

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Faktory působící na nezaměstnanost v regionu
Náchod**

Monika Holmanová

© 2013 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Holmanová Monika

Podnikání a administrativa

Název práce

Faktory působící na vývoj nezaměstnanosti v regionu Náchod

Anglický název

Factors affecting the development of unemployment in region Náchod

Cíle práce

Cílem této práce je zjistit, jaké faktory nejvíce působí na nezaměstnanost na Náchodsku. V rámci toho bude provedena analýza faktorů nejvíce působících na nezaměstnanost.

Dalším cílem práce je rozbor nezaměstnanosti jednotlivých skupin obyvatel od absolventů bez praxe až po obyvatele starší 50 let.

Závěrem budou vymezena opatření na snížení nezaměstnanosti na Náchodsku.

Metodika

V teoretické části jsou údaje o nezaměstnanosti získávány z odborné literatury s příslušnou tematikou.

Využity jsou dále novinové články a internetové zdroje především stránky MPSV.

Podklady pro praktickou část jsou získány také na základě vlastního zjištění pomocí konzultací, odborné praxe a vyhotovení dotazníku. V práci bude použita metoda analýzy, syntézy, komparace.

Harmonogram zpracování

Sběr dat, vyhotovení zadání práce	29. 2. 2012
Vypracování teoretické části	30. 6. 2012
Vypracování praktické části	31. 12. 2012
Odevzdání práce	31. 3. 2013

Rozsah textové části

30 - 50 stran

Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, uchazeč o zaměstnání

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost. 1. vydání. Praha: Grada publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

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

TOMEŠOVÁ, BARTÁKOVÁ, Helena. Cesta zpátky. 1. vydání. Brno: Mezinárodní politologický ústav, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.

VEČERNÍČEK, Jiří. Czech society in the 2000s: a report on socio-economic policies and structures. 1. vydání. Praha: Academia, the publisher of the Academy of Sciences of the Czech republic, 2009. 286 s. ISBN 978-80-200-1750-5.

Vedoucí práce

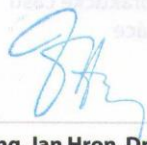
Burianová Jaroslava, Ing.

Termín odevzdání

březen 2013


doc. Ing. Josef Brčák, CSc.
Vedoucí katedry




prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.
Děkan fakulty

V Praze dne 9.10.2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Faktory působící na nezaměstnanost v regionu Náchod" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2013

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jaroslavě Burianové za odborné rady při zpracování této práce.

Také bych ráda poděkovala zaměstnancům Úřadu práce Náchod, především panu Ing. Martinu Hodkovi za odborné konzultace, které mi věnoval.

Faktory působící na nezaměstnanost v regionu Náchod

Faktors affecting the development of unemployment in the region Náchod

Souhrn

Tato bakalářská práce se zabývá faktory, které působí na nezaměstnanost v regionu Náchod. Teoretická část je věnována problematice trhu práce a nezaměstnanosti. Analýza se dále soustředí na dlouhodobou nezaměstnanost, její příčiny a rizikové skupiny. Závěr teoretické části je věnován důsledkům nezaměstnanosti a následně boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti.

Cílem vlastní práce bylo zjištění, jaké faktory nejvíce působí na nezaměstnanost v regionu Náchod. Zjištění jednotlivých faktorů bylo provedeno pomocí dotazníku a konzultací na Úřadu práce Náchod. Dotazník byl aplikován na 100 dotázaných uchazečů o zaměstnání. Následně byla provedena analýza jednotlivých faktorů.

Závěr vlastní práce zahrnuje dopady nezaměstnanosti a opatření na snížení nezaměstnanosti. Dopady nezaměstnanosti analyzují sociální problémy související s nezaměstnaností a zatížení ekonomiky státu. Opatření na snížení nezaměstnanosti zobrazují jednotlivé způsoby, jak snížit nezaměstnanost a rozsáhlá část je věnována programům, které Úřad práce Náchod nabízí uchazečům o zaměstnání, aby měli větší šanci uplatnění na trhu práce.

Klíčová slova:

trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, uchazeč o zaměstnání

Summary

This bachelor's thesis examines factors that affect unemployment in the Náchod region. The theoretical part is devoted to problems of the labor market and unemployment. The analysis further focuses on long-term unemployment, its causes, and risk groups. The conclusion of the theoretical part is devoted to the consequences of unemployment as well as to a fight against the long-term unemployment.

The aim of the study was to determine what factors affect the unemployment in the Náchod region the most. The research of such factors was conducted using a questionnaire and consultations at the Labor Office in Náchod. The questionnaire was administered to 100 job seekers. Subsequently, an analysis of individual factors was performed.

The conclusion of the thesis includes both the effects of unemployment, and measures aiming to reduce the unemployment. Impacts of unemployment analyze social problems related to unemployment and economic burden on the state. Measures for unemployment reduction include different ways how to reduce unemployment; and an extensive section is devoted to programs that Labor Office in Náchod offers to job seekers to give them a better chance to find a job.

Keywords:

labor market, unemployment, employment, job seeker

OBSAH:

1	ÚVOD.....	10
2	CÍL PRÁCE A METODIKA.....	11
2.1	CÍL PRÁCE	11
2.2	METODIKA	11
3	TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	12
3.1	TRH PRÁCE.....	12
3.1.1	ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	12
3.1.2	CO ZNAMENÁ ZAMĚŠTNÁNÍ A PRÁCE PRO ČLOVĚKA	13
3.1.3	ROVNÉ PODMÍNKY NA TRHU PRÁCE.....	13
3.2	NEZAMĚŠTNANOST	14
3.2.1	CO ROZUMÍME NEZAMĚŠTNANOSTÍ	14
3.2.2	MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	15
3.2.3	DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	15
3.2.4	OBECNÉ DETERMINANTY PŘIROZENÉ MÍRY NEZAMĚŠTNANOSTI 18	
3.3	DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST	19
3.3.1	CO ZNAMENÁ DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST	19
3.3.2	PŘÍČINY DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
3.3.3	RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH.....	20
3.3.4	NEZAMĚŠTNANOST A SOCIÁLNÍ PRÁCE	22
3.3.5	FINANČNÍ POTÍŽE NEZAMĚŠTNANÝCH	23
3.4	DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI	23
3.5	BOJ PROTI DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI	24
3.5.1	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	25
3.5.2	ZPROSTŘEDKOVÁNÍ PRÁCE POMOCÍ ÚŘADŮ PRÁCE	27
4	VLASTNÍ PRÁCE	28
4.1	ÚŘAD PRÁCE NÁCHOD	28
4.2	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	32
4.3	FAKTORY PŮSOBÍCÍ NA NEZAMĚŠTNANOST NA NÁCHODSKU	33
4.3.1	NEDOSTATEK PRACOVNÍCH MÍST	33
4.3.2	VĚK	33

4.3.3	SEZÓNNOST	34
4.3.4	MATKY PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ	34
4.3.5	VZDĚLÁNÍ	35
4.3.6	MLADISTVÍ	36
4.3.7	ABSOLVENTI	36
4.3.8	NEDOSTATEK PRAXE	36
4.3.9	ŠPATNÝ OSOBNÍ PŘÍSTUP	36
4.3.10	NEDOSTATEČNÉ VYBAVENÍ NEZBYTNÝMI ZNALOSTMI	37
4.3.11	POLITIKA STÁTU, FINANČNÍ KRIZE	37
4.4	DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI	38
4.4.1	SOCIÁLNÍ PROBLÉMY NEZAMĚSTNANÝCH.....	38
4.4.2	ZATÍŽENÍ EKONOMIKY STÁTU.....	39
4.5	OPATŘENÍ NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	39
4.5.1	INFORMAČNÍ A PORADENSKÉ SLUŽBY – IPS	39
4.5.2	Z TEORIE DO PRAXE	40
4.5.3	PROGRAM DOBRÁ PŘÍLEŽITOST	40
4.5.4	PRÁCE V ZAHRANIČÍ.....	41
5	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ	42
6	ZÁVĚR.....	44
7	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	45
8	SEZNAM GRAFŮ	46
9	PŘÍLOHY	47

1 ÚVOD

Téma bakalářské práce „Faktory působící na nezaměstnanost v regionu Náchod“ bylo vybráno na základě toho, že současná situace týkající se nezaměstnanosti je velmi diskutované a zajímavě se vyvíjející téma. Dalším důvodem ke zpracování této problematiky byla praxe ve státním sektoru.

Region Náchod byl vybrán na základě toho, že je to příhraniční region, tudíž se pracovní místa prolínají se sousedícím státem Polskem. Bohužel se situace nevyvíjí tím způsobem, že by obyvatelé z České republiky pracovali v Polsku, ale je to přesně naopak. Důvodem je, že obyvatelské Polska jsou ochotni pracovat za nižší mzdu než obyvatelé České republiky. Tím ubývají pracovní možnosti obyvatelům Náchodska.

Region Náchod leží v Královéhradeckém kraji a sousedí s Polskem. Tento region se skládá ze 78 měst a obcí a 31. 12. 2011 zde bylo evidováno 112 206 obyvatel. Rozloha tohoto regionu je 852 km² a hustota zalidnění je 132 obyvatel/km².

Na Náchodsku jsou 4 kontaktní pracoviště Úřadu práce Hradce Králové: v Broumově, Jaroměři, Náchodě a v Novém Městě nad Metují.

Příslušná praxe k této bakalářské práci byla vykonána na Úřadu práce Náchod. Další údaje k porovnání nezaměstnanosti byly zjištěny na Úřadu práce Broumov, kde je nezaměstnanost druhá největší v regionu Náchod. Broumov je vzdálený 31 km od Náchoda a je velmi blízko polským hranicím. Toto město je typické příhraniční a vyskytují se zde problémy s tím spojené. Broumov má evidovaných přibližně 8 000 obyvatel. Největší počet nezaměstnaných je evidován na Úřadu práce Jaromeř a naopak nejmenší nezaměstnanost je registrovaná na Úřadu práce Nové Město nad Metují.

Ztráta zaměstnání se může stát každému a je tedy dobré vědět, jak se v této situaci chovat a čemu předcházet. Závěrečná část praktické části je věnovaná opatřením na snížení nezaměstnanosti. Úřady práce pořádají pro absolventy škol besedy, kde jim ukazují jejich budoucí možnosti (další vzdělání, možnosti zaměstnání apod.) a pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo vzdělávací programy, rekvalifikační kurzy apod.

V současné době se nezaměstnanost stále zvyšuje a volných míst je stále méně. V Regionu Náchod bylo k 31. 1. 2013 evidovaných 5 208 nezaměstnaných, což je 6,67 %. Téměř všichni zaměstnanci se obávají ztráty svého zaměstnání, jelikož stále častěji dochází ke snižování stavů zaměstnanců a to nejen v soukromých podnicích.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

2.1 CÍL PRÁCE

Cílem teoretické části je seznámení se s trhem práce, s problematikou nezaměstnanosti a jaké druhy nezaměstnanosti známe. Dále bude provedena analýza rizikových skupin nezaměstnaných. Závěrečná část teoretické části je věnovaná důsledkům nezaměstnanosti a možnostem boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti.

Cílem praktické části této práce je zjistit, jaké faktory nejvíce působí na nezaměstnanost na Náchodsku. Na základě zjištěných faktorů bude provedena analýza těch, které jsou nejvíce problematické.

Dalším cílem práce je rozbor nezaměstnanosti jednotlivých skupin obyvatel od absolventů bez praxe až po obyvatele starší 50 let. Další rozbor bude věnován nezaměstnanosti dle vzdělání, osobám se zdravotním postižením I., II. a III. stupně a osobám bez získané praxe. Dále bude mezi údaji provedeno porovnání mezi uchazeči o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce Náchod a na Úřadu práce Broumov.

Závěrem budou vymezena opatření na snížení nezaměstnanosti na Náchodsku.

2.2 METODIKA

Teoretická část bude věnována trhu práce, dlouhodobé nezaměstnanosti, rizikovým skupinám, příčinám nezaměstnanosti, důsledkům nezaměstnanosti a možným řešením. Ke zpracování teoretické části bude použita odborná literatura, internetové zdroje a novinové články. Teoretická část bude psána nepřímými citacemi, po nastudování odborné literatury, která bude uvedena v seznamu použitých zdrojů.

Podklady pro praktickou část budou získávány na základě vlastního zjištění pomocí konzultací na Úřadu práce Náchod a na Úřadu práce Broumov. Dalším zdrojem informací bude odborná praxe, která bude vykonána na Úřadu práce Náchod, kde dojde i k vyplnění dotazníku. V práci bude použita metoda analýzy, syntézy a komparace.

3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

3.1 TRH PRÁCE

Na trhu práce se střetává poptávka s nabídkou po výrobních faktorech. Vývoj trhu práce má stejné tržní zákonitosti jako ostatní trhy, ale je specifikován výrobním faktorem práce. Práci konají lidé, kteří jsou schopni pracovat. Trh práce souvisí se základními souvislostmi ekonomik. V ekonomice je trh práce převodovým mechanismem mezi procesy výroby a spotřeby. Práce je výrobním faktorem, který podnik nakupuje, a tím ovlivňuje náklady výroby a mzdy. Existuje jen velmi málo makroekonomických jevů, u kterých nelze identifikovat vztah k otázce vynakládání práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Na trhu práce je hlavním předmětem tržní transakce koupě a prodeje výrobního faktoru práce za cenu mzdy. [1]

3.1.1 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE

Pro zobrazení rovnováhy na trhu práce je použit klasický model trhu práce tak, jak jej popsal Modigliani. V modelu jsou zachyceny vztahy pro rovnost úspor a investic a rovnost nabídky a poptávky peněz v nominálním vyjádření:

$$S(r, Y_n) = I(r, Y_n), L(r, Y_n) = M_0. [2]$$

TRŽNÍ POPTÁVKA

Tržní poptávka po práci má klesající charakter. Jestliže se sníží cena práce, zvýší se výroba. Firmy najmou více zaměstnanců. Pokud se zvýší nabídka produkce, cena bude nižší, a tím se také sníží hodnota mezního produktu. [3]

TRŽNÍ NABÍDKA

Tržní nabídka má rostoucí charakter. Jestliže dojde k růstu mzdové sazby na odvětvovém trhu, pracovníci se budou ochotni rekvalifikovat a poté přejdou na jiný odvětvový trh. [3]

3.1.2 CO ZNAMENÁ ZAMĚSTNÁNÍ A PRÁCE PRO ČLOVĚKA

Práce je v lidech zakotvena již v kultuře a to jak z hlediska společenského uspořádání, tak i z psychologické stránky. Giddens (1989) složil šest charakteristik placené práce, které jsou pro člověka klíčové:

Peníze – finanční odměna za odvedenou práci je hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určuje i to, jaké potřeby člověk vůbec má.

Úroveň činnosti – zaměstnání je velmi důležité pro dosažení a zlepšení dovedností a schopností člověka dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.

Rozmanitost žití – zaměstnání zobrazuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost snižuje možnosti člověka jen na prostředí jeho domácnosti.

Struktura času – pro osoby, které mají uzavřený trvalý pracovní poměr, je den obvykle organizován dle rytmu práce. I když to někdy může být ubíjející, přesto je přínosem smysluplné uspořádání denních aktivit (tato strukturace denního režimu je předávána v procesu socializace a má tak hluboké zakotvení).

Sociální kontakt – díky pracovnímu prostředí často získáváme přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.

Osobní identita – zaměstnání je často oceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho mzdě, kterou přispívá jeho rodině. [4]

3.1.3 ROVNÉ PODMÍNKY NA TRHU PRÁCE

Rovné podmínky na trhu práce jsou dány ze zákona ve všech zemích Evropské unie. Podle českého Zákona o zaměstnanosti (platný od října 2004) nelze zaměstnání odepřít občanovi z důvodů jako jsou: pohlaví, manželský či rodinný stav a povinnost k rodině. Tento zákon určuje úřadům práce, aby věnovaly více pozornosti matkám při zprostředkování práce, těhotným a kojícím ženám a lidem, kteří se starají o dítě do 15 let věku. V tomto zákoně je také zdůrazněno, že za diskriminaci je považováno nepřijetí osoby z důvodu těhotenství, mateřství nebo z důvodu pohlaví. Zaměstnavatel musí udržet původní pracovní místo ženě (muži) po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, což je velmi důležité pro návrat osob zpět na trh práce. Jestliže osoba požádá po návratu z mateřské dovolené o zkrácený pracovní poměr, pak ji zaměstnavatel musí vyhovět. [5]

3.2 NEZAMĚŠTNANOST

3.2.1 CO ROZUMÍME NEZAMĚŠTNANOSTÍ

Obyvatelé jsou rozděleny na ekonomicky aktivní a neaktivní. Mezi ekonomicky aktivní obyvatelé patří zaměstnaní i nezaměstnaní. Ekonomicky neaktivní jsou nezaměstnaní, kteří si práci nehledají, studenti, důchodci a dobrovolně nezaměstnaní (nepobírají státní podporu).

Za zaměstnané jsou považovány všechny osoby patnáctileté a starší, které obvykle bydlí na sledovaném území a v průběhu daného zkoumaného týdne pracovaly alespoň 1 hodinu za finanční příspěvek od zaměstnavatele nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání. Hlavním požadavkem pro zařazení mezi zaměstnané je tedy vyvíjení jakékoliv odměňované pracovní aktivity.

Není rozhodující, zda pracovní aktivita těchto lidí měla stálý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter. Dále není rozhodující, zda měli jen jedno nebo více souběžných zaměstnání nebo zda současně studovali či pobírali nějaký důchod apod.

Podle mezinárodní metodiky jsou mezi zaměstnané osoby zahrnovány:

- osoby, které pracují ve vlastním či rodinném podniku,
- příslušníci armády na profesionální úrovni,
- osoby, které jsou ve výkonu základní vojenské a civilní služby,
- osoby, které jsou na mateřské dovolené a před nástupem pracovaly.

Naopak dle mezinárodní metodiky mezi zaměstnané zahrnovány nejsou:

- osoby, které jsou na mateřské dovolené, ale před nástupem na mateřskou dovolenou nepracovaly,
- osoby, které pobírají mateřský či rodičovský příspěvek.

Za nezaměstnané osoby jsou dle mezinárodně srovnatelné metodiky považovány všechny osoby patnáctileté a starší, které obvykle bydlí na sledovaném území a v průběhu daného zkoumaného týdne souběžně splňovaly tyto náležitosti:

- byly bez zaměstnání, tj. nebyly ani v placené práci ani nebyly sebezaměstnané,
- byly připraveny k nástupu do zaměstnání, tj. během daného období byly k dispozici ihned nebo nejpozději do 14 dnů pro vykonávání placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání,

- během posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci (prostřednictvím pracovních úřadů nebo soukromé zprostředkovatelské práce, přímo ve firmách, využíváním inzerce, podnikáním kroků pro založení vlastního podniku, podáním žádosti o pracovní povolení a licence nebo jiným způsobem). Mezi nezaměstnané osoby patří i ty, které už práci nehledají, jelikož ji již našly, ale nástup do nového zaměstnání je stanoven na pozdější dobu (nejpozději do 3 měsíců). [6]

Nezaměstnanost existuje, pokud je skutečný produkt ekonomiky pod (nebo nad) potencionální úrovní, ale zároveň existuje i pokud ekonomika operuje na úrovni potencionálního produktu Y^* . Je-li $Y=Y^*$, jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti nastává, pokud je ekonomika dlouhodobě v rovnováze, tedy jestliže v dlouhém období neovlivňují změny agregátní poptávky ani nezaměstnanost, ani produkt. Míra přirozené nezaměstnanosti je též specifikována jako míra nezaměstnanosti, při níž je míra inflace skutečná i očekávaná stejná, a tedy neexistuje při ní tendence k deceleraci, ani k akceleraci inflace. [2]

3.2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Míra nezaměstnanosti (v dané zemi a k určitému období) je vyjádřena jako poměr nezaměstnaných osob U k pracovním silám L . Za pracovní síly jsou považovány zaměstnané osoby E , to jsou ty, kdo práci mají, a nezaměstnané osoby U , to jsou ty, které si práci aktivně hledají. Míra nezaměstnanosti u se rovná:

$$u = \frac{U}{E+U} = \frac{U}{L}$$

Osoby, které nejsou pracovními silami, jsou lidé např. ve starobním důchodu, ženy na mateřské dovolené, ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, nemocní lidé, studenti a lidé, kteří vzdali hledání další práce apod. Toto měření nezaměstnanosti má určité nedostatky: nezohledňuje osoby, které musí nedobrovolně pracovat na nižší týdenní či měsíční pracovní dobu a nedostatečně zachycuje sezónní nezaměstnanost. [2]

3.2.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

DOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST

Dobrovolně nezaměstnaný je ten člověk, který odmítá pracovat za danou mzdu, která je typická pro dané odvětví. Někteří lidé tuto mzdu hledají jen krátkodobě, a pokud

neuspějí ve svém hledání, jsou ochotni se requalifikovat, změnit profesi a uplatnit se na jiném odvětvovém trhu. Ostatní nepracují vůbec, než aby pracovali za nižší mzdu, než chtějí. Tito lidé mohou být zaevidováni na pracovním úřadě a pobírat sociální dávky, ale čím jsou dávky sociální podpory nižší a čím kratší je doba vyplácení, tím je kratší doba trvání dobrovolné nezaměstnanosti. [3]

NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST

Nedobrovolně nezaměstnaný je ten člověk, který je ochoten pracovat za mzdu, která je nižší nebo která na trhu převládá. I přes ochotu pracovat nemohou práci nalézt. Nedobrovolná nezaměstnanost se týká především pracovníků, kteří nemají možnost requalifikace ani změny profese. Překážkou nedobrovolné nezaměstnanosti je např. uzákoněná minimální mzda. Jestliže je minimální mzda vyšší než rovnovážná, budou firmy zaměstnávat méně lidí: pracovníci, kteří by byli ochotni za tuto mzdu pracovat, budou nezaměstnanými. Jestliže by zaměstnavatelé mohli vyplácet nižší mzdy, než jsou minimální, nezaměstnanost by vůbec nevznikla. Tento problém se týká také mladých absolventů bez praxe. Firmy dříve nabíraly tyto pracovníky za velmi nízkou mzdu, kterou mu po určité době zvedly. Dnes to minimální mzda nedovoluje a firmy nejsou ochotny dát těmto lidem mzdu v hodnotě minimální mzdy a tím vzniká, že tito lidé nemohou získat práci. Nedobrovolná nezaměstnanost způsobuje ekonomické, sociální a psychické problémy. [3]

OKUNŮV ZÁKON

Okunův zákon zobrazuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a rychlosti ekonomického růstu. Dle daného zákona je způsoben pokles reálného produktu o 2 % - 3 % pod úroveň potencionálního produktu zvýšením míry nezaměstnanosti o 1 %. [2]

FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST

Frikční nezaměstnanost vzniká, pokud je trh práce a objem nezaměstnanosti v neustálém pohybu: lidé opouštějí a hledají práci, ale z důvodu neinformovanosti o volných místech, trvá určitou dobu, než novou práci získají. Dalším druhem frikční nezaměstnanosti je, že pracovníci nepřijímají nabízenou práci hned napoprvé. Frikční nezaměstnanost je jedním ze složek přirozené míry nezaměstnanosti. [2]

STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST

Strukturální nezaměstnanost vzniká, pokud vznikne neshoda mezi kvalifikačními požadavky na různé typy pracovních míst v daném místě na straně jedné a zároveň existující kvalifikací pracovních sil a územní alokací pracovních sil na straně druhé. V důsledku toho se musí lidé rekvatifikovat nebo přestěhovat do nové oblasti, kde je dostatek volných pracovních míst. Strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost je též jedním ze složek přirozené míry nezaměstnanosti stejně jako frikční nezaměstnanost. Strukturální a frikční nezaměstnanost se též nazývají rovnovážnou nezaměstnaností a jsou považovány za dobrovolnou nezaměstnanost. [2]

CYKlická NEZAMĚSTNANOST

Cyklická nezaměstnanost je způsobena cyklickými změnami. Tato nezaměstnanost, pokud je makroekonomická poptávka po zboží a službách při určitých mzdových sazbách a při dané produktivitě práce, není dostačující na zaměstnanost lidí, kteří chtějí pracovat. Tento typ nezaměstnanosti je zaznamenán jen u určitých profesí, např. stavebnictví. Specifickým důsledkem cyklické nezaměstnanosti může být i snížení týdenního fondu pracovní doby. Hromadné nezaměstnanosti se dá předejít tím, že se nezaměstnanost rovnoměrně rozloží mezi sektory národního hospodářství způsobené poklesem příznivých podmínek. [7]

SEZÓNní NEZAMĚSTNANOST

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá, vzniká změnou produkce v odvětvích, kde výroba závisí na počasí např. ve stavebnictví, v povrchové těžbě nerostných surovin, v zemědělství, lesnictví, v rybolovu apod. V zahraničí jsou ve stavebnictví přijímána opatření celoročních prací jako jedna z možností minimalizovat sezónní nezaměstnanost. Toto opatření se týká těch osob, které v určitém období (listopad – únor) nemají zaměstnání a úřady mu nahrazují mzdu (60 – 80 % čisté mzdy), ale jen za předpokladu, že si zaměstnavatel udrží pracovní kolektiv. Těmito opatřeními bude dosaženo toho, že:

- práce bude přerušena jen na minimální dobu
- zaměstnavatelé mají svůj kolektiv a zaměstnanci jistá pracovní místa

- suma pracovních příjmů a mzdových náhrad je vyšší než suma pracovních příjmů. [7]

3.2.4 OBECNÉ DETERMINANTY PŘIROZENÉ MÍRY NEZAMĚŠTNANOSTI

Přirozená míra nezaměstnanosti je zjišťována pomocí váženého průměru přirozených měr nezaměstnanosti pro různé demografické skupiny, které jsou různých velikostí a mění se jejich podíly. Dojde-li ke změně podílu daných skupin, bude ovlivněna přirozená míra nezaměstnanosti na trhu práce. Pokud v dané zemi a v daném období vkročí početnější ročníky mladých lidí do produktivního věku, které mají přirozenou míru nezaměstnanosti vyšší (z důvodu častější změny zaměstnání) než je přirozená míra nezaměstnanosti v celé zemi, potom se bude v dané zemi přirozená míra nezaměstnanosti zvyšovat. Dalším z determinantů přirozené míry nezaměstnanosti je pojištění osob v nezaměstnanosti, jelikož snižuje břemeno nezaměstnanosti u lidí, kteří jsou nezaměstnaní. Lidé srovnávají svůj disponibilní důchod v době, kdy jsou nezaměstnaní, s disponibilním důchodem, když jsou pracujícími. Průměr těchto dvou důchodů je nazýván koeficientem náhrady. Čím vyšší bude koeficient náhrady, tím budou nižší náklady nezaměstnanosti dané osoby, a tím větší tendenci bude mít osoba zůstat delší dobu nezaměstnanou a delší dobu hledat zaměstnání. Vysoká míra náhrady je neefektivní, způsobuje malou motivaci pro nezaměstnané, aby si hledali nové zaměstnání. Někteří autoři radí snížit výši podpory v nezaměstnanosti (například zdaněním podpor), aby došlo k vyšší motivaci při hledání nové práce. Cílem je, aby byla doba trvání nezaměstnanosti co nejkratší a nezatěžovala státní rozpočet. Třetím determinantem je státem garantovaná či ze zákona daná minimální mzda. Čtvrtým determinantem je přeškolení: takzvaná rekvalifikace. Je organizována státními institucemi, obecními úřady nebo firmami. V ekonomice jsou vždy sektory, které se rozšiřují, a tedy nabízejí více pracovních příležitostí, zatímco jiné sektory naopak omezují svoji produkci a dochází ke snižování počtu zaměstnanců. Přesun z jednotlivých sektorů zabere dané osobě určitý čas, který je vyjádřen strukturální a frikční nezaměstnaností.

Dalšími příčinami, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti, jsou např:

- dohody o finančním příspěvku uzavírané mezi odbory a zaměstnavateli,

- efektivní mzdy, které jsou příčinou toho, že firmy nepropouštějí kvalifikované zaměstnance ani v období recese a nenajímají nezaměstnané pracovníky za nižší finanční ohodnocení,
- souhrnný řád sociálního zabezpečení a další ekonomické, sociální, historicko-institucionální a jiné faktory. [2]

3.3 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST

3.3.1 CO ZNAMENÁ DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST

Za dlouhodobou nezaměstnanost je považován stav, kdy lidé po dlouhou dobu nemohou najít vhodné pracovní místo. Tito lidé se mohou dostat do ekonomických potíží, vedoucím k poklesu životní úrovně a může dojít i k existenčním problémům. Tímto vznikají problémy společenské a sociální. Dochází ke ztrátě schopnosti komunikovat, může dojít ke ztrátě sebedůvěry či naděje na změnu situace. Dlouhodobá nezaměstnanost má dopad na ekonomiku jako celku: nižší produkt, nižší úspory, nižší daně, devalvace lidského kapitálu apod. Tato nezaměstnanost se vyskytuje v období dlouhotrvající hospodářské krize, kdy nedochází k oživení ekonomiky, nevytvářejí se nová pracovní místa, nezaměstnaní nemohou najít pracovní místo, jelikož volných míst je méně než poptávaných. Další příčinou může být, že mzdy neklesají ani v době velké nezaměstnanosti. [3]

V současné době se stále zvyšuje počet dlouhodobě registrovaných uchazečů o zaměstnání. V roce 1994 bylo evidováno 20,8 % uchazečů, v roce 2000 již 38,4 %. Vývoj ukazatele dlouhodobé nezaměstnanosti roste: v roce 1998 – 22,8 %, v roce 1999 – 25,3 %, v roce 2000 - 38,4 %, v roce 2001 došlo ke snížení na 37,1 %. S rostoucí délkou nezaměstnanosti roste také podíl žen. [7]

3.3.2 PŘÍČINY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být nepřiměřeně vysoké podpory v nezaměstnanosti, které neposkytují osobám vedeným na pracovním úřadě dostatečnou motivaci hledat zaměstnání. [8]

3.3.3 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH

Získání pracovního místa je závislé na mnoho faktorech: na věku, zdravotním stavu, vzdělání, pohlaví, příslušnosti k etnické skupině apod. U těchto osob bývá opakovaná nezaměstnanost. Tito lidé bývají uplatňováni na sekundárním trhu práce. Nezaměstnanost se vyskytuje spíše v průmyslově vyspělých zemích, a to u mladých lidí, u žen s malými dětmi, u zdravotně postižených, starších lidí, lidí s nízkým vzděláním, romské etnikum a u imigrantů. [1]

MLADŠÍ VĚKOVÉ SKUPINY DO 30 LET

Do této skupiny patří absolventi středních a vysokých škol, kteří hledají své první zaměstnání a chybí jim praktické zkušenosti. Absolventi středních škol a mladiství nejeví dostatečný zájem o získání pracovního místa, a tím dochází k závažným výchovným a psychologickým problémům. Jestliže si tyto lidé nezvyknou na potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti. Absolventi, kteří přichází na trh práce, by se mohli rekvalifikovat, a tím by si prodloužili vzdělávání. V současné době je velký nárůst osob ve věku 18 – 34 let, kteří žijí v rodině se svými rodiči. Jestliže je osoba absolventem střední školy, má nárok na získání podpory před nástupem do zaměstnání, která je často vysoká jako nástupní plat. Pokud se jedná o absolventa základní školy, hmotné zabezpečení nevzniká žádné. Nezaměstnanost u mladých lidí může vzniknout také u lidí, kteří úspěšně dokončili vzdělání v méně žádaných oborech, a nemají tak vhodnou kvalifikaci pro uplatnění na trhu práce. [1]

Podle ČSÚ bylo v roce 2011 67,8 tis. nezaměstnaných ve věku 15 – 24 let a 46,6 tis. nezaměstnaných ve věku 25 – 29 let. [9]

STARŠÍ LIDÉ

Nejhůře prožívají lidé ztrátu zaměstnání ve věku 41 – 50 let. U těchto osob se projevuje bezradnost spojená se strachem, psychické napětí, nejistota a postupná ztráta sebedůvěry. Zaměstnavatel upřednostní spíše mladého člověka před starším. Starší lidé, kteří jsou znovuzaměstnaní, se stávají opatrnější, promýšlejí si své chování a veškerou pozornost soustředí, aby nezadali důvod k výpovědi. Tímto se snižuje jejich kreativita v pracovním zapojení, a tím se pro zaměstnavatele stávají neefektivní. Jedním z možností

pro tento typ nezaměstnaných je podnikání. Čím je člověk starší, tím je méně přizpůsobivý, méně ochotný se překvalifikovat hůře se uplatňuje na trhu práce. [1]

ČSÚ uvádí, že nezaměstnaných v roce 2011 bylo ve věkové skupině 35 – 44 let 77,9 tis. a ve věkové skupině 45 – 54 let 72,8 tis. [5]

ŽENY

Zaměstnavatelé dávají přednost mužům před ženami. Většina pracovních míst je na vícesměnný provoz nebo na plný úvazek a jen málo míst na zkrácenou pracovní dobu, která by byla pro ženy vhodnější. Zaměstnávání žen s malými dětmi má pro zaměstnavatele jednu nevýhodu – časné absence. Problém s neochotou zaměstnávat ženy se netýká jen České republiky, ale je to globální problém. Pro ženu je velmi obtížné splňovat mateřské a pracovní povinnosti v perfektní kvalitě. Tento problém se bude u nás s největší pravděpodobností řešit pomocí legislativní úpravy, která povede k politické a finanční podpoře žen. [1]

Dle výzkumu odpovědělo 25 % žen, že nebyly přijaty do zaměstnání kvůli přítomnosti malých dětí. Závažnost přítomnosti malých dětí bylo považováno za stejné znevýhodnění jako nedostatečná kvalifikace. [5]

Dle výzkumu ženy s dětmi mají průměrně nižší finanční ohodnocení než jejich bezdětné kolegyně, a to téměř bez ohledu na věk. Jen v případě žen starších 50 let se rozdíly snižují a ženy matky vydělávají o několik stovek měsíčně více než-li jejich bezdětné kolegyně. Největší rozdíly mezi platy žen s dětmi a bez nich jsou ve věku 30 až 39 let, kdy průměr platového ohodnocení maminek je 18 600 Kč a žen bez dětí až 24 200 Kč.

Rozdíly ve finančním ohodnocení rodičů a bezdětných jsou větší v Praze než v ostatních regionech. Pro ženy třicátnice, které pracují v Praze je tento rozdíl nejvyšší, a to až 5 400 Kč v dobro bezdětných. O stejný finanční rozdíl vydělávají více v Praze otcové stejného věku. Finanční ohodnocení obou skupin se však významně liší. Zatímco průměr platu žen bez dětí je 29 100 Kč, průměr platu otců třicátníků je 41 000 Kč. [1]

ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ LIDÉ

Zdravotně postižení lidé se ZPS – změnou pracovní schopnosti, mají nejen problémy ekonomické, ale i sociální a psychické. Život pro ně nemá dostatečný smysl a

ztrácí pocit lidské důstojnosti. Tito lidé mají velké problémy uspět na trhu práce, a tím se stávají pro své rodiny nezaměstnanými a postiženými příslušníky. [10]

LIDÉ BEZ KVALIFIKACE

Nekvalifikovaní lidé tvoří největší skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (cca 1/3). Do této skupiny patří také osoby se základním vzděláním. Mladí lidé bez kvalifikace často nemají dostatečný zájem o jakékoli zaměstnání. Velkou část této skupiny tvoří alkoholici, recidivisté, lidé propouštěni z nápravných zařízení apod. O osoby bez dostatečné kvalifikace není velký zájem, zaměstnavatel upřednostní kvalifikované osoby, a tím se stávají potencionálním kriminálním problémem pro společnost. [1]

V České republice bylo v roce 2011 nezaměstnaných se vzděláním buď základním nebo nedokončeným základním 71,2 tis. obyvatel. [1]

ROMSKÉ ETNIKUM

Romské etnikum je obtížné zaměstnávat z důvodu nedostatečné kvalifikace. Většina romské populace má jen základní vzdělání nebo nedokončené základní vzdělání. Romští obyvatelé, kteří žijí v lokalitách s ostatními Romy, mají vyhrocené sociální problémy a vysokou kriminalitu. [9]

3.3.4 NEZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ PRÁCE

Sociální pracovníci jsou řešením na zmírňování sociálních problémů. Dříve byly vykonávány dobrovolně, dnes jsou vykonávány pomocí sociálních služeb, které jsou součástí státní administrativy. Velká část sociálních prací je vykonávána legislativně. Sociální práce může být zaměřena například na staré či mladé osoby, na osoby fyzicky nebo duševně handicapované, ale také na řešení problémů společenské adaptace, na řešení rodinných krizí apod. Lidé, kteří jsou předmětem sociální práce, často mají problém s hledáním a udržením své práce. S problémem nezaměstnanosti je úzce spjata chudoba a rodinné problémy, které jsou náplní sociální práce. Jedním z důvodů, proč lidé hledají sociální služby, jsou finanční problémy. Sociální pracovník přináší do rodin nezaměstnaných pomoc s přiměřenou úrovní spotřeby, jako je obměna šatstva, množství a druhů potravin. Dále pracovník může prověřit, zda takový člověk čerpá všechny dávky a podpory, na něž má nárok. [1]

3.3.5 FINANČNÍ POTÍŽE NEZAMĚSTNANÝCH

Výzkum měření chudoby existuje již více než století a je neustále rozvíjen. Od roku 1992 funguje srovnávací výzkumný program chudoby (CROP – Comparative Research Programme on Poverty). Velké množství organizací pracuje na opatření boje proti chudobě a dohlíží, zda je evropská úroveň na celosvětové úrovni. Chudoba má mnoho tváří, které jsou měřeny různými indikátory. Statistický průzkum příjmů umožňuje změřit finanční chudobu, která je vzhledem k dané hranici uvedena pro příjmy domácností. Společný indikátor vnímá finanční problémy, jestliže v odpovědi na otázku: „Jak zvládá vaše rodina vyjít s finančními prostředky, které máte?“ Dotázaný odpoví obvykle odpovědí, začínající: s velkými obtížemi a končící: velmi snadno. V ekonomickém očekávání a postojí (EEA) průzkumy ukázaly, že v letech 1990 – 1998 účastníci dotazníkového průzkumu při otázce: „Myslíte si, že vaše domácnost pocítuje finanční problémy?“ Odpověď byla pouze v 8 % případů – rozhodně ano (na výběr byly čtyři varianty). [4]

3.4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Důsledky nezaměstnanosti jsou rozděleny na dvě části: ekonomické a sociální. Nezaměstnanost pro ekonomiku znamená čerpání zdrojů, které jsou k dispozici. Pokud je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, dochází k menší produkci ekonomiky, než by tomu bylo na úrovni potencionálního produktu. Tento vztah řeší Okunův zákon. [11]

Mezi záporné důsledky nezaměstnanosti patří:

- depresivní asymptoty – bezmocnost, rezignace, negativita, narušené sebevědomí, krize identity,
- problémy v mezilidských vztazích – potíže v manželství, osamocení od přátel,
- potíže s alkoholem, kriminalita,
- psychosomatické potíže – stresové symptomy, omezení osobní pohody,
- všeobecná nespokojenost – lhostejnost a krize důvěry ke státu a společnosti.

Na průběh nezaměstnanosti má vliv psychická stránka osobnosti, typ a schopnosti adaptability člověka. U některých nezaměstnaných lidí se mohou projevat tyto znaky:

- nejistota, která je spojená s překvapením ze ztráty zaměstnání,
- agresivní náhrady,

- vyšší snaha najít práci,
- touha po vzdělávání, které by mohlo vést k novému pracovnímu uplatnění,
- bilancování osobních selhání,
- vznik pasivních postojů vůči systému,
- ekonomické důsledky,
- pocit zmaru,
- měnící se role v rodině,
- sociální odstup,
- psychické dekompenzace – nárůst lhostejnosti,
- úbytek zájmu o zaměstnání.

Nezaměstnanost může mít dopad také na fyzické zdraví člověka: nespavost, bolest hlavy, střevní potíže, zvýšený sklon k nemocem, sebevraždy apod. [12]

3.5 BOJ PROTI DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Snížení dlouhodobé nezaměstnanosti se stalo hlavním cílem politiky nezaměstnanosti vyspělých průmyslových států. Za hlavní prostředek boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti jsou považovány zejména:

- zvyšování kvalifikace, kurzy k doplnění kvalifikace a rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných, částečně jejich výcvik pro používání špičkové technologie.
- Informovanost o dlouhodobě nezaměstnaných o situaci na trhu pracovních sil a o těch vlastnostech, které mohou zlepšit jejich orientaci na trhu práce a tím i jejich soutěžní schopnost na tomto trhu. Provázení nezaměstnaných při volbě vhodné práce a pracovní kariéry. Spolu s tím je spojen i systém distribuce pracovních možností.
- Podpory podnikům vytvářejícím nová pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané od speciálních programů tvorby pracovních míst přes subvencování některých nově vytvářených pracovních možností až k podpoře (systémem subvencí, půjček, ale i poradenství) startů malého podnikání a sebezaměstnávání.
- Speciální programy, které vytvářejí pracovní místa zahrnující často práci sociální povahy nebo při zlepšování pracovního prostředí a řízené často místními a obecními orgány.

- Finanční příspěvky a doporučení pro ty, kdo se rozhodnou sami podnikat nebo se samozaměstnávat.
- Preventivní růst kvality výuky a výcviku mládeže a rekvalifikace. Programy k tomu určené jsou stále častěji individualizovány a přizpůsobovány konkrétním osobám.
- Různé aktivity, které jsou zaměřené na nejrizikovější skupiny osob, co se týče jejich potíží na trhu práce (mladiství, nekvalifikované osoby, ženy, tělesně handicapované osoby apod.).

Jelikož je dlouhodobá nezaměstnanost soustředěna do jednotlivých oblastí a do určitých sociálních kategorií (cílové skupiny), je zřejmé, že tento problém nelze řešit pouze obecnou makroekonomickou politikou. Pro tuto skupinu osob jsou rozvíjeny speciální programy. Speciální pozornost služeb zaměstnanosti je soustředěna na cílové skupiny. Mezi cílové skupiny jsou řazeny osoby: nekvalifikované, málo vzdělané (včetně osob s málo rozvinutými sociálními dovednostmi), mládež, ženy, příslušníci etnických skupin, mentálně a fyzicky handicapované osoby. Pro cílové skupiny existují ve většině zemí speciální programy na rekvalifikaci, rehabilitaci, přípravu na trh práce, zároveň i regulace jejich propouštění a pomoc při přijímání (daná povinnost zaměstnávat určitý podíl těchto osob v celku zaměstnanců – platí u mentálně a fyzicky handicapovaných). [7]

3.5.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Jedním z hlavních cílů hospodářské a sociální politiky státu je docílení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání má každý bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.

Dnem 1. 10. 2004 nabyl působnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma určuje způsob k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti bojuje:

- o dosažení vyrovnání nabídky a poptávky po pracovních silách,
- o účinné využití zdrojů pracovních sil,

- o zajištění práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice provozují Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce České republiky.

Úřad práce ČR (ÚP) je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož dominantním orgánem je MPSV - Sekce trhu práce (STP MPSV). ÚP má tyto úkoly:

- pozoruje a hodnotí stav na trhu práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech, přijímá prostředky k ovlivnění nabídky a poptávky,
- poskytuje informace občanům o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- zprostředkovává vhodné pracovní místo uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- poskytuje občanům poradenské služby spojené se získáváním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací,
- vede evidenci uchazečů evidovaných na úřadech práce, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních schválení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti,
- rozhoduje o vyloučení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení,
- organizuje, zajišťuje a usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- finančně podporuje vytváření nových pracovních míst; podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany, které mají zdravotní postižení,
- vydává a odebírá povolení k zaměstnávání osobám, jež nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky,
- spolupracuje s institucemi působícími na trhu práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních obměn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy,

- hospodaří s finančními prostředky, které jsou stanoveny na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP. [4]

3.5.2 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ PRÁCE POMOCÍ ÚŘADŮ PRÁCE

Úřady práce slouží k poskytování služeb pro občany. Jejich největší náplní je zprostředkovat práci nezaměstnaným. Zaměstnání není pouze nástroj k finanční nezávislosti, sociálnímu postavení apod., ale především nástroj k psychické a fyzické spokojenosti člověka. Úřady práce poskytují informace i lidem, kteří přemýšlejí o změně pracovního místa. Další skupinou lidí, jsou mladí lidé, kteří si hledají své první pracovní místo. S úřadem práce spolupracují také zaměstnavatelé.

Úřad práce České republiky splňuje úkoly ve sféře:

- zaměstnanosti,
- chránění zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů,
- státní sociální pomoci,
- a další úkoly v rozsahu a za podmínek určených jinými předpisy (např. zákoník práce). [13]

4 VLASTNÍ PRÁCE

4.1 ÚŘAD PRÁCE NÁCHOD

Úřad práce v Náchodě je organizační složkou Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Hradci Králové. V Královehradeckém kraji žije 552 989 obyvatel a tempo růstu obyvatel je klesající (-0,2 %). Průměrná mzda v Královehradeckém kraji se pohybuje kolem 22 199 Kč a její tempo je rostoucí (+2,5 %). Nezaměstnanost je 8,61 % a její tempo je také rostoucí.

Úřad práce zajišťuje tyto služby:

- zprostředkování zaměstnání,
- státní sociální podpora,
- hmotná nouze,
- sociální služby, příspěvky na péči,
- dávky pro osoby se zdravotním postižením.

Ke kontaktnímu pracovišti Úřadu práce České republiky v okrese Náchod mají příslušnost tyto obce: Červený Kostelec, Červená Hora, Horní Radechová, Slatina nad Úpou, Zábrodí, Česká Skalice, Říkov, Velká Jesenice, Hronov, Borová, Brzice, Česká Čermná, Dolní Radechová, Hořičky, Kramolna, Lhota pod Hořičkami, Litoboř, Mezilečí, Nový Hrádek, Studnice, Vestec, Vysokov, Žernov, Police nad Metují, Bezděkov nad Metují, Bukovice, Česká Metuje, Machov, Suchý Důl, Velké Petrovice, Žďár nad Metují. Obyvatelé těchto měst nemusí plně respektovat přidělené kontaktní pracoviště a mohou se tedy přihlásit na jiném kontaktním pracovišti. V případě tohoto okresu to bývá nejčastěji kontaktní pracoviště Broumov, Nové Město nad Metují nebo Jaroměř. Konkrétní čísla bohužel nelze na Úřadu práce zjistit.

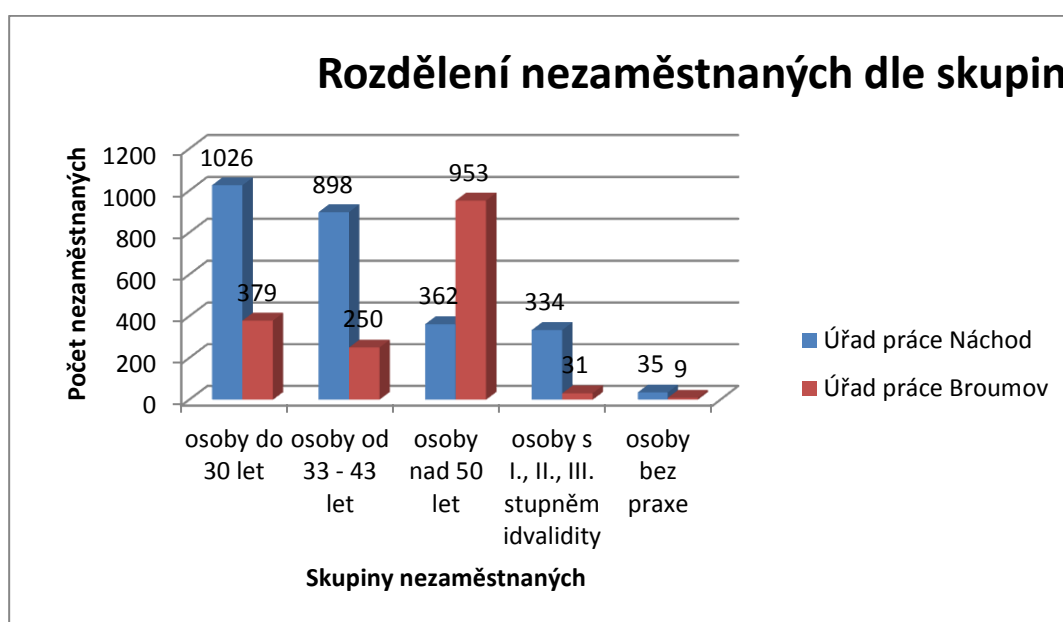
Na Úřadu práce v Náchodě bylo k 31. 8. 2012 evidováno 2340 nezaměstnaných lidí. K 31. 12. 2011 bylo toto číslo menší o 17,3 % (1936 nezaměstnaných osob). Toto číslo udává 6 % nezaměstnanost. Broumov, který je vzdálen 32 kilometrů má evidovanou 11 % nezaměstnanost.

V okrese Náchod je 10 – 15 uchazečů/1 místo.

Rizikové skupiny:

V Náchodě patří mezi rizikové skupiny lidé do 30 – ti let, lidé nad 50 let, lidé, kteří mají I., II., nebo III. stupeň invalidity. Dále to jsou osoby, které nejsou schopni využívat svou kvalifikaci nebo dosažené vzdělání dle § 67 odst. 2 c. Další rizikovou skupinou jsou osoby bez praxe. Za osobu bez praxe je považována osoba, u které doba od ukončení školy nepřesáhla dva roky a u vysokoškolsky vzdělaných osob je tento limit stanoven do 30 – ti let.

Graf č. 1 Rozdělení nezaměstnaných osob do skupin registrovaných na Úřadu práce Náchod – září 2012 a na Úřadu práce Broumov – únor 2013, uvedeno v jednotkách



Zdroj: Úřad práce Náchod, Úřad práce Broumov, zpracování: vlastní výpočty

Na grafu je vidět, že na Úřadu práce Náchod jsou nejrizikovější skupinou osoby do 30 let. Naopak Úřad práce Náchod má evidovaných nejvíce osob starších 50 let. Dále vidíme, že obě města vykazují úplně jiné výsledky i přesto, že se jedná o jeden region.

V Náchodě je vysoké číslo u osob do 30 let z toho důvodu, že se jedná především o absolventy, kterých je v Náchodě hodně. V Náchodě je 5 středních škol.

V Broumově je vysoké číslo u osob nad 50 let, které lze vysvětlit tím, že v Broumově a jeho okolí je málo pracovních příležitostí a starší lidé nejsou ochotni za práci dojíždět do vzdálenějších měst.

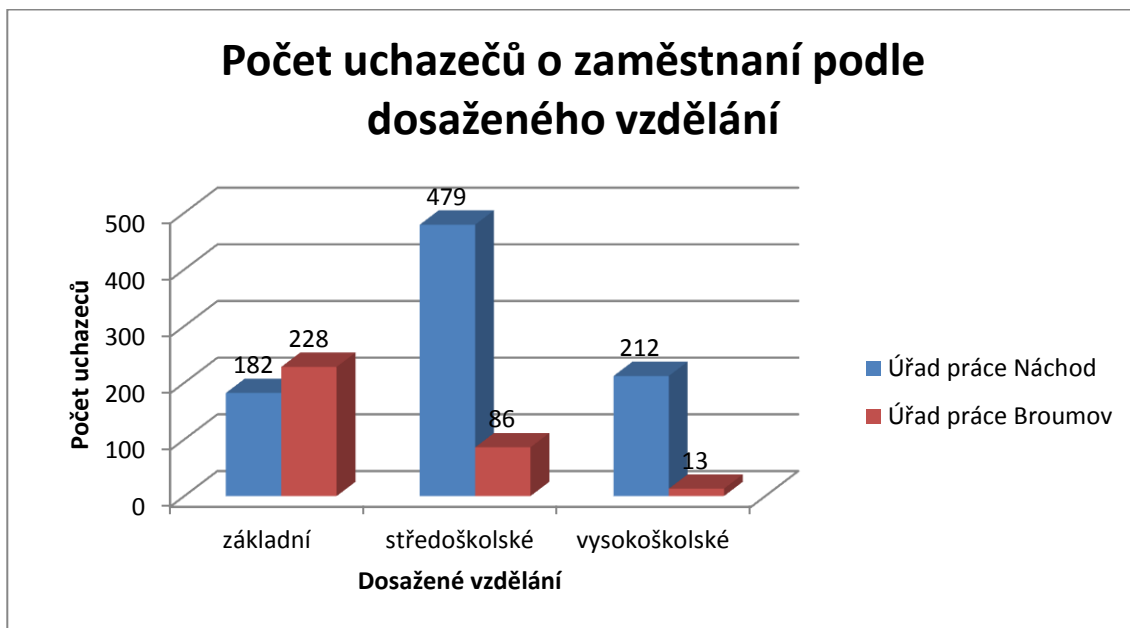
Další velkou skupinou jsou osoby v rozmezí 33 – 43 let. Do této skupiny spadají matky po mateřské dovolené, kteří tvoří velkou část z této skupiny. Tento věk je nejvíce

produktivní, mělo by tedy dojít ke snížení nezaměstnanosti. Tito lidé většinou praxi a zkušenosti mají a jsou ochotni se rekvalifikovat.

Osoby s I., II, nebo III. stupněm invalidity mají nejtěžší umístění na trhu práce. Stát se snaží, aby tito lidé našli zaměstnání a dávají úlevy zaměstnavatelům, kteří je zaměstnají. V Náchodě a jeho okolí jsou chráněné dílny, kde mohou najít své uplatnění.

Osoby bez praxe jsou nejméně zastoupeni v tomto grafu, ale i tak je to velké číslo. Úřady práce organizují různé vzdělávací programy, aby lidé bez praxe získali práci, praxi, zkušenosti apod. Jedná se o mladé lidi, kteří se musí uplatnit co nejdříve na trhu práce, aby si zvykli na pracovní morálku.

Graf č. 2 Počet nezaměstnaných osob dle vzdělání registrovaných na Úřadu práce Náchod – září 2012, Úřad práce Broumov – únor 2013, uvedeno v jednotkách



Zdroj: Úřad práce Náchod, Úřad práce Broumov, zpracoval: vlastní výpočty

Hodnoty v tomto grafu nejsou kompletní. Od ledna roku 2012 je na Úřadech práce používán nový počítačový systém, který neumožňuje poskytovat tyto údaje. Zaměstnanci úřadů práce je tam musí jednotlivě vkládat, ale bohužel to není vzhledem k počtu zaměstnanců a k počtu údajů možné.

V Náchodě tvoří největší část nezaměstnaných osob se středoškolským vzděláním, které je v České republice nejrozšířenější. Naopak nejmenší část tvoří lidé se základním vzděláním, které je velmi těžké umístit na trhu práce. Lidé se základním vzděláním mají ze

všech lidí nejmenší šance a je tedy nutné, aby se účastnili alespoň různých vzdělávacích kurzů.

Úřad práce Broumov má registrovaných nejvíce uchazečů se základním vzděláním a je tedy velmi obtížné snížit počet nezaměstnaných. Téměř 90 % z nich práci nehledá a pracovat nechtějí.

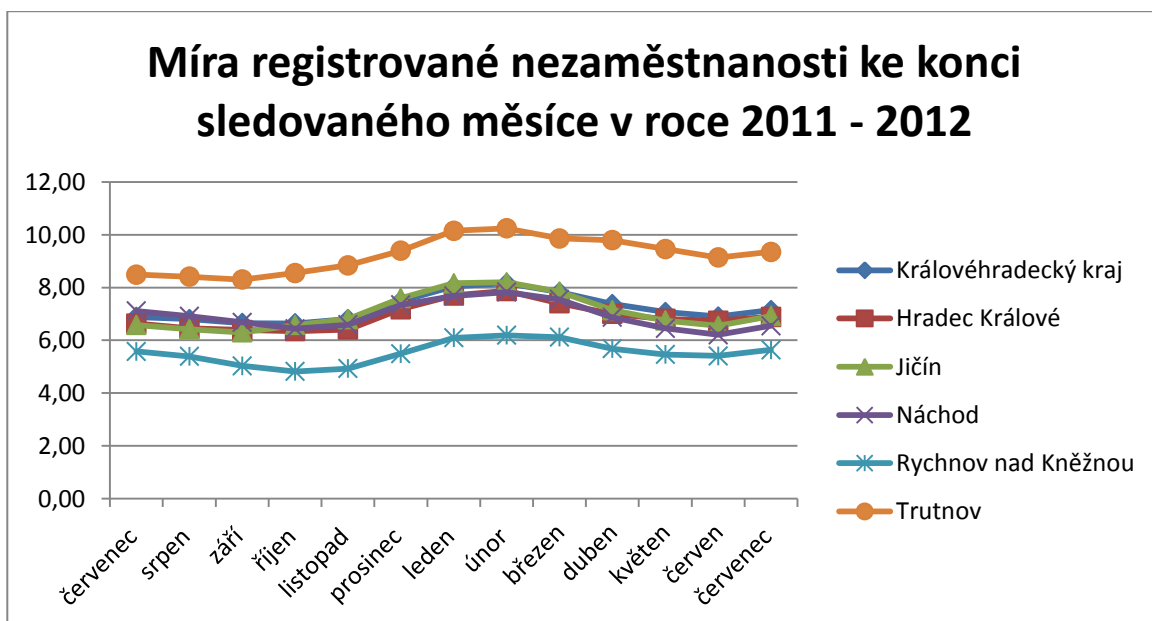
Velkou část nezaměstnanosti na Náchodsku tvoří matky, které mají v péči dítě ve věku do 15 – ti let. Konkrétně se toto číslo pohybuje kolem 207 žen.

Nejmladší lidé evidovaní na Úřadu práce v Náchodě jsou narozeni roku 1994 a naopak nejstarší ročník je 1950.

Lidi v hmotné nouzi (osoby či rodiny, které nemají dostatečné příjmy k pokrytí základních životních potřeb) je v Náchodě evidováno cca 460. Většina těchto lidí práci nehledá, nemají dostatečné ambice, jsou sociálně vyloučeni (nedokáží se začlenit do pracovního kolektivu) apod.

Nejhorší situace na Úřadu práce v Náchodě byla 31. 1. 2010, kdy bylo zaevidováno 4935 nezaměstnaných lidí. Volných pracovních míst bylo jen 244. Pripadalo tedy 20,2 nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo.

Graf č. 3 Míra registrované nezaměstnanosti ke konci sledovaného měsíce v Královéhradeckém kraji za období červenec 2011 – červenec 2012, uvedeno v %



Zdroj: CZSO, zpracování: zpracování vlastní

Na tomto grafu je zobrazena sezónnost v regionu Náchod v porovnání s Královéhradeckým krajem a s ostatními regiony Královéhradeckého kraje.

Region Náchod dosahuje průměrné nezaměstnanosti Královéhradeckého kraje. Největší registrované míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji dosahuje region Trutnov a naopak nejmenší registrované míry nezaměstnanosti v tomto období je v Rychonově nad Kněžnou.

Na grafu je vidět, že v regionu Náchod byla nejvyšší nezaměstnanost v lednu a v únoru 2012. Toto číslo lze vysvětlit tím, že v danou dobu končí většina smluv na dobu určitou a firmy je už dále nepředloužily. Dalším důvodem je, že v tomto období je zima a v regionu Náchod většinou je sníh, tudíž stavební a jiné sezónní firmy propouštějí na tuto dobu své zaměstnance.

Naopak nejmenší nezaměstnanost byla v červnu roku 2012, kdy je počasí velmi příznivé. Fungují sezónní firmy (stavební firmy, zemědělství, tursismus apod.). Léto je tedy pro počet nezaměstnaných příznivější.

4.2 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Dotazník je uveden v příloze č. 4. Dotazníkové šetření bylo aplikováno na 100 uchazečů o zaměstnání v září roku 2012.

Z průzkumu vyplynulo, že na Náchodsku je nejvíce nezaměstnaných se středoškolským vzděláním a to proto, že průzkum byl prováděn v září (absolventi) a v České republice převládá středoškolské vzdělání.

Věková skupina je nejrozšířenější do 30 let a důvod je ten samý, jako u vzdělání.

Délka nezaměstnanosti je nejvíce zastoupena do ½ roku. Tento výsledek je velice pozitivní, ale vzhledem k tomu, že se jedná nejvíce o absolventy, kteří jsou na úřadu práce poprvé, je tento údaj nekompetentní.

Důvody nezaměstnanosti jsou různé a jsou konkrétně popsány v další kapitole.

Počet nabídek je velmi nízký, ale podmínkou, aby mohl být uchazeč evidován na úřadu práce je, že uchazeč nesmí nabízenou práci odmítnout.

4.3 FAKTORY PŮSOBÍCÍ NA NEZAMĚSTNANOST NA NÁCHODSKU

4.3.1 NEDOSTATEK PRACOVNÍCH MÍST

Na Náchodsku připadá 1 pracovní místo na 10 – 15 nezaměstnaných. Volných pracovních míst z města Náchod do vzdálenosti 30 minut hromadnou dopravou je evidováno na webových stránkách MPSV 83. Zaměstnavatelé nejsou povinni hlásit volná pracovní místa na úřad práce a mohou zveřejňovat volná pracovní místa na svých internetových stránkách, dávat inzerci do novin či do rozhlasu apod. V současné době se tedy nelze jen spoléhat na úřad práce, ale uchazeč si musí pracovní místo hledat především sám. Jestliže uchazeč má zájem o zaměstnání musí zasílat životopisy například i do firem, kde nikoho nehledají a zkusit je přesvědčit. Velice pozitivně se hodnotí také motivační dopis.

Pro lidi se středoškolským a vysokoškolským vzděláním portál MPSV uvádí 5 pracovních míst se vzdáleností do 30 minut hromadnou dopravou z města Náchod. Nabídky se týkají těchto pozic: 3 pracovní místa z oboru strojírenství – nutné vysokoškolské vzdělání a 2 pracovní místa z oboru ekonomického – minimálně středoškolské vzdělání.

Volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením (OZP) a pro osoby se zvlášť těžkým postižením (TZP) je evidováno na portálu MPSV 20 míst. Volná pracovní místa nabízejí zejména chráněné dílny (Zela, Medela, Amulet logistic a. s.).

4.3.2 VĚK

Vzhledem k tomu, že průzkum byl prováděn v září v roce 2012, převládala na Úřadu práce Náchod skupina lidí do 30 let. Konkrétně dle počítačového programu 1026 osob. Většina z nich je absolventů. Nejvyšší číslo bývá samozřejmě právě v září, kdy se absolventi hlásí na úřady práce především kvůli hrazení zdravotního pojištění a práci si snaží najít sami.

Na Náchodsku není velká nezaměstnanost u osob starších 50 let, ale naopak na Broumovsku je nevíce uchazečů o zaměstnání právě v tomto věku. V září minulého roku se toto číslo pohybovalo kolem 362 osob evidovaných na Úřadu práce Náchod. Lidé starší 50 let mají větší problémy získat nové zaměstnání oproti lidem do 30 let. Pro lidi starší 50 let se připravuje program na snížení nezaměstnanosti 50+.

4.3.3 SEZÓNNOST

Na Náchodsku jsou evidentní sezónní výkyvy nezaměstnanosti. Nejvyšší nezaměstnanost je evidována zpravidla ve dvou obdobích. Prvním je září, kdy končí studentům status studenta a ti se přijdou zaevidovat na úřad práce. Jestliže to jsou absolventi, kteří chtějí skutečně pracovat, zůstávají evidováni na Úřadu práce jen krátkou dobu, především kvůli hrazení zdravotního pojištění.

Druhým obdobím je začátek roku. Pokud mají lidé smlouvu na dobu určitou tak jim nejčastěji vyprší lhůta právě k 31. 12. daného roku.

Sezónní výkyvy se dále týkají např. stavebních firem, které propouštějí své zaměstnance v zimním období. Doba, po kterou bývají tito lidé evidováni na Úřadu práce v Náchodě, bývá cca 3 měsíce a poté je jejich původní zaměstnavatel opět zaměstná.

4.3.4 MATKY PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Tento faktor je v okrese Náchod velmi značný. První problém bývá v tom, že ženy před nástupem na mateřskou dovolenou neměly stálé pracovní zaměstnání, dostaly výpověď, skončila jim pracovní smlouva nebo šly na mateřskou dovolenou zrovna po dokončení školy. Tyto ženy bývají ve velmi špatné pozici, jelikož se po skončení mateřské dovolené nemají kam vrátit. Zaměstnavatelé nemají zájem o ženy s dětmi především z toho důvodu, že na Náchodsku je většina volných pracovních míst na dvou či tří směnný provoz, který ženy s dětmi často nemohou vykonávat. Jednosměnný pracovní provoz jim většina zaměstnavatelů nechce povolit. Vzhledem k tomu, že jsou na Náchodsku malá města, mají mateřské školy jen krátkou pracovní dobu. Toto je velká nevýhoda oproti velkým městům, jakými jsou Hradec Králové nebo Praha. Např. Mateřská škola Hronov má otevírací dobu každý den od 6:30 – 16:00. Tato provozní doba odpovídá jen málo typům zaměstnání.

Další velký problém mateřských škol v těchto malých městech je, že v červenci jsou mateřské školy na celý měsíc uzavřeny. Velké procento matek zůstává nezaměstnaných po ukončení mateřské dovolené i proto, že mateřské školy nabírají nové děti pouze v září a jim skončí nárok na rodičovský příspěvek už během roku. Tyto faktory matkám velmi stěžují podmínky k hledání nového zaměstnání.

Druhý problém, se kterým se matky po mateřské dovolené setkávají, bývá neznalost nových technologií, nové software, změna norem, zákonů, novinky na trhu apod.

Jestliže se tyto ženy vracejí do původního zaměstnání, mají velkou výhodu. Většinou se zúčastní příslušného rekvalifikačního kurzu a mohou se vrátit zpět do svého původního zaměstnání.

4.3.5 VZDĚLÁNÍ

Největší skupinou nezaměstnaných tvoří lidé se středoškolským vzděláním. Středoškolské vzdělání (maturita či výuční list) u občanů České republiky převládá. Velkou část nezaměstnaných se středoškolským vzděláním tvoří absolventi daného roku. Absolventi nebývají registrováni na Úřadu práce v Náchodě dlouhou dobu, jelikož nemají nárok na sociální podpory, ale pouze na podpory v hmotné nouzi, které vycházejí z finanční situace celé rodiny. Těchto podpor dosahuje jen malé procento lidí a absolventům je tedy hrazeno pouze zdravotní pojištění. Je to pro ně velká motivace a oni si tedy hledají zaměstnání především samy nebo pomocí programů, které nabízí Úřad práce Náchod.

Není vhodné nezaměstnaní rozdělovat pouze podle dosaženého vzdělání, ale je dobré se zaměřit na obor, který vystudovali. Velká část nabídek práce je tvořena restauracemi, které hledají servírky, číšníky, kuchaře, další velká část je tvořena nabídkou administrativních prací. Velmi malé procento nezaměstnaných na Náchodsku je v oboru strojírenství. Na Náchodsku jsou dvě střední školy tohoto zaměření, ale zároveň taky dostatečná nabídka těchto pracovních míst (Farmet, a. s., Wikov MGI, AGRO c. s. apod.).

Naopak nejmenší uplatnění u středoškolsky vzdělaných lidí jsou na Náchodsku humanitní vědy. V daném regionu jsou dvě gymnázia a lidé, kteří nevystudují vysokou školu, mají na trhu práce menší uplatnění než ostatní středoškolsky vzdělaní lidé s určitým zaměřením.

Lidé se základním vzděláním mají největší problémy s uplatněním na trhu práce. Jejich šance jsou jednoznačně nejmenší. V dnešní době jde o lidi, kteří většinou mají morální problémy. Charakteristiky těchto osob jsou často nedodržování povinností školní docházky, problémy s chováním, s disciplínou apod.

U vysokoškolsky vzdělaných lidí jde zejména o obor, který vystudovali. Nabídky práce v tomto regionu se týkají nejvíce oboru strojírenství a konstruování. Naopak nejhůře uplatněné obory jsou humanitního směru, zejména filosofie.

Další skupinou nezaměstnaných lidí, jsou absolventi středních škol, kteří studují dálkově na vysokých školách a chtějí mít hrazené zdravotní pojištění. Jejich zájmem je studium a práci nehledají.

4.3.6 MLADISTVÍ

Mladiství představují malé procento nezaměstnaných, ale často u nich dochází k dlouhodobé nezaměstnanosti. Je obtížné pro ně najít vhodné zaměstnání vzhledem k jejich věku a nedostatečné kvalifikaci. Pro mladistvé je minimum pracovních příležitostí. Mladistvých je zaregistrováno na Úřadu práce Náchod 61.

4.3.7 ABSOLVENTI

Absolventi jsou lidé, kteří úspěšně vystudovali nějakou školu, kurz apod. Absolventi především středních škol znají problematiku svého oboru jen teoreticky. Chybí jim dostatečná praxe, kterou zaměstnavatelé požadují. Lidé bez praxe jsou označováni jako lidé, kteří jsou do dvou let po ukončení školy a vysokoškolsky vzdělaní lidé do 30 let věku.

Absolventi se mohou zúčastňovat kurzů, které jsou pro ně určené na Úřadu práce Náchod (např. projekt „Z teorie do praxe“), nebo mohou vycestovat v rámci daných programů (např. „Evropský trh práce bez hranic“), který zajišťuje poradenská síť EURES.

4.3.8 NEDOSTATEK PRAXE

Většina nabídek práce uvádí v požadavcích praxi v oboru. Praxe by měla trvat určitou dobu, většinou se požadují dva až tři roky. Tento požadavek brání především absolventům najít uplatnění na trhu práce, jelikož jen málo kdo z mladých lidí tuto dlouhou praxi má. Nejlepším řešením tedy je, především u vysokoškolsky vzdělaných lidí, pracovat již při studiu a tím získat potřebnou praxi pro pozdější uplatnění na trhu práce.

V ostatních případech lze praxi získat stejným způsobem, jako byly uvedeny příklady u absolventů.

4.3.9 ŠPATNÝ OSOBNÍ PŘÍSTUP

Špatný osobní přístup je evidentní především u lidí, kteří jsou na Úřadu práce Náchod evidováni dlouhou dobu. Tito lidé čekají, až jim úřad najde vhodné zaměstnání a sami si nic nehledají. Odmítají rekvalifikace a kurzy. Pobírají dávky v hmotné nouzi, jelikož nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti,

má ten člověk, který má odpracováno 12 měsíců (nevztahuje se k tomu dohoda o provedení práce). Podmínka 12 měsíců je stanovena kvůli důchovému pojištění. Nárok na podporu v nezaměstnanosti trvá maximálně 6 měsíců.

Nezaměstnaní nemohou odmítnout nabízenou práci, ale lidem, kteří jsou dlouhou dobu v evidenci nezaměstnaných a mají právě špatný osobní přístup, práce nabízená nebývá. Beztrestně odmítnout práci mohou pouze osoby dle § 5c zákona – vážné důvody: zdravotní důvody naše, nebo člověka, o kterého pečujeme apod. Pokud je práce odmítnutá z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v tomto paragrafu, osoba nemůže být evidovaná na pracovním úřadu po dobu 6 měsíců.

Nejdéle evidovaný člověk na Úřadu práce Náchod je muž, který je zde déle než 10 let.

4.3.10 NEDOSTATEČNÉ VYBAVENÍ NEZBYTNÝMI ZNALOSTMI

Nedostatečné vybavení nezbytnými znalostmi se často projevuje u starších lidí. V dnešní době většina zaměstnavatelů požadují jazykovou vybavenost, řidičské oprávnění a znalost práce na PC. Na Náchodsku je nejčastější překážkou znalost na PC. Znalosti práce na PC lze získat příslušnými výukovými kurzy. Nezaměstnaným s tímto handicapem chybí zájem o zaměstnání. Tito lidé jsou nepružní a většinou si práci nenajdou.

U získání řidičského oprávnění bývají překážkou především finance. V současné době stojí autoškola 9 800 Kč + poplatky za závěrečné zkoušky a poplatky za vyšetření u lékaře.

Získání jazykových znalostí je náročné především u starších lidí. Výuka jazyků probíhá dlouhou dobu, a pokud uchazeč jazyk neovládá ani na základní úrovni, není daná práce pro něho vhodná. Jestliže uchazeč má zkušenosti s požadovaným jazykem, ale nemá znalosti na požadované úrovni, zaměstnavatel mu může nabídnout kurz pomocí benefitů.

4.3.11 POLITIKA STÁTU, FINANČNÍ KRIZE

Nezaměstnanost stále narůstá. Na Náchodsku spousta firem krachuje nebo propouští a poměrem k tomu jen málo firem vzniká. Nezaměstnanost se tedy v současné době na Náchodsku zlepšovat nebude, spíše naopak.

Firmy v České republice platí odvody za své zaměstnance, které jsou v mnoha případech vyšší, než jsou firmy schopny hradit. Čím více se budou tyto odvody zvyšovat,

tím budou muset zaměstnavatelé více propouštět své zaměstnance a tím se bude nezaměstnanost stále zvyšovat. Na Náchodsku je malá kupní síla. Lidé v současné době více šetří a konkurence zamezuje růstu cen, tím dochází k postupnému krachu malých firem a obchodů. Do popředí se dostávají velké firmy a obchodní řetězce, které mají více financí, a tím si mohou dovolit lepší technické vybavení a nepotřebují tolik pracovní síly (samoobslužné poklady v Tesco, bagry, automatizované stroje na výrobu pečiva ve firmě Penam, a. s. apod.).

Velký přírůstek nezaměstnanosti přinesla finanční krize, která dle odborníků začala v roce 2008. Na Náchodsku se tato krize zobrazila na velkém nepochopitelném poměru mezi počtem nezaměstnaných lidí a mezi počtem nabízených pracovních míst v roce 2010. Toto byla na Náchodsku rekordní nezaměstnanost za poslední dobu.

4.4 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost způsobuje především sociální problémy a s nimi související finanční problémy jedince a zatížení pro ekonomiku státu.

4.4.1 SOCIÁLNÍ PROBLÉMY NEZAMĚSTNANÝCH

Jsou dva typy nezaměstnaných lidí: první jsou nezaměstnaní z hlediska jejich špatného přístupu a pracovat nechtějí a druhá skupina lidí jsou ti, kteří pracovat chtějí, ale práce pro ně není. Pro první skupinu lidí práci získat nelze. Nemají dostatečnou motivaci, pobírají dávky v hmotné nouzi a jediná jejich povinnost je, že se musí dostavit na sjednanou schůzku na pracovní úřad. Evidence na pracovních úřadech je dobrovolná. Pokud však nezaměstnaný chce pobírat podpory v nezaměstnanosti nebo dávky v hmotné nouzi a k tomu mít hrazené zdravotní pojištění, musí být zařazen v evidenci a musí dodržovat určitá pravidla. Tito lidé ztratili chuť hledat práci, jsou smíření se svou situací, na kterou si již zvykli. Je pro ně těžké začlenit se do běžného kolektivu a vyhledávají tedy osoby, které mají stejné problémy. Jsou velmi netolerantní a často se dostávají do morálních potíží. Pracovní úřad jim zaměstnání není schopen zprostředkovat, jelikož o tyto osoby není na trhu práce zájem, jsou tedy sociálně vyloučení.

Do horší psychické pozice se dostávají lidé, kteří pracovat chtějí a práci nemohou získat. Většinou jsou to lidé, kteří byli zvyklí pracovat, ale o svou práci přišli. V současné době při nedostatku pracovních míst je toto časté. Lidé propadají depresím a alkoholu. Je

pro ně těžké se vyrovnat s touto situací a připadají si zbyteční. Především pro tyto osoby jsou připraveny vzdělávací programy a veřejně prospěšné práce. Lidé se dostávají znovu do kolektivu lidí, což je pro jejich psychickou stránku velmi podstatné.

Špatné pro lidi je, když se stanou nezaměstnanými po 50 letech věku. Je pro ně složitější hledat si novou práci, špatně se učí novým věcem. Mají sice hodně praxe a zkušeností, ale oproti mladým lidem nemají dostatek znalostí o novinkách na trhu, špatně se přizpůsobují novinkám a nejsou dostatečně pružní.

4.4.2 ZATÍŽENÍ EKONOMIKY STÁTU

Podpory v nezaměstnanosti představují pro Českou republiku částku pohybující se kolem 12 480 000 000 Kč. Za dávky pomoci v hmotné nouzi stát zaplatí cca 5 560 000 000 Kč. Vzhledem k tomu, že se situace v České republice týkající se nezaměstnanosti nelepší, naopak čísla se stále pomalu zvyšují, bude se zhoršovat i ekonomická situace ČR.

Cílem státu je dosažení co nejmenšího procenta nezaměstnanosti. Nástrojem na snížení nezaměstnanosti v ČR je aktivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti představuje pro Českou republiku výdaj 6 098 786 000 Kč. [13]

4.5 OPATŘENÍ NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost by se nejvíce snížila, kdyby vznikla nová pracovní místa. To je ovšem v současné době na Náchodsku nereálné. Momentální situace je přesně opačná. Další možností je snížení minimální mzdy a zlepšení systému sociálních dávek. Současný systém sociálních dávek není dostatečně motivační.

Nezaměstnanost se snižuje i díky různým programům, které Úřady práce nabízejí.

4.5.1 INFORMAČNÍ A PORADENSKÉ SLUŽBY – IPS

Základní program, kterým si dnes projde každý absolvent základní školy. Je to počítačový test pro zjištění vhodného pracovního uplatnění s následnou interpretací výsledků. Test trvá dvě hodiny a je zaměřen na vzdělání profesní orientace, testy vědomostí, výkonové faktory a vlastnosti osobnosti.

Další typ besedy je pro budoucí absolventy střední školy. Na besedě se rozebírají možnosti dalšího studia nebo nabídky práce. Jelikož se jedná o mladé flexibilní lidi, nabízí Úřad práce také možnost vycestovat do zahraničí. V Náchodě je velmi oblíbená

pomaturitní jazyková škola Pastime. V budoucnu se ovšem plánuje, že studenti pomaturitních jazykových škol nebudou mít status studenta a přijdou tedy o hrazené zdravotní pojištění a veškeré výhody, které student má.

Cílem těchto besed pro absolventy je, aby se seznámili s jejich současnými možnostmi. Dále jim je poskytnuto několik rad ohledně hledání zaměstnání. Hledat volná pracovní místa by měli především na internetu, na úřadu práce, na veřejných vývěscích, pomocí známých lidí, personálních agend a veletrhů.

4.5.2 Z TEORIE DO PRAXE

Tento projekt je financován z 85 % z Evropských dotací a je zaměřen na rodiče po mateřské dovolené a na absolventy minimálně středoškolského vzdělání, kteří nemají dostatečnou praxi (nemají odpracováno více než 2 roky).

Projekt byl realizován úřady práce v Královéhradeckém kraji. Aktivity byly zaměřeny na finanční poradenství, na rodinu versus práci, barevná typologie apod. Projekt byl připraven na Úřadu práce v Náchodě pro 20 lidí. Nakonec programem prošlo 21 lidí. Do aktivit se mohl zapojit libovolný počet lidí.

Pro účastníky bylo možné v případě potřeby proplatit jízdné, stravné, hlídání dětí apod.

V současné době se připravuje projekt 50+.

4.5.3 PROGRAM DOBRÁ PŘÍLEŽITOST

Program dobrá příležitost je financován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky. Cílem tohoto projektu je pomoc lidem, kteří přišli o stabilní zaměstnání a neumí se vyrovnat s novou životní situací, která vyplývá z nezaměstnanosti. Projekt je pro lidi, kteří mají za posledních 5 let odpracováno minimálně 48 měsíců.

Lidé se účastní povinných a volitelných tematických celků. Mezi povinné tematické celky patří sociálně-psychologické poradenství, orientace na trhu práce (kde hledat volná místa, změna kvalifikace, podpora při zahájení podnikání apod.), školení finanční gramotnosti (půjčky, hypotéky – na co si dát pozor), environmentální a genderová problematika a sestavení osobního portfolia. Dále si účastníci volí 3 – 5 aktivit dle vlastního výběru: strategie vedení domácnosti, efektivní komunikace a sebezprezentace,

trénink sociálních dovedností, strategie budování dobrého dojmu, práce na PC pro účely vyhledávání volných pracovních míst, zážitkové aktivity, pracovně-právní poradenství, bilanční nebo pracovní diagnostika.

Absolventům tohoto kurzu je na základě písemného doporučení poradce nebo psychologa doporučena jedna ze čtyř rekvalifikací. Rekvalifikace jsou zaměřeny na: základy podnikání, komunikační a obchodní dovednosti, obsluha osobního počítače a obsluha osobního počítače včetně mezinárodních zkoušek ECDL.

Program by měl pomoci lidem, aby se opět co nejdříve uchytili na pracovním trhu.

4.5.4 PRÁCE V ZAHRANIČÍ

Nabídky práce v zahraničí využívají především mladí lidé. Nabídky práce v zahraničí zprostředkovává služba úřadů práce EURES. EURES existuje od 1. 5. 2004. EURES zprostředkovává práci mezi evropskými zeměmi. Díky Evropské unii se rozšířila možnost pracovních míst. Nabídky práce, které lze nalézt na portálu portal.mpsv.cz/eures jsou prověřeny úřady práce příslušných zemí EU/EHP. Nabídky prací se týkají 27 členských zemí Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska.

Další možností práce v zahraničí je práce pomocí programu Evropská dobrovolná služba. Služba je financována Evropskou unií. Práce je určena lidem ve věku od 18 – 30 let a trvá maximálně 1 – 2 roky. Práce je nezisková a účastníci ji mohou ukončit i dříve a to bez sankcí. Tato nabídka pomůže mladým lidem získat zkušenosti, znalost cizího jazyka a rozšíření možností získání nového zaměstnání.

5 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ

Na základě odborné praxe a konzultací na Úřadu práce Náchod a na Úřadu práce Broumov je závěr takový, že region Náchod dosahuje uspokojivých výsledků ve srovnání s ostatními regiony (počet nezaměstnaných 6,67 %, údaj je k 31. 1. 2013). V Královéhradeckém kraji dosahuje nejvyšší nezaměstnanosti region Trutnov (počet nezaměstnaných 8,56 %, údaj je k 31. 1. 2013). Naopak nejlepších výsledků dosazuje v Královéhradeckém kraji region Rychnov nad Kněžnou (počet nezaměstnaných 6,45 %, údaj je k 31. 1. 2013).

Na základě konzultací a dotazníkového šetření lze říci, že nezaměstnanost v regionu Náchod bývá spíše krátkodobá, která vzniká především kvůli potížím spojeným s umístěním matek po mateřské dovolené do pracovního procesu. Další příčinou, která způsobuje krátkodobou nezaměstnanost, jsou absolventi. Matky po mateřské dovolené a absolventi mají velkou motivaci a práci si chtějí najít. Zúčastňují se různých vzdělávacích programů, které pro ně Úřad práce Náchod připravuje.

Další velkou příčinou nezaměstnanosti v regionu Náchod je nedostatek pracovních míst. Tento problém se projevuje nejvíce na Broumovsku. Na Broumovsku nejsou vhodná pracovní místa pro lidi, kteří jsou evidováni na Úřadu práce Broumov. Velký problém je, že Broumov leží téměř u hranic s Polskem, tudíž občané Polska pracují v Broumově a jeho okolí. Polští občané jsou ochotni pracovat za nižší mzdu, než občané České republiky. V Broumově a okolí je málo velkokapacitních pracovišť, tudíž nová pracovní místa téměř nevznikají. Na Broumovsku se nachází pouze jedna velkokapacitní firma a to Veba, která zaměstnává více než 1 200 lidí.

Faktorem nezaměstnanosti je samozřejmě i věk. Na Náchodsku jsou nejrizikovější skupinou osoby do 30 let. Na Broumovsku je výsledek přesně opačný, nejrizikovější skupinou jsou zde osoby starší 50 let. Nelze tedy jednoznačně říci, který věk je nejvíce kritický, jelikož záleží na dosaženém vzdělání a na bydlišti..

Sezónní vlivy se projevují na Náchodsku především u stavebních firem, v lesnictví a částečně v zemědělství, letní stánkový prodej apod. Největší podíl na sezónní nezaměstnanost mají stavební firmy, které ruší svůj provoz přes zimní měsíce, ale naopak v létě nabírají více lidí a tím nezaměstnanost snižují.

Příčinou nezaměstnanosti je také nedostatečné vzdělání nebo nedostatek praxe. Nedostatečné vzdělání je nejvíce rozšířené na Broumovsku, kde je evidovaných

228 uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním, což je téměř 70 % ze všech evidovaných na Úřadu práce Broumov. Je nutné, aby se tyto lidé vzdělávali, navštěvovali kurzy, které úřady práce organizují. Je potřeba, aby se počet nezaměstnaných se základním vzděláním do budoucna snížil, jelikož je velmi těžké umístit na trh práce osoby s tímto vzděláním. Bylo by tedy dobré zaměřit se na žáky základních škol na Broumovsku a motivovat je k dalšímu studiu. Na Náchodsku mají největší podíl na nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání se středoškolským vzděláním. Situace na Náchodsku je tedy podstatně lepší než na Broumovsku, jelikož středoškolsky vzdělané lidi, není tak těžké umístit na trh práce jako osoby se základním vzděláním.

Špatný osobní přístup je velmi závažná příčina nezaměstnanosti. Lidem, kteří pracovat nechtějí práci nalézt nelze. Zaměstnání si musí hledat každý především sám, což tyto lidé nedělají a zůstávají tak v registru nezaměstnaných dlouhou dobu. Počet těchto osob lze snížit jedině postupně se snižujícími sociálními dávkami.

V současné situaci se bude nezaměstnanost na Náchodsku stále prohlubovat, jelikož finanční situace státu neumožňuje vytváření nových pracovních míst v dostatečném množství. Příkladem může být aktualita, že Oblastní nemocnice Náchod propustila 50 zdravotních sester z finančních důvodů. V malém regionu, jakým je Náchod, je toto číslo příliš velké na to, aby se všechny propuštěné zdravotní sestry zapojily okamžitě do nového pracovního procesu. Část z nich bude tedy určitě nově evidována na Úřadu práce Náchod.

Bylo by dobré, aby vznikala nová pracovní místa. V tomto regionu lidé nemají vysoké mzdové ohodnocení, tudíž dávají málo peněz do oběhu a to má postupný vliv na celý region a dále i na celý stát. Tím, že se snižují stavy na pracovištích (firmy šetří své finance), se dále snižuje kupní síla obyvatelstva, což má dopad na tržby v obchodech, na práci pro různé drobné soukromníky apod. Podniky nemají dostatek financí, aby mohly zaměstnávat více lidí. Tento problém se dotýká především malých obchodů (lékárny, drogerie, oděvy, potraviny). Dříve tyto obchody zaměstnávaly několik osob, ale v současné době je v obchodě buď jen majitel, popřípadě rodinný příslušník, nebo má jednoho zaměstnance, popřípadě seniora (často jen na zkrácený úvazek, popřípadě), aby jejich náklady byly co nejnižší. Tento jev, je problémem celé ekonomiky státu a momentálně se bohužel stále prohlubuje.

6 ZÁVĚR

Tato bakalářská práce „Faktory působící na nezaměstnanost v regionu Náchod“, je věnována především analýze faktorů, které nejvíce působí na nezaměstnanost.

Teoretická část byla věnována trhu práce, dlouhodobé nezaměstnanosti, rizikovým skupinám, příčinám nezaměstnanosti, důsledkům nezaměstnanosti a možným řešením.

Praktická část byla věnována věkovým skupinám a vzdělání. Věkové kategorie byly rozděleny do tří skupin a byl proveden rozbor, který věk je pro nezaměstnanost nejvíce kritický. Vzdělání bylo také rozděleno do tří skupin, kde nejhůře dopadla na Náchodsku skupina středoškolsky vzdělaných lidí a na Broumovsku naopak skupina lidí se základním vzděláním. Bylo by dobré vyvodit na Broumovsku určité důsledky, které v budoucnu povedou ke snížení počtu obyvatel se základním vzděláním.

Dále byly rozebrány jednotlivé faktory, které byly zjištěny pomocí dotazníku a pomocí odborných konzultací na Úřadu práce Náchod a na Úřadu práce Broumov.

V této práci mělo být použito více konkrétních čísel o věkových skupinách, o vzdělání a o sezónních výkyvech, ale od 1. 1. 2012 je na úřadech práce nový počítačový program, který neumožňuje vyfiltrovat tyto údaje o všech nezaměstnaných, kteří jsou evidováni na úřadech práce. U každého uchazeče se musí tyto údaje extra zadávat do počítačového programu, ale vzhledem k tomu, že dochází k propouštění zaměstnanců i ve státním sektoru, tudíž i na pracovních úřadech a zaměstnanci Úřadu práce Náchod tyto údaje nestíhají zadávat. Tento nový krok je špatný, jelikož situace není tak přehledná, jako byla dříve a jednotlivé příčiny nezaměstnanosti se tak hůře získávají.

Situace týkající se nezaměstnanosti by se mohla zlepšit, kdyby stát více podporoval podnikatelé. Tím by vznikalo více pracovních míst a stát by tím mohl ještě ušetřit. V regionu Náchod zasáhla na výši nezaměstnanosti ekonomická krize, která se nejvíce projevila dne 31. 1. 2010, kdy bylo zaevidováno 4935 nezaměstnaných lidí a volných pracovních míst bylo jen 244. Příkladně tedy 20, 2 nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo.

Lidé nemají dostatek financí a kupní síla slábne. Zkrachovaly stavební firmy, snižují se stavy v lékárnách, v obchodech a do popředí jsou velké firmy, které zaměstnávají velkou část obyvatel. Platy jsou spíše podprůměrné.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- [1] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost*. 1. vydání. Praha: Grada publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380245-5.
- [3] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [4] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [5] TOMEŠOVÁ, BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky*. 1. vydání. Brno: Mezinárodní politický ústav, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.
- [6] BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana; SVOBODA, Roman. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. 206 s. ISBN 978-80-7380-369-8.
- [7] NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.
- [8] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. Vydání. Praha: C. H. Beek, 2011. 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- [9] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze. Nezaměstnanost podle věkