času a neschopnost dělení svých povinností pozorováno méně než mezi muži, protože žena své povinnosti přenesla do péče o děti a domácnost, zatímco bývá považován za hlavu a živitele rodiny, cítí vnitřní

povinnost rodinu zajistit. Zejména u těchto jedinců pak nastupují deprese a pocity neschopnosti a zbytečnosti (Buchtová, 2002).

### **3.2 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání**

Jednotlivec, který je nezaměstnaný a je uživatelem konkrétní služby příslušného úřadu práce, sociálních věcí a rodiny, je označován termínem sociální klient. Předpokládá se, že má určitý sociální problém čili prožívá situaci, která je pro něj tíživá a je nutné poskytnout mu odbornou pomoc prostřednictvím určitých opatření. (Rievajová, 1997)

Nezaměstnanost je sociální zkušenost, která v systému transformace sociální sféry postihuje rozdílné lidi. Platí obecně rozšířené pojetí, že určitá skupina lidí je neschopná zaměstnat se. Týká se to především nezaměstnaných mladých, absolventů, žen, občanů se zdravotním omezením, osob po výkonu trestu či starších lidí v předdůchodovém věku čili tzv. rizikových skupin nezaměstnaných. Úřad práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene eviduje, že až 51,18 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání spadá do jedné z kategorií rizikových skupin. V okrese Zvolen až 81 % uchazečů z rizikových skupin je nezaměstnaných déle než rok, jedná se o dlouhodobě nezaměstnaných. Na trhu práce také existuje skupina nezaměstnaných, která nechce a ani nikdy nebude pracovat. Jsou to takzvaní "nezaměstnatelný" lidé, kterým vyhovuje systém pobírání sociálních dávek. Další skupinou jsou ti, kteří jsou sice evidováni na úřadech práce, sociálních věcí a rodiny, ale jen z důvodu, že úřad za ně odvádí pojistné do pojistných fondů. Může jít o lidi, kteří se chtějí například starat o nezaopatřené děti. Úřad práce jim není schopen najít vhodné zaměstnání, a tak zůstávají v evidenci nezaměstnaných (Martyncová, 2005).

Výraznou skupinu v současnosti tvoří ti, kteří jsou zaměstnání "na černo", ale přitom jsou stále v evidenci úřadů práce. Pracují doma nebo v zahraničí. Jejich počet však není oficiálně znám, protože práci "na černo" nelze s určitostí dokázat. Z velkého počtu nezaměstnaných vystupují do popředí právě ti, kteří jsou opravdu nedobrovolně bez zaměstnání. Chtějí pracovat, ale nemají příležitost a možnosti, jde o rizikové skupiny nezaměstnaných, kterým bude práce věnovat zvýšenou pozornost. Z většího počtu těchto skupin byly vybrány následující tři, které budou sloužit jako reprezentativní vzorek. Jsou to:

- mladí nezaměstnaní ve věku 15–29 let a absolventi škol.
- lidé se sníženou pracovní schopností.
- Ženy a nezaměstnanost

### 3.2.1 Mladiství uchazeči o zaměstnání a absolventi škol

Mezi dětstvím a dospělostí existuje období mládí. Lidé jsou v této životní fázi zařazeni do věkově sociální skupiny mládeže. V tomto období člověk získává biologické a psychologické charakteristiky dospělého, dospělým se však stává ve fázi, kdy je ekonomicky soběstačný. (Mládež a společnost, r. 2001, s.13) Jelikož pojem mladí lidé je dost rozsáhlý, zpravidla se rozlišuje na dvě věkové období, kterými jsou mladiství a mladí dospělí. Za mladistvé osoby se považují: osoby mladší 18 let, osoby, které mají ústavou zaručenou zvláštní ochranu a osoby, které mají zvlášť upravené pracovní podmínky (kratší pracovní doba, zákaz práce v noci a přesčas, zákaz pracovat ve vedlejších pracovních poměru, povinné lékařské prohlídky). Úřad práce, sociálních věcí a rodiny SR vymezuje pojem mladí lidé věkovými hranicemi od 16 až 29 let. Za osoby ohrožené na trhu práce se podle Úřadu práce sociálních věcí a rodiny na Slovensku považují mladiství, kteří nepokračují v přípravě na povolání a absolventi středních a vysokých škol.

Absolventi škol nesporně patří, z pohledu ohrožení nezaměstnaností, mezi rizikové skupiny na trhu práce. Právě období od ukončení školy až po nalezení prvního zaměstnání je nejtěžší a kritické, protože se v něm ve vysoké míře projevuje nezkušenost absolventa na jedné straně a obava, případně nedůvěra na straně potenciálního zaměstnavatele. Téma uplatnění absolventů škol na trhu práce je mnohorozměrných, obsahuje jednak ekonomickou dimenzi, která je zaměřena na efektivní realizaci mladého nezaměstnaného v pracovním prostředí. Dále zde figuruje sociální rozměr, který sleduje začlenění absolventa do konkrétního profesionálního a společenského prostředí, a to i v případě, kdy vystupuje v pozici nezaměstnaného. Fenomén uplatnění se v neposlední řadě souvisí i s osobní spokojeností a pocitem seberealizace absolventa v zaměstnání, který už zapadá do psychologické oblasti zkoumání. Specifickým fenoménem dnešní doby je odchod mladých lidí za prací do zahraničí. Dotýká se to hlavně oblastí a regionů s malými pracovními příležitostmi a vysokou nezaměstnaností. V současnosti velké procento mladých lidí a absolventů pracuje v zemích Evropské unie (Irsko, Velká Británie,



Holandsko ...), kde vykonávají většinou práci mimo své kvalifikace (Hřebíčková, 2003).

### 3.2.2 Občané se zdravotním postižením

V Čechách zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vymezuje osoby se zdravotním postižením jako fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány jako invalidní ve prvním, druhém nebo třetím stupni. Občan se zdravotním postižením prokazuje invaliditu a procentuální míru poklesu jeho schopnosti vykonávat výdělečnou činnost z důvodu tělesné poruchy, duševní poruchy nebo poruchy chování posudkem Sociální pojišťovny nebo posudkem útvaru sociálního zabezpečení podle zvláštního předpisu. (Zákon č. 5/2004 Sb. O službách zaměstnanosti). Na Slovensku Zákon č. 5/2004 Sb. o službách zaměstnanosti definuje občana se zdravotním postižením jako:

- občana, který je uznán za invalidního podle zvláštního předpisu
- občana, který má pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o 20 %, ale nejvýše o 40 % podle zvláštního předpisu.

Občan se zdravotním postižením prokazuje invaliditu a procentuální míru poklesu jeho schopnosti vykonávat výdělečnou činnost z důvodu tělesné poruchy, duševní poruchy nebo poruchy chování posudkem Sociální pojišťovny nebo posudkem útvaru sociálního zabezpečení podle zvláštního předpisu. (Zákon č. 5/2004 Sb. O službách zaměstnanosti)

Být zdravotně znevýhodněným občanem je velice obtížné. Současná doba klade vysoké požadavky i na zdravého občana a pro zdravotně znevýhodněného je tím pádem ještě těžší zapojit se do každodenního hektického života. Právě nepříznivý zdravotní stav těmto občanům nedovoluje naplno se realizovat, ať už v osobním, ale především pracovním uplatnění a každodenně jsou postaveni před nové a nové překážky. Je proto přirozené a potřebné, aby se stát snažil neustále vytvářet nové podmínky pro co nejplnohodnotněji začlenění těchto občanů do společenského a pracovního prostředí. V posledních letech směřování vývoje společnosti a celkového legislativního prostředí v posledních letech zaznamenává výraznou nápravu tohoto stavu. V současnosti může zdravotně těžce postižený občan plně využívat zákonně formy různých kompenzací. Důležitá však i nadále zůstává informovanost, komunikace a výměna zkušeností. Je třeba dát zdravotně

znevýhodněným najevo, že jsou rovnocenným partnerem a že i přes jejich postižení mají šanci uspět na trhu práce, protože je nesporné, že právě tito lidé mají nesrovnatelně menší šanci uplatnit se v zaměstnání a doba jejich evidence několikrát převyšuje dobu evidence zdravých jedinců.

### 3.2.3 Ženy a nezaměstnanost

Ženy mají v dnešní demokratické společnosti legislativně zaručeno rovnoprávné postavení s muži. Zabezpečuje to základní zákon, a to Ústava Slovenské republiky č. 460/1992 Sb. Přesto v mnoha oblastech ženy stále nemají možnost realizovat své práva, ať už vzhledem k zažitě konvenci při náhledu na úlohy ženy, nebo s ohledem na svou roli v reprodukčním procesu, či v souvislosti s ekonomickou situací. Muži a ženy mají tendenci nejen pracovat v jiných skupinách povolání a jiných odvětvích, ale i nestejně obsazovat místa, která jsou výhodně placená a mají ve společnosti vysoký status. Rovnost pohlaví se však zvykne nejčastěji spojovat s problematikou diskriminace žen v placeném zaměstnání z důvodu mateřství. I když je pro Slovensko charakteristický tzv. model dvoupříjmový rodiny, větší díl odpovědnosti za rodinu a domácnost je i tak na bedrech žen. Pro status ženy a muže v slovenské rodině je typické neúměrné zatížení žen, nerovnoměrné rozdělení rolí partnerů (nízké zastoupení muže v citové péči o rodinu a ve výchově dětí) a nesoulad pracovního a rodinného života. V praxi stále přetrvává diskriminace žen zejména v zaměstnání, na což poukazují zejména tyto faktory:

- zakořeněné předsudky o vhodnosti mužů vykonávat určité práce, resp. funkce
- postup v zaměstnání a participace ve vedoucích funkcích není adekvátní přibližně stejné úrovni vzdělání u žen a mužů,
- upřednostňování mužů při obsazování pracovních míst z obavy zaměstnavatele, že žena zůstane na mateřské dovolené a bude zůstat doma z důvodu péče o nemocné dítě

Z praxe je zřejmé, že na nezaměstnanosti se podílejí více ženy než muži. Ženy tvoří také rizikovou skupinu, která přichází v případě propouštění na řadu jako první a jen obtížně se vrací na trh práce. Při uplatňování žen na trhu práce hraje nemalou roli rodina a s tím související je velikost, či konkrétněji počet dětí v rodině a jejich věk. Matky s malými dětmi často porušují plynulost pracovního procesu a z toho

vyplývá neochota zaměstnavatele uzavírat pracovní smlouvu s takovými ženami. Toto ženy odrazuje hledat zaměstnání. (Buchtová, 2002)

Pro ženu může být obtížné dát dohromady pracovní a mateřské povinnosti, aby se mohla plně zapojit do pracovního procesu. Trh práce vyžaduje psychicky, fyzicky a morálně zdatné a tvůrčí pracovníky a pracovnice, se schopností spolupracovat. Zdrojem takto připravených pracovních sil je na prvním místě zdravá a silná rodina.

### 3.3 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti na Slovensku upravuje Zákon o zaměstnanosti, který spolu se zákoníkem práce vytváří základní legislativu politiky zaměstnanosti a pomáhá při realizaci cílů státní politiky zaměstnanosti. Zákon o službách zaměstnanosti č. 5/2004 Sb. upravuje právní vztahy při poskytování služeb zaměstnanosti, definuje pojem služby zaměstnanosti a vytváří podmínky pro jejich poskytování v závislosti na různých potřebách uchazečů za účelem jejich brzkého uplatnění na trhu práce a upravuje nástroje aktivní opatření na trhu práce. Stanoví povinnosti státu a zaměstnavatelů při realizaci práva občanů na zaměstnání:

- zprostředkování zaměstnání
- podpora nezaměstnanosti
- rekvalifikace

Zákoník práce č. 311/2001 Sb. vyjadřuje souvislosti politiky zaměstnanosti a pracovního práva. Pracovní právo stanoví právní vztahy mezi pracovníky, organizacemi a podniky, určuje jejich vzájemná práva a povinnosti. V souvislosti se změnami vyvolanými transformací hospodářství byl Zákoník práce několikrát novelizován. Novelizace výrazně posílila princip smluvní volnosti účastníků. Tím vznikl prostor příznivější pro zaměstnance v kolektivních a pracovních smlouvách. Novela také zvýšila ochranu zaměstnanců úpravou pravidel při propouštění a zjednodušila právní úpravu pracovního poměru na dobu určitou.

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky vlády. Politika zaměstnanosti je nástrojem vlády na vyrovnání nerovnováhy na trhu práce. Jejím hlavním cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle.

Vedlejším cílem je produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva pro občany na zaměstnání. Státní politika zaměstnanosti by měla zajistit: (Martynková, 2005).

- Přípravu pracovních sil schopných přizpůsobit se potřebám trhu práce
- Rozvoj infrastruktury trhu práce
- Informační a rekvalifikační služby
- Podmínky pro dočasně nezaměstnané občany, aby nebyli definitivně vyřazeni z trhu práce

Státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní politiku.

### **3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je posílit a zkvalitnit zprostředkovatelskou činnost, zvýšit efektivnost a výkonnost uplatňování evidovaných nezaměstnaných při současném posílení vyhledávání volných pracovních míst. Obsahem aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména opatření zaměřená na rozšíření možností nezaměstnaných uplatnit se na trhu práce, ale také na pomoc zaměstnaným při hledání si nové pracovní pozice. Její součástí je i podpora vytváření nových pracovních míst (Buchtová, 2002).

#### **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vycházejí z požadavků praxe na rozšíření možností podpory uplatnění nezaměstnaných v evidenci úřadu práce na trhu práce a podpory zaměstnání zaměstnanců. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zahrnují poskytování evidenčních služeb, informačních a poradenských služeb, odborných poradenských služeb a finanční opatření na podporu zaměstnanosti a zaměstnatelnosti. Aktivní politika zaměstnanosti má 2 základní cíle: pomoci tím kterým hrozí nezaměstnanost a pomoci nezaměstnaným, aby se zaměstnali dříve, než se z nich stanou dlouhodobě nezaměstnaní (Laštůvková, 2015).

