

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Vývoj nezaměstnanosti v regionu Most

Jan Rohlíček

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jan Rohlíček

Podnikání a administrativa

Název práce

Vývoj nezaměstnanosti v regionu Most

Název anglicky

The development of unemployment in Most region

Cíle práce

Cílem této práce je analýza vývoje nezaměstnanosti v Mosteckém regionu. Práce bude na základě kauzální analýzy zkoumat, jak je zaměstnanost závislá na dvou největších zaměstnavatelích, kterými jsou Chemické závody (Unipetrol a.s.) a majitel hnědouhelných dolů společnost Mostecké uhelná, kterým je společnost Czech Coal. Pomocí dotazníkového šetření budou zkoumány možné příčiny vysoké nezaměstnanosti.

Metodika

Hlavní částí práce bude kauzální analýza příčin a faktorů získaných dotazníkovým šetřením, případně také externími statistikami, které určují fakt, že tento region je oblastí s nevyšší nezaměstnaností. Práce také poskytne komparativní analýzu krajů mezi sebou. Důležitý bude také rozbor ziskovosti a rozvoje největších zaměstnavatelů, který přispívá k statistice nezaměstnanosti. Teoretická část bude deskriptivní metodou popisovat problematiku nezaměstnanosti z mnoha pohledů a praktická část bude nabízet možná řešení daného problému.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, region Most, obyvatelstvo, srovnání, skupiny obyvatel, míra nezaměstnanosti.

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

CZECH COAL. Roční zpráva skupiny Czech Coal. 2012. Dostupné z: <http://www.czechcoal.cz/cz/profil/ccg/rz/ur2011cz.pdf>

Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>
Demografický vývoj Ústeckého kraje. Ústí nad Labem: Český statistický úřad, Krajská reprezentace Ústí nad Labem, 2003, 110 s. Souborné informace. ISBN 80-250-0542-9.

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

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

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/UNIPETROL>. Výroční zpráva společnosti UNIPETROL, a.s. za rok 2013. 2013. Dostupné z:

http://www.unipetrol.cz/cs/VztahySInvestory/vyrocnizpravy/Documents/2013%20ANNUAL%20REPORT/Unipetrol_Vyrocnizprava_2013.pdf

WYPLOSZ, C., BALDWIN, R E. *Ekonomie evropské integrace*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1807-1.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vývoj nezaměstnanosti v regionu Most" 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 literatury 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 6.3.2016 _____

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí mé práce doc. Ing. PhDr. Lucii Severové Ph.D. za konzultace a cenné rady, které přispěly k finální verzi mé práce.

Vývoj nezaměstnanosti v regionu Most

The development of unemployment in Most region

Souhrn

Práce analyzuje situaci v regionu Most z pohledu nezaměstnanosti. V první části popisuje etnické struktury obyvatel a zároveň poskytuje náhled na Most jako celek. Popisem také zohledňuje dva největší zaměstnavatel z pohledu ovlivňování zaměstnanosti a jejich vývoj v tomto ohledu. Praktická část má za úkol rozklíčovat příčiny nezaměstnanost prostřednictvím názoru občanů města a zohlednit tak jejich pohled na věc. Zároveň se snaží navrhnout možné řešení, kudy se může budoucí politika města ubírat vzhledem k postupnému zlepšení situace.

Summary

This paper analyzes situation in Most in terms of unemployment. In the first part, it describes ethnical structure of population as well as it gives an overlook of whole city if Most. It describes two biggest employers of the region from the view of influencing the unemployment rate. Practical part tries to define the causes of unemployment through the opinion of its own inhabitants. As well it tries to give some possible solutions to solve this bad situation.

Klíčová slova: nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, region Most, obyvatelstvo, srovnání, skupiny obyvatel, míra nezaměstnanosti.

Keywords: unemployment, types of unemployment, Most region, comparison, population, rate of unemployment, population groups,

Obsah

Úvod:	4
Cíl práce	5
Metodika	5
1 Nezaměstnanost jako ekonomický pojem.....	6
1.1 Míra nezaměstnanosti	6
1.1.1 Registrovaná míra nezaměstnanosti.....	6
1.1.2 Obecná míra nezaměstnanosti	7
1.2 Druhy nezaměstnanosti.....	7
1.2.1 Nezaměstnanost systémová (strukturální):	8
1.2.2 Nezaměstnanost sezónní	8
1.2.3 Nezaměstnanost frikční (dočasná)	9
1.2.4 Nezaměstnanost cyklická.....	9
1.3 Rizikové skupiny	9
1.3.1 Absolventi	9
1.3.2 Ženy po mateřské dovolené	10
1.3.3 Osoby starší 50. let.....	10
1.3.4 Zdravotně postižené osoby	10
1.4 Politika zaměstnanosti	11
1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	12
1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	12
1.5 Philipsova křivka a Ocunův zákon	12
1.6 Důsledky nezaměstnanosti.....	13
2 Mostecký region	14
2.1 Historie oblasti	14
2.2 Demografie oblasti.....	15
2.3 Romská komunita	16
2.4 Největší zaměstnavatelé.....	17
2.4.1 Czech Coal Group a.s.	17
2.4.2 Unipetrol a.s.....	18
3 Praktická část	20
3.1 Příčiny nezaměstnanosti v regionu po roce 1989	21
3.1.1 Restrukturalizace	21
3.1.2 Dozvuky privatizace	22
3.1.3 Doprava a bydlení.....	23
3.1.4 Nevýhodnost zaměstnání	24
3.1.5 Nízká vzdělanost obyvatel	26
3.1.6 Šedá ekonomika	29
3.1.7 Obor studia a rekvalifikace	30
3.2 Možná východiska	31
3.2.1 Program rozvoje venkova a změna financování	31
3.2.2 Rozvoj průmyslových oblastí na periferii.....	32
3.2.3 Změna výchovy a vzdělání dětí	33
3.2.4 Rozvoj turismu a cestovního ruchu	33
3.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	34
Závěr	39
Zdroje.....	41
Seznam tabulek	43

Seznam grafů	44
Seznam obrázků	45
Přílohy.....	46

Úvod:

Nezaměstnanost je jedním se stěžejních ekonomických ukazatelů, které slouží k určení vyspělosti moderních států. Státy centrální Evropy, Česká republika nevyjímaje, se snaží vynaloženými prostředky snížit nezaměstnanost. Mostecký region, známý pro špatnou pověst v tomto ohledu, se již delší dobu snaží toto měřítko zmírnit pomocí velkých zaměstnavatelů v regionu. Při této problematice je však potřeba zaměřit se na složení obyvatelstva daného regionu a také jejich postoj a přístup k práci. Rozložení obyvatel a jejich motivace v práci je klíčovým aspektem k pochopení jejich přístupu k práci. Tato práce se snaží osvětlit dané aspekty a také obecnými informacemi přiblížit různé faktory ovlivňující nezaměstnanost v regionu.

Pomocí dotazníku se snaží zhodnotit přístup občanů k práci a také možné příčiny tak nízké zaměstnanosti pomocí několika otázek položených přímo nezaměstnaným osobám. Pro region Most je důležité celkové rozpoložení obyvatel, demografie dané oblasti a také motivace, se kterou občané k zaměstnání přistupují. Z toho důvodu je analyzováno několik těchto odvětví zvlášť, což ústí do několika východisek daného problému. Celou problematiku jde vnímat spíše jako kombinaci všeho níže uvedeného než jako jednostranný problém, který by se dal jednoduše vyřešit. Z pohledu města, které je z pohledu ekonomických ukazatelů nejhorší v České republice, se může tato práce jevit jako popis dané situace a nástin možných řešení daného problému. Problém nezaměstnanosti se týká Mostu již více než dekádu, není tedy možné jej jedním krokem, či jednou změnou efektivně vyřešit, avšak jsem se pokusil o kombinaci několika možných řešení problému, který táhne město Most tam, kde si být nezaslouží. Pokud bychom mohli uvažovat o tom, že město Most bude lepší a prosperující město, pak doufám, že tato práce poskytne odrazový můstek pro to, jak dále postupovat a na co si v příštích obdobích dát větší pozor. Určitě bude těchto věcí daleko více, než zmiňuji, nicméně doufám, že se mi podařilo vyjádřit ty nejdůležitější.

Cíl práce

Cílem této práce je analýza vývoje nezaměstnanosti v Mosteckém regionu. Práce bude na základě kauzální analýzy zkoumat, jak je zaměstnanost závislá na dvou největších zaměstnavatelích, kterými jsou Chemické závody (Unipetrol a.s.) a majitel hnědouhelných dolů společnost Mostecké uhelná, kterým je společnost Czech Coal. Pomocí dotazníkového šetření budou zkoumány možné příčiny vysoké nezaměstnanosti.

Metodika

Hlavní částí práce bude kauzální analýza příčin a faktorů získaných dotazníkovým šetřením, případně také externími statistikami, které určují fakt, že tento region je oblastí s nevyšší nezaměstnaností. Práce také poskytne komparativní analýzu krajů mezi sebou. Důležitý bude také rozbor ziskovosti a rozvoje největších zaměstnavatelů, který přispívá k statistice nezaměstnanosti. Teoretická část bude deskriptivní metodou popisovat problematiku nezaměstnanosti z mnoha pohledů a praktická část bude nabízet možná řešení daného problému.

1 Nezaměstnanost jako ekonomický pojem

Obecná definice nezaměstnanosti se vyjadřuje jako stav na trhu práce, při kterém občan nemůže najít placené zaměstnání, ačkoliv jej aktivně hledá. Při splnění určitých podmínek, jako jsou stáří, ochota nastoupit práci do čtrnácti dní a její aktivní hledání, se obecná míra nezaměstnanosti v současnosti pohybuje okolo 6 %. Od hospodářské a bankovní krize v roce 2008 se jedná o sestupný trend nezaměstnanosti.

Nejvyspělejší státy současného světa považují nezaměstnanost za jeden z nejdůležitějších faktorů ekonomiky světa či daného státu. Nezaměstnanost je v Evropě politickým a ekonomickým tématem (Baldwin, 2008). Dá se říci, že nezaměstnanost je jedním z odrazů upadající ekonomiky v době krize. Základně se jedná o menší zisky zaměstnavatelů, kteří nejsou schopni v podnicích zaměstnávat stejné množství lidí jako doposud a začnou s propouštěním. Pokud začíná být ekonomika určitého státu v úpadku, tak jedním z prvních faktorů, na kterém se úpadek projeví, je právě nezaměstnanost. Tento faktor je také jedním ze symbolů selhávajícího trhu práce (Baldwin, 2008).

1.1 Míra nezaměstnanosti

Státní orgány v České republice podle měření zavádí pojem míra nezaměstnanosti, která definuje počet nezaměstnaných v poměru s celkovým počtem ekonomicky aktivních osob. V praxi by se dalo říci, že míra nezaměstnanosti reflektuje reálně procento nezaměstnaných lidí a nejlépe tak odráží situaci v dané oblasti. Míru nezaměstnanosti měří jak Český statistický úřad, tak Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nezaměstnaní mohou, ale nemusí být registrováni na úřadu práce, tj. mohou, ale nemusí pobírat podporu v nezaměstnanosti. Tato dualita se promítá v existenci dvou nejčastěji používaných měř nezaměstnanosti - obecné a registrované (Kuchař, 2007). Obecně se míra nezaměstnanosti vyjadřuje vztahem $u = U / (U + L) * 100$, kde U je počet nezaměstnaných a L počet zaměstnaných, tato míra se vyjadřuje v procentech, proto je potřeba na konec vynásobit stem. (Mylerová, 2010)

1.1.1 Registrovaná míra nezaměstnanosti

Registrovaná míra nezaměstnanosti je pojem zavedený od Ministerstva práce a sociálních věcí. Tento státní orgán vychází zejména ze statistik vedených od Úřadů práce a

úzce s nimi spolupracuje. Termín registrovaná míra nezaměstnanost uvádí podíl registrovaných nezaměstnaných na disponibilní pracovní síle. Disponibilní pracovní díla jsou občané mezi věkem 15 a 64 let, kteří v daném období patřili mezi registrované zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku. Tato míra je obvykle o něco nižší než obecná míra nezaměstnanosti z toho důvodu, že vyjadřuje pouze občany, kteří se na Úřad práce aktivně přihlásili. Není v ní tedy zahrnuto mnoho lidí, kteří pracují mimo evidovanou pracovní sílu, tedy tzv. „na černo“, ani lidé, kteří na pracovním úřadě zaregistrováni nejsou. Z toho důvodu nám vzniká nižší číslo dělené větším počtem obyvatel a nižší míra nezaměstnanosti. Od roku 2013 upravil Český statistický úřad metodiku pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti do podoby, ve které se uplatňuje dnes. Hlavní změnou bylo určení ekonomicky aktivních obyvatel, které Český statistický úřad vymezil mezi věk 15 a 64 let a druhým ukazatelem uvedl veškeré osoby v daném věku. Oproti letům minulým se již nedělí celá disponibilní síla proti ekonomicky aktivním, ale naopak byl omezen věk disponibilní síly, který se počítá oproti všem osobám, jak nezaměstnaným, tak zaměstnaným (nikoliv ekonomicky aktivním). (czso.cz, 2015)

1.1.2 Obecná míra nezaměstnanosti

Tento údaj byl zaveden na základě šetření Českého statistického úřadu. Data do tohoto šetření se zjišťují pomocí programu s názvem Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). VŠPS umožňuje kvalifikovaně odhadnout výši zaměstnanosti v organizacích a firmách včetně samostatné činnosti osob podnikajících podle živnostenského zákona a dalších právních norem (czso.cz, 2015). VŠPS se provádí čtvrtletně, na náhodném vzorku domácností. Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných podle VŠPS k součtu nezaměstnaných a zaměstnaných podle VŠPS.

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Druhy nezaměstnanosti ekonomická teorie dělí do pěti základních druhů, které pokrývají většinu stavů, které mohou nastat v rámci nezaměstnaných osob. Prvním základním dělením je dělení podle času na dlouhodobou a krátkodobou nezaměstnanost. Krátkodobá nezaměstnanost obvykle nepůsobí osobám větší obtíže a při rychlém dohledání nové práce se dokážou vcelku rychle adaptovat do nového prostředí. Na druhou stranu dlouhodobá

nezaměstnanost, která označuje osoby nezaměstnané déle než jeden rok, má již veliký sociální dopad na jedince a návrat do zaměstnání a k běžnému životu je již poté velice pracný a problematický. Také se ukazuje se dlouhodobá nezaměstnanost je spojená s redukcí zdraví a pohodlí, zejména u lidí středních let (Buchtová, 2013).

Nejpoužívanější dělení nezaměstnanosti je podle příčin.

1.2.1 Nezaměstnanost systémová (strukturální):

Tento typ nezaměstnanosti vzniká v nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, tedy v podstatě při nedostatečné nabídce pracovních míst v daném odvětví (Palatková, 2014). V určitém odvětví tak může vznikat přebytek pracovníků, kteří se ucházejí o místo na trhu práce, a trh na ně nereaguje dostatečně pružně. V praxi to znamená fakt, že v určitém regionu je více pracovníků, kteří se ucházejí o pozice, zatím co v jiném segmentu pracovní nabídky může být pracovníků nedostatek. Pokud bychom se bavili o Mosteckém regionu, tak lze říci, že vzhledem k zaměření regionu na těžební průmysl a chemický průmysl může docházet k přebytku dělníků v dolech, protože vzhledem k modernizaci strojů v dolech jich není potřeba tolik. Na druhou stranu může vznikat nedostatek dělníků, kteří umí dané stroje obsluhovat. Tento nesoulad se dá pružně řešit rekvalifikací dělníků na požadovanou práci. Je velice těžké rekvalifikovat osoby do jiného sektoru práce nebo na úplně jiný pracovní proces. Na druhou stranu, jsou odvětví, do kterých je jednoduché se rekvalifikovat a alespoň dočasně v nich najít práci. Obecně je za takové „záchranné“ odvětví považován turismus, pro který není potřeba větších odborných znalostí a rekvalifikovat se na něj je možné prakticky z čehokoliv. (Palatková, 2014)

1.2.2 Nezaměstnanost sezónní

Nezaměstnanost, která vyplývá z klimatických podmínek daného státu a poptávky po pracovní síle v daném období. Odvětví trhu, která se nejvíce potýkají se sezónní nezaměstnaností, jsou stavebnictví a cestovní ruch. Např. v České republice bude na horách menší nezaměstnanost v zimním období z důvodu přílivu lyžařů, naopak ve městech bude vyšší nezaměstnanost ve stavebních odvětvích z důvodu nemožnosti provádět stavební práce v mrazech a sněhu.

1.2.3 Nezaměstnanost frikční (dočasná)

Definuje období mezi ukončením původního pracovního úvazku a začátkem nového. Je považována za dobrovolnou zaměstnanost, protože zaměstnanec dobrovolně ukončí zaměstnání za účelem hledání nového (lepšího) zaměstnání. V podstatě je to možné vyjádřit jako přechodné období po opuštění práce a před nastoupením do nové, čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu. Z důvodu neustále fluktuace lidí mezi pracovními místy se nedá tato část nezaměstnanosti zcela vymýtit. Existuje i při plné zaměstnanosti. (Mareš, 2002).

1.2.4 Nezaměstnanost cyklická

Tento typ nezaměstnanosti úzce souvisí s fázemi ekonomiky daného státu. Pokud jestát v recesi, tak nezaměstnanost bude na vyšší úrovni než při období expanze. Tento rozdíl v nezaměstnanosti dvou období se nazývá cyklická fáze nezaměstnanosti. Největší ekonomická recese zasáhla svět ve 30. letech 20. století, kdy byla světová ekonomika v největší recesi. Ohledně rozdílu v nezaměstnanosti v okolí se dá říci, že se jedná o rozdíly, které jsou způsobeny výkyvy mezi danými hospodářskými cykly. (Kotlán, 2006)

1.3 Rizikové skupiny

V současné době se nezaměstnanost řídí podle poptávky na trhu z hlediska zaměstnavatelů. Obzvláště ve větších městech je převis nabídky nad poptávkou a je tedy jasné, že zaměstnavatel bude vybírat jednak ze svých preferencí na zaměstnance, ale také podle určitých klíčů, které stereotypně napovídají, že určitou skupinu lidí je lepší nepřijmout. Tyto skupiny jsou tak v mnohém znevýhodněny a získat pro ně zaměstnání může být obtížnější, než by se mohlo zdát.

1.3.1 Absolventi

Mezi tuto skupinu jsou řazeni mladiství do 25 let, kteří již nejsou ve studijním procesu. Rámcově se dá říci, že se jedná o skupinu lidí, mezi 15 až 25 let, která ukončila studium. Buď přihlášku ke studiu vůbec nepodala, nebo nebyla schopna studium dokončit.

Výše zmíněným osobám nenahrávají dva hlavní ukazatele – vzdělání a věk. Hlavně ti nejmladší mají problém u obou těchto ukazatelů. Osoba, která opustí školu již v 15 letech a může doložit pouze základní vzdělání, nechce přijmout prakticky nikdo. Ve většině pracovišť je požadován alespoň výuční list. S ohledem na dnešní dobu, kdy se rapidně

zvedá počet vysokoškolských absolventů, tak vzniká ještě větší hrozba uplatnění pro tyto osoby. Jejich druhou nevýhodou je věk. Vzhledem k platné legislativě není výhodné zaměstnat osobu mladší 18 let a zaměstnavatelé se tak do najímání těchto osob nehrnou. (Vespalec, 2010)

1.3.2 Ženy po mateřské dovolené

Tato riziková skupina bývá často znevýhodněna již tím, že při očekávání potomka, znemožní původní zaměstnavatel čerpání mateřské dovolené. Tento postup není přímo zákonem povolený, nicméně je běžně praktikován. Podstata vychází z genderových rozdílů společnosti. Obvykle se očekává, že muž bude dominantním živitelem rodiny a tedy také podstatně pracovně produktivnější. Žena po třech letech v domácnosti se tak pro zaměstnavatele jeví jako ideální žena do domácnosti, nikoliv však osoba, která by mu měla přinášet užitek. Standardně se také předpokládá, že žena bude i po mateřské dovolené vést život matky a problémy s dítětem tak budou na denním pořádku. I z tohoto důvodu je pohled zaměstnavatele poměrně zkreslený. (Čermáková, 2010)

1.3.3 Osoby starší 50. let

Tyto osoby jsou zpravidla osoby, které zaměstnavatel v nedávné době propustil po delším úseku a jsou tak v období tzv. starší dospělosti.

Obecně se dá říci, že osoby po tomto věku jsou sice velmi pracovně zkušené, nicméně nepružné a neochotné se přizpůsobovat novotám a požadavkům zaměstnavatele. Jako příklad se dá uvést případ pracovníka, který pracoval jako úředník ve společnosti, která vznikla ještě v době komunismu, a je tak pro něj naprosto normální chodit do práce v 6:00 a vracet se v 14:30. Práce takového člověka byla v podstatě stereotypní a nepředpokládané věci nebyly na pořádku dne. Takový člověk po propuštění z práce může zkoušet hledat práci, nicméně není ochoten se přizpůsobit směnnému provozu, nechce se requalifikovat, případně školit na nové věci a udržet jej v týmu s mladými není lehké jen kvůli jinému životnímu stylu. (Buchtová, 2013).

1.3.4 Zdravotně postižené osoby

Tyto osoby jsou na trhu práce atypickým případem, vzhledem k jejich mentálnímu nebo fyzickému znevýhodnění se stát snaží jim pomoci legislativně k získání zaměstnání. Osoba se zdravotním postižením je:

- a) *Fyzická osoba, která byla orgánem sociálního zabezpečení uznána jako plně invalidní*
- b) *Fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána jako částečně invalidní*
- c) *Fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána za osobu zdravotně znevýhodněnou (Vespalec, 2010)*

Legislativa tak ukládá společnostem s 25 a více zaměstnanci, zaměstnávat zdravotně postižené osoby. Zdravotně postižené osoby pak musí plnit alespoň čtyři procenta z celkového počtu zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, tak mu zákon ukládá dvě možnosti, jak se této povinnosti vyhnout. Jedna možnost je odebrat výrobky od společností, jejichž zaměstnanci jsou zdravotně postižené osoby minimálně z poloviny. Druhá možnost je odvod finančních prostředků do státního rozpočtu. V takovém případě musí zaměstnavatel odvádět v prvním a třetím čtvrtletí 2,5 průměrné mzdy národního hospodářství za každého nezaměstnanou, zdravotně postiženou osobu. Zaměstnání zdravotně znevýhodněného také vylepšuje novela zákona, která umožňuje snížené daňové povinnosti pro jeho zaměstnavatele. Ročně tak může zaměstnavatel ušetřit na lehce zdravotně postižené osobě až 18 000 Kč. Pokud se jedná o těžce zdravotně postiženou osobu, tak daňový odvod může být ponížěn až o 60 000 Kč. Další zvýhodnění plyne z dotací, které stát poskytuje ohledně vybavení firem a společností, které zmíněné osoby zaměstnávají. Na jejich vybavení a vybavení společnosti může být poskytnut příspěvek až 100 000 Kč ročně. (Vespalec, 2010)

1.4 Politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje veškeré prostředky, které stát vynaloží pro vyrovnání nabídky a poptávky, pro efektivní využití pracovních sil a pro zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

„Legislativně je právo na zaměstnání upraveno jako právo právnické osoby, která chce pracovat nebo se o práci uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání, právo na rekvalifikaci a právo na podporu v zaměstnání.“ (Vespalec, 2010)

1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží dosáhnout celkové rovnováhy na trhu práce, tedy aktivně omezit nezaměstnanost ideálně tak, aby nebyla žádná. Pomocí nástrojů se tak snaží podporovat jak potenciální zaměstnance samotné, tak i zaměstnavatele, aby dostali takové prostředky, které by stačily pro vytvoření dalších pracovních míst a zaměstnavatelé tak byli schopni najmout další pracovníky. Případně se stát snaží nové pozice taky sám vytvářet.

Mezi aktivní politiku zaměstnanosti patří:

- a) Rekvalifikace
- b) Investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na zapracování
- f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (mpsv.cz, 2015)

1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika nezaměstnanosti se nesnaží nezaměstnanosti předcházet, ale naopak zmírnit její dopady prostřednictvím financování nezaměstnaných a následné podpory k tomu, aby nezaměstnaní mohli opět práci získat.

Mezi neznámější nástroje této politiky je podpora v nezaměstnanosti. Její výpočet se stanoví výpočtem z průměrného měsíčního výdělku, který byl u žadatele zjištěn v posledním pracovních-právním vztahu. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti může být 58% z aktuální průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. (mpsv.cz, 2015)

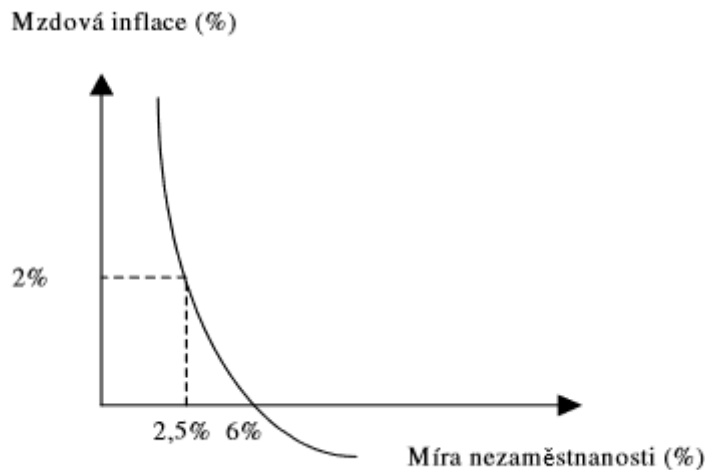
Dalším nástrojem této politiky je podpora při rekvalifikaci. Na tu má nárok uchazeč o rekvalifikaci, který ke dni, kdy o ní žádá, není v plnění starobního ani invalidního důchodu. Částka, kterou bude stát dotovat danou rekvalifikaci, se opět počítá z poslední průměrné mzdy, kterou uchazeč pobíral. Jedná se 60% z dané sazby. (Vespalec, 2010).

1.5 Philipsova křivka a Ocunův zákon

V roce 1962 definoval ekonom Arthur Ocun zákon, který definuje nepřímou úměru mezi růstem míry nezaměstnanosti a hrubého domácího produktu (Banerji, 2015). Tento zákon je definován tak, že když hrubý domácí produkt vzroste o 2%, tak se míra nezaměstnanosti sníží o 1%.

Naopak ekonom Phillips vyjádřil vztah mezi nezaměstnaností a inflací (změnou cenové hladiny). Dokázal, že vztah nezaměstnanosti a inflace je negativní (záporný). „Z formálního hlediska je Phillipsova křivka klesající a dokazuje, že s rostoucí mírou nominálních mezd klesá míra nezaměstnanosti“. (Jurečka, 2013)

Obrázek č.1



Zdroj: Kotlán, 2006

1.6 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost ovlivňuje ekonomickou stránku věci nejen nezaměstnaných osob, ale také celého státu co se týče důsledků, které nezaměstnanost způsobuje. Obecně se dá říci, že nezaměstnanost je přirozeným jevem demokratické ekonomiky a ta s ní do určité míry počítá. Nicméně můžeme pozorovat určité dopady na ekonomiku.

Nejprve je potřeba zmínit snížení HDP pokud stoupá nezaměstnanost. Stát přichází o statky a služby, které by mohl daný jedinec pro stát vyrobit a ztrácí tak možnost jeho využití.

Dále je potřeba zmínit, že nezaměstnaný jedinec neodvádí daně států za tyto služby a ani jeho možný zaměstnavatel neodvádí daňovou povinnost. Zároveň musí stát vynakládat náklady na pomoc nezaměstnanému pro přežití a navrácení do společnosti, tedy podporu v nezaměstnanosti. V tomto ohledu je potřeba také zmínit fakt, že i jedinec, který zaměstnání dlouhodobě nenavštěvuje, je nevyužitý, nemá své osobní uplatnění a dochází tak ke zhoršení jeho zdravotního stavu. (Špaleková, 2011)

2 Mostecký region

Most je město rozkládající se na severozápadě České republiky uprostřed Českého středohoří. Celé město má v současnosti okolo 67 tisíc obyvatel.

Mostecké okolí bylo několikrát zpuštěno válkami, které za celá století vznikly v Evropě a Most jako strategicky důležité místo bylo terčem mnoha útoku. Pro město je specifický hrad Hněvín, který je vidět ze všech stran do vzdálenosti zhruba třiceti kilometrů. Mosteckou oblast již od 17. století živila těžba nerostů, která i v současné době tvoří jednu z hlavních pracovních příležitostí pro Mostecké obyvatelstvo.

2.1 Historie oblasti

První zmínka o městě Most pochází z roku 1040 z Kosmovy kroniky české. Město má svůj název kvůli několika mostům spojujícím bažiny, které se ve Středověku v okolí města nacházely. Strategicky důležitým bodem historie se stalo vybudování hradů Hněvín ve 12. století, kdy se stal hrad dominantou města a určit tak strategickou důležitost města, přes které se tak hnaly armády jedna za druhou.

Dalším důležitým bodem historie města je započetí těžby uhlí. Právo těžít na území Mostecka uhlí získává Mostečan Jan Weidlich již v roce 1613 K největšímu rozmachu těžby uhlí, však dochází až na přelomu 19. a 20. století, kdy jsou v okolí města budovány další a další doly pro těžbu uhlí. Celá situace vyvrcholí v roce 1962, kdy se Komunistická strana Československa rozhodne staré město kompletně zbourat z důvodu obrovských zásob uhlí pod povrchem. Celé město je tedy srovnáno se zemí a nově vybudováno na druhé straně řeky Bíliny. (E-region.cz, 2015)

Hospodářsky významným bodem historie je také vybudování nových chemických závodů v nedalekém Záluží. Tyto závody jsou založeny Němci v roce 1939 a postupem času dochází k jejich modernizaci, napojení na ropovody Družba a Ingolstadt a transformaci závodu na výrobu syntetický látek. Chemické závody vlastní společnost Unipetrol a v roce 2011 najímá okolo 3 800 zaměstnanců. V současné době jsou závody stále v provozu a jejich činnost ohrozil pouze nedávný výbuch potrubí, který měl za následek dočasné přerušení výroby. (Valová, 2010)

Pro potřeby této práce je potřeba také zmínit vybudování vesnice Chánov nedaleko města. Tato vesnice byla vybudována spolu s novým Mostem v 70. letech 20. století jako náhradní domov pro obyvatele starého města. Postupem času se však stalo domovem pro členy, čím dál početnější, romské menšiny. V současné době by se tato vesnice dala označit jako romské ghetto, které má významný podíl na rozšíření kriminality a nezaměstnanosti celé oblasti. (E-region.cz, 2015)

V současné době je město spíše odrazem původního města, které bylo nově vytvořeno v 70. letech minulého století. Ačkoliv se vedení města snaží udržet městu tvář a zachovat památky a zajímavá místa, tak město začíná čím dál více vypadat jako vzpomínka na dávné časy.

2.2 Demografie oblasti

V městě Mosteckém regionu aktuálně žije okolo 113 000 obyvatel, což je údaj, který poukazuje na postupně vylidňování regionu, protože od roku 2011 opustilo region přes 3 tisíce obyvatel, což se dá považovat za výrazný úbytek. Hlavní problém migrace regionu však spočívá v odlivu mladých lidí a zvyšování průměrného věku obyvatelstva. Pokud bychom měli zmínit také procentuální zastoupení věkových skupin v regionu, tak můžeme vidět, že došlo ke snížení procenta obyvatel do patnácti let na 14,8% a naopak procento osob v neproduktivním věku stoupl na 16,8%, což znamená navýšení o téměř 3 procenta od roku 2009. (czso.cz, 2015)

Co se týče registrované míry zaměstnanosti obyvatelstva, tak Mostecko se dlouhodobě drží mezi regiony s nevyšší nezaměstnaností. Za srpen roku 2015 dosáhla podíl nezaměstnaných osob na výši 11,7%, což je maximum v porovnání se zbytkem České republiky. Za Mostem zůstali i regiony jako Karviná nebo Bruntál.

Vzniká tedy otázka, proč je Most v tomto ukazateli tak špatně, když má ve svém okolí chemický koncern a obrovské uhelné doly, které mohou zaměstnávat tisíce lidí?

Pokud vezmeme statistickou možnost práci v Mostě získat, tak počet volných míst ve městě dosáhl na číslo 722, což je například téměř o 400 míst více než má k dispozici region Ústí nad Labem, který má obyvatel téměř dvakrát více než Most. (czso.cz, 2015)

Dostáváme se tím k problematice ochoty lidí pracovat, neboli přijímat pracovní místa vzhledem k platové hladině v rozporu s pobíráním sociální dávek a podpory v nezaměstnanosti.

2.3 Romská komunita

Romská komunita se začala na sever Čech dostávat již na konci Druhé světové války v rámci programu nového osidlování Sudet. Tito občané migrovali ke konci druhé světové války v několika skupinách z východního Slovenska, a část se usadila a v oblasti severních Čech a tedy i samotného Mostecka. Migrace osob ze Slovenska probíhala z důvodu nevole Slováků k soužití v jednom státě s Romy a jejich útoky a petice proti jejich pobývání na Slovensku. (Pavelčíková, 2004)

Na Mostecko přicházeli Romové hojně již od roku 1945 a vzhledem k jejich vysoké koncentraci se město snažilo o jejich rozptýlení po severních Čechách. Vzhledem k nedostatku pracovních sil na Mostecku v šedesátých letech nakonec od tohoto nápadu upustilo.

K přelomu v počínání Romů na Mostecku dochází v roce 1976, kdy po vybudování nového města přichází město na koncepci vybudování nového sídliště pro Romy, které nazve Chanov. Vzhledem k plánovanému vybudování romského sídliště zorganizuje vedení města dotazník napříč Romy ve městě ve kterých se ptá na jejich přístup k novému bydlení v nových domech. Vzhledem k motivaci občanů zažít něco nového a začít bydlet v nových domech dopadne dotazník překvapivě pozitivním přístupem Romů k přestěhování. Nikdo netuší, že by tato změna mohla narušit jejich přirozený řád a posléze vybudovat „nechtěné město“. Vedení města se tak na základě průzkumu o bydlení rozhodne přemístit Romy, kteří doposud žili v početných rodinách ve špatných podmínkách, do nových panelových domů ve městě. Do panelových bytů I. kategorie jsou nastěhovány romské rodiny velmi rozdílné úrovně a způsobu života, v jednom mnohopodlažním domě se vedle sebe ocitnou skupiny, které se vzájemně neznají či neuznávají a dělá jim potíže spolu vycházet. (Pavelčíková, 2004) Velmi rychle se tak stane Chanovská osada ohniskem problémů různých romských skupin obyvatel. Během několika let tak vykrytalizuje v ghetto, které obývají již pouze skupiny nepřizpůsobivých Romů, kteří nové domy zničí, a jejich počínání již začíná v současné době expandovat již do samotného Mostu, který se nachází od Chanova cca 2 kilometry. Vzhledem k početným romským rodinám dochází k rychlému rozmnožení jejich obyvatel a potřebě nových či větších bytů pro tuto komunitu. V

současné době je tak Chanov pouze zdrojem nepříjemnosti pro okolí a vzhledem k početné komunitě nepřizpůsobivých občanů dochází k devastaci domů, které dostali od města.

2.4 Největší zaměstnavatelé

Most je navzdory všem problémům bohatým městem, ve kterém je vše potřebné. Za zmínku stojí Mostecká nemocnice, která byla, po svém vybudování v sedmdesátých letech minulého století, nejmodernější v republice. Město má také starobylou budovu gymnázia, která se zachovala, jako jedna z mála, ze starého města Most. Ke sportovnímu využití slouží Autodrom, na kterém jsou pořádány automobilové závody a dostihové závodiště na kraji města. Početné zastoupení ve městě mají také vysoké školy. Své pobočky zde má např. Česká zemědělská univerzita, Vysoká škola báňská nebo Vysoká škola finanční a správní.

Na Mostecku a v jeho okolí působí dva největší zaměstnavatelé tak, jak již bylo řečeno. Obecná míra nezaměstnanosti je aktuálně v Mostě druhá nejvyšší v celé republice, na rozdíl od registrované míry nezaměstnanosti. Most se drží s mírou nezaměstnanosti na úrovni 12.9 %, což je druhé místo za okresem Bruntál. (czso.cz, 2015) Na vývoj nezaměstnanosti bude mít zcela jistě velký dopad diskutované rozšíření těžebních limitů, o kterém aktuálně jedná vláda. V jednání o povolení limitů se rozhoduje ohledně dvou aspektů. Pokud by byla těžba dále povolena, tak by došlo k plánovanému zbourání vesnic Černice a Horní Jiřetín, na druhou stranu by došlo k výrazné podpoře ekonomiky a zaměstnanosti pro celý kraj na pár let dopředu. Aktuálně dochází k demonstracím těžebních dělníků, kteří chtějí další práci a jsou pro prolomení limitů oproti nesouhlasným obyvatelům obcí a ochránci životního prostředí, kteří jsou pro zachování současných limitů.

2.4.1 Czech Coal Group a.s.

Czech Coal Group a.s. je skupina firem, které vlastní veškerý těžební průmysl v severních Čechách, tato skupina vznikla z Mostecké uhelné společnosti. Původní majitelé Mostecké uhelné společnosti vznikli ze základů kupónové privatizace a od roku 1998 byli souzeni za praní špinavých peněz v souvislosti s vládou Miloše Zemana. V roce 2013 byli odsouzeni švýcarským soudem za tento počin až na 52 měsíců odnětí svobody.

Společnost Czech Coal v současné době vlastní několik uhelných dolů v okolí Mostu. Největší problémy má s dolem ČSA, který zasahuje pod obce Černice a Horní Jiřetín. Jak již bylo zmíněno, společnost usiluje o prolomení limitů těžby a její rozšíření až na samotnou hranici Krušných hor. Zastánci prolomení limitů pomáhají společnosti ve směru lepší zaměstnanosti oblasti, ale také ceny energií. V případě že by nedošlo k vybudování nových energetických zařízení splňujících limity, budeme nuceni dovážet část drahé elektřiny. V Severních Čechách by se dal očekávat silný sociální otřes, narušující sociální smír. (Burket, 2015). Dalo by se tedy přepokládat, že v případě uzavření dolu vznikne několikatisícová skupina horníků, kteří v dole pracovali delší čas, a začlenění těchto občanů do jiného pracovního procesu bude velmi obtížné. Vzhledem k již tak vysoké nezaměstnanosti v daném okrese by se jednalo o sociální katastrofu a praktickou nemožnost sehnat práci v okolí.

Společnost Czech Coal Group a.s. vydala poslední výroční zprávu v roce 2011, ačkoliv se jedná o období o 4 roky zpět, tak již z něj lze vyčíst určitý úpadek zaměstnanců.

Tabulka č. 1

Roky	2008	2009	2010	2011
Počet zaměst.	5864	5529	5055	4457

Zdroj: Vlastní zpracování

Podle oficiálních zpráv byla celé skupina v roce 2011 v zisku 788 milionů korun. Podle neoficiálních zpráv z roku 2013 již měla být v daném roce ve ztrátě 1,1 miliardy korun. (Czech Coal, 2015)

2.4.2. Unipetrol a.s.

Unipetrol je společnost sídlící v Záluží u Litvínova, která se specializuje na zpracování ropy, petrochemickou výrobu a prodej motorových paliv. Společnost vznikla v roce 1995 také jako součást privatizace. Již v roce 1994 se vláda rozhodla vytvořit novou petrochemickou jednotku, která bude konkurence schopna, ale také finančně silná. (Reuvid, 2005) Do skupiny Unipetrolu se posléze přidaly podniky jako např. Kaučuk, Chemopetrol, Benzina, Paramo, Koramo, Česká rafinérská, Unipetrol Trade, Spolana a Unipetrol Rafinérie. Právě Chemopetrol je součástí koncernu a jedná se o chemické závody sídlící v Záluží u Litvínova, tedy cca 10 kilometrů od Mostu. Společnost zaměstnává okolo 4 tisíc zaměstnanců. Konkrétně v roce 2011 to bylo 3831 zaměstnanců. Podle výroční

zprávy je společnost 3 roky ve výrazně ztrátě způsobené zejména ropnou krizí v roce 2011. (Unipetrol.cz, 2015)

Tabulka č. 2

Roky	2013	2012	2011	2010	2009
Zisk / ztráta (v mil. Kč)	-1396	-3098	-5914	1186	-1218

Zdroj: Vlastní zpracování

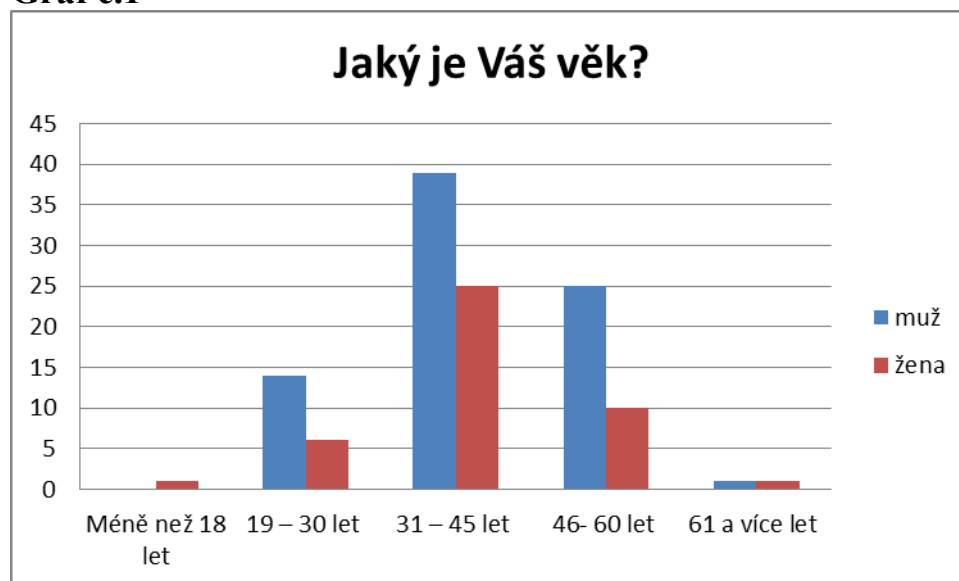
Z tabulky se dají vyčíst vylepšování ztráty z minulých let. Problémem zastaralých závodů je zejména nedostatek investic do vybavení a inovace zařízení. Podle některých analytiků jsou dokonce chemické závody již pět let za svou životností. Celá tato situace vyvrcholila v nedávném čase výbuchem na vedení uprostřed závodů a paralyzování celé oblasti velkým požárem. Tento výbuch byl způsoben selháním chladicího systému na trubkách, kterými proudí ropa do výroby sloučenin. Během požáru bylo poničena značná část vedení a škody se tak vyšplhaly do výše několika desítek milionů. (Idnes.cz, 2015)

3 Praktická část

V této oblasti se dostáváme k praktické části mé práce. V této části se budu snažit dotazníkovým šetřením zanalyzovat současnou situaci a poskytnout tak objektivní pohled na příčiny, které mohou za vysokou nezaměstnanost regionu. Vše bude zakončeno výběrem několika možných východisek a návrhů pro zlepšení.

Jak již bylo zmíněno, tak průzkum probíhal dotazníkovým šetřením přímo na nezaměstnaných osobách přímo v okrese Most. Celkový počet respondentů byl 122, přičemž se jednalo o 71 mužů a 51 žen. Věkové rozložení respondentů bylo rovnoměrně zastoupeno pro naše účely. Nejpočetnější skupinou byla skupina středního věku, jak je vidět na grafu níže. V dotazníku zmínilo věk mezi 31 - 45 let 64 respondentů, tedy 52 % z celkového počtu.

Graf č.1



Zdroj: Vlastní zpracování

K tomuto grafu je třeba zmínit věkové rozdíly odpovídajících. Většina respondentů byla narozena ještě v době komunismu a také navštěvovala školu v tomto období. Dalo by se namítnout, že v této době nebyl kladen takový důraz na kvalitní vzdělání a s výučním listem, případně ukončenou střední školou, nebyl větší problém sehnat zaměstnání. V dnešní době již je situace úplně jiná a na dokončené vzdělání, certifikáty a kurzy se kladě postupně větší a větší důraz. Možné východisko této skupiny je tak případně

nastoupit znovu do školy, což není jednoduché vzhledem k jejich věku, rodině, financím a také případně času.

Jak již bylo zmíněno tak v Mosteckém regionu je nezaměstnanost dlouhodobě nejvyšší v porovnání s ostatními regiony v České republice. O tento primát se zasloužilo několik příčin, které Most dostaly do situace, ve které je dnes.

3.1 Příčiny nezaměstnanosti v regionu po roce 1989

Mostecká pracovní krize byla způsobena několika faktory ihned po nástupu demokracie a po úpadku komunismu po roce 1989. Místa již přestala být samozřejmostí a svobodné podnikání spolu s touhou podnikatelů po zisku způsobily propouštění zaměstnanců a obrovský růst nezaměstnanosti v tomto období. Toto období velice dramaticky ovlivnilo situaci v městě tak, jak jej známe dnes.

3.1.1 Restrukturalizace

V období privatizace se dostaly podniky do soukromého vlastnictví a pro republiku, která byla po 40 let v područí komunismu, se stalo osobní vlastnictví zlatým dolem. Zavládlo období soukromého podnikání a osobám, které získaly podniky v privatizaci, se tak dostalo majetku, o kterém předtím vůbec nevěděly a měly tak najednou prostor k investování. Pro tyto osoby se stalo toto období časem restrukturalizace podniku a investice do modernizace vybavení. S tím je také spojeno propouštění zaměstnanců, protože nové stroje byly schopny lidskou sílu nahradit. Pro ilustraci situace je třeba prohlédnout tabulku růstu nezaměstnanosti napříč kraji od roku 1990 do roku 2014, je jasně vidět, že Ústecký kraj dosáhl největšího nárůstu v období od roku 1994 do roku 1998, kde došlo k nárůstu o téměř 8 procent.

Tabulka č. 3

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 ¹⁾	2004 ²⁾	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Česká republika	0,66	4,13	2,57	3,52	3,19	2,93	3,52	5,23	7,48	9,37	8,78	8,90	9,81	10,31	10,33	9,47	8,88	7,67	5,98	5,96	9,24	9,57	8,62	9,36
Praha	0,64	1,16	0,32	0,34	0,28	0,29	0,43	0,87	2,31	3,52	3,42	3,39	3,73	4,02	4,24	3,58	3,25	2,72	2,16	2,14	3,66	4,07	3,95	4,52
Středočeský	0,65	4,96	3,37	3,98	2,86	2,57	2,98	4,62	6,06	7,46	6,80	6,76	7,21	7,43	7,47	6,85	6,25	5,32	4,25	4,47	7,01	7,73	7,07	7,52
Jihočeský	0,77	4,52	2,47	3,03	2,24	1,99	2,51	3,95	5,75	6,69	5,82	6,03	6,65	6,96	7,24	6,59	6,69	5,68	4,47	4,83	7,78	8,50	7,53	8,36
Píseňský	0,65	3,97	2,98	3,69	2,56	2,19	2,63	4,23	6,09	7,43	6,47	6,52	7,06	7,60	7,41	6,74	6,45	5,60	4,43	5,03	8,16	8,25	7,01	7,31
Karlovarský	0,32	2,32	1,44	2,03	1,68	2,12	2,72	4,84	6,85	9,04	8,02	8,71	10,07	10,62	11,60	10,75	10,28	9,20	7,32	7,62	11,07	11,39	9,83	10,84
Ústecký	0,67	4,47	3,58	5,23	5,24	5,79	7,05	10,00	13,18	15,92	16,15	15,83	17,13	17,94	16,93	15,85	15,41	13,77	10,96	10,26	13,61	13,90	12,94	14,02
Liberecký	0,53	3,76	1,97	2,82	2,36	2,45	3,00	5,16	6,98	7,77	6,44	7,35	8,68	9,48	9,06	8,22	7,73	7,04	6,05	6,95	11,24	10,54	9,46	10,26
Královéhradecký	0,68	4,02	1,90	2,58	2,23	1,99	2,61	4,04	6,08	7,54	5,89	6,30	7,30	7,89	8,28	7,67	7,33	6,32	4,70	4,81	7,97	8,37	7,49	8,61
Pardubický	0,59	5,17	3,44	3,87	2,80	2,66	3,38	4,71	6,62	9,03	7,87	7,93	8,66	9,42	9,62	8,94	8,35	6,91	5,43	5,95	9,58	9,87	8,44	9,16
Vysočina	0,77	6,73	4,36	5,10	3,85	3,39	3,99	5,66	7,51	9,16	7,48	7,02	8,32	9,20	9,38	8,85	8,23	7,10	5,63	6,27	10,25	10,73	9,44	10,23
Jihomoravský	0,71	5,36	3,60	5,28	3,20	2,92	3,40	5,37	7,92	9,85	9,35	9,73	11,20	11,45	11,56	10,69	10,21	8,82	6,92	6,83	10,59	10,87	9,81	10,42
Olomoucký	0,86	6,60	4,27	5,60	4,74	4,31	5,28	7,56	10,20	12,41	11,87	11,78	12,20	12,48	12,53	11,73	10,65	8,97	6,73	6,87	12,19	12,48	11,37	11,86
Zlínský	0,52	5,84	4,06	4,83	3,03	2,40	3,22	4,71	6,96	8,71	8,14	8,51	10,22	10,61	10,56	9,53	9,27	7,75	6,02	6,13	10,83	10,74	9,35	10,42
Moravskoslezský	1,27	6,30	4,06	6,63	5,99	5,07	5,67	7,85	11,45	14,94	15,13	15,11	15,89	16,84	16,85	15,66	14,23	12,58	9,62	8,49	12,14	12,36	11,18	12,34

Zdroj: czso.cz, 2016

Propouštění osob velkými podniky tak dostalo celý region do situace, ze které se nedaří dostat do dnešního dne.

Pokud bychom měli zmínit názor občanů daného okresu a jejich zkušenost na danou problematiku, tak se dá předpokládat její vymizení. Velká část osob, která krátce po pádu komunismu pracovala ve zkrachovalých podnicích v regionu, je již dnes z větší části v důchodovém věku a jejich skupina se nedá započítávat do průzkumů ohledně zaměstnanosti. Tento fakt podtrhuje i výsledek dotazníku, který zjistil, že pouze necelá desetina respondentů má zkušenost s prací v podniku, který posléze ukončil svou činnost kvůli problémům s financováním, či zkrachoval úplně. Kromě možného důchodového věku je možný také odliv těchto zaměstnanců pryč z regionu za jinou práci, tedy opět nemožnost dohledání těchto osob.

3.1.2 Dozvuky privatizace

Privatizace však nebyla pouze změnou technologií firem a změnou podniků k lepšímu. Čím dál více se začaly do situace prosazovat silné zahraniční firmy, které od nových vlastníků firmy zkupovaly za účelem zisku a snadně nabytého majetku, který bude dobře prosperovat.

Po pár letech se však ukázalo, že většina podniků není tak výrobně výhodná a zisková. To majitele odradilo od dalšího podnikání v České republice a dané podniky se začaly uzavírat. Jako příklad můžeme uvést například Pivovar Most, který byl obětí privatizace. Po nástupu soukromého vlastnictví se stal akciovou společností, ale již od počátku bojoval s nedostatkem prostředků, protože pivovar, který byl vystaven v roce 1972 po zániku starého Mostu, byl nevyhovující pro výrobu piva a tak, se jeho výroba stávala čím dál více energeticky náročnou a zároveň klesal zájem o produkty pivovaru. (Pivovary.info, 2015) V roce 1998 byl podnik nucen vyhlásit bankrot, ukončit výrobu a propustit všech 150 zaměstnanců.

Jistý posun v najímání zaměstnanců lze pozorovat také u dvou největších zaměstnavatelů Czech Coal a Unipetrol. Tyto závody, které dosahovaly největšího rozmachu v době komunismu, se s nástupem demokratického režimu musely potýkat s hrozbou konkurence a jejich systémy také musely projít určitou technologickou a strukturální změnou. Výsledkem investic tak vzniklo pár nových zařízení a technologií, které způsobily další odliv zaměstnanců pryč. Nové stroje byly více automatizované a

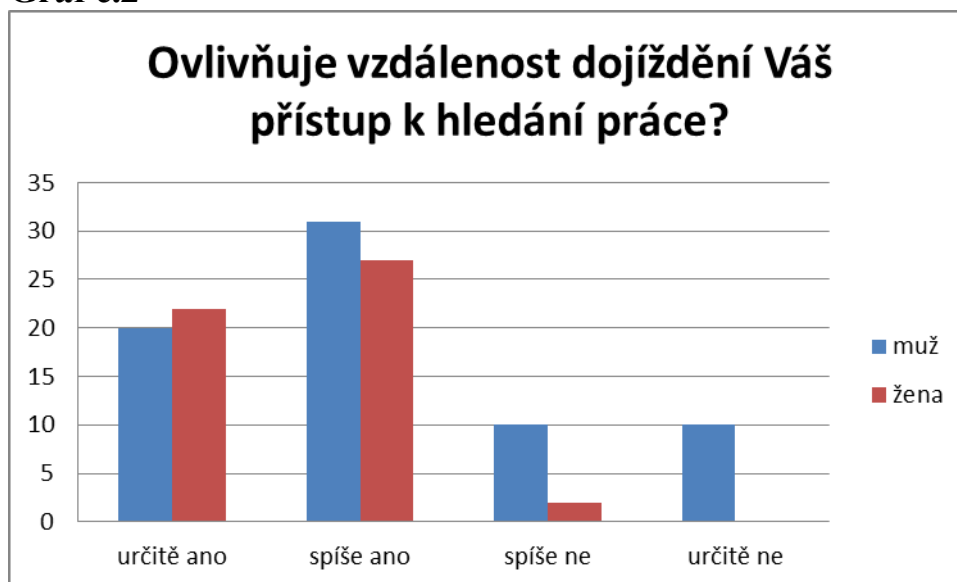
vyžadovaly menší kontrolu a dozor od lidského pracovníka. Z toho důvodu tak došlo k propouštění i v těchto větších společnostech.

3.1.3 Doprava a bydlení

Vzhledem k lokaci velkých podniků a stále horší dopravní dostupnosti v okolí Mostu, není jednoduché se do práce dostat a je tak značně nemotivující pro pracovníky jezdit do práce s velkým předstihem jen proto, že později se do práce dostat nedá. Zároveň došlo po revoluci ke značnému růstu cen jízdného a tak se doprava do práce mnohým ani nevyplatí. Většina obyvatel již nemá dostatečné prostředky na nákup osobního vozidla a tak se jeví mnohem reálněji zaměstnaní a bydlení v jiném městě, kde je doprava a cena dopravy značně lepší.

Výzkum také potvrdil tuto problematiku ve stylu neochoty dojíždění osob. Na jednu stranu je vidět určitá míra urbanizace města a odliv obyvatel na venkov do přilehlých vesnic. Celkem 35 respondentů uvedlo, že v přilehlých obcích mají trvalé bydliště. Dojíždějí tak do práce do Mostu každý den, nebo alespoň několikrát v týdnu. Neochotu obyvatel dojíždět za prací podtrhuje také následující graf.

Graf č.2



Zdroj: Vlastní zpracování

Valná většina respondentů uvedla, že je dojíždění za možnou prací minimálně omezuje, nebo jim přímo vadí. K této neochotě můžeme také připočítat možné náklady, které člověk s dojížděním může vynaložit a také časovou náročnost celého procesu.

V současné době sice klesají ceny benzínu, nicméně pokud musí občan dojíždět do práce každý den 50 kilometrů tam i zpět, tak náklady na benzín dělají zhruba 500 Kč týdně a ročně se dostáváme na částku 26 000 Kč, což může být dost výrazný zásah do financí zaměstnance.

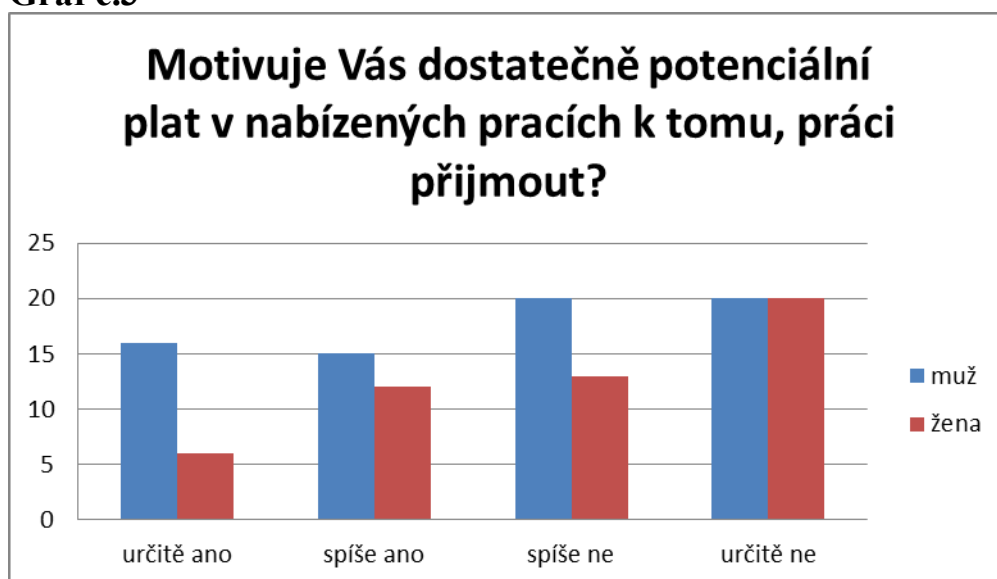
Pokud by člověk chtěl využít místo auta autobusovou dopravu, tak její výhodnost není o moc lepší. Je možno uvést obec Strupčice, která se nachází asi 10 kilometrů západně od Mostu a stala se oblíbenou destinací pro bývalé obyvatele Mostu. Přímá autobusová linka ze Strupčic do Mostu jezdí pouze jednou za 2,5 hodiny a stojí 27 Kč. (idos.cz, 2016) Kromě faktu, že člověk musí jezdit do práce s výrazným předstihem se přidává i fakt, že se nemůže vždy a pohodlně dostat zpět a navíc její doprava stojí denně 54 Kč, ročně 14 000 Kč.

3.1.4 Nevýhodnost zaměstnání

Pro některé osoby se v rámci Mostu nevyplatí chodit do špatně placené práce a je pro ně lepší zůstat doma. I když byla v roce 2012 průměrná mzda pro Ústecký kraj 21 863 Kč na jednoho pracovníka, tak toto číslo může být značně zkreslující. (czso.cz, 2015). Mnoho domácností laboruje v současnosti na kraji bankrotu a mnoho rodin tak přechází na variantu práce pro jednoho člena rodiny, zatímco ten druhý (většinou ženy) zůstávají doma a starají se o děti. Dávky, které dostává žena na mateřské, jsou výhodnější než standardní plat. Navíc, pokud ani jeden z rodičů nepracuje a mají alespoň dvě děti, tak mají nárok na sociální dávky, které podle faktorů mohou dosáhnout až na částku přes 10 tisíc korun. Tento systém tak nemotivuje rodiny k práci.

Dalším faktorem výzkumu tedy byl i ukazatel podpory v nezaměstnanosti, na kterou má nárok každý občan, který není v aktivním pracovním procesu a který práci aktivně, většinou přes úřad práce, hledá. Přes polovinu účastníků výzkumu uvedlo, že jejich podpora v nezaměstnanosti je mezi 8 000 až 11 000 Kč, což je pro člověka, který není v aktivním pracovním procesu, poměrně dobrá částka. Navíc se i většina shodla na faktu, že zaměstnání není výhodné vůči tomu podporu pobírat viz. graf níže

Graf č.3



Zdroj: Vlastní zpracování

Podle výsledků tohoto grafu se dá jednoznačně určit trend neochoty občanů přijímat nové práce oproti možnosti pobírání podpory v nezaměstnanosti a dalších jiných dávek. V poslední době by se dal také vysledovat trend zůstávání na mateřské dovolené v porovnání s dalším rozvojem pracovní kariéry. Porodnost v Mostě sice výrazně neroste, ale obzvláště v přilehlých vesnicích je možné zpozorovat matky s několika dětmi, které jsou od sebe věkově odděleny pouze 2-3 roky, což je doba pobytu na mateřské dovolené. Dané osoby se tak po mateřské dovolené nevrátí do práce, ale navážou další mateřskou dovolenou. Pokud bude mít žena několik dětí v tomto odstupu, tak může na mateřské dovolené zůstat dlouhou část produktivního věku a být tak sponzorována státem. V tomto duchu se také odehrává myšlení těchto občanů a výhodnost pobírání dávek tak výrazně předčí chození do práce a další starosti s tím spojené.

V tomto bodu bych je nutno zmínit jistou pohodlnost a lenost obyvatel k nástupu do práce. Dalo by se indikovat, že i v případě relativní výhodnosti zaměstnání nemusí být úplně pravidlem přijetí této práce. Občané sice mohou mít více peněz než kdyby zůstali doma, ale jejich užitek z těchto peněz nenahradí pocit zůstání doma. Práce vyžaduje určitou disciplínu, včasné příchody, plnění pracovní doby a naplňování požadavků zaměstnavatele. Dlouhodobě nezaměstnaní pak mají naději spíše na manuální práce, což znamená fyzicky náročnou práci, často v dost nepříznivých podmínkách.

V dotazníkovém šetření bylo také zmíněno, zda-li motivuje nedostatek pracovních míst a nemožnost sehnat zaměstnání k tomu aby se přestěhoval do příznivější oblasti.

Výsledky ukázaly, že většina respondentů ani nepřemýšlí o tom, že by se měla někdy v budoucnu přestěhovat jinam.

Graf č.4



Z tohoto ukazatele také lze vyvodit jistá pohodlnost a nepřílišná motivace ke změně prostředí případně určité touze si povolání najít. Odloučení od současných známých, rodiny, domácího prostředí je pro nezaměstnané tak zásadní, že jejich motivace zůstat doma a pobírat srovnatelné nebo menší peníze, je pro ně výhodnější a o změnu se výrazněji nesnaží.

3.1.5 Nízká vzdělanost obyvatel

Nízká vzdělanost či odbornost obyvatel celého regionu a posléze celého kraje je také jedna z příčin. Zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat osoby, které pro ně nemají kvalitu a příslušné vzdělání. Ačkoliv se přímo v Mostě nachází několik vysokých škol, tak bývá tradicí město Most, po vystudování vysoké školy, opustit a ubírat se spíše do Prahy nebo jiných krajských měst. Při nedosažení dostatečného vzdělání není možné zaujmout zaměstnavatele a tak je možné pracovat pouze v odvětvích, která jsou již nasycena zaměstnanci. Podle ukazatelů sčítání lidu byl v obci Bílina, která správně spadá pod Most, zjištěn vůbec nejnižší podíl obyvatel s ukončeným středním nebo vyšším vzděláním a sice 25,9%. (Český statistický úřad, 2015)

Tabulka č. 4

Nejnižší hodnoty	
SO ORP	podíl v % z počtu obyvatel ve věku 15+
Bílina	25,9
Frýdlant	27,7
Kraslice	28,1
Aš	28,4
Podbořany	29,2
Broumov	29,5
Rumburk	29,6
Vitkov	29,9
Králíky	30,4
Nepomuk	31,0

Zdroj: czso.cz, 2016

Na danou problematiku odpovídali také respondenti v dotazníku a na základě několika otázek by se dalo předpokládat, že si většina lidí nepřizná nedostatečné vzdělání, které by mohlo nabídnout na trhu práce, ale raději vinní z jejich nezaměstnanosti ostatní. Ačkoliv se situace na trhu práce postupně zlepšuje a přibývá pracovních pozic, tak 73 respondentů, tedy téměř 60 procent, uvedlo za příčinu jejich nezaměstnanosti nedostatek pracovních pozic v regionu a pouze desetina přiznala, že nedostatečné vzdělání může stát za tím, že práci nemohou sehnat. Výše zmíněné statistiky přitom dokazují, že vzdělaných lidí je v okrese málo a vzhledem k horšící se situaci v kraji se dá spíše indikovat jejich další odliv.

Vzhledem ke vzdělanosti je potřeba nejprve zmínit odpovědi respondentů na jejich vzdělání. Většina respondentů na otázku odpověděla a podle výsledů se ukázalo, že nedostatečné vzdělání je jedním z kamenů úrazu Mostecka. Vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání měly pouze 3 nezaměstnané osoby, které na dotazník odpověděly. Valná většina dotázaných tak nemá dokončené středoškolské vzdělání s maturitou a úspěšně složenou maturitní zkoušku tak může doložit pouze 28 ze 122 dotázaných nezaměstnaných osob, tedy necelých 23 %. Vzhledem k očekávaným platům se jeví tato statistika jako šokující, protože i přes nízkou úroveň vzdělanosti se jeví nároky obyvatel jako nereálné, protože očekávání budoucího zaměstnání je ovlivněno jejich předpoklady. V dnešní době není reálná situace, kdy by člověk, který má základní nebo střední vzdělání bez maturity, dostal nástupní plat přes 20 000 Kč hrubé mzdy. I s ohledem na výše

zmíněnou průměrnou hrubou mzdou není takové ocenění v začátku reálné a zaměstnavatelé jej nenabízejí. Přesto lidé mají nároky stále vysoké a nedaří se tak soulad mezi očekáváním zaměstnavatele a zaměstnance.

V dotazníku také nechyběla přímá otázka na dostatek pracovních pozic a předpokládaný plat. Z výsledků daných otázek se dá spíše odvodit nedostatečná soudnost a rozvaha respondentů. Co se pracovních pozic týče, tak již bylo zmíněno, že jejich počet spíše stoupá a nabídek práce je tedy více. Lidé však chtějí spíše nereálné věci místo objektivního posouzení situace a jejich úrovně vzdělání, případně i jejich pracovních zkušeností. Přes 70 procent dotázaných uvedlo, že pracovních míst není dostatek. Na doplňující otázku ohledně předpokládaného nástupního platu do další práce se mi dostalo zajímavých výsledků.

Graf č.5



Zdroj: Vlastní zpracování

I při takto nízké úrovni vzdělanosti jsou nároky zaměstnaných jednoduše nereálné. Podle výsledků se dá indikovat, že sociální dávky a příspěvky státu v období nezaměstnanosti zvedly nároky občanů na práci a finanční ohodnocení jako takové. Lidé tedy nechtějí pracovat v podřadné práci, která by jim platila stejně jako pobírané dávky a podpory. Nemají motivaci k tomu, aby se nějakým zásadním způsobem snažili práci získat, pokud ta práce nebude dostatečně finančně ohodnocena a případně příjemná. Téměř 70 procent také uvedlo, že jejich hlavní motivací k získání práce je pobíraná mzda a nezáleží ani tak na pracovní době a náplni práce, případně kolektivu. Jejich hlavním zájmem jsou obdržené peníze.

3.1.6 Šedá ekonomika

Tento problém se nedaří státu vymýtít a bývá stále běžnější napříč odvětvími. Zaměstnání „na černo“ využívají hlavně zaměstnavatelé, kteří nemusejí za své zaměstnance platit daně a jsou pro ně tak lepší a levnější pracovní silou. Šedá ekonomika zahrnuje legální činnosti, avšak oficiálně nevykazované. (Palatková, 2014) Dokázat takové podvodné jednání může být navíc poměrně obtížné, protože poměrně často se u zaměstnavatelů používala práce tzv. pro rodinu, kdy se říká, že daný pracovník zaměstnavateli pouze pomáhá, protože je příbuzný a žádné peníze od něj pobírat nechce. Převod peněz „z ruky do ruky“ pak proběhl standardní cestou, a pokud nebyl daný

přestupek přistižen přímo při činu, tak bylo velmi obtížné takové jednání dokázat. Stát tak přicházel o miliardy z příjmu daní.

Ani přímé dotazování nepomáhá rozklíčovat pravdu. Na jasně položenou otázku se mi nedostalo přímé odpovědi. Pouze zlomek lidí potvrdil, že nelegální práci někdy zkusil, ale zbytek takovou práci odmítl a téměř polovina dotázaných odmítla otázku zodpovědět. Konkrétně se jedná o počet osmi respondentů (7 %), kteří potvrdili práci „na černo“. Počet 75 lidí (62%) odmítl fakt, že by někdy pracoval nelegálně a zbytek 49 osob (41%) se odmítl k otázce vyjádřit. To naznačuje možnost velkého počtu pracovníků, kteří byli nuceni pracovat nelegálně. Logicky však většina z nich nepřizná úplnou pravdu na veřejnosti z možného důvodu stíhání kvůli neodvádění daní a neplatné smlouvy.

3.1.7 Obor studia a rekvalifikace

Jedním z mnoha problémů Mostecky je také zaměření pracovníků a jejich špatná kvalifikace na přesné odvětví pracovních příležitostí. Množství vystudovaných absolventů tak nereflektuje příležitosti, které na trhu jsou a často se tak musí adaptovat a školit do jiných odvětví, ve kterých třeba pracovat původně nechtěli, nicméně kvůli získání práce to bylo nezbytné.

Jak již bylo zmíněno výše, tak stát, v rámci pasivní politiky zaměstnanosti, přispívá zaměstnancům na financování rekvalifikace a snaží se je tak motivovat k potřebnému doškolení a adaptaci. Je třeba však upozornit na fakt času a úsilí, které musí daná osoba při rekvalifikaci obětovat. Rekvalifikační kurz trvá podle náročnosti 3-6 měsíců a může stát i desetitisíce korun. Ačkoliv stát může případnému zájemci finančně pomoci a motivovat jej ke změně, tak i část této částky nemusí být obyčejný člověk ochoten nebo schopen zaplatit. Navíc ani po absolvování rekvalifikačního kurzu není zaručena kvalitní a očekávaná práce. Ve výzkumu bylo také zohledněno toto riziko a respondenti potvrdili neochotu rekvalifikace. Návštěvu rekvalifikačních kurzů potvrdila pouze třetina dotázaných. Obory, ve kterých se rekvalifikace účastnili, byly různé.

Graf č. 6



Zdroj: Vlastní zpracování

Většina rekvalifikační kurzů byla do ekonomické sféry. Vzhledem k současnému trendu úpadku zaměstnanců v sekundárním sektoru je tento trend pochopitelný a jasný. Nicméně vzhledem k obecnosti tohoto tvrzení není jasné, do jaké sféry ekonomického sektoru se dalo prosadit.

3.2 Možná východiska

I přes zdánlivě beznadějnou situaci se dá najít pár možných řešení, které by situaci zmírnila. Jedná se o efektivnější využití finančních zdrojů a jejich správné umístění do oblastí, které se v současné době příliš nefinancují, nebo jim není přikládána taková důležitost

3.2.1 Program rozvoje venkova a změna financování

Za jednu ze stěžejních oblastí, u kterých je potřeba změna, je sociální oblast financování podpory v nezaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno tak celkově je tato politika pro nezaměstnané tak lukrativní, že v podstatě nemotivuje nezaměstnané k tomu, aby začali práci hledat. Z toho důvodu by byla lepší varianta odlivu peněz z těchto sociálních dávek a přesunu do potřebnějších oblastí. Jako nejlepší se jeví varianta přesunu financí do oblasti financování venkova a jeho další rozvoj. Na venkově lze dosáhnout rozvoje v zemědělském sektoru, ale je také možné dostat více pracovníků do města. K většímu přílivu občanů do města by stačilo lepší financování dopravní infrastruktury nebo případné financování autobusů, které dopraví pracovníky větších společností do jejich práce zdarma.

3.2.2 Rozvoj průmyslových oblastí na periferii

Tento bod souvisí s financováním venkova jako takového. Potenciální investoři mají v Mostecké pánvi spoustu příležitostí a oblastí k postavení továren či menších průmyslových podniků. Jednou z prvních oblastí, která by toto pravidlo potvrzovala, je Průmyslová zóna Joseph. Tato zóna je průmyslovým sídlem pro několik zahraničních firem, které sem z důvodu ušetření nákladů, přesunuli svou výrobu. Firmou, která tuto zónu iniciovala a vybudovala je společnost NEMAK. Společnost Joseph, která oblast aktuálně vlastní a spravuje, nabízí několik dalších pozemků k pronajmutí a vybudování dalšího průmyslového závodu.

Obrázek č.2



Zdroj: PZ-Joseph.eu, 2016

Tato fotografie byla pořízena v roce 2008. Ačkoliv se jedná o 7 let starou fotografii, tak od té doby přibyla v areálu pouze jedna další hala a možnost přilákání a výstavby dalších areálů se nabízí jako zajímavá příležitost pro vybudování nových pracovních pozic pro občany Mosteckého regionu. Logistický areál má místo přímo uprostřed polí u obce Havraň. Její rozšiřování je tedy možné do dalších polí a možnost získání dalších pozemků závisí pouze na ochotě zemědělců, kteří jí aktuálně vlastní. Co se týče dopravy do zmiňovaného střediska tak celý areál je obsluhován městskou linkou 31 a zároveň se

nachází necelých 6 kilometrů od centra Mostu. Není tedy větší problém s dopravou ani její velkou vzdáleností.

3.2.3 Změna výchovy a vzdělání dětí

Toto téma je lehce připomenutelné, nicméně velice důležité a obtížně ovlivnitelné. Trend dnešního Mostu je bohužel nízká vzdělanost a nízká životní úroveň. Málo kdo však myslí na fakt, že se správnou výchovou je nutno začít již od dětí ve školním věku. V dnešním Mostě, obzvláště v některých částech, vypadá sídliště více jako ghetto, které nejde uhlídat. Dochází zde k loupežím, bitkám a pustit se v noci přes toto sídliště je odvážný počin pro každého. Zlepšením této situace by bylo zaměstnávat děti i mimoškolně a vnuknout jim tak zájmy, které je udrží mimo vyrůstání na sídlišti v podobných partách, které dělají obraz Mostu v současné době. Opravdu reálně zde hrozí situace, kdy se město změní v místo, kde se nebude dát bezpečně žít a krádeže a trestné činy zde budou na denním pořádku. Bohužel se nedá vše takto jednoduše vyřešit. Vše je podmíněno také jistou ochotou rodičů se o děti správně starat a umožnit jim tak jinou zábavu než tu zmíněnou sídlištní. S touto převýchovou by se však mělo začít dříve, než bude pozdě a celá situace přeroste městu, s krásným okolím a obrovským potenciálem, přes hlavu.

V tomto ohledu je třeba také zmínit Středisko volného času Most, které se snaží o to, aby se podobné aktivity dostaly i k dětem, jejichž rodiče si je nemohou finančně dovolit.

3.2.4 Rozvoj turismu a cestovního ruchu

I přes všechna zmíněna negativa je Most jedním z nejhezčích sportovních a kulturních měst. Nové vybudování města v sedmdesátých letech s sebou neslo také určitou prestiž toho, jak dobře se podaří nové město vybudovat. Z toho důvodu se architekti města snažili o vybudování moderního města s veškerým potřebným vybavením a budovami. Například došlo k vybudování zbrusu nové nemocnice, která byla v té době jedna z nejmodernějších v Československu. Mimo jiné však došlo také k vybudování mnoha sportovišť, která obklopovala celé město. Navíc, vzhledem k tomu, že město bylo postaveno na úbočí tří kopců, tak vznikla krásná scenérie, kterou lze z kopců okolo Mostu sledovat. Je také raritou, aby město takových rozměrů jako je Most, mělo zároveň Autodrom i Hipodrom evropských rozměrů. Také proto se může pyšnit titulem Evropské město sportu 2015.

Obrázek č.2



Zdroj: mesto-most.cz, 2016

Co se týče sportovního vyžití, tak sportovní akce jsou na Mostě téměř na denním pořádku a žádné podobné město v celé České republice se nemůže pyšnit takovou rozmanitostí sportovišť. V Mostě je mnoho kulturních akcí pořádáno každoročně a mezi dominanty se řadí Městské divadlo a také hrad Hněvín, který byl již zmíněn výše.

Všechny tyto akce a události nabízejí dobrou příležitost přilákat nové turisty a návštěvníky do Mostu. Je třeba podotknout, že město Most se snaží o další rozvoj těchto aktivit a zřídilo také Odbor školství, kultury a sportu, který má napomáhat k rozvoji daného segmentu. Pokud bychom se však měli komplexně pohnout k lepšímu postoji k turistům a přilákat jich více do Mosteckého regionu, tak bude potřeba i soukromé firmy, které se budou snažit o další příliv turistů.

Do lákadel zdejšího kraje se dá také zařadit historie celé oblasti, která byla těžce zkoušena díky těžbě uhlí a celé okolí je tak plné dolů, případně výsypek, na kterých se dá pozorovat desky s celým příběhem, který se v dané oblasti odehrál. Můžeme tak vidět celou historii a technické detaily celé těžby stejně tak jako neskutečný pohled na drancování životního prostředí. I když se ne vždy jedná o hezký pohled tak informace o dané těžbě, případně její výnosnost a délka těžby je přinejmenším zajímavá. Dalo by se říci, že i tato scenérie je jednou z málo vídaných záležitostí a možnost oslovení turistů se dá řadit mezi dobrou příležitost pro zdejší občany.

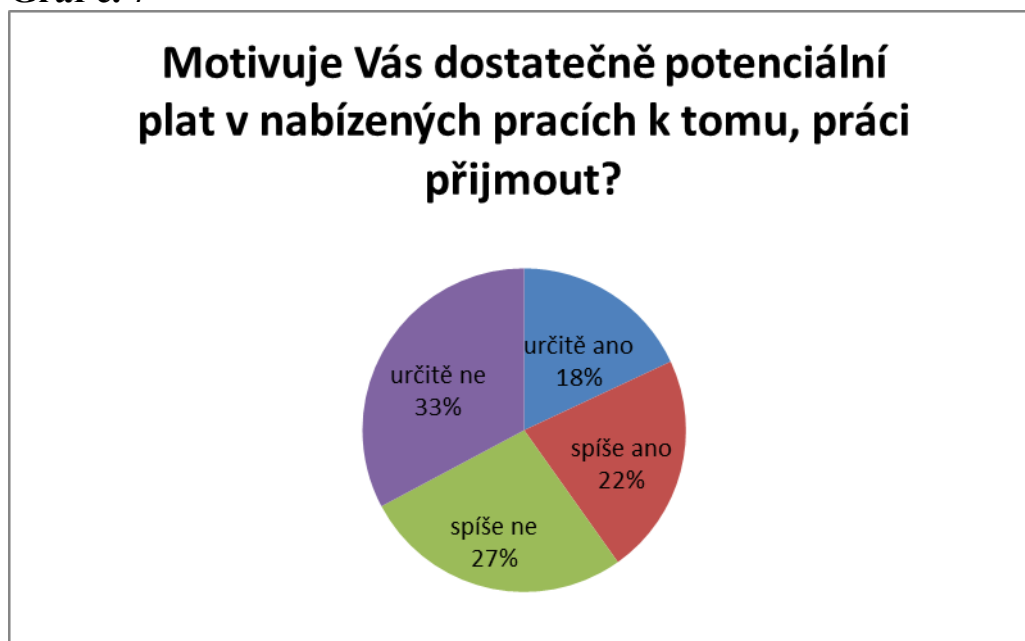
3.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

V této části práce by se dalo shrnout celé dotazníkové šetření, které bylo prováděno. Podle celkového počtu 122 nezaměstnaných osob, kterých se zúčastnilo dotazníkového

šetření, je možno určit reprezentativní vzorek pro zkoumání problematiky v Mosteckém regionu. Podle výsledků lze odvodit možné příčiny špatné situace v dané oblasti a indikovat určitý trend.

Otázka v dotazníku, která se jeví jako nejdůležitější, je otázka ohledně motivace osob pracovat proti motivaci zůstat doma a pobírat sociální dávky. Podle získaných dat se tak můžeme dozvědět, že výhodnost pobírání podpory je v regionu vysoká a lidé tak nemají motivaci pracovat za nízkou mzdou.

Graf č. 7

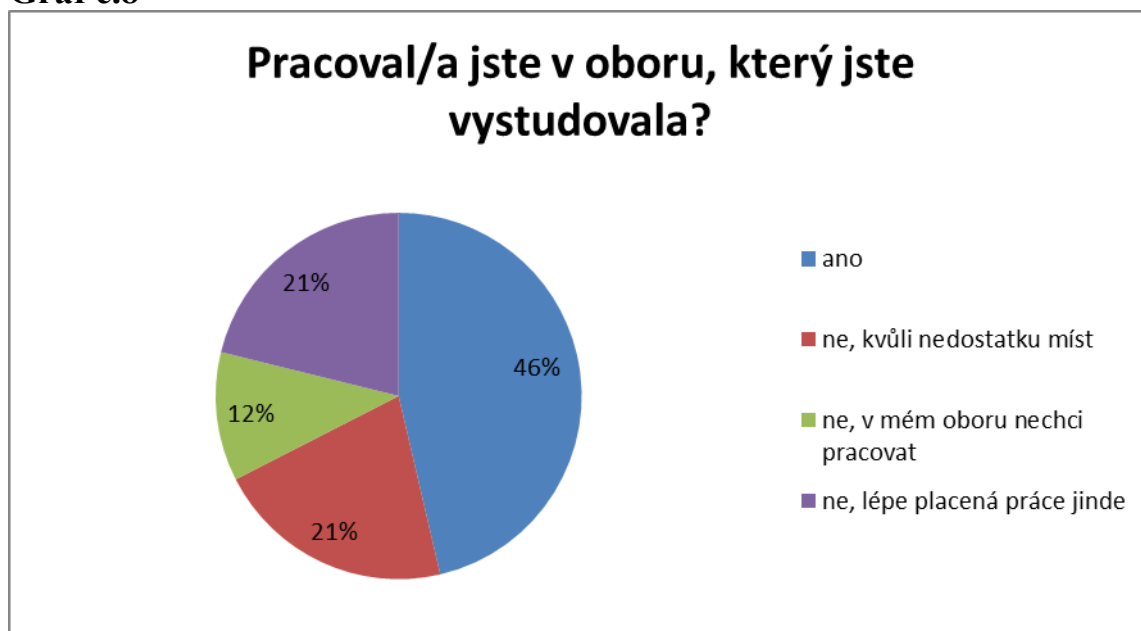


Zdroj: Vlastní zpracování

Zde by se dalo navrhnout zlepšení v rozhodnutí městské rady ohledně snížení podpory v nezaměstnanosti, aby lidé byli motivováni k práci.

Dalším tématem, které dotazník odhalil jako problém Mostecka, je nedostatek pracovních pozic pro absolventy škol v okolí. Bylo zjištěno, že velká část respondentů nepracuje v oboru, který má vystudovaný a případně v něm ani působit nechce. Celá problematika může být způsobena hlavními zaměstnavateli v okolí. Vzhledem k faktu, že největší zaměstnavatelé jsou z oblasti průmyslového zpracování surovin, tak nenabízejí tolik příležitostí pro pracovníky z ekonomické či sociální sféry.

Graf č.8



Zdroj: Vlastní zpracování

S problémem nemožnosti práce ve vystudovaném oboru souvisí také finanční ohodnocení za danou práci a občané se jistě nechtějí spokojit se špatně placenou prací. Možnou příležitostí ke zlepšení pracovní pozice je rekvalifikace. Rekvalifikační kurzy jsou v dnešní době hojně zastoupeny v celé ČR a jejich nalezení není vůbec obtížné. Jediným problémem se tak může zdát částka, kterou člověk za kurz zaplatí. Vzhledem k faktu podpory rekvalifikace od státu však mizí i tento problém. Výzkum potvrdil motivaci lidí k absolvování rekvalifikace.

Graf č. 9



Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazníkové šetření odhalilo také oblast infrastruktury, která nedostatečně zajišťuje dopravu osob do zaměstnání v Mostě z přilehlých obcí. Jak již bylo zmíněno výše, tak autobusová doprava z periferií je drahá a poměrně nepružná z důvodu nedostatečného pokrytí spojů. I průzkum mezi respondenty tento fakt potvrdil a dokázal, že problematika dojíždění vážně ovlivňuje zaměstnanost osob v regionu Most.

Graf č.10



Zdroj: Vlastní zpracování

Na druhou stranu není možné vinnit ze špatné situace pouze vedení města nebo státu. Výsledky dokázaly také nesoudnost osob vzhledem k očekávanému platu, za kterou by byly ochotny novou práci přijmout a pracovat. Vzhledem k platovému průměru lehce nad 21 tisíc Kč se dá předpokládat nízké očekávání v regionu s vysokou nezaměstnaností. Realita je však jiná.

Graf č.11



Obecně je možné říci, že špatná situace Mostecka je kombinací několika faktorů. Dotazníkové šetření dokázalo, že se jedná o spojení neochoty a vysokých představ nezaměstnaných společně s laxním jednáním města, které doslova komplikuje situaci občanům vysokými náklady na dopravu, případně snižuje jejich ochotu nadhodnocenými dávkami, které je možné pobírat v nezaměstnanosti.

Závěr

V této práci byl záměr o provedení analýzy nezaměstnanosti a jejich možných východisek společně s tím, poskytnout náhled na situaci v Mosteckém regionu. Celorepublikově známá teze, že Most je skutečně nejhorší oblast pro hledání zaměstnání a pro žití celkově se částečně potvrdila z toho ohledu, že případný obyvatel Mostu čelí několika problémům, které musí při hledání práce překonávat. Nicméně i přes tento fakt se dají dohledat oblasti, ve kterých Most potenciál má a mohou tak být dobrou příležitostí pro jeho další rozvoj. Pokud by se, alespoň v jedné z nich, povedlo městu prorazit, tak by se dalo indikovat postupné zlepšení situace a celkové životní úrovně. Tato práce poskytne možné podklady pro další rozvoj a směřování financí města.

Závěrem se dá říci, že ačkoliv se vedení města snaží situaci řešit, tak její efektivní řešení by mělo spočívat ve směřování úsilí jinam, protože ohniska problémů nejsou v současné době řešena a případná problematika infrastruktury a problém vzdělání a rekvalifikace není ze strany města zaznamenán ani mu není přikládána případná důležitost. Přitom právě problém vzdělání je aktuálně jedním z největších a významných pro celý budoucí vývoj oblasti.

Tato práce naznačuje problém Mostecka i v konkurenci o ostatními regiony České republiky a pokud by se situace v myšlení a vzdělávání lidí neměnila od současného trendu, tak se dá indikovat posun do horší situace, která by hraničila s bankrotem celého města a dalšímu odlivu inteligentních lidí z města. Ačkoliv je současná tvář města tvořena hlavně souhrou špatných rozhodnutí minulých generací, tak kulturní a sociální zázemí města nabízí prostor pro zlepšení a případný podklad na čem stavět základy lepších zítřků města.

Dotazníkové šetření napříč občany Mostu naznačuje také špatné přesvědčení ohledně práce v Mostě jako takové. Je tedy potřeba se zaměřit na motivaci občanů k práci a vymýtit tak jejich nevoli k práci a hlavně snížit podporu v nezaměstnanosti tak, aby nemotivovala lidi zůstat doma. Tuto motivaci je potřeba pěstovat již od dětství, také proto je potřeba zlepšit vzdělanost, systém vzdělání a především změnit mimoškolní aktivity z mládeže aby nedošlo k tzv. vyrůstání na ulici. Most by se za takového předpokladu mohl postupně měnit v takové město, jako jej známe dříve a kriminality z případnou chudobou pramenící z nezaměstnanosti už by tak nemusela být viditelná na každém rohu.

Vedení města by se také mělo zaměřit na podporu dopravy občanů žijících v přilehlých oblastech Mostu. Nevýhodnost a nedostupnost dojíždění je jedním z hlavních problémů občanů žijících na periférii. Na druhou stranu se dají v přilehlých obcích a vesnicích dohledat zajímavé zóny a průmyslové oblasti, které mohou přilákat zahraniční investory. Okolí Mostu obléhají po desetiletí doly a chemické závody, takže možnost průmyslových továren, které budou šetrnější k životnímu prostředí a zaměstnají více občanů, tak zní jako lukrativní možnost pro rozvoj Mostu dále od zmíněného problému.

Obecně tedy můžeme říci, že město nemá ideální situaci ani případnou snahu občanů pro změnu. Avšak je možné podotknout, že pokud by se kvalitní vedení postaralo o změnu v několika zmíněných oblastech, tak se dá očekávat zlepšení.

Zdroje

Knižní zdroje:

- 1) BANERJI, Angana a Hannah Huidan LIN. *Youth Unemployment in Advanced Europe: Okun's Law and Beyond*. 2015. ISBN 1498324401.
- 2) BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. Grada Publishing a.s., 2013. ISBN 8024785846.
- 3) BURKET, Daneš, Dalibor STRÁNSKÝ, Pavel HEJZLAR, František PAZDERA a Václav KLAUS. INSTITUT VÁCLAVA KLAUSE. *Jaderná energie: Útlum nebo rozvoj?*. Institut Václava Klause, 2015. ISBN 8087806735.
- 4) CZECH COAL. Roční zpráva skupiny Czech Coal. 2011. Dostupné z: <http://www.czechcoal.cz/cz/profil/ccg/rz/ur2011cz.pdf>
- 5) ČERMÁKOVÁ, Marie. *Proměny současné české rodiny: (rodina - gender - stratifikace)*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, 170 s. Studie (Sociologické nakladatelství), sv. 28. ISBN 8085850931.
- 6) KOTLÁN, Igor. *Inflace, nezaměstnanost a Philpsova křivka v ČR*. 2006.
- 7) KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Nakl. Karolinum, 2007. ISBN 8024613832.
- 8) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- 9) MYLEROVÁ, Pavla. *Nezaměstnanost a možnosti návratu na trh*. Tábor, 2010.
- 10) PALATKOVÁ, Monika a Jitka ZICHOVÁ. *Ekonomika turismu: Turismus České republiky - 2., aktualizované a rozšířené vydání*. Grada Publishing a.s., 2014. ISBN 8024793067.
- 11) PAVELČÍKOVÁ, Nina. *Romové v českých zemích v letech 1945-1989*. Vyd. 1. Praha: Úřad dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu PČR, 2004, 183 s. Sešity Úřadu dokumentace a vyšetřování zločinů komunismu, č. 12. ISBN 80-86621-07-3.

12) REUVID, Jonathan a Marat TERTEROV, in association with Bank Austria Creditanstalt. *Doing business with the Czech Republic*. Updated. S.l.: GMB, 2005. ISBN 1905050550.

13) ŠPALEKOVÁ, Hana. *Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti*. 2011.

14) VALOVÁ, Kateřina. *Analýza cestovního ruchu ve vybraném městě (Most)*. Most, 2010.

15) VESPALEC, Roman. *Analýza nezaměstnanosti se zaměřením na rizikové skupiny*. Brno, 2010.

16) Vlastní zpracování

Internetové zdroje:

1) Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-03-08]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>

2) Czech Coal a.s. *Czech Coal* [online]. [cit. 2016-03-06]. Dostupné z: <http://www.czechcoal.cz/cz/>

3) *E-Region.cz* [online]. 2015 [cit. 2015-09-23]. Dostupné z: <http://www.e-region.cz/destinace/most-historie-a-pamatky>

4) *Idnes.cz* [online]. [cit. 2015-09-23]. Dostupné z: www.idnes.cz

5) IDOS. *IDOS* [online]. [cit. 2016-01-25]. Dostupné z: www.idos.cz

6) *Město Most* [online]. 2016 [cit. 2016-01-28]. Dostupné z: www.mesto-most.cz

7) *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/>

8) *Pivovary.info* [online]. [cit. 2015-09-23]. Dostupné z: <http://www.pivovary.info/historie/m/most.htm>

9) *PZ-Joseph* [online]. 2016 [cit. 2016-01-28]. Dostupné z: <http://www.pz-joseph.eu/>

10) *Unipetrol.cz* [online]. 2015 [cit. 2015-09-23]. Dostupné z: <http://www.unipetrol.cz/cs/ONas/Stranky/Historie.aspx>

Seznam tabulek

Tabulka č.1 – Počet zaměstnanců skupiny Czech Coal	18
Tabulka č.2 – Zisk/ztráta skupiny Czech Coal.....	19
Tabulka č.3 – Růst nezaměstnanosti pro Ústecký kraj.....	21
Tabulka č.4 – Města s nejnižší úrovní vzdělání obyvatel.....	26

Seznam grafů

Graf č.1 – Věková struktura respondentů.....	20
Graf č.2 – Míra ovlivnění dojíždění k přístupu k práci.....	23
Graf č.3 – Míra motivace respondent k přijetí práce na základě platu.....	24
Graf č.4 – Motivace respondentů k odstěhování z oblasti kvůli práci.....	25
Graf č.5 – Očekávaný plat při nástupu do práce.....	28
Graf č.6 – Oblasti rekvalifikačních kurzů.....	30
Graf č.7 – Míra motivace respondent k přijetí práce na základě platu.....	35
Graf č.8 – Počet pracovníku ve vystudovaném oboru.....	36
Graf č.9 – Míra rekvalifikačních oblastí.....	36
Graf č.10 – Míra ovlivnění dojíždění k přístupu k práci.....	37
Graf č.11– Očekávaný plat při nástupu do práce.....	38

Seznam obrázků

Obrázek č.1 – Philpsova křivka	12
Obrázek č.2- Průmyslová zóna Joseph.....	27

Přílohy

Dotazník:

Dobrý den,

jmenuji se Jan Rohlíček a rád bych Vás požádal o vyplnění mého dotazníku k bakalářské práci Vývoj nezaměstnanosti v Mosteckém regionu. Dotazník je zaměřen právě na nezaměstnané osoby v daném regionu.

Předem děkuji za ochotu.

Jan Rohlíček

Počet respondentů:

Internet – 105 respondentů (48 žena – 57 muž)

Osobně – 17 (3 žena – 14muž)

1) Jste:

a) muž

b) žena

2) Jaký je Váš věk:

a) méně než 18 let

b) 19 – 30 let

c) 31 – 45 let

d) 46- 60 let

e) 61 a více let

3) Jaké je Vaše vzdělání?

a) základní

b) střední bez maturity

c) střední s maturitou

d) výuční list

e) vyšší odborné

f) vysokoškolské

4) Kde je Vaše trvalé bydliště?

a) Most

b) přilehlé obce Mostu (Chanov, Braňany, Havraň)

c) jiné:

5) Ovlivňuje vzdálenost dojíždění Váš přístup k hledání práce?

a) určitě ano, daleké dojíždění mě omezuje

b) spíše ano, snažím se najít práci poblíž bydliště

c) spíše ne, vzdálenější práce mě tolik nelimituje

d) určitě ne, dojíždění mi nevadí

6) Jak dlouho jste nezaměstnaný?

- a) méně než 6 měsíců
- b) 6 měsíců – 1 rok
- c) více než 1 rok

7) Pracoval/a jste někdy ve státním/soukromém podniku, který posléze zkrachoval?

- a) ano
- b) ne

8) Jaká je výše Vaší podpory v nezaměstnanosti?

- a) 0- 5 000 Kč
- b) 5 001 – 8 000 Kč
- c) 8 001 – 11 000 Kč
- d) 11 001 – 14 000 Kč
- e) více než 14 000 Kč
- f) nechci odpovídat

9) Motivuje Vás dostatečně potenciální plat v nabízených pracích k tomu, práci přijmout?

- a) určitě ano, plat je výrazně lepší než pobírání podpory
- b) spíše ano, plat mě motivuje k práci
- c) spíše ne, vzhledem k podmínkám je lepší spíše zůstat doma
- d) určitě ne, plat nikdy nevyhradí sumu, kterou dostanu z podpory

10) Co je pro Vás rozhodující při výběru práce?

- a) finanční ohodnocení
- b) blízkost bydliště
- c) náplň práce a pracovní doba
- d) zázemí a kolektiv ve společnosti
- e) jiné, prosím uveďte:

11) Jaká je příčina Vaší nezaměstnanosti?

- a) studium
- b) nedostatek pracovních míst
- c) nespokojenost s původním zaměstnáním
- d) propouštění/ snižování stavu

12) Myslíte si, že pracovních pozic je dostatek?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

13) Jaká je Vaše nejnižší očekávaná hrubá mzda při nástupu do zaměstnání?

- a) 0 – 10 000 Kč
- b) 10 000 – 20 000 Kč
- c) 20 000 – 30 000 Kč
- d) 30 000 a více Kč

14) Absolvoval/a jste někdy rekvalifikační kurz?

- a) ano
- b) ne

15) V jaké oblasti jste případně absolvoval/a rekvalifikační kurz?

- a) zdravotnictví
- b) sociální
- c) ekonomické
- d) strojírenské
- e) jiné

16) Přemýšlíte o případném odstěhování z oblasti kvůli nedostatku pracovních míst?

- a) ano
- b) ne

17) Hledáte aktivně práci?

- a) ano
- b) ne

18) Pokud ano, jak práci hledáte?

- a) přes úřad práce
- b) v inzerátech na internetu/v novinách
- c) přes známé/kamarády
- d) jinak (prosím o vypsání jak):

19) Pracoval/a jste v oboru, který jste vystudovala?

- a) ano
- b) ne, kvůli nedostatku jsem musel/a pracovat v jiném oboru
- c) ne, v mém oboru nechci pracovat
- d) ne, dostal jsem lépe placenou práci v jiném oboru

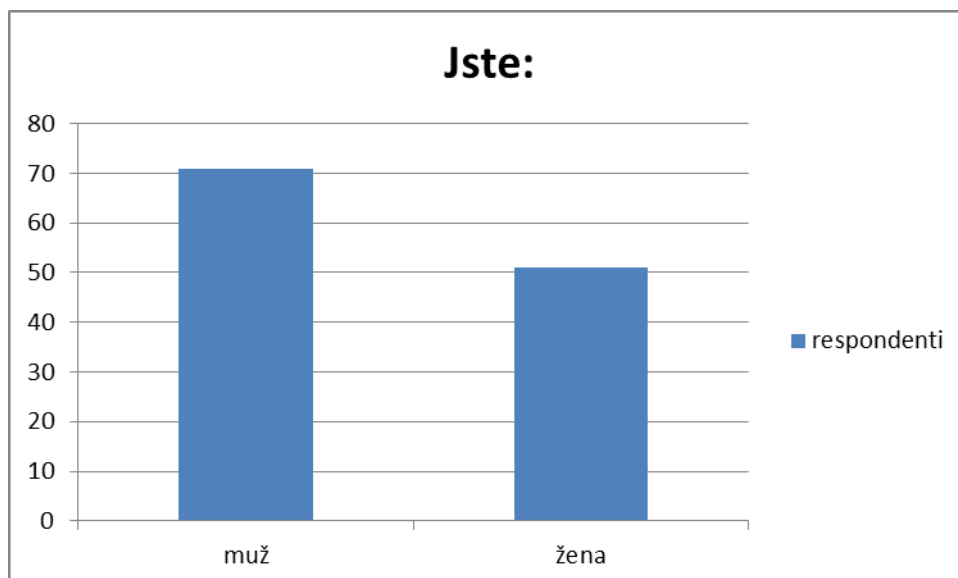
20) Pracoval/a jste někdy u zaměstnavatele, který vyplácel tzv. „na ruku“?

- a) ano
- b) ne
- c) nechci odpovídat

Tabulky a grafy:

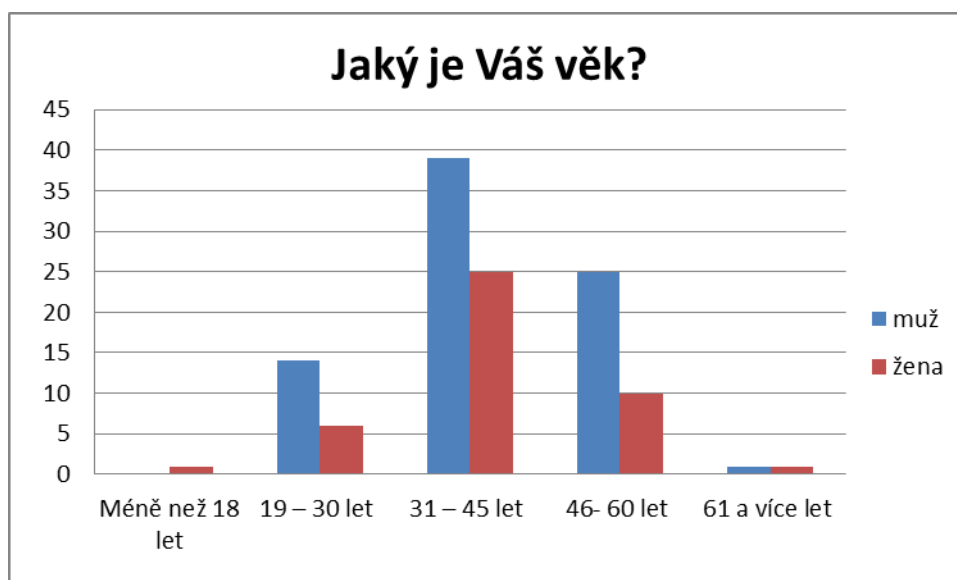
1) Jste:

Jste:	
muž	žena
71	51



2) Jaký je Váš věk?

Jaký je Váš věk?	muž	žena
Méně než 18 let	0	1
19 – 30 let	14	6
31 – 45 let	25	39
46- 60 let	10	25
61 a více let	1	1



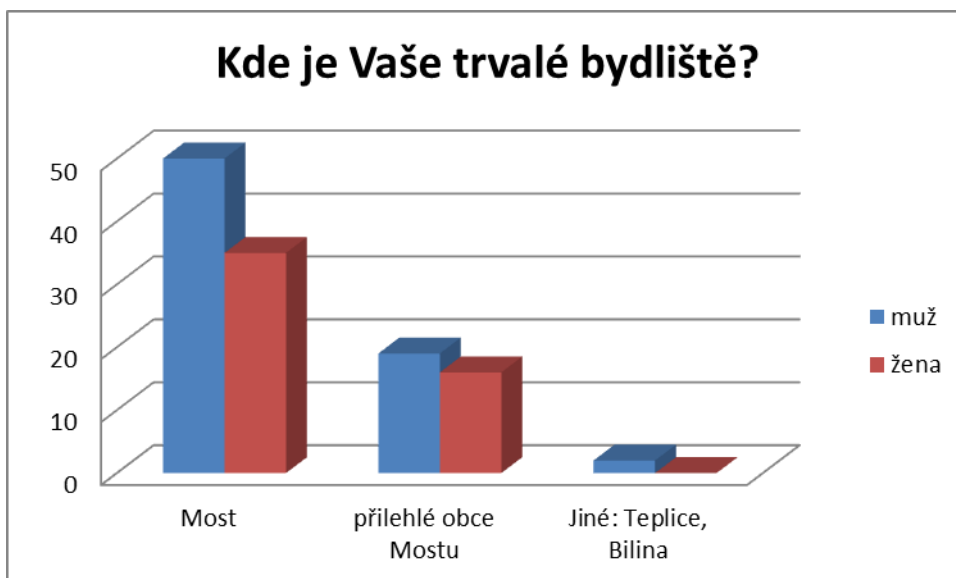
3) Jaké je Vaše vzdělání?

Jaké je Vaše vzdělání?		
	muž	žena
základní	8	6
střední bez maturity	17	13
střední s maturitou	15	10
výuční list	29	21
vyšší odborné	1	1
vysokoškolské	1	0



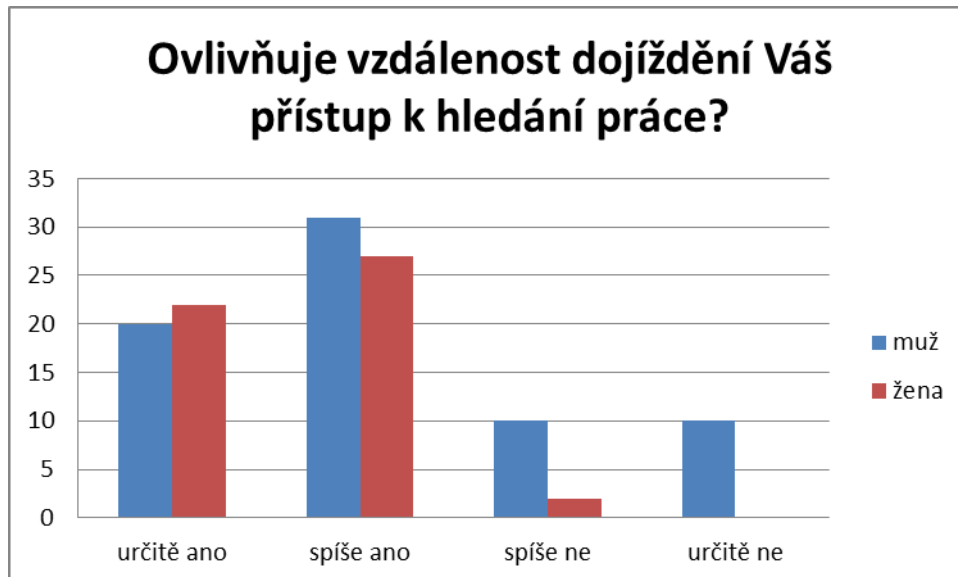
4) Kde je Vaše trvalé bydliště?

Kde je Vaše trvalé bydliště?		
	muž	žena
Most	50	35
přílehlé obce Mostu	19	16
Jiné: Teplice, Bilina	2	0



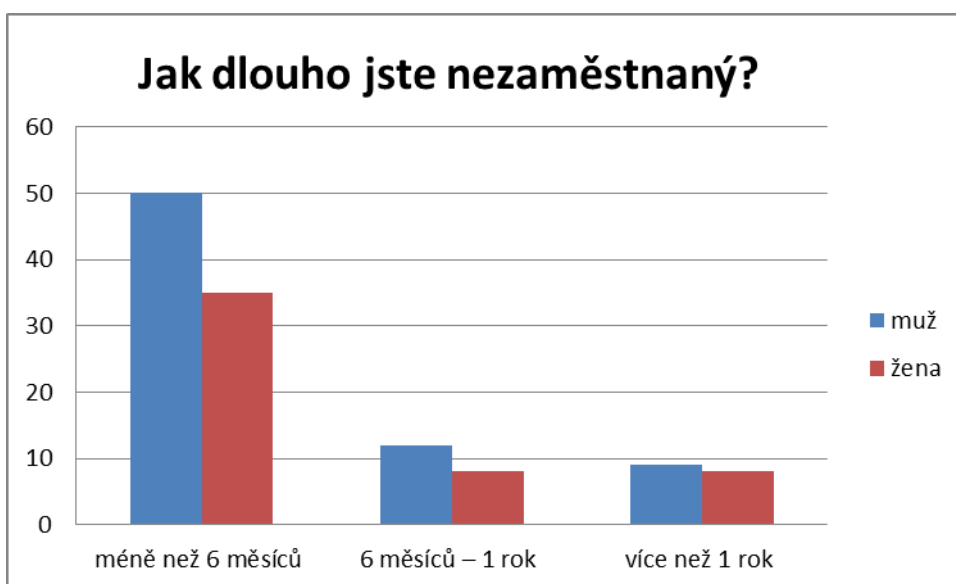
5) Ovlivňuje vzdálenost dojíždění Váš přístup k hledání práce?

Ovlivňuje vzdálenost dojíždění Váš přístup k hledání práce?		
	muž	žena
určitě ano	20	22
spíše ano	31	27
spíše ne	10	2
určitě ne	10	0



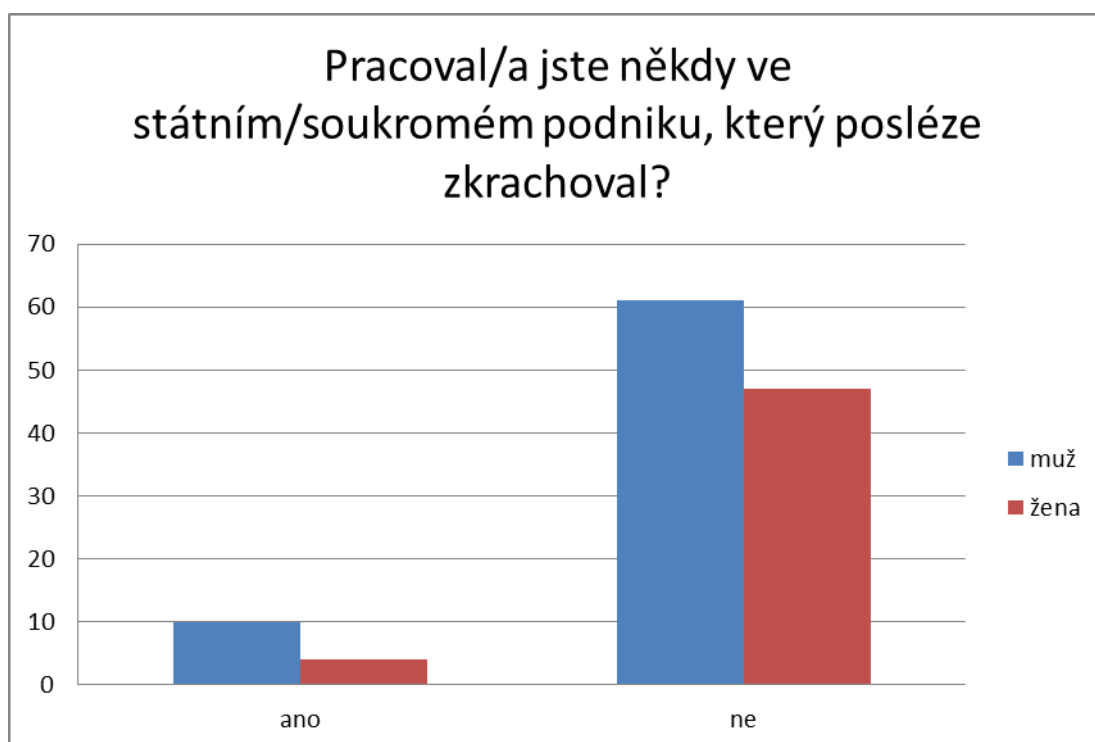
6) Jak dlouho jste nezaměstnaný?

Jak dlouho jste nezaměstnaný?		
	muž	žena
méně než 6 měsíců	50	35
6 měsíců – 1 rok	12	8
více než 1 rok	9	8



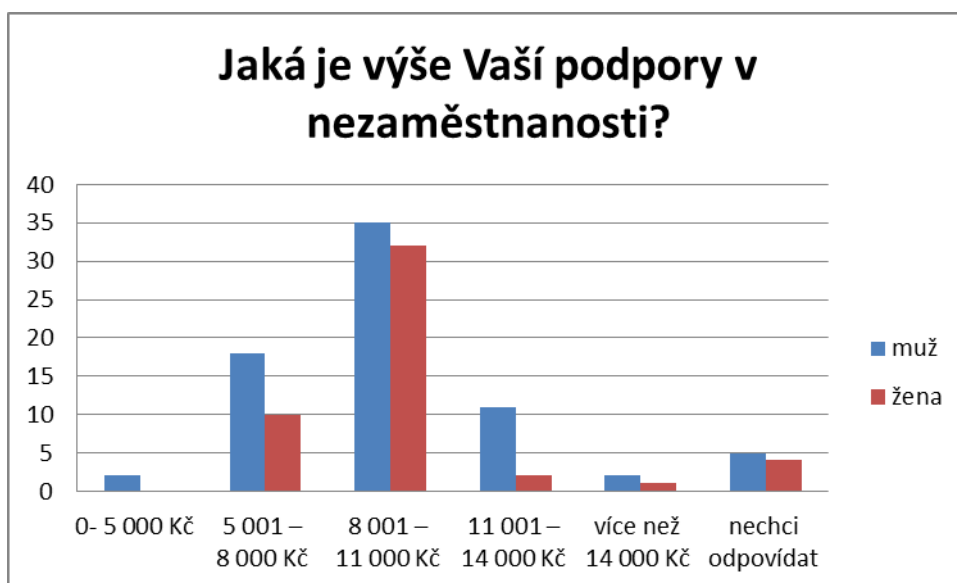
7) Pracoval/a jste někdy ve státním/soukromém podniku, který posléze zkrachoval?

Pracoval/a jste někdy ve státním/soukromém podniku, který posléze zkrachoval?		
	muž	žena
ano	10	4
ne	61	47



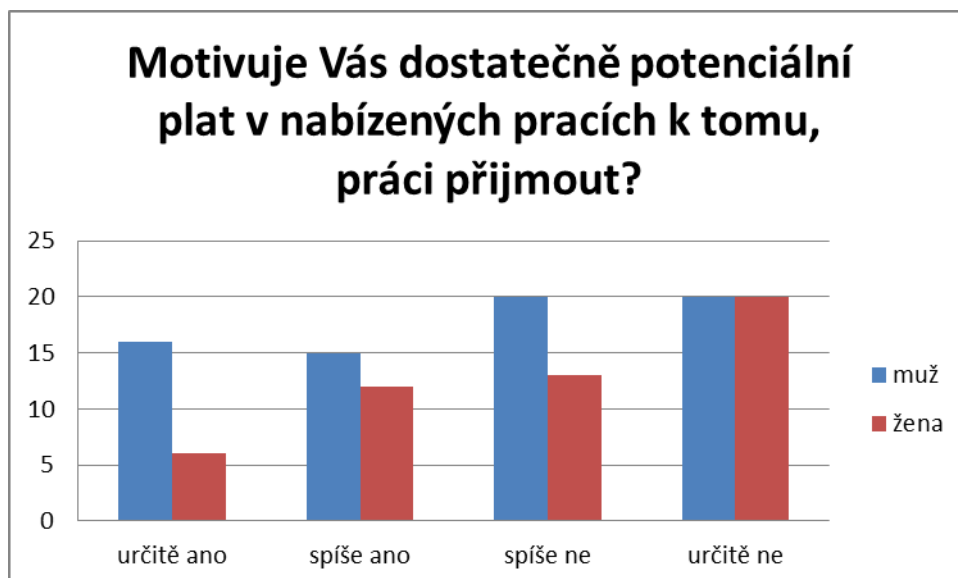
8) Jaká je výše Vaší podpory v nezaměstnanosti?

Jaká je výše Vaší podpory v nezaměstnanosti?		
	muž	žena
0- 5 000 Kč	2	0
5 001 – 8 000 Kč	18	10
8 001 – 11 000 Kč	35	32
11 001 – 14 000 Kč	11	2
více než 14 000 Kč	2	1
nechci odpovídat	5	4



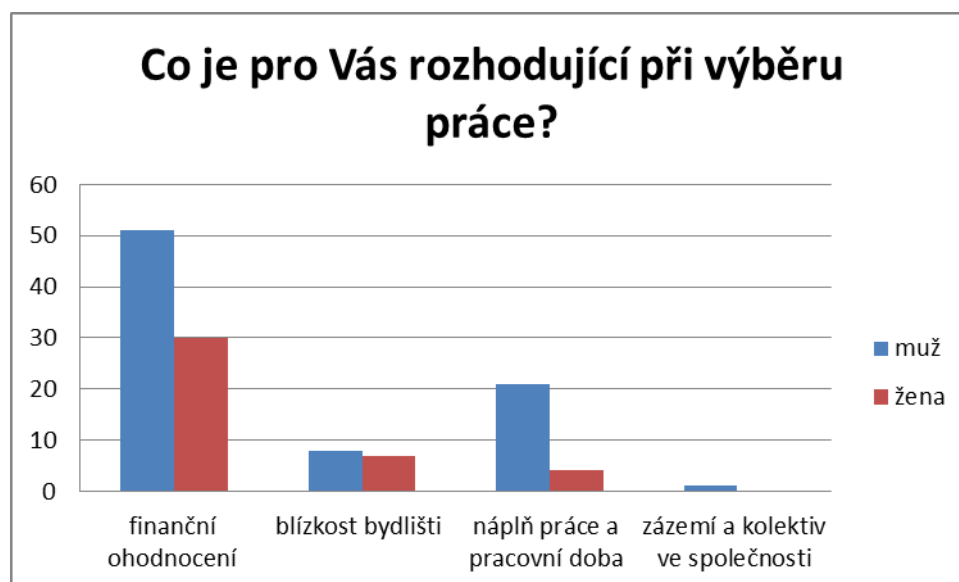
9) Motivuje Vás dostatečně potenciální plat v nabízených pracích k tomu, práci přijmout?

Motivuje Vás dostatečně potenciální plat v nabízených pracích k tomu, práci přijmout?		
	muž	žena
určitě ano	16	6
spíše ano	15	12
spíše ne	20	13
určitě ne	20	20



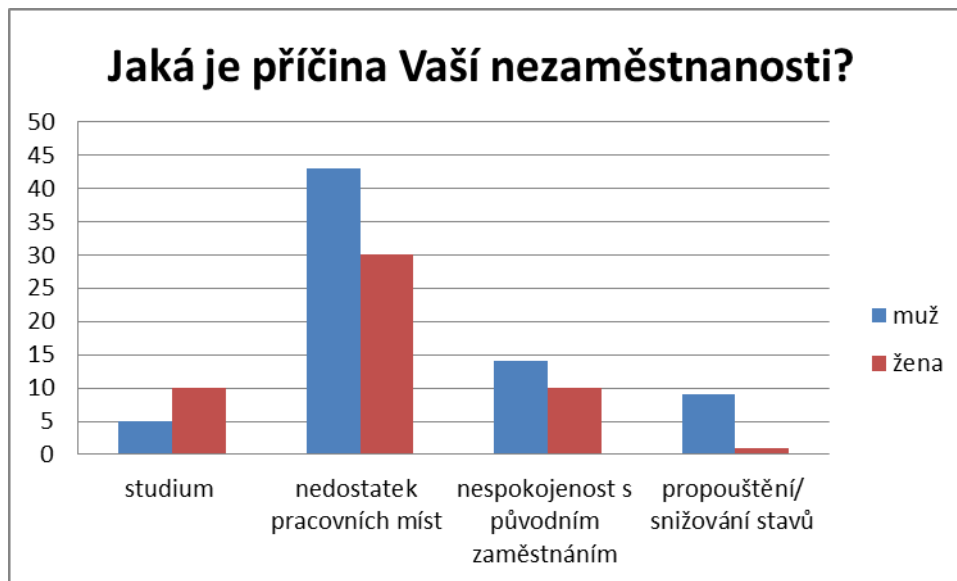
10) Co je pro Vás rozhodující při výběru práce?

Co je pro Vás rozhodující při výběru práce?		
	muž	žena
finanční ohodnocení	51	30
blízkost bydliště	8	7
náplň práce a pracovní doba	21	4
zázemia a kolektiv ve společnosti	1	0



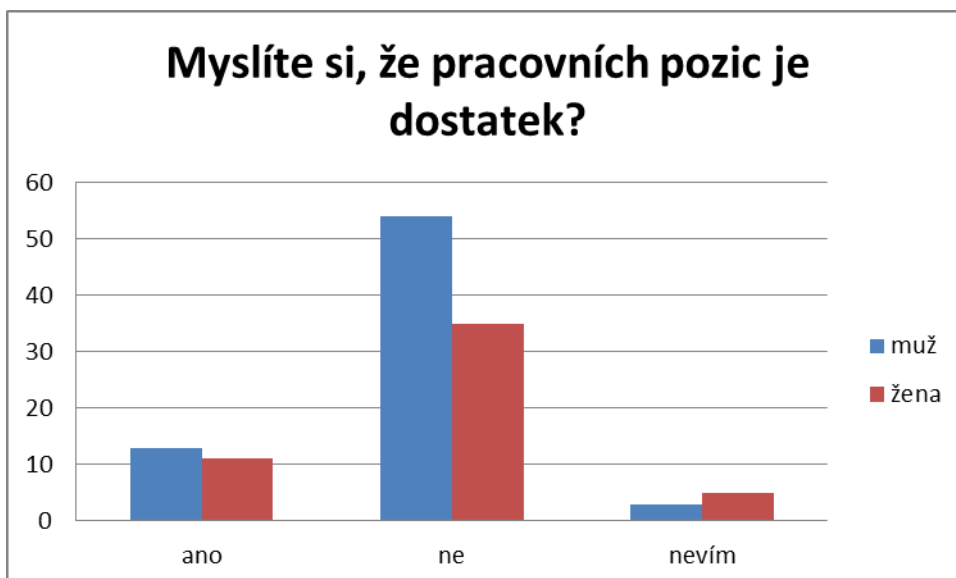
11) Jaká je příčina Vaší nezaměstnanosti?

Jaká je příčina Vaší nezaměstnanosti?		
	muž	žena
studium	5	10
nedostatek pracovních míst	43	30
nespokojenost s původním zaměstnáním	14	10
propouštění/ snižování stavů	9	1



12) Myslíte si, že pracovních pozic je dostatek?

Myslíte si, že pracovních pozic je dostatek?		
	muž	žena
ano	13	11
ne	54	35
nevím	3	5



13) Jaká je Vaše nejnižší očekávaná hrubá mzda při nástupu do zaměstnání?

Jaká je Vaše nejnižší očekávaná hrubá mzda při nástupu do zaměstnání?		
	muž	žena
0 – 10 000 Kč	0	1
10 000 – 20 000 Kč	19	27
20 000 – 30 000 Kč	35	22
30 000 a více Kč	17	1



14) Absolvoval/a jste někdy rekvalifikační kurz?

Absolvoval/a jste někdy rekvalifikační kurz?		
	ano	ne
muž	26	45
žena	16	35



15) V jaké oblasti jste případně absolvoval/a rekvalifikační kurz?

V jaké oblasti jste případně absolvoval/a rekvalifikační kurz?		
	muž	žena
zdravotnictví	0	2
sociální	2	6
ekonomické	14	8
strojírenské	10	0



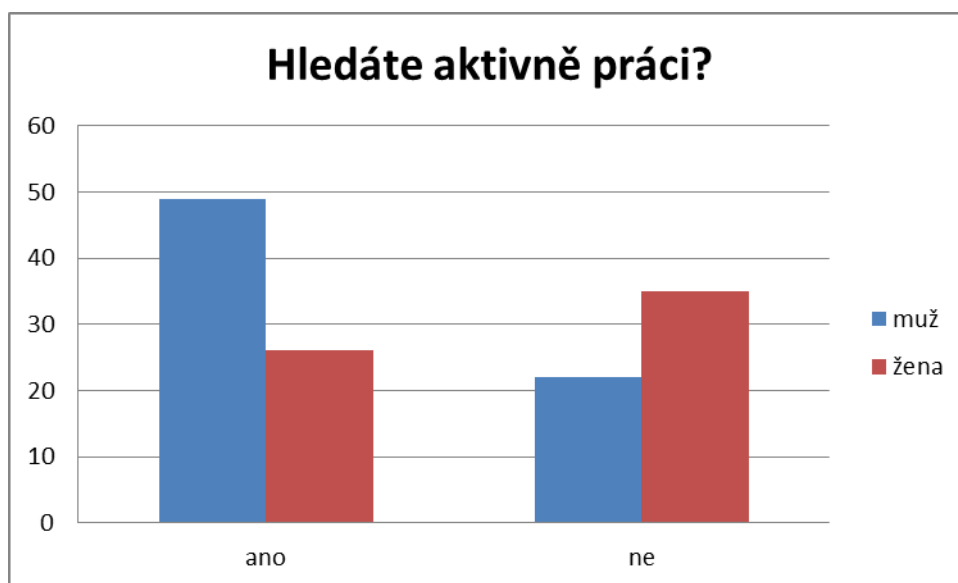
16) Přemýšlíte o případném odstěhování z oblasti kvůli nedostatku pracovních míst?

Přemýšlíte o případném odstěhování z oblasti kvůli nedostatku pracovních míst?		
	ano	ne
muž	6	65
žena	10	41



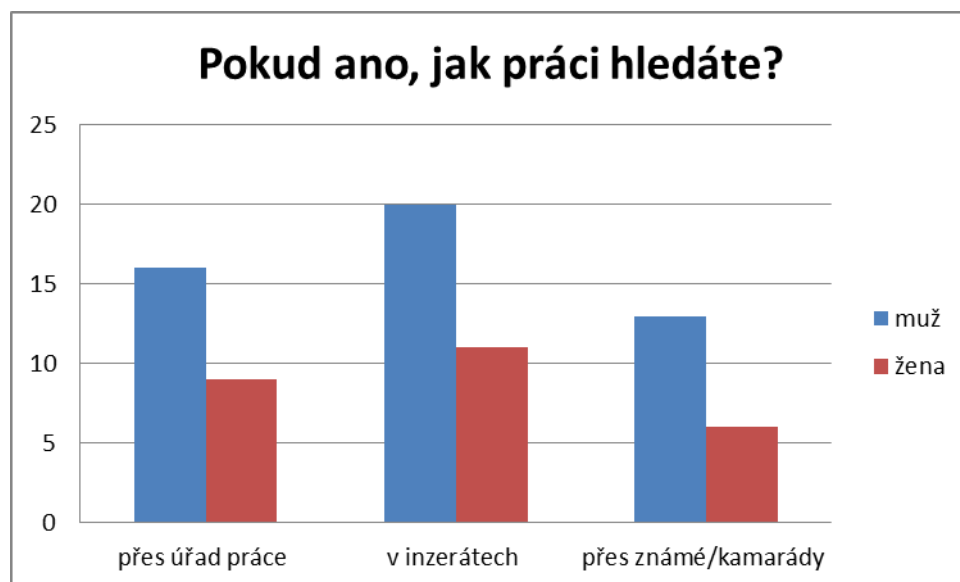
17) Hledáte aktivně práci?

Hledáte aktivně práci?		
	ano	ne
muž	49	22
žena	26	35



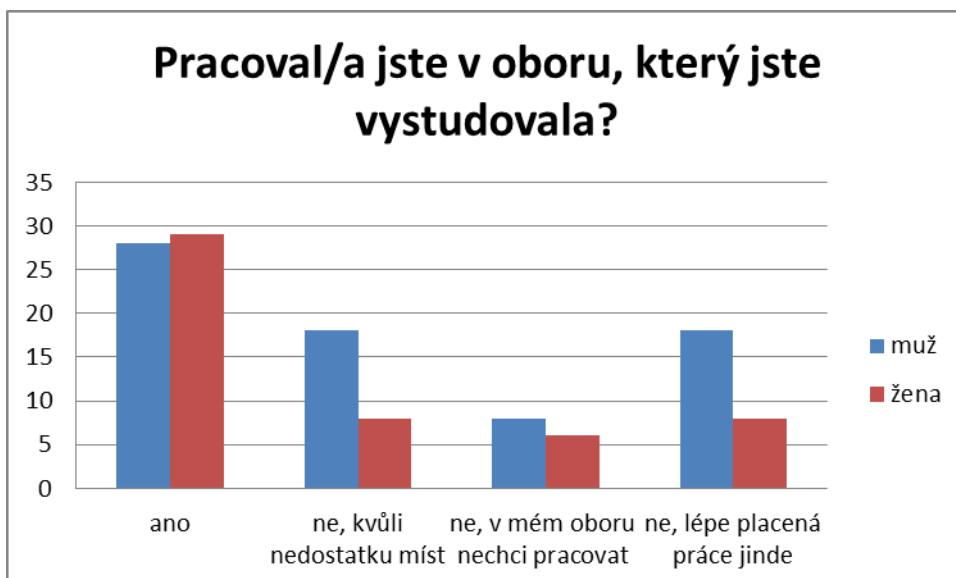
18) Pokud ano, jak práci hledáte?

Pokud ano, jak práci hledáte?		
	muž	žena
přes úřad práce	16	9
v inzerátech	20	11
přes známé/kamarády	13	6



19) Pracoval/a jste v oboru, který jste vystudovala?

Pracoval/a jste v oboru, který jste vystudovala?		
	muž	žena
ano	28	29
ne, kvůli nedostatku míst	18	8
ne, v mém oboru nechci pracovat	8	6
ne, lépe placená práce jinde	18	8



20) Pracoval/a jste někdy u zaměstnavatele, který vyplácel tzv. „na ruku“?

Pracoval/a jste někdy u zaměstnavatele, který vyplácel tzv. „na ruku“?		
	muž	žena
ano	1	7
ne	45	30
nechci odpovídat	35	14