Nástroje aktivní politiky trhu práce lze primárně rozdělit do dvou skupin:

- nástroje na podporu zaměstnatelnosti (poradenství, vzdělávání pro trh práce, opatření pro udržení a obnovu pracovních návyků)
- nástroje na podporu zaměstnanosti (podpora samostatných výdělečných, podpora vytváření pracovních míst pro znevýhodněné uchazeče o zaměstnání, podpora zaměstnávání občanů se zdravotním postižením).

### **nástroje na podporu zaměstnatelnosti**

1. *Vzdělávání a příprava pro trh práce uchazečů o zaměstnání (§ 46)* - je teoretická nebo praktická příprava, která umožňuje získat nové znalosti a odborné dovednosti na účel pracovního uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo za účelem udržení zaměstnance v zaměstnání, zejména vzdělávacími aktivitami zaměřenými na dokončení vzdělání na základní škole nebo studia na střední škole (Zákon č. 5/2004 Z.z).
2. *Teoretická a praktická příprava zaměstnanců na získání nových znalostí a odborných dovedností (§ 47)* - je teoretická nebo praktická příprava, která poskytuje znalosti a odborné dovednosti využitelné u více zaměstnavatelů a které přispívají ke zlepšení zaměstnatelnosti zaměstnance – provádí zaměstnavatel v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců formou všeobecného vzdělávání a přípravy pro trh práce zaměstnance a specifického vzdělávání a přípravy pro trh práce zaměstnance ( Zákon č. 5/2004 Z.z).
3. *Provádění absolventské praxe (§ 51)* - absolventská praxe je definována jako získání odborných dovedností a praktických zkušeností u zaměstnavatele, které odpovídají dosaženému stupni vzdělání absolventa školy. (Zákon č. 5/2004 Z.z). Za absolventskou praxi lze považovat i získávání praktických zkušeností a prohlubování odborných dovedností uchazeče o zaměstnání do 25 let, které zlepšují jejich možnosti uplatnění na trhu práce (Zákon č. 5/2004 Z.z).
4. *Příspěvek na aktivační činnost (§52)* - je podpora udržování pracovních návyků uchazeče o zaměstnání – provádí se v rozsahu nejméně deseti hodin týdně a 40 hodin měsíčně (Zákon č. 5/2004 Z.z).

## Nástroje na podporu zaměstnanosti

1. *Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost (§ 49)* - Samostatná výdělečná činnost pro účely je činnost, kterou vykonává samostatně výdělečně činná osoba. Příspěvek se poskytuje na úhradu nákladů spojených se samostatnou výdělečnou činností – v zákoně je přesně upravena její maximální výška a to jako 24-násobek minimální celkové ceny práce (tj. součtu minimální mzdy a úhrady zálohy na pojistné na zdravotní pojištění, pojistného na sociální pojištění a příspěvku na důchodové spoření placených zaměstnavatelem) (Zákon č. 5/2004 Z.z).
2. *Příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání (§ 50)* – Poskytuje se zaměstnavateli, který na vytvořené pracovní místo přijme do pracovního poměru znevýhodněného uchazeče o zaměstnání měsíčně maximálně do výše 100 % z celkové ceny práce jednoho znevýhodněného uchazeče) (Zákon č. 5/2004 Z.z).
3. *Příspěvek na zřízení chráněné dílny nebo Chráněného pracoviště a na jejich zachování (§ 56)* - Pracoviště, ve kterých pracuje nejméně 50% občanů se zdravotním postižením, kteří nejsou schopni najít si zaměstnání na otevřeném trhu práce, případně na kterých se zaškolují, a v nichž jsou pracovní podmínky včetně nároků na pracovní výkon přizpůsobené zdravotnímu stavu občanů se zdravotním postižením - příspěvek se poskytuje zaměstnavateli na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu prokázaných dodatečných nákladů ve výši maximálně 100% z 24-násobku minimální celkové ceny práce ) (Zákon č. 5/2004 Z.z).
4. *Příspěvek občanovi se zdravotním postižením k provozování nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti (§ 57)* – Je to příspěvek na úhradu nákladů spojených se samostatnou výdělečnou činností a na úhradu prokázaných dodatečných nákladů – žadatel musí o něj písemně požádat (Zákon č. 5/2004 Z.z).
5. *Příspěvek na činnost pracovního asistenta (§ 59)* - příspěvek přidělování zaměstnavateli nebo samostatně výdělečně činné osobě, která je zdravotně postižená (Zákon č. 5/2004 Z.z).
6. *Příspěvek na úhradu provozních nákladů Chráněné dílny nebo Chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců (§ 60)* - příspěvek se poskytuje právnické osobě nebo fyzické osobě, pokud o tento příspěvek písemně

požádá – provozní náklady podle odstavce 1 jsou náklady na pořízení přístrojů, nástrojů, náradí a ochranných pracovních prostředků, náklady spojené se zajišťováním činnosti a administrativy chráněné dílny nebo chráněného pracoviště (Zákon č. 5/2004 Z.z).

Předpoklady pro zvýšení zaměstnanosti jsou zajišťovány prostřednictvím národního akčního plánu zaměstnanosti, ze kterého vyplývá potřeba zvýšení počtu evidovaných do Aktivní politiky zaměstnanosti. Do popředí se dostaly zejména význam programů a projektů a také nástroje zaměřené na rozvoj zaměstnanosti, aktivizaci a motivaci nezaměstnaných, na zvyšování podílu finančních prostředků vynaložených na rozvoj zaměstnanosti z celkového objemu prostředků na Aktivní politiku zaměstnanosti.

### **3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je zmírňovat důsledky a dopady nezaměstnanosti na životní úroveň nezaměstnaných. Pasivní politika zaměstnanosti pomáhá nezaměstnaným zejména v jejich složité socioekonomické situaci formou finanční podpory, která je plněním nahrazujícím ztrátu příjmů ze zaměstnání. Pasivní politika zaměstnanosti tedy zahrnuje takové opatření politiky zaměstnanosti, které řeší důsledky vzniklé ztrátou zaměstnání formou podpory nebo příspěvků v nezaměstnanosti (Zákon č. 5/2004 Z.z).

Podmínkou vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti je být zaměstnán nejméně 24 měsíců za období posledních tří let před zařazením do evidence nezaměstnaných. Tím jsou vytvořeny podmínky pro postupný přechod od systému poskytování hmotného zabezpečení uchazečům o zaměstnání na systém založený na pojistném systému. Financování politiky zaměstnanosti na Slovensku probíhá z prostředků Fondu nezaměstnanosti již od 1.1. 1994, kdy bylo definitivně odděleno od státního rozpočtu (Mareš, 1998).

### 3.3.3 Porovnání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti SR a ČR

Komplexní srovnání aktivní politiky České republiky a Slovenska je problematické. Ve velké míře to souvisí se změnou pohledu obou zemí na skupiny obyvatelstva, které vyžadují zvýšenou péči na trhu práce.

Od 1.10.2004 nabyl v ČR účinnosti zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Podle Ministerstva práce sociálních věcí jde o "základní právní normu, která stanoví postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Konkrétně jde o: dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a, lepší využívání zdrojů pracovních sil a o zajištění práv občanů na zaměstnání (MPSV, 2012).

Od 1.1.2012 vypadli mladí lidé a absolventi v České republice z definice rizikových skupin na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti zaměřena na absolventy v České republice tedy v současnosti vlastně neexistuje. Nový zákon 365/2011 Sb. rizikové skupiny na trhu práce již explicitně nejmenuje, ale nahrazuje ho. Tahle nová legislativní změna indikuje, že nenajdeme nástroje aktivní politiky zaměstnanosti definované v zákoně o zaměstnanosti, které by byly explicitně zaměřeny a určeny pouze pro absolventy škol nebo mladých lidí.

Na Slovensku zákon č. 5/2004 Sb. o službách zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů poskytuje pomoc a podporu uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a zaměstnancům aktivními opatřeními na trhu práce. Stejně jako v ČR jsou nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti přímo určené pro občana / zaměstnance a zaměstnavatele. Slovenská republika zároveň odlišuje programy určené samosprávám. Tento zákon byl novelizován s účinností od 1.5.2013 (Zákon č. 5/2004 Z.z).

Práci dělí opatření aktivní politiky zaměstnanosti do 3 skupin:

**První skupinou** jsou opatření s blíže nespecifikovanými požadavky na uchazeče o zaměstnání. Jsou to tedy hlavně poměrně standardní nástroje bez výraznějšího osobitého zaměření. Rizikové skupiny nezaměstnaných jsou zde brány jako součást celé skupiny nezaměstnaných.

**Druhou skupinu** tvoří nástroje, které se orientují především na uchazeče o zaměstnání, kteří na trhu práce vyžadují zvýšenou pozornost. Jsou to tedy konkrétně definované znevýhodněné skupiny.



**Třetí skupinu** opatření tvoří opatření, které vedou ke zvýšení atraktivity zaměstnávání zdravotně postižených jako samostatně vyčleňování kategorie z rizikových skupin na trhu práce.

**První skupina:** Do první skupiny opatření lze zařadit tematicky poměrně různorodě zaměřené příspěvky. Jedny z prvních nástrojů, které jsou popisovány v slovenském zákoně o službách zaměstnanosti, patří nástroje zaměřující na vzdělávání. Jsou to: „*Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca*“, a *Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie*“. Jejich českým ekvivalentem je rekvalifikace. Jejich cílem je prostřednictvím specializace, zvýšení nebo zlepšení kvalifikace zvýšit šanci na udržení nebo nalezení zaměstnání.

Druhá skupina nástrojů v téhle kategorii se snaží podpořit aktivitu nezaměstnaných. Patří sem Slovenský „*Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť*“, který se částečně shoduje s českým „*Překlenovacím příspěvkem*“. Oba příspěvky jsou poskytnuty osobám, které přestali být uchazeči o zaměstnání a započali samostatně výdělečnou činnost (Opatřilová, 2011). další opatření je „*Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby*“, který se svým zaměřením podobá a kryje s českými veřejně prospěšnými pracemi. V obou případech se podporuje činnost nezaměstnaného ve prospěch veřejných institucí. Částečná shoda je i mezi „*Príspevkom na vytvorenie nového pracovného miesta*“ a českými investičními pobídkami. Tyto příspěvky ale nepodporují pouze vytváření nových pracovních míst, ale také rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců

## **Druhá skupina**

Druhá skupina vymezených opatření je již cílená na ty skupiny uchazeče o zaměstnání, které se potýkají s celou řadou předsudků. Tato opatření se snaží o jejich odbourání nebo zmírnění hlavně prostřednictvím získání nebo udržování pracovních návyků a znalostí. Jejich 97 snahou je především zvýšení poptávky po takové skupině uchazečů. (MPSV, 2013)

Na Slovensku do téhle kategorie spadají: „*Príspevok na zapracovanie znevýhodneného uchádzača*, *Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie*, *Podpora zamestnávania znevýhodneného uchádzača o*

*zamestnanie v sociálnom podniku, Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti*“... Jejich českými ekvivalenty jsou: Příspěvek na zapracování, Společensky účelná pracovní místa, pod které spadá také absolventská prax.

### **Třetí skupina**

Třetí skupinu tvoří opatření, které se zaměřují primárně na zlepšení postavení jedné ze skupin znevýhodněných, a to zdravotně postižených uchazečů. V obou zemích je možné sledovat shodu přístupu k podpoře vytváření chráněných pracovních míst a dílen. Na Slovensku to je například *„Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska“*, který se shoduje s českým chráněním pracovním místem.

Slovenský Zákon č. 5/2004 Z.z. vymezuje řadu dalších opatření, například: *„Oprávnené náklady na zaškolenie a prípravu na prácu, Príspevok na obnovu alebo technické zhodnotenie hmotného majetku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, Príspevok na udržanie občana so zdravotným poistením v zamestnaní“*. Naproti tomu v České republice existuje Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Tenhle příspěvek umožňuje zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením získání podpory na mzdy, ale i jinak prokazatelných nákladů spojených se zaměstnáváním zdravotně postižených (MPSV, 2013).

## 4 Analýza nezaměstnanosti v okrese Zvolen

### 4.1 Regionální analýza okresu Zvolen

Okres Zvolen tvoří spolu s dalšími dvanácti okresy Banskobystrický kraj, který je svou rozlohou 9 454,44 km<sup>2</sup> největším Slovenským krajem. Rozprostírá se v jižní části středního Slovenska, přičemž na jihu hraničí s Maďarskou republikou, na východě s Košickým krajem, na severu s Trenčianským a Žilinským krajem a na západě s Nitrianským krajem. (Statistický úřad SK) Samospráva regionu Podpoľanie, ve kterém se okres Zvolen nachází je tvořena ještě ze dvou dalších okresů. Okres Detva s rozlohou 449,19 km<sup>2</sup>, okres Krupina s rozlohou 584,9 km<sup>2</sup> a okres Zvolen, který se rozprostírá na rozloze 759,04 km<sup>2</sup> a tvoří téměř 43 % celkového území regionu.

Obrázek 1 poloha okresu Zvolen na mapě Slovenska



Zdroj: (geoped.sk, slepé mapy Slovensko)

#### Demografické vlastnosti

Rozlohou a počtem obyvatel se okres Zvolen řadí mezi větší okresy Slovenska. Z hlediska lidnatosti je to čtvrtý největší okres v kraji. S hustotou obyvatelstva 91 obyvatel na km<sup>2</sup> patří v kraji k okresům s nadprůměrnou hustotou osídlení, ale pouze se přibližuje k průměrné hustotě obyvatelstva Slovenska. V okrese Zvolen žije dohromady celkem 68 930 obyvatel, přičemž je zaznamenán nárůst počtu obyvatel

(v roce 2005 žilo v okrese 67 626 obyvatel). V okrese je malá převaha ženského pohlaví (52%). Věkové složení obyvatelstva indikuje nárůst počtu obyvatel v poproduktivním věku z 10 059 (rok 2013) na 11 276 (rok 2017). Počet osob v Předproduktivní věku (0-14) za rok 2017 (9 342) klesl oproti roku 2005 (10 105) o necelých 7,6 %. Celkový přírůstek za roky 2005–2017 dosáhl hodnoty (+1304). Saldo migrace během sledovaného období ukazuje, že do okresu se více lidí přistěhovalo, jak se z něho vystěhovalo (170). Podle národnosti je území okresu poměrně homogenní. Až 99 % okresu je slovenské národnosti 99 %. Základní věková struktura obyvatelstva okresu Zvolen Podle EU je následující:

**Tabulka 1 věková struktura obyvatel okresu Zvolen a na Slovensku podle EU (stav k 1.11.2017)**

	<b>Předproduktivní věk (0–14)</b>	<b>Produktivní věk (15-64)</b>	<b>Poproduktivní věk (65-100+)</b>
Okres Zvolen	14 %	70 %	16 %
Slovensko	15 %	70 %	15 %

Zdroj: (Statistický úřad Slovenské republiky, demografie a sociální statistika – struktura obyvatelstva podle věku)

Z tabulky 1 vyplývá, že věková struktura obyvatel okresu je téměř stejná s věkovou strukturou Slovenska. Pozitivním charakteristickým znakem demografického vývoje je příznivý vývoj obyvatelstva v produktivním věku (15–64) 70 % a také začátek mírného nárůstu obyvatelstva v předproduktivním věku (0-15).

### **Infrastruktura okresu**

Díky dobré geografické poloze má okres Zvolen novou a kvalitně vybudovanou infrastrukturu napojenou na celoslovenskou dopravnou síť. Velkou výhodou okres získává také kvůli městu Zvolen, protože ten je železniční křižovatkou mezi tratěmi Zvolen – Nové Zámky, Zvolen - Plešivec, Zvolen - Šahy, Zvolen - Červená skala.

**Letecká doprava:** Severně od města Sliač v okrese Zvolen, na hranici mezi okresem Banská Bystrica je umístěno vojenské a civilní letiště Sliač. Přes území okresu procházejí pravidelné letové trasy. Pro navádění letů na letové cesty slouží zařízení

umístěné jihovýchodně od obce Dobrá Niva kóta 497 vrch Kopanica. Existence letecké dopravy je pro okres pozitivním faktorem, protože přispívá k turizmu a rozvoji okresu. Významnou funkcí letiště v je podpora rozvoje cestovního ruchu. V letních měsících je to možnost využívat letiště pro odlety turistů do přímořských letovisek (Bulharsko, Turecko, Řecko a Egypt) a v zimě dovoz zahraničních turistů do okolních zimních sportovních středisek. Orientace rozvoje letiště Sliač a služeb spojených s jeho provozem v současnosti sleduje požadavky regionu pro udržení a rozvíjení komplexní dopravní infrastruktury.

**Železniční doprava:** Železniční dopravu a přepravu zajišťuje hlavně osobní Železniční stanice Zvolen. Nákladní Železniční stanice Zvolen a obvod stanice Zvolen – východ zajišťují hlavně nákladní přepravu a jsou důležitými vlakotvornými pořizovacími stanicemi na železniční síti Slovenska pro řazení nákladních vlaků všech směrů. K nakládce a vykládce substrátů slouží nákladný obvod nákladní železniční stanice Zvolen. Pro nakládku materiálů jsou otevřeny dále železnic stanice Sliač-lázně a nesamostatná stanice Dobrá Niva, Sása – Pliešovce. Železniční stanice Sliač-lázně je zároveň kontejnerovým překladištěm.

**Silniční doprava:** Silniční síť v okrese se skládá z cest třídy, R, E, I. třídy, II. třídy, III. třídy a místních komunikací. Právě novo vystavěná rychlostní cesta usnadnila a urychlila transport v okrese. Rychlostní cesta R1 slouží také jako obchvat měst Zvolen a Sliač, čímž se snížila frekventovanost provozu.

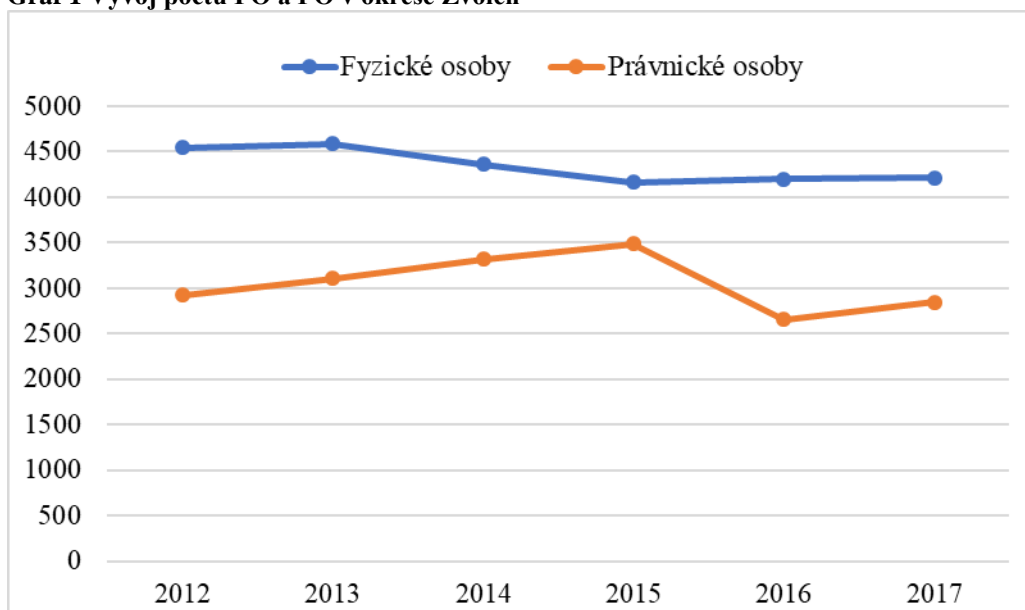
Pro okres Zvolen jsou Nejdůležitější silniční úseky:

1. I/50 /E -57I/ - v km 223, 575-249, 352 - úsek Hronská Breznica – Vígľaš, v délce 25,777 km,
2. I/66 /E-77 / - v km 51, 007-7 - úsek Babiná – Sielnica – v délce 27,4000 km
3. I/69- v km 0,000 -11,314 - úsek Budča - Sliač letisko v délce 11,314 km.
4. R1 /I/66 V km 0,000- 146,023 – úsek Šášovské Podhradie – Budča – Zvolen – v délce 20,055 km.

#### 4.1.1 Odvětvová struktura okresu Zvolen

Pracovní příležitosti a jejich rozvoj i vývoj situace na pracovním trhu v okrese Zvolen závisí na výkonnosti slovenského hospodářství. Graf 1 sledoval vývoj počtu fyzických a právnických osob v okrese Zvolen. V okrese bylo k 1.1.2017 registrovaných 4215 fyzických osob – podnikatelů, a 2845 právnických osob (Statistický úřad SR). Podle zařazení podniků do statistické klasifikace ekonomických činností SK NACE Rev.2 v okrese Zvolen v roce 2017 převažovaly podniky v kategorii ostatní služby. Tvořili téměř 50 % struktury podnikatelského prostředí. Obchod a doprava se na struktuře podnikatelského prostředí podílely třetinou (36,6%) a stavebnictví a průmysl necelou desetinou.

Graf 1 Vývoj počtu FO a PO v okrese Zvolen



Zdroj: (vlastní zpracování podle údajů Slovenského statistického úřadu)

Počet podniků v okrese měl od roku 2012 do roku 2015 stoupající trend (tabulka 2). V meziročním porovnání v roce 2012 počet právnických osob i fyzických osob – podnikatelů vzrostl o necelých 5 %. Pak ale došlo k rapidnímu propadu o FO, kde klesl počet v letech 2013-2015 o 421. V roce 2015 pak byl opět zaznamenán nárůst počtu FO a stoupající trend se zatím drží. Naopak, u podniků byl v roce 2016 zaznamenán v porovnání s předešlým rokem pokles až o 831 registrovaných PO. Podle počtu zaměstnanců se v okrese Zvolen nacházejí následující podniky:

Mnohočetně zde převládají malé podniky do 50 zaměstnanců. Velké podniky jsou soustředěny v průmyslné výrobě, a to zejména na dřevozpracující strojírenský průmysl. rozvinutá je vědeckovýzkumná základna jako aj školství hlavně v městě Zvolen.

**Tabulka 2 počet podniků v okrese podle počtu zaměstnanců v roce 2016**

	nezjištěné	0-49	50-249	250 a více
počet podniků	1150	1360	37	7

Zdroj: (vlastní zpracování podle údajů Slovenského statistického úřadu)

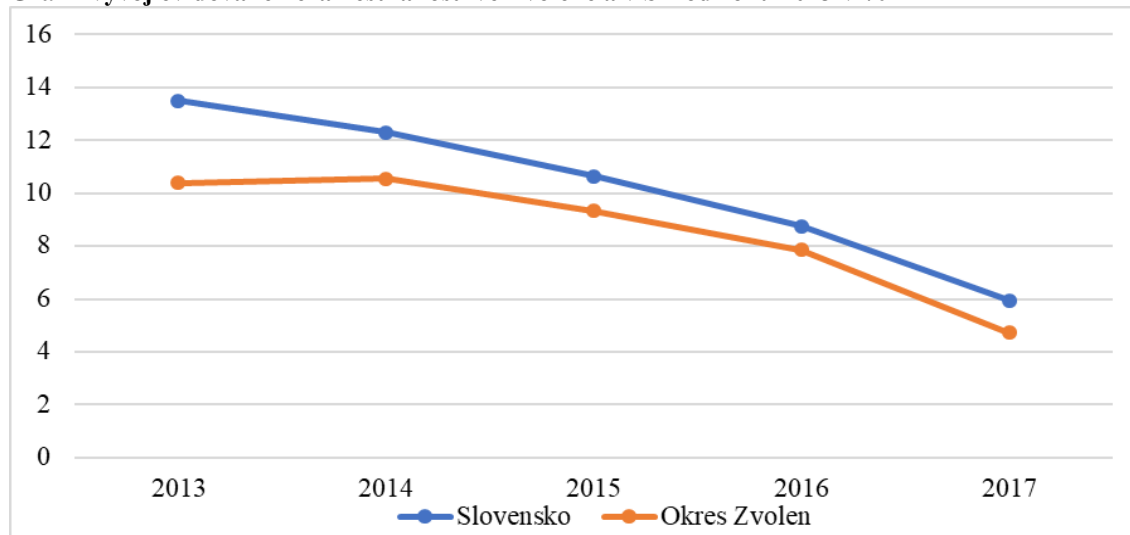
Největším zaměstnavatelem v okrese je firma Continentál a.s. Zvolen, která se zabývá průmyslovou výrobou. Některé další významné podniky v okrese jsou: Zvolen Bučina DDD spol. s r.o. Zvolen, -ŽOS a.s. Zvolen, Zvolenská hydina , spol. s r. o. Zvolen, SENOBLE Central Europe s.r.o. Doprastav a.s. Zvolen, Strabak – BMTI Zvolen.

## 4.2 Trh práce v okrese Zvolen

Ve druhém kvartálu roku 2017 bylo na Slovensku registrováno kolem 223 tisíc nezaměstnaných osob. Míra nezaměstnanosti vypočtena z celkového počtu uchazečů na Slovensku v druhém kvartálu roku 2017 představovala 8,11 %. Míra nezaměstnanosti v posledních letech postupně klesá nejenom v Evropské unii, ale také na Slovensku (viz příloha č. 5). Počet uchazečů o zaměstnání v Banskobystrickém kraji, do kterého okres Zvolen spadá, ke konci dubna 2017 dosáhl 44 112 osob. Míra nezaměstnanosti vypočtená z celkového počtu uchazečů o zaměstnání dosáhla 13,73 %. Míra evidované nezaměstnanosti regionu dosáhla 11,82 %. Nejvyšší míra evidované nezaměstnanosti byla v okresech Rimavská Sobota (24,20%) a Revúca (21,86%). Nejnižší byla v okrese Banská Bystrica (5,48%). Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva v kraji byl 321 332 osob (Unie, 2017).

## Vývoj nezaměstnanosti

Graf 2 vývoj evidované nezaměstnanosti ve Zvoleně a v SR od roku 2013 v %



Zdroj: (vlastní zpracování podle údajů Slovenského statistického úřadu)

Graf 2 vyobrazuje vývoj evidované nezaměstnanosti v okrese Zvolen. Na Slovensku měl v sledovaném období klesající tendenci. Za celé období se evidovaná nezaměstnanost v okrese Zvolen drží těsně pod celo republikovou úrovní hladiny nezaměstnanosti. Jedním z důvodů, proč byla nezaměstnanost na celém Slovensku na konci roku 2013 na tak vysoké úrovni je důsledek celosvětové hospodářské a finanční krize. Hladina nezaměstnanosti začala rapidně stoupat a zastavila se až v roce 2010, kde průměrná míra nezaměstnanosti činila 14,6 %. Od roku 2010 až po rok 2013 se míra nezaměstnanosti příliš neměnila, v prosinci 2013 byla míra nezaměstnanosti pouze o necelé 1 procento nižší a dosahovala 13,5 %. Jedním z důvodů zpomalení a snížení rastu a míry nezaměstnanosti je využívání aktivních a pasivních nástrojů politiky zaměstnanosti. Evidovaná míra nezaměstnanosti na Slovensku 31.12.2017 činila pouze 5,94 %, což je snížení o 7,56 % v porovnání s prosincem 2013. Na celkový vývoj nezaměstnanosti za sledované období poukazuje příloha č. 7.

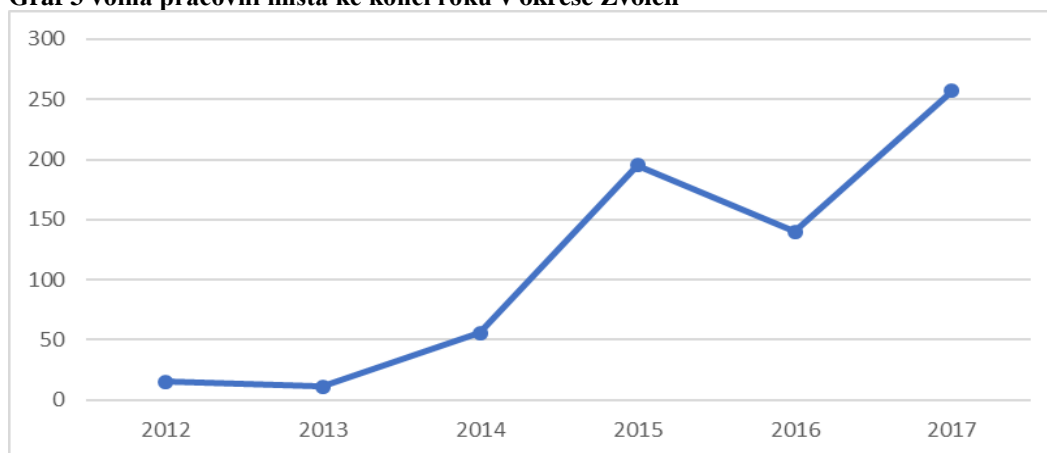


## Volná pracovní místa

I když je nezaměstnanost na Slovensku v porovnání s minulými léty výrazně menší, pořád je v porovnání s Českou Republikou je o moc vyšší. V srpnu 2018 byla nezaměstnanost v ČR pouze 2,9 %. Na Slovensku byla nezaměstnanost v stejném sledovaném období 7,5 %, přestože měla nezaměstnanost od roku 2013 klesavý trend. Nejvíce kritické oblasti Slovenska jsou Košický (12,91 %), Prešovský (13,45%) a Banskobystrický kraj (12,57), které vykazují nadprůměrnou nezaměstnanost v porovnání s ostatními kraji. Okres Zvolen, který administrativně spadá pod Banskobystrický kraj vykazoval koncem roka 2017 7,52 % nezaměstnanost.

Koncem roku 2017 evidoval Úřad práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvoleně 257 volných pracovních míst. Oproti roku 2016, kde bylo evidovaných pouze 140 míst, to je nárůst o 183,571 %. (graf 3). Na 1 volní pracovní místo spadá 8 uchazečů o zaměstnání, z toho 6 disponibilních uchazečů.

**Graf 3 volná pracovní místa ke konci roku v okrese Zvolen**



Zdroj: (vlastní zpracování podle Slovenského statistického úřadu)

V roce 2017 v okrese Zvolen se nejvíce uchazečů o zaměstnání zajímalo o velkoobchodní a maloobchodní prodej, také opravu motorových vozidel a také o průmyslnou výrobu. Naopak nejmenší zájem byl o ekonomické profese a profese spojené s dodávkami vody, elektřiny a plynu. (NACE). Volné pracovní místa se získávala nejčastěji osobně, telefonicky anebo prostřednictvím internetu, médií a tisku.

V březnu 2010 Evropská komise představila strategii Evropa 2020 pro inteligentní, udržitelný růst podporující začlenění, kterou formálně přijala Evropská rada v červnu 2010. Evropská rada schválila pět hlavních cílů, přičemž prvním je zvýšení míry zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20–64 let do roce 2020 na 75 %. Členské státy EU si mohou na základě těchto hlavních cílů nastavit své vlastní vnitrostátní cíle a navrhnout národní programy reforem, v nichž stanoví, jaké kroky k provedení této strategie mají v úmyslu podniknout (Laštůvková, 2015). V závislosti k strategii Evropa 2020 míra nezaměstnanosti u žen začala klesat.

**Tabulka 3** vývoj evidované míry nezaměstnanosti v okrese Zvolen podle pohlaví od roku 2013 v %

	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Muži</b>	10,05	10,25	8,81	7,14	4,13
<b>Ženy</b>	10,75	10,87	9,87	8,64	5,4
$\Sigma$	10,38	10,55	9,32	7,85	4,73

Zdroj: (vlastní zpracování podle Slovenského statistického úřadu)

Z tabulky 3 je zřejmé, že míra nezaměstnanosti jak u mužů, tak i u žen v sledovaném období postupně klesala. Rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi pohlavími v okrese Zvolen není příliš patrný, největší rozdíl byl naměřen v roce 2016, kde byla míra nezaměstnanosti u žen o 1,5 % větší než u mužů. V průběhu celého sledovaného období byla míra nezaměstnanost u obou pohlaví téměř stejná jako v celém okrese dohromady.

#### 4.2.1 Uchazeči o zaměstnání

Úřad práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene v roce 2017 evidoval v průměru 1985 uchazečů o zaměstnání. Disponibilní počet představoval 1662 uchazečů o zaměstnání. Míra evidované nezaměstnanosti koncem roku 2017 byla 4,73 %. (Statistický úřad SR).

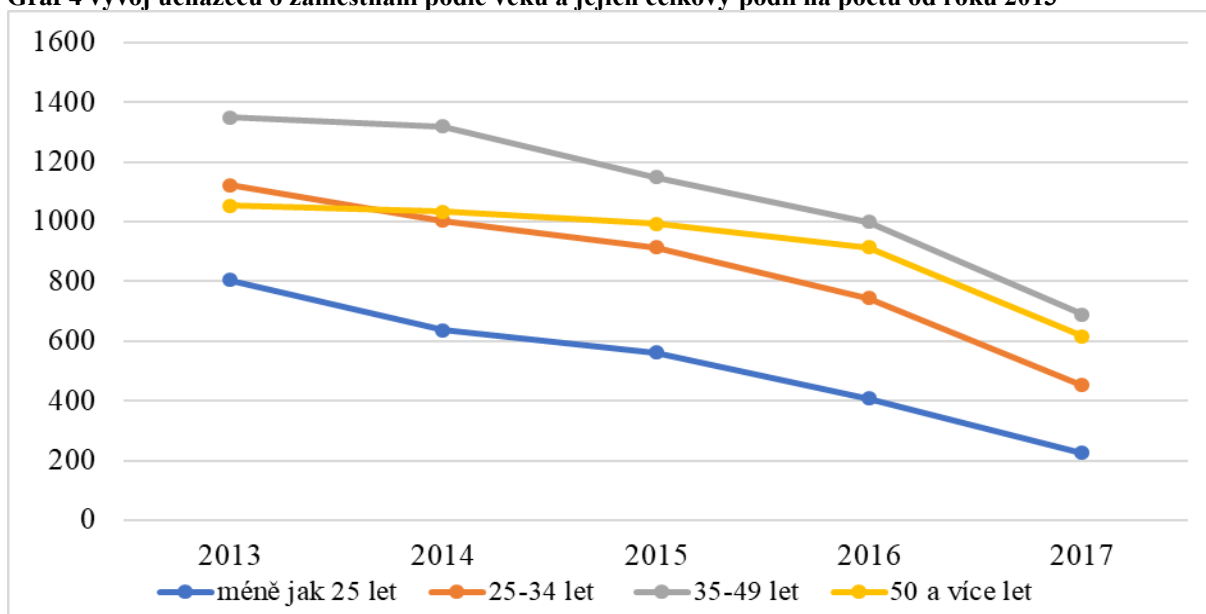
**Tabulka 4 vývoj disponibilních uchazečů a uchazečů o zaměstnání podle věku a jejich celkový podíl na počtu od roku 2013**

	2013	2014	2015	2016	2017
méně jak 25 let	804	637	562	407	226
<i>podíl</i>	18,56%	15,96%	15,53%	13,29%	11,38%
25-34 let	1123	1002	914	743	453
<i>podíl</i>	25,93%	25,10%	25,26%	24,26%	22,82%
35-49 let	1349	1319	1149	998	689
<i>podíl</i>	31,15%	33,04%	31,75%	32,59%	34,71%
50 a více let	1054	1033	993	914	617
<i>podíl</i>	24,34%	25,88%	27,44%	29,84%	31,08%
<i>Disponibilní uchazeči</i>	3664	3620	3221	2744	1662
$\Sigma$	4330	3991	3618	3062	1985

Zdroj: (vlastní zpracování podle Slovenského statistického úřadu)

Z dat sesbíraných v tabulce 4 pozorujeme klesající trend disponibilního počtu uchazečů o zaměstnání. Tenhle pokles je přímo úměrný se snižující se nezaměstnaností v okrese Zvolen. V období mezi lety 2013 až 2015 byl pokles uchazečů minimální, činil pouze 443 lidí. Největší skok byl zaznamenán mezi lety 2016 a 2017, kdy nastal pokles disponibilních uchazečů o zaměstnání až o 1082 lidí. Příčiny snížení počtu uchazečů jsou různé, jednou z nich je navýšení počtu malých firem které zaměstnávají značnou část obyvatel okresu a také modernizace velkých podniků (Bučina DDD, Dru, Senoble). Velikou zásluhu na dosavadním klesajícím počtu disponibilních uchazečů má taky rozšiřování výroby ve velkých firmách, zejména v Continental a.s. V roce 2017 z celkového počtu 1985 uchazečů bylo až 1662 disponibilních. 83,727 % uchazečů o zaměstnání v okrese Zvolen z celkového počtu v roce 2017 bylo disponibilních, což je pokles o 5,9% s předešlým rokem, kde byl podíl disponibilních uchazečů k celkovému počtu až 89,614%.

**Graf 4 vývoj uchazečů o zaměstnání podle věku a jejich celkový podíl na počtu od roku 2013**



Zdroj: (vlastní zpracování podle Slovenského statistického úřadu)

Graf 4 vyobrazuje vývoj uchazečů podle věku, a sledujeme stálý pokles uchazečů o zaměstnání v sledovaném období u všech věkových kategorií. Největší rozdíl pozorujeme ve věkové kategorii do 25 let, kde v období kde mezi lety 2013 až 2017 došlo k poklesu až o 578 uchazečů. V roce 2017 byl počet uchazečů o zaměstnání kterým bylo méně než 25 let pouze 226, co představuje pouze necelých 11,4 % z celkového počtu uchazečů. Důvodem mohou být Aktivity úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v oblasti rekvalifikačních kurzů, zprostředkování zaměstnání a poskytování informací, taky vysoký podíl vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných obyvatelů v porovnání s průměrem v Slovensku, a v neposlední řadě také zvýšená mobilita mladých lidí, zejména do regionu západního Slovenska a Čech. (Zvolen, 2014) V celém sledovaném období bylo nejvíce uchazečů naměřeno ve vekové skupině 35-49 let. Z dlouhodobého hlediska za to může fakt, že v okrese převládá vyšší dopyt zaměstnavatelů po mladší pracovní síle, která je flexibilnější, mobilnější, s vyšší fyzickou silou a výkonem, zejména v robotnických a průmyslových profesích.

#### 4.2.2 Uchazeči o zaměstnání spadající do rizikových skupin

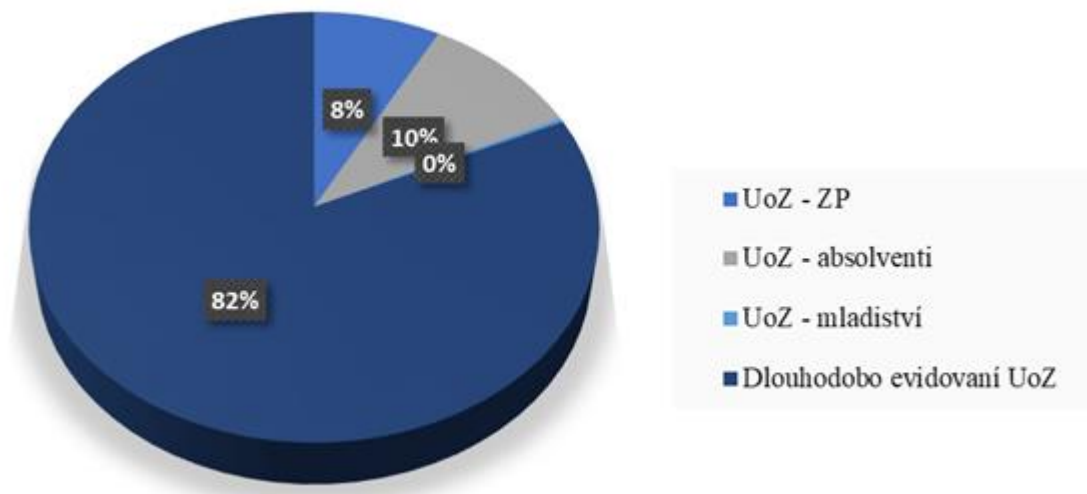
Znevýhodněné skupiny uchazečů představují pouze část celkové skupiny uchazečů o zaměstnání. Jejich vybrané vlastnosti nebo charakteristiky představují faktory, které výrazně snižují hodnotu jejich lidského kapitálu především na straně zaměstnavatelů. Kvůli tomu jsou její členové častěji ohroženi nezaměstnaností, resp. delší dobou nezaměstnanosti. Nacházení nového pracovního místa je pro ně složitým procesem. Aby mohli obstát v konkurenci ostatních nezaměstnaných, je jim poskytována zvýšená péče ze strany státu, a to prostřednictvím úřadů práce.

**Tabulka 5** vývoj počtu uchazečů o zaměstnání spadajících do rizikových skupin a jejich podíl na celkovém počtu UOZ

	2013	2014	2015	2016	2017
UoZ - ZP	105	130	125	109	80
<i>podíl</i>	4,65%	5,52%	5,69%	6,06%	7,87%
UoZ - absolventi	343	291	256	182	102
<i>podíl</i>	15,21%	12,36%	11,66%	10,12%	10,03%
UoZ - mladiství	11	5	6	6	3
<i>podíl</i>	0,48%	0,21%	0,27%	0,33%	0,29%
Dlouhodobě evidovaní UoZ	1795	1928	1808	1500	831
<i>podíl</i>	79,63%	81,90%	82,36%	83,47%	81,79%
<b>∑ UOZ – rizikové skupiny</b>	<b>2254</b>	<b>2354</b>	<b>2195</b>	<b>1797</b>	<b>1016</b>
Celkový počet UOZ	4330	3991	3618	3062	1985

Zdroj: (vlastní zpracování podle Slovenského statistického úřadu)

**Graf 5 vývoj počtu uchazečů o zaměstnání spadajících do rizikových skupin a jejich podíl na celkovém počtu UOZ v roce 2017**



Zdroj: (vlastní zpracování podle Slovenského statistického úřadu)

#### **Uchazeči o zaměstnání – zdravotně postižení:**

Otázka nezaměstnanosti této skupiny znevýhodněné se začala objevovat podobně jako u ostatních počátkem 90. let. Byla ale o to naléhavější, že se měnil i celkový přístup k jejich integraci do společnosti.

Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením tvořil v sledovaném období z celkového počtu osobité kategorie pouze 5,958 %. v Roce 2017 byl podíl největší za celé sledované období, necelých 8 %. Z určité části může za tohle malé navýšení nedostatek chráněných dílen pro zdravotně postižené v závislosti na druhu postihu (chybí agentura podporovaného zaměstnávání lidí se zdravotním postižením), málo pracovních příležitostí pro zdravotně postižené lidi, protože se jedná o finančně a administrativně náročný proces a také nízká motivace a aktivita zdravotně postižených pracovat (Zvolen, 2014).

#### **Uchazeči o zaměstnání – absolventi:**

Vývoj postavení nezaměstnaných absolventů na trhu práce byl v České i Slovenské republice velmi výrazně ovlivněn hospodářskou situací, v níž se obě země nacházely.

U absolventů jak Vysokých škol, tak i středních škol byl v celém období sledován pokles uchazečů. Zatímco v roce 2014 se ucházelo o zaměstnání 291 absolventů, koncem roku 2017 to bylo pouze 102 absolventů. V minulosti negativně působilo na umístění absolventů na trhu práce několik faktorů. Jedním z faktorů byl nadbytek absolventů vystudovaných v oborech, o které není na trhu práce v okrese Zvolen zájem a také nedostatek praxe u čerstvých absolventů. Pozitivem pro absolventy ale je část programu hospodářského a sociálního rozvoje města Zvolen na období 2014-2020, která se zajímala vytvořením partnerství pro zajištění propojení vzdělávání s praxí (propojení přípravy absolventů a uchazečů o zaměstnání s potřebami zaměstnavatelů). (Zvolen, 2014) a také zvyšující se stav volných pracovních míst vhodných pro absolventy.

#### **Uchazeči o zaměstnání – mladiství:**

Hlavní rysy skupiny mladistvých na trhu práce se ve velké míře překrývají s těmi, které jsou typické i pro skupinu absolventů. Jsou jimi hlavně nedostatek pracovních zkušeností a praxe. Na rozdíl od absolventů trpí ale mladiství uchazeči o práci ještě jedním výrazným handicapem, a tím je nízký věk, resp. nezletilost. Zaměstnáváním osob do 18 let se zaměstnavatel stává povinným respektovat ustanovení zákoníkem práce, který upravuje podmínky jejich pracovní činnosti. Jsou to např. zákaz práce přesčas, práce v noci, pracovní pohotovosti apod.

Mladiství tvoří nejmenší část uchazečů o zaměstnání osobitě kategorizované. V roce 2017 byli zaevidováni pouze 3 občani.

#### **Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání:**

V zákoně o službách zaměstnanosti je skupina dlouhodobě nezaměstnaných charakterizována jako skupina občanů, vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání nejméně 12 měsíců z předchozích 16 měsíců. V původním znění českého zákona o "zaměstnanosti" byly takto označovány "fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců".

Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání tvoří v okrese Zvolen v celém sledovaném období více jak tři čtvrtiny z celkového počtu uchazečů v osobitě

kategorii, v průměru 81,83 %. Z tabulky č. 12 můžeme vidět, že podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů byl v měřeném období téměř neměnný, no jejich počet od roku 2014, kdy bylo evidovaných 1928 uchazečů začal klesat. V roce 2017 to bylo pouze 1014 uchazečů. Pokles mohl být způsoben také aktivitami úřadu práce, sociálních věcí a rodiny Aktivity v oblasti rekvalifikačních kurzů, zprostředkování zaměstnání a poskytování informací, také udržení pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných (Zvolen, 2014).

### 4.3 Vlastní výzkum

K vypracování bakalářské práce byly získávány informace a podkladové materiály z primárních a sekundárních zdrojů. Primární data byla získána pomocí dotazníkového průzkumu. Sekundární data byla získána zejména z Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny Slovenské republiky a ze Statistického úřadu Slovenské republiky

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit potřeby, názory a postoje nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v okrese Zvolen. Otázky v dotazníku jsou cíleny pouze pro nezaměstnané uchazeče. Při pravidelné evidenci uchazečů jim byly tyto dotazníky předkládány k vyplnění. Po sběru a kontrole jednotlivých dotazníků bylo na zpracování přijato 45 dotazníků, což představuje 56,25 %-ní návratnost z plánovaného počtu 80 dotazníků. 8 dotazníků se nevrátilo vůbec, 27 dotazníků bylo přijato nevyplněných. Sběr dat byl uskutečněn za pomoci pracovníků v období od 13. srpna do 6. října na Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v městě Zvolen. Výhodou dotazování bylo, že se od velkého a diverzního počtu nezaměstnaných získaly informace v poměrně krátkém čase. Průzkumný vzorek byl velký, zastoupeny byly všechny věkové kategorie. Otázky v dotazníku byly otevřené, uzavřené a polouzavřené.

Dotazník se zajímal o:

- Co považují respondenti za nejpodstatnější příčinu své nezaměstnanosti
- Co by nezaměstnaným nejvíce pomohlo k znovu zařazení na trh práce
- Do jaké míry považují vzdělávání a přípravu pro trh práce organizované Úřadem práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene za přínosné a jaké



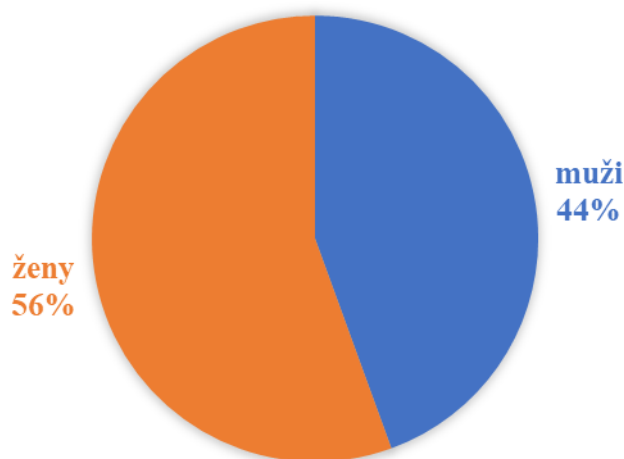
znalosti a dovednosti by nezaměstnaní přivítali vzděláváním a přípravou pro trh práce organizovaným Úřadem práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene

- Myslíte si, že je v okrese dostatek pracovních příležitostí?
- Z jakých informačních zdrojů nejčastěji získávají respondenti informace o volných pracovních místech
- Ve kterém oboru respondenti hledají práci

### Charakteristika sledované vzorky

Průzkum byl uskutečněn na Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene. Celkově bylo rozdáno 80 dotazníků. Odpovědi se vrátily od 45 respondentů, kteří jsou vedeni v evidenci jako uchazeči o zaměstnání. 8 dotazníků se nevrátilo vůbec, 27 dotazníků bylo přijato nevyplněných. Návratnost dotazníků byla 56,25 %. Základními údaji, které byly v dotazníkovém průzkumu sledovány, jsou: pohlaví respondentů a délka trvání nezaměstnanosti.

Graf 6 pohlaví respondentů



Zdroj: (vlastní zpracování podle údajů z dotazníku)

Údaje z grafu 6 ukazují, že u struktury nezaměstnaných respondentů z hlediska pohlaví převyšují respondenti ženského pohlaví. Respondentů mužského pohlaví v průzkumu je pouze 44,44 %, zatímco dotazovaných žen je 55,55 %.

**Tabulka 6 procentuální početnosti znaků: pohlaví a délka evidence nezaměstnaných v okrese Zvolen a dotazníku**

	<b>Okres Zvolen v %</b>	<b>Dotazník v %</b>	<b>Rozdíl v %</b>
<b>Pohlaví</b>			
Muž	45,693 %	44,44 %	- 1,253 %
Žena	54,307 %	55,55 %	+1,253 %
<b>Délka evidence</b>			
0-7 měsíců	42,22 %	51,11 %	+8,89 %
7-12 měsíců	15,92 %	13,33 %	-2,62 %
12+ měsíců	41,86 %	35,56 %	-6,27 %

Zdroj: (vlastní zpracování údajů z Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny SR a z dotazníku)

Tabulka 6 zobrazuje přehledné zpracování údajů v procentech: pohlaví a délka evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Zvolen a v dotazníku. Zastoupení mužů a žen v dotazovaném průzkumu je téměř shodné s procentuální četností mužů a žen v okrese Zvolen. Rozdíl je pouze 1,253 %. Co se týče délky evidence uchazečů o zaměstnání, v dotazovaném průzkumu je největší rozdíl u uchazečů s délkou evidence na úřadě od 0-7 měsíců. V průzkumu je tahle skupina zastoupena o 8,89 % více jako v okrese Zvolen. Naopak dlouhodobě evidovaní uchazeči v našem průzkumu jsou zastoupeni o 6,27 % méně, než je četnost v okrese.

Vzhledem k datům vyplývajících z tabulky 7 lze říci, že dotazníkový průzkum, jehož cílem bylo zjistit potřeby, postoje a názory nezaměstnaných včetně příčin jejich nezaměstnanosti, se reprezentoval v téměř stejném počtu nezaměstnaných mužů a žen jako nezaměstnaní v evidenci na Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene.

Nejvíce uchazečů v dotazníku uvedlo, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je střední odborné s maturitou. Možností proč právě nejvíce uchazečů uvedlo tuto možnost, také spolu s možností střední učňovské (15,5 %), učňovské (17,9 %) je fakt, že v okrese se nachází velký počet středních škol s odborným zaměřením a učilišť. Bez vzdělání byl v dotazování pouze 1 člověk, základní školu jako nejvyšší dosažené vzdělání uvedlo 8,8 % respondentů. Odpověď gymnázium uvedlo také 8,8 % respondentů. Vzhledem k tomu, že v okrese se nacházejí 3 gymnázia, jde ještě o relativně malé procento lidí, kteří tuhle možnost zvolili. Čtyři respondenti uvedli, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je vysokoškolské, z toho u 3 to je bakalářské a pouze u 1 to je magisterský stupeň.

**Tabulka 7 nejvyšší dosažené vzdělání respondentů**

Odpověď	Počet	%
Základní	4	8,8
Učňovské	8	17,9
Střední bez maturity	5	11,1
Střední odborné s maturitou	9	20
Střední učňovské	7	15,5
Gymnázium	4	8,8
Vyšší odborné	3	6,6
Vysokoškolské bakalářské	3	6,6
Vysokoškolské magisterské	1	2,2
Bez vzdělání	1	2,2
$\Sigma$	45	100

Zdroj: (vlastní zpracování údajů z dotazníku)

### 4.3.1 Interpretace výsledků

V bakalářské práci byly na základě dotazníkového průzkumu přehledně zpracovány získané údaje a informace o potřebách, postojích, příčinách nezaměstnanosti a názorech nezaměstnaných respondentů v okrese Zvolen. Výsledky průzkumu byly zpracovány do grafů, tabulek a slovní interpretace.

- *V první otázce se zjišťovalo, co považují respondenti za nejpodstatnější příčinu své nezaměstnanosti*

**Tabulka 8 co považují respondenti za nejpodstatnější příčinu své nezaměstnanosti**

Příčina nezaměstnanosti	Počet respondentů	%
Nedostatek pracovních míst a pracovních příležitostí	17	37,9
Nedostatek praxe	11	24,6
Rodina / děti	5	11,1
Nespokojenost s původním zaměstnáním	2	4,4
Vzdělání, studium	2	4,4
Propouštění či snížení stavů	4	8,8
Jiné příčiny	4	8,8
Σ	45	100

Zdroj: (vlastní zpracování údajů z dotazníkového průzkumu)

Za nejpodstatnější příčinu své nezaměstnanosti respondenti považují nedostatek pracovních míst a příležitostí v okrese a také nedostatek praxe. Až 62,5 % respondentů označilo tyto 2 možnosti. Pět respondentů uvedlo, že za příčinu své nezaměstnanosti považují rodinu. Čtyři respondenti uvedli jako hlavní příčinu nespokojenost s původním zaměstnáním a vzdělání, studium nebo výzkum. Dále 8,8 % respondentů odpovědělo propouštění či snížení stavů. Čtyři respondenti uvedli jako hlavní příčinu své nezaměstnanosti jiné příčiny, a jednalo se o odpovědi: vlastní rozhodnutí (2,2 %), neshody se šéfem (2,2 %), vlastní rozhodnutí (2,2%). Jeden respondent uvedl, že jako hlavní příčinu své nezaměstnanosti považuje to, že nemá trestní bezúhonnost.

- **Ve druhé otázce se vyskytovalo, co podle respondentů by jim nejvíce pomohlo k znovu zařazení na trh práce**

**Tabulka 9 co podle respondentů by jim nejvíce pomohlo k znovu zařazení na trh práce**

Možnosti k znovu zařazení na trh práce	Počet respondentů	%
Vzdělání, studium	13	28,9
Rekvalifikace	19	42,2
Příspěvek na samostatně výdělečnou činnost	5	11,1
Jiné možnosti	8	17,8
$\Sigma$	45	100

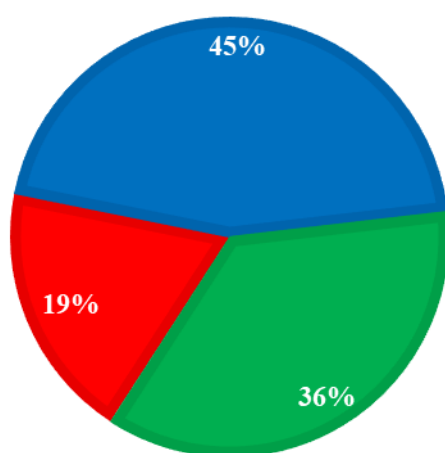
Zdroj: (vlastní zpracování údajů z dotazníkového průzkumu)

Až 42,2 % respondentů se domnívá, že k znovu zařazení na trh práce by jim nejvíce pomohla rekvalifikace. Druhá nejvíce zastoupenou variantou byla vzdělání nebo studium, tuhle variantu si zvolilo až 28,9 % respondentů. Pouze 5 lidí si myslí, že by jim k zařazení do trhu práce pomohlo příspěvek na samostatně výdělečnou činnost. Osm uchazečů si zvolilo jiné možnosti, mezi které nejvíce patřili různé příspěvky a také vybudování nových pracovních míst v okrese (6,6%).

- V třetí otázce se vyskytovalo, do jaké míry považují vzdělávání a přípravu pro trh práce organizované Úřadem práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene za přínosné a jaké znalosti a dovednosti by nezaměstnaní přivítali vzděláváním a přípravou pro trh práce organizovaným Úřadem práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene

Graf 7 do jaké míry považujete vzdělávání a přípravu pro trh práce organizované Úřadem práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene za přínosné

■ minimální přínos ■ střední přínos ■ velký přínos



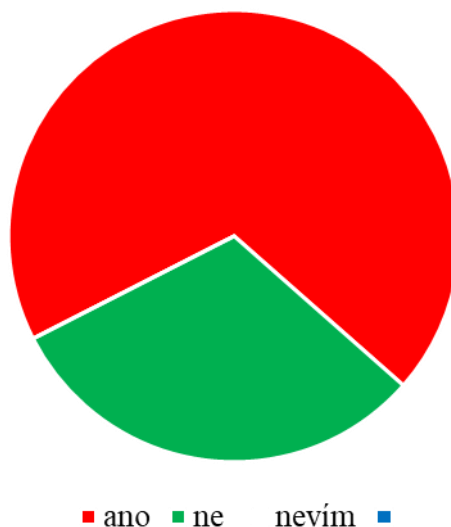
Zdroj: (vlastní zpracování údajů z dotazníkového průzkumu)

Z grafu 8 lze vidět, že až 45 procentům oslovených nezaměstnaných respondentů v našem dotazníku vzdělávání a příprava pro trh práce organizované Úřadem práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene, přináší střední přínos. Dále 36 % respondentů považuje tohle vzdělávání za velice přínosné, a 19 % v něm nevidí žádný přínos.

Druhá část téhle otázky se ptala, jaké znalosti by respondenti přivítali ve zmiňovaném vzdělávání. 38 % respondentů odpovědělo, že by uvítali jazykové znalosti, 34 % by pro změnu uvítalo školení pro komunikační schopnosti a zručnosti, 20 % by chtělo IT, a nejmenší složkou 9 % zastoupila skupina, která by uvítala dovednosti a školení ohledně administrativy.

- **Ve čtvrté otázce se vyskytovalo, zda si respondenti myslí, jestli je v okrese dostatek pracovních příležitostí**

**Graf 8 je v okrese dostatek pracovních příležitostí**



Zdroj: (vlastní zpracování údajů z dotazníkového průzkumu)

Více jak dvě třetiny respondentů v dotazníku uvedly, že v okrese není dostatek nových pracovních příležitostí. Pouze 31 % uvedlo že v okrese je těchto příležitostí dostatek. Žádný z respondentů neodpověděl na otázku nevím.

- V páté otázce se vyskytovalo, z jakých informačních zdrojů nejčastěji získávají respondenti informace o volných pracovních místech

**Tabulka 10 z jakých informačních zdrojů nejčastěji získávají respondenti informace o volných pracovních místech**

Odpověď	Počet respondentů	%
Na internetu	25	55,6
Příbuzní / přátelé	11	24,5
Na doporučení	2	4,4
inzeráty	3	6,6
Úřad práce	3	6,6
Jinak	1	2,3
Σ	45	100

Zdroj: (vlastní zpracování údajů z dotazníkového průzkumu)

Nejpopulárnějším informačním zdrojem pro hledání informací ohledně pracovních příležitostí je v okrese Zvolen internet (tabulka 10). Více jak polovina (55,6%) respondentů uvedla, že preferují právě tenhle zdroj informací. Druhým nejpoužívanějším informačním zdrojem jsou rodina a přátelé (24,5%). Hledání nové práce přes inzeráty a úřad práce preferuje 6 lidí. Jeden respondent uvedl že preferuje jiný informační zdroj jaký byl uveden v dotazníku, a tím zdrojem je personální agentura.



- **Šestá otázka se ptala na to, v jakém oboru si respondenti hledají práci**

**Tabulka 11 v jakém oboru si hledáte práci**

<b>Odpověď</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>%</b>
Ekonomika	3	6,6
Školství	9	20
Služby	7	15,6
Zemědělství	2	4,4
Stavebnictví	8	17,8
Strojírenství	7	15,6
Jiná odpověď	9	20
Σ	45	100

Zdroj: (vlastní zpracování údajů z dotazníkového průzkumu)

Nejčastějším oborem, ve kterém si respondenti hledali práci bylo školství (tabulka 11). Až 20 % respondentů zvolilo tuhle možnost. Jako druhá nejčastější odpověď byla stavebnictví, kterou si zvolilo 17,8 % respondentů. Obory služby a stavebnictví jsou rovnoměrně zastoupeni po 15,6 %. Pouze 2 respondenti si hledali zaměstnání v oboru zemědělství. 9 respondentů zvolilo jinou odpověď. Z jiných odpovědí byla nejčastější odpovědí možnost, že respondent si práci nehledá. Z celkových 9 respondentů který uvedli v dotazníku jinou možnost, jich 6 napsalo že práci si nehledají. Mezi dalšími možnostmi byly obory gastronomie, marketing a zdravotnictví, které všechny byly zastoupeny 1 respondentem.

## 5 Výsledky a diskuze

### 5.1 Možnosti řešení nezaměstnanosti rizikových skupin v okrese Zvolen

Cílem každého státu je dospět k plné zaměstnanosti. Plná zaměstnanost je stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatel za daných podmínek může nabídnout, si zaměstnání vždy najde. Práce se zabývá nezaměstnaností rizikových skupin, které tvoří lidé, z nichž vysoké procento má zájem pracovat, ale vzhledem na svůj určitý "handicap" potřebuje ve své snaze zapojit se do pracovního poměru podporu státu. Naše legislativa definuje a vymezuje určité nástroje v oblasti trhu práce, které motivují zaměstnavatele při zaměstnávání právě rizikových skupin nezaměstnaných. Politika trhu práce jako součást politiky zaměstnanosti je systém podpory a pomoci občanům při jejich začleňování se na pracovní místa na trhu práce.

Bakalářská práce se pokouší naformulovat doporučení pro řešení nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce v okrese Zvolen. Z dotazníkového šetření vyplývá, že je potřebné vhodné finanční a jiné hmotné stimulování zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst, ale i při jejich udržení, veřejné práce, veřejně prospěšné práce, zlepšovat spolupráci mezi úřadem práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene se zaměstnavateli. Je potřeba zvýšit povědomí o možnostech vzdělávání prostřednictvím Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene a zároveň zvýšit nabízené množství kurzů a rekvalifikací podle potřeb trhu práce v zmíněném okrese Zvolen. Také je potřeba zvýšit finanční prostředky na příspěvky na samostatnou výtěžnou činnost, protože mnoho nezaměstnaných v okrese by tuto pomoc přijalo na zahájení svého podnikání. Taky třeba zapracovat na zvýšení motivace nezaměstnaných, aby intenzivněji hledali volná pracovní místa. Snaha Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene by měl rozšiřovat informace o volných pracovních místech nejen během pravidelné evidence uchazečů ale také telefonicky, písemně, prostřednictvím internetu, pravidelných letáků nebo prostřednictvím regionální televize.

Vychází z potřeb nezaměstnaných při podávání žádostí o práci a hledání vhodné práce. Kluby práce zaznamenávají na Slovensku dobré výsledky, které se v celé EU

setkávají s podporou. Dá se říci, že ve srovnání s jinými opatřeními je činnost klubů práce relativně levná a vychází hlavně ze svépomocí a snahy integrovat nezaměstnaných na trhu práce.

Další z forem zmírňování problému nezaměstnanosti je i celoživotní vzdělávání, které se chápe jako faktor dynamizace lidských zdrojů. Při snižování nezaměstnanosti hraje velkou roli i poradenství. Lze jej charakterizovat jako specifický proces pomoci, jehož cílem je využití již existujících možností osobností na vyrovnání se s kritickými životními situacemi. Poradenství na úrovni úřadů práce, sociálních věcí a rodiny zahrnuje zejména poskytování informací a rad při výběru povolání, při výběru zaměstnání včetně jeho změny a také při výběru konkrétního zaměstnance. Poradenství při výběru zaměstnání, při jeho změně a poradenství pro výběr zaměstnance se zaměřuje hlavně na:

- posouzení odborných a osobních způsobilostí a následné vyhledávání vhodného zaměstnání s ohledem na zjištěné způsobilosti občana, který je již evidovaným nezaměstnaným nebo který chce změnit dosavadní zaměstnání
- poskytování informací a odborných rad souvisejících zejména se zdravotními a kvalifikačními požadavky, které klade na občana výkon práce, které souvisejí s prováděním konkrétního zaměstnání. (M. Matulčíková, s. 17)

Často využívaný způsob zmírňování nezaměstnanosti je rekvalifikace. Jejím cílem je příprava evidovaných nezaměstnaných pro zařazení na trh práce, a to na základě kvalifikačních požadavků konkrétních pracovních míst. Z praxe je zřejmé, že zvýšením kvality lidských zdrojů na straně nabídky trhu práce a jejich sladění s poptávkou po chybějících profesích a dovednostech výrazně přispívá ke zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání.

### **5.1.1 Možnosti snižování nezaměstnanosti u mladých lidí a absolventů**

Z dostupných analýz vývoje nezaměstnanosti a z odpovědí, které byly získány dotazníkovým šetřením zejména u nezaměstnanosti mladých lidí a absolventů škol, vyplývá potřeba přijmout zvláštní opatření zaměřená na větší integraci mladých lidí do pracovního procesu, protože v současných podmínkách poptávky na trhu práce se staly znevýhodněnými z hlediska jejich šance získat zaměstnání. Podíl evidovaných

nezaměstnaných mladých lidí ve věku od 16 do 29 let na celkovém počtu evidovaných nezaměstnaných se sice snížil, avšak i přesto je stále vysoký.

Absolventi v prvním zaměstnání velmi často zažívají jakýsi "kulturní šok", který je typický pro přechod ze školy a teorie do zaměstnanecké praxe. Z pohledu úřadů práce se jeví jako pomocný nástroj při bourání této bariéry právě absolventská praxe jako jedna z možností řešení nezaměstnanosti mladých lidí a absolventů škol. Absolventská praxe je často využívaným a žádaným nástrojem při získávání praktických zkušeností a dovedností ze strany potenciálních zaměstnavatelů. Zaměstnavateli, u něhož absolvent školy vykonává absolventskou praxi, poskytuje úřad práce sociálních věcí a rodiny paušální příspěvek na úhradu jeho nezbytných výdajů souvisejících s prováděním absolventské praxe jedním absolventem školy. Po skončení absolventské praxe vydá zaměstnavatel absolventovi školy potvrzení o provedení absolventské praxe. Absolvent může opakovaně nastoupit na absolventskou praxi nejdříve po uplynutí 12 měsíců od skončení předchozí, což umožní mladému člověku se alespoň zčásti začlenit a seznámit s pracovním procesem v konkrétní firmě. Zaměstnavatelé prostřednictvím absolventské praxe využívají možnost zaškolení absolventů jako své potenciální zaměstnance, ale je důležité vědět, že podle statistik úřadů práce i navzdory tomuto zůstane pracovat u těchto zaměstnavatelů jen malé procento absolventů. Většina zaměstnavatelů je zvyklá absolventskou praxi využívat jen na zastupování, či překlenutí dočasné potřeby zvýšení počtu zaměstnanců.

Jako další možnost řešení nezaměstnanosti mladých lidí a absolventů škol se jeví tzv. krátkodobý program podpory zaměstnanosti mladých lidí. Tento se realizuje od roku 2000 s tím, že je možné ho realizovat postupně v několika okresech a lze jej využít i na podporu pracovního uplatnění dalších znevýhodněných skupin na trhu práce.

Krátkodobý program podpory zaměstnanosti mladých lidí je základem strategie pro poskytnutí pomoci nezaměstnaným mladým lidem najít si trvale výhodné zaměstnání, ne pouze krátkodobé zaměstnání. Krátkodobý program podpory zaměstnanosti mladých lidí je určen především široké skupině mladých lidí, kteří nemají ukončené středoškolské vzdělání, takovým, kteří mají maturitu i absolventům vysokých škol.

### 5.1.2 Možnosti řešení nezaměstnanosti občanů se sníženou pracovní schopností

Občané se zdravotním omezením nesporně patří do jedné z nejvíce diskriminovaných skupin naší společnosti v oblasti uplatnění na trhu práce. Důležitou roli při práci s těmito občany hraje efektivní sociální politika, jejíž nástroji jsou rehabilitace, pracovní a sociální integrace, které zabraňují negativnímu vývoji v sociální oblasti a udržují nejnižší možnou míru omezení. V oblasti pomoci občanům se zdravotním postižením je cílem vyvolat aktivitu těchto občanů a zájem řešit si svou nelehkou situaci způsobenou existencí postižení vlastním přičiněním a pomocí všech dostupných prostředků. Ty jsou jim nabízeny buď nestátními organizacemi či subjekty nebo prostřednictvím státu.

Při zapojování občanů s postižením do pracovního poměru se využívají všechny dostupné formy a metody práce. Tomuto občanovi je poskytována pomoc při zprostředkování zaměstnání, také informační a poradenské služby, odborné poradenství, možnost dalšího vzdělávání – rekvalifikace, také jsou občané zdravotně znevýhodnění zapojováni do aktivačních prací, absolventské praxe a mohou se podílet na přípravě a realizaci projektů a programů úřadů práce. Významnou oblast práce úřadů na snižování stavu nezaměstnanosti občanů se zdravotním omezením nepochybně představuje poskytování příspěvků na zřízení chráněné dílny nebo chráněného pracoviště. Chráněné zaměstnávání funguje jako jedno z opatření zamezujících diskriminaci při získání nebo udržení zaměstnání.

Mělo by splňovat dva základní cíle – umožnit lidem se zdravotním postižením vykonávat užitečnou pracovní aktivitu a připravit je do takové míry, jak je možné, pro práci v běžných pracovních podmínkách. (Interní materiály ÚPSVaR ve Zvolene) Chráněná dílna a chráněná pracoviště zahrnuje § 55 Zákona NR SR č. 5/2004 Sb., kde je chráněná dílna a chráněná pracoviště definováno jako pracoviště zřízené právnickou nebo fyzickou osobou, ve kterých pracuje nejméně 50 % občanů se zdravotním postižením, kteří nejsou schopni najít si zaměstnání na otevřeném trhu práce nebo pracoviště, na kterých se občané se zdravotním postižením zaškolují a v nichž jsou pracovní podmínky včetně nároků na pracovní výkon přizpůsobené zdravotnímu stavu občanů. Zaměstnavateli, kteří zřídí chráněnou dílnu nebo pracoviště poskytuje příslušný úřad práce sociálních věcí a

rodiny příspěvek na zřízení dílny a pracoviště (mzdy a odvody) a na prokázané dodatečné náklady, které nemohou mít investiční charakter.

Jako velké pozitivum v oblasti zapojení občanů se zdravotním omezením do pracovního poměru se dá vnímat i možnost občana se zdravotním postižením požádat o příspěvek na činnost pracovního asistenta. Další formou pomoci je i možnost zaměstnavatele, který zaměstnává občany se zdravotním postižením a také občana se zdravotním postižením, požádat o příspěvek na úhradu provozních nákladů a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců. Práce zmiňuje několik možností (možnost vzdělávání, rekvalifikace a přípravy na trh práce, příspěvky na aktivizační činnost, příspěvky na absolventský praxi a příspěvky na docházku za prací ...). Kombinací všech těchto pomocných opatření se vytváří vhodný prostor pro vytváření nových pracovních míst i pro občany se zdravotním postižením.

### **5.1.1 Prevence a řešení nezaměstnanosti lidí v předdůchodovém věku**

Zkušenosti z praxe stále více poukazují na potřebu změny právní úpravy, která zakazuje diskriminaci v zaměstnání na základě věku. Tato úprava by měla obsahovat i sankce za porušení tohoto zákazu. I když na druhé straně je zřejmé, že právní úprava sama o sobě nikdy nestačí a má omezený efekt na řešení podstaty problému, pokud není správně spojena s osvětou, výchovou a vzděláváním v této oblasti a souborem opatření, které jsou zaměřeny na vytváření nových pracovních příležitostí pro všechny, kteří chtějí a mohou pracovat.

V roce 2012 se na téma prevence nezaměstnanosti starších lidí v produktivním věku uskutečnily tři jednodenní semináře (Bratislava, Žilina a Košice), které finančně podpořilo britské Ministerstvo pro mezinárodní rozvoj. Hlavním důvodem pro zorganizování seminářů byly zejména problémy a diskriminace lidí v předdůchodovém věku při hledání zaměstnání a nezbytnost řešení těchto problémů. Na seminářích zaznělo množství zajímavých názorů a doporučení, jejichž uplatňování by bylo velkým přínosem v oblasti řešení nezaměstnanosti lidí v předdůchodovém věku. Například: prohloubení a aktualizace poznání vztahu zaměstnavatele k zaměstnání starších lidí, příčin diskriminace lidí na základě věku na trhu práce, včetně toho, proč někteří zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat starší lidi, uplatňování pružných modelů organizace práce a flexibilních způsobů odchodu

do důchodu, posouzení možností zavedení daňových a odvodových úlev pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají nezaměstnaného občana staršího 50 let...

Jedním z možných řešení pro ty, kteří mají co nabídnout, je možnost uplatnit se jako samostatně výděleční – tedy podnikatelé. Evidovaní nezaměstnaní v předdůchodovém věku mají dokonce nárok i na státní nenávratný příspěvek na rozjezd podnikání. Na takový krok se však třeba důkladně připravit, a ne každý má na to osobní předpoklady. Vypracováním reálného podnikatelského plánu se zabrání zbytečnému plýtvání peněz, i energie. (Interní materiály ÚPSVaR Zvolen). Zvýšit pracovní šance nezaměstnaných v předdůchodovém věku se stát snaží i prostřednictvím aktivačních činností, které můžeme charakterizovat jako určitý mezistupeň na cestě od nezaměstnanosti k řádnému zaměstnání. Aktivační činnost je určena hlavně těm, kteří se ocitli v materiální nouzi a jsou určitým způsobem věkově diskriminováni na trhu práce.

Aktivační činnost je organizována samosprávami nebo jinými institucemi na základě smlouvy s úřadem práce, sociálních věcí a rodiny. Tyto subjekty dostávají finanční příspěvky na úhradu části nákladů spojených s organizací těchto činností. Každý evidovaný nezaměstnaný má právo dobrovolně požádat o zařazení na aktivační činnost. Uchazeči zapojeni do aktivačních programech nedostávají za provedené činnosti žádnou mzdu. Jako motivační prostředek k účasti na těchto činnostech se využívá "aktivační příspěvek", který je vyplácen k dávce sociální pomoci.

Rozsah aktivační práce je 10 hodin týdně na jednoho nezaměstnaného. Organizátor aktivační činnosti již konkrétně určuje jako je tento stanovený čas rozvržen. (Zákon č. 5/2004 Sb. O službách zaměstnanosti). Problémy zaměstnávání starších lidí určitě není možné posuzovat odděleně od celkové situace v zaměstnanosti. Na druhé straně je však zřejmé, že pokud by trh práce oplýval dostatkem pracovních příležitostí zanikly by nebo by se alespoň zredukovaly problémy starších lidí a dalších handicapovaných osob, které jsou na trhu práce stále diskriminovány. Proto je třeba, aby se stát v první řadě soustředil na tvorbu dostatečného počtu pracovních příležitostí. Zkušenosti vyspělých zemí však ukazují, že ani příliš velký "boom" tvorby pracovních míst není sám o sobě nějakou zárukou respektování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení se všemi nezaměstnanými na trhu práce.

## 6 Závěr

O nezaměstnanosti lze obecně tvrdit, že je všude přítomným a společným problémem všech států. Nezaměstnanost je chápána jako socioekonomický jev, který však nepřispívá k růstu a rozvoji ekonomiky v žádné zemi. Často je označována jako dominantní příčina, která má za následek nejistotu a sociální rozdíly v širokých vrstvách společnosti. Ztráta zaměstnání přináší s sebou nejen ztrátu příjmu představující určitou hmotnou nejistotu, ale také i obavy z budoucnosti, pocit méněcennosti až deprese. Základním prostředkem zajištění si přiměřené ekonomické úrovně je bezpochyby zaměstnání. Dosáhnout plné zaměstnanosti a minimalizovat nezaměstnanost je základním cílem politiky. Shrnutí stavu nezaměstnanosti za rok 2017 v okrese Zvolen je následovné:

Hladina míry nezaměstnanosti je klesající. V roce 2017 byla evidovaná nezaměstnanost **4,73 %**. Stav uchazečů o zaměstnání dosáhl v roce 2017 **1985** osob. Meziročně klesl o **1077** osob. Stav disponibilních uchazečů byl na konci roku 2017 **1662** osob, meziročně klesl až o **1082**. Průměrný měsíční počet uchazečů o zaměstnání za 12 měsíců byl **2375** osob. Přítok a odtok uchazečů o zaměstnání byl následovný: Přítok uchazečů o zaměstnání v roce 2017 dosáhl **183** osob. Meziročně se zvýšil o 14 osob. Evidence Odtoku uchazečů naměřila na konci roku 2017 **151** osob.

Bakalářská práce se snaží předejít problému nezaměstnanosti v obecné rovině, a také konkrétně i při jednotlivých rizikových skupinách s přihlédnutím k jejich individualitě. Práce se zaměřila také na klasifikaci příčin nezaměstnanosti, protože z hlediska řešení každého problému je právě rozeznání příčiny počátkem jeho řešení. Cílem práce byla analýza a podrobnější specifikace příčin nezaměstnanosti rizikových skupin v okrese Zvolen. Také se práce zabývala o rozdílný pohled a praktiky při uplatňování aktivní státní politiky zaměstnanosti na Slovenské republice a v České republice. Pozornost byla věnována také konkrétním způsobům eliminace nezaměstnanosti. Strategie pomoci rizikovým skupinám uplatnit se na trhu práce je agendou, jejíž v posledním období věnují zvláštní pozornost příslušné úřady práce, ústředí práce a v nemalé míře se snaží tento problém řešit i stát. Není možné zapomenout, že lidé, kteří jsou určitým způsobem handicapováni, na druhé straně disponují ať rozumovým či pracovním potenciálem. Proto by mělo být cílem



společnosti, vytvoření takových rámců, které jim nabídnou stejné nebo alespoň srovnatelné příležitosti uplatnit se na trhu práce jako ostatním občanům.

## 7 Seznam použitých zdrojů

- Bakytová, H. A KOL.** *Štatistika pre ekonómov.* Bratislava : Ekonomická Univerzita, 1994. ISBN 8022507741.
- Brčák, J.** *Makroekonomie.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.
- Brožová.** *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 2003. ISBN 8086429164.
- Buchtová, B. a kol.** *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- Diana Bílková, Petr Budinský, Václav Vohánka.** *Pravděpodobnost a statistika.* Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. ISBN: 9788073802240.
- Fabušová, V.** *Nezaměstnanost v ČR, vývoj a sociální důsledky.* Brno : Masarykova univerzita, Fakulta pedagogická, 2002. ISBN: 9788073802240.
- Holman, R.** *Makroekonomie. Středně pokročilý kurs.* Praha : H. C. BECK, 2004. ISBN: 80-7179-764-2.
- Hřebíčková, M.** *Starnutie a zamestnanosť.* Bratislava : DISSO, 2003. ISSN 1210-5643.
- Jurečka, V. a kolektiv..** *Mikroekonomie.* Brno : Grada Publishing a.s., 2010. ISBN 9788024732589.
- Keyness.** *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz.* Praha : Nakladatelství Československé akademie věd, 1963. ISBN: 29.50.
- Laštůvková, L.** *politika trhu práce.* [Dokument] Bratislava : epi.sk, 2015. ISBN 978-80-7144-233-2.
- Dvořáková, Z.** *Management lidských zdrojů.* Praha : C H Beck, 2007. ISBN: 8071798932.
- Mareš, Petr.** *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-86429-08-3.
- Mária Jurečková, Iveta Molnárová.** *Štatistika s excelom.* Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl gen. M.R. Štefánika v Liptovskom Mikuláši, 2005. ISBN 9788080402570.
- Martyncová, Martina.** *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém.* Bratislava : IURA EDITION, 2005. ISBN, 80-89047-31-9.

**Opatřilová, Dagmar.** *Předprofesní a profesní příprava jedinců.* Brno : Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536.

**republika, Štatistický úrad Slovenská.** věková struktura obyvateľstva: statistics.sk. statistics.sk. [Online] Statistický úrad Slovenskej republiky, 1993. [http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=1710&m\\_sso=2&m\\_so=7&ic=30](http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=1710&m_sso=2&m_so=7&ic=30).

**RIEVAJOVÁ, E. - STANEK, V. - KRAUSOVÁ, A.** *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike.* Bratislava : Sprint, 1997. ISBN 9788088848165.

**unie, Európska.** informace o trhu práce. *ec.europa.eu.* [Online] Európska unie, 2017. <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=SK&acro=Imi&showRegion=true&lang=sk&mode=text&regionId=SK0&nuts2Code=%20&nuts3Code=null&catId=2807>

**Uramová, Mária.** *Makroekonómia I.* . Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2010. ISBN 978-80-557-0043-4..

**Zvolen.** PROGRAM HOSPODÁRSKEHO A SOCIÁLNEHO ROZVOJA MESTA ZVOLEN NA OBDOBIE 2014 – 2020. *PROGRAM HOSPODÁRSKEHO A SOCIÁLNEHO ROZVOJA MESTA ZVOLEN NA OBDOBIE 2014 – 2020.* [Online] 2014. <https://www.enviroportal.sk/sk/eia/detail/program-hospodarskeho-rozvoja-socialneho-rozvoja-obce-Zvolen-2014-2020->

**Česko.** Zákon č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti z 13. května 2004 v zmeně a doplnění dalších zákonů [online]. In Sbíрка zákonů České republiky. [cit. 10.3.2018]. Digitální verze dostupná na WWW: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>.

**Slovensko.** Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti zo 4. decembra 2003 v zmene a doplnení niektorých zákonov [online]. In Zbierka zákonov Slovenskej republiky. [cit. 20.2.2018]. Digitální verze dostupná na WWW: <<http://www.zakonypreludi.sk/zz2004-5>>.

#### **Data:**

**ÚPSVR, úřad práce sociálních věcí a rodiny. 2018.** úřad práce sociálních věcí a rodiny. *úřad práce sociálních věcí a rodiny.* [Online] 2018.

**MPSV. 2013.** Důchodová reforma – Důchodová reforma fakta. [Online] 19. 2. 2018. <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/72>.

**MPSV, Integrovaný portál. 2012.** Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz*. [Online] 23. 1 2018. *http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz*.

**ŠÚ SR. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY.** Štatistická ročenka okresov Slovenskej republiky za roky 1990–1995. 2. vyd. Bratislava: VEDA, 1997. 276 s. ISBN 80-224-0470-5.

**ŠÚ SR. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY.** Ukazovatele ekonomického vývoja SR – Nezamestnanosť – Archív [online]. [cit. 6.2.2018]. Digitální verze dostupná na < *http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=5512* >.

**ŠÚ SR. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY.** Demografia – Vývoj obyvateľstva v SR – Vývoj obyvateľstva v Slovenskej republike 2017 [online]. [cit. 6.2.2018]. Digitální verze dostupná na *http://portal.statistics.sk/files/Sekcie/sek\_600*

## 8 Seznam grafů, obrázků a tabulek

### 8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 poloha okresu Zvolen na mapě Slovenska .....	35
--	----

### 8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 věková struktura obyvatel okresu Zvolen a na Slovensku podle EU (stav k 1.11.2017) .....	36
Tabulka 2 počet podniků v okrese podle počtu zaměstnanců v roce 2016 .....	39
Tabulka 3 vývoj evidované míry nezaměstnanosti v okrese Zvolen podle pohlaví od roku 2013 v % .....	42
Tabulka 4 vývoj disponibilních uchazečů a uchazečů o zaměstnání podle věku a jejich celkový podíl na počtu od roku 2013 .....	43
Tabulka 5 vývoj počtu uchazečů o zaměstnání spadajících do rizikových skupin a jejich podíl na celkovém počtu UOZ .....	45
Tabulka 6 procentuální početnosti znaků: pohlaví a délka evidence nezaměstnaných v okrese Zvolen a dotazníku .....	50
Tabulka 7 nejvyšší dosažené vzdělání respondentů .....	51
Tabulka 8 co považují respondenti za nejpodstatnější příčinu své nezaměstnanosti .....	52
Tabulka 9 co podle respondentů by jim nejvíce pomohlo k znovu zařazení na trh práce ...	53
Tabulka 10 z jakých informačních zdrojů nejčastěji získávají respondenti informace o volných pracovních místech .....	56
Tabulka 11 v jakém oboru si hledáte práci .....	57

### 8.3 Seznam grafů

Graf 1 Vývoj počtu FO a PO v okrese Zvolen .....	38
Graf 2 vývoj evidované nezaměstnanosti ve Zvoleně a v SR od roku 2013 v % .....	40
Graf 3 volná pracovní místa ke konci roku v okrese Zvolen .....	41
Graf 4 vývoj uchazečů o zaměstnání podle věku a jejich celkový podíl na počtu od roku 2013 .....	44
Graf 5 vývoj počtu uchazečů o zaměstnání spadajících do rizikových skupin a jejich podíl na celkovém počtu UOZ v roce 2017 .....	46
Graf 6 pohlaví respondentů .....	49
Graf 7 do jaké míry považujete vzdělávání a přípravu pro trh práce organizované Úřadem práce, sociálních věcí a rodiny ve Zvolene za přínosné .....	54
Graf 8 je v okrese dostatek pracovních příležitostí .....	55

## **9 Přílohy**

Příloha č. 1: Znázornění nedobrovolné a dobrovolné nezaměstnanosti

Příloha č. 2: Odhad produkční mezery použitím HP filtru

Příloha č. 3: Rozloha okresů v regionu Podpoľanie v grafickém znázornění

Příloha č. 4: Vývoj počtu FO a PO v okrese Zvolen od roku 2012

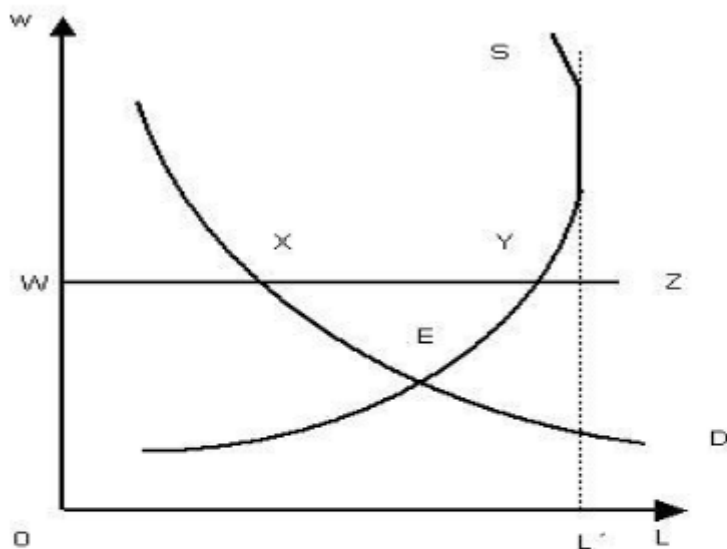
Příloha č. 5: Porovnání míry nezaměstnanosti Slovenska a EU

Příloha č. 6: Volná pracovní místa ke konci roku v okrese Zvolen

Příloha č. 7: Vývoj evidované nezaměstnanosti ve Zvoleně a v SR od roku 2013

Příloha č. 8: Dotazník

### Příloha č. 1

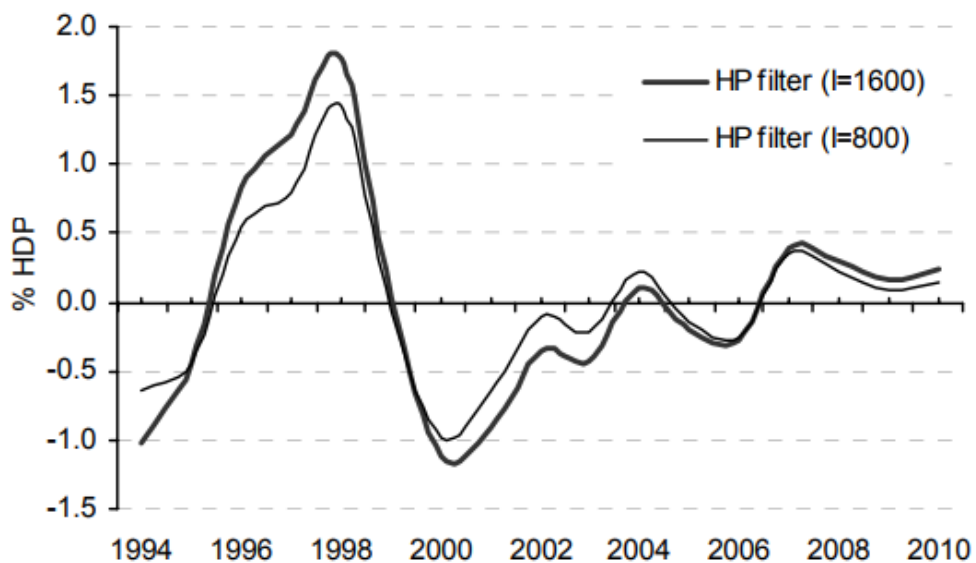


- S ... nabídka práce
- D ... poptávka po práci
- L ... práce
- w ... mzdová sazba
- WX ... zaměstnaní
- XY ... nedobrovolně nezaměstnaní
- YZ ... dobrovolně nezaměstnaní
- W ... vyšší mzdová hladina

Zdroj: (Buchtová, 2002)

### Příloha č.2

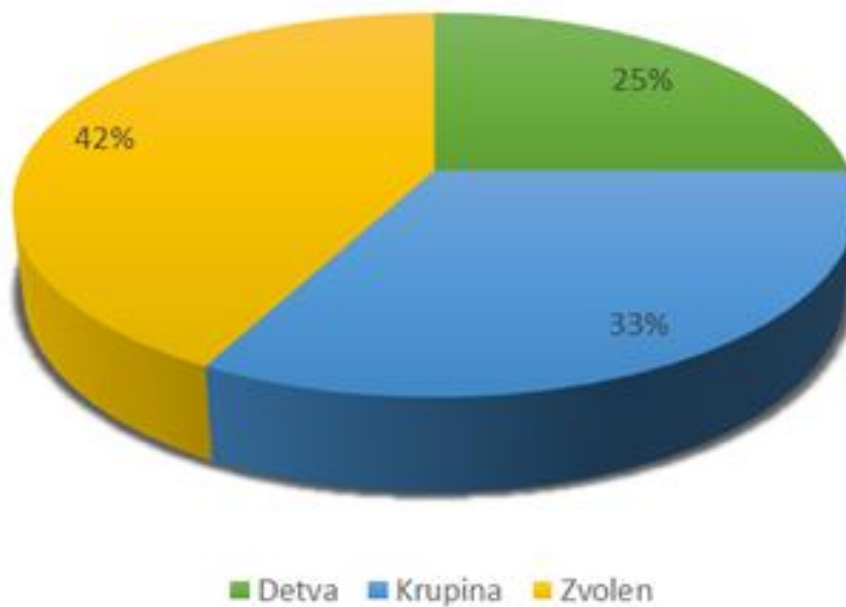
Odhad produkční mezery použitím HP filtra



Zdroj: (Ministerstvo financí Slovenské republiky, materiály a dokumenty)

### Příloha č. 3

Rozloha okresů v regionu Podpoľanie v grafickém znázornění



(vlastní zpracování podle údajů Slovenského statistického úřadu)

### Příloha č. 4

Vývoj počtu FO a PO v okrese Zvolen od roku 2012

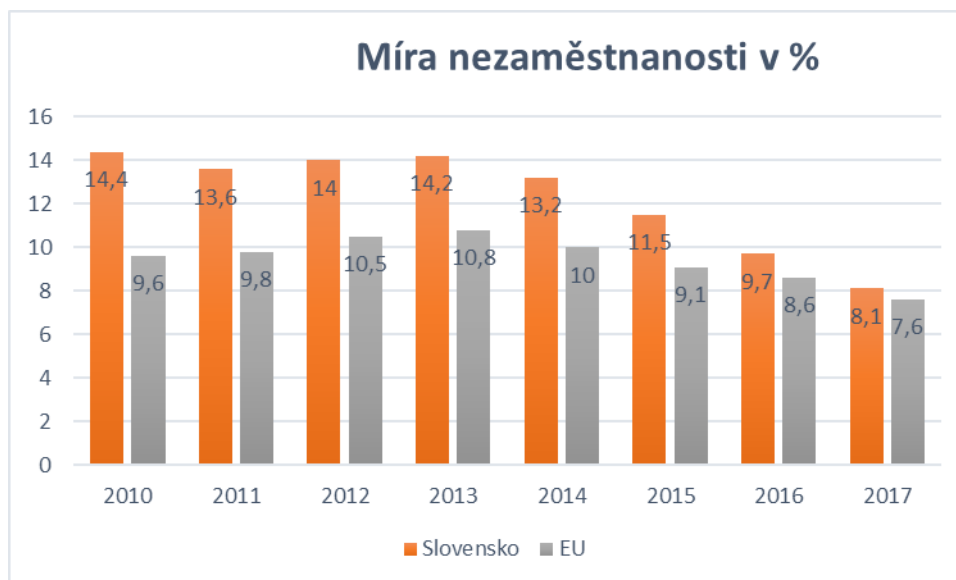
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Fyzické osoby</b>	4542	4584	4362	4163	4196	4215
<b>Právnícké osoby</b>	2921	3107	3321	3487	2656	2845

Zdroj: (vlastní zpracování podle údajů Slovenského statistického úřadu)



## Příloha č. 5

Porovnání míry nezaměstnanosti Slovenska a EU



Zdroj: (eurostat, statistika zaměstnanosti)

## Příloha č. 6

Volná pracovní místa ke konci roku v okrese Zvolen

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
okres Zvolen	15	11	56	195	140	257

Zdroj: (vlastní zpracování podle Slovenského statistického úřadu)

**Příloha č. 7** Vývoj evidované nezaměstnanosti ve Zvoleně a v SR od roku 2013

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Slovensko</b>	13,5 %	12,29 %	10,63 %	8,76 %	5,94 %
<b>Okres Zvolen</b>	10,38 %	10,55 %	9,32 %	7,85 %	4,73 %

Zdroj:  
(vlastní zpracování)

údání podle Slovenského statistického úřadu)

**Příloha č.8**

## **Dotazník**

VÁŽENÝ RESPONDENTI,

Som študentom tretieho ročníka Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Předkladaný dotazník je anonymný, a zameriava sa na analýzu nezamestnanosti v okrese Zvolen. Výsledky a vyhodnotenie tohto dotazníka budú použité iba pre spracovanie bakalárskej práce autora. Prosím Vás o uvedení čo najpravdivějších odpovědí na jednotlivé otázky.

**Pohlavie:**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) Muž
- B) Žena

**Vzdelanie:**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) Základné
- B) Učňovské
- C) Stredné bez maturity
- D) Stredné odborné s maturitou
- E) Stredné učňovské

- F) Gymnázium
- G) Vyššie odborné
- H) Vysokoškolské bakalárske
- I) Vysokoškolské magisterské
- J) Bez vzdelania

**Vek:**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) Do 26 rokov
- B) 24-40 rokov
- C) 41-50 rokov
- D) 51 a viac rokov

**V evidencii uchádzačov o zamestnanie som evidovaný:**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) 0-7 mesiacov
- B) 7-12 mesiacov
- C) 12 a viac mesiacov

**Čo považujete za najpodstatnejšiu príčinu vašej nezamestnanosti?**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) Nedostatok pracovných príležitostí
- B) Nedostatok praxe
- C) Rodina/deti
- D) Nebol som spokojný s mojím minulým zamestnaním
- E) Vzdelanie alebo štúdium
- F) Prepúšťanie alebo znižovanie stavov
- G) Iné príčiny (Uveďte Vašu odpoveď)

**Čo by Vám najviac pomohlo k znovu zaradeniu na trh práce?**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) Vzdelanie/štúdium
- B) Rekvalifikácia
- C) Príspevok na samostatne zárovkovú činnosť
- D) Iné (Uveďte Vašu odpoveď)

**Považujete vzdelávanie a prípravu pre trh práce organizované Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny vo Zvolene za prínosné?**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) Minimálny prínos
- B) Stredný prínos
- C) Veľký prínos

**Aké znalosti a dovednosti by ste privítali vzdelávaním a prípravou pre trh práce organizované Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny vo Zvolene ?**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) Jazykové znalosti
- B) Školenie v rámci komunikačných schopností
- C) Informačné technológie
- D) Oblasť administratívy
- E) Iné (Uveďte Vašu odpoveď)

**Je podľa Vás v okrese dostatok pracovných príležitostí?**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) Áno
- B) Nie
- C) Neviem

**Z akých informačných zdrojov najčastejšie získavate informácie o voľných pracovných miestach?**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) Cez internet
- B) Rodina, príbuzný, kamaráti
- C) Na doporučenie
- D) Inzeráty
- E) Úrad práce
- F) Iné (Uved'te Vašu odpoveď)

**V akom obore si hľadáte prácu?**

(Z nasledovných výrokov si vyberte ten, ktorý najviac vystihuje Vašu odpoveď)

- A) Ekonomika
- B) Školstvo
- C) Poľnohospodárstvo
- D) Služby
- E) Strojárstvo
- F) Stavebníctvo
- G) Iné (Uved'te Vašu odpoveď)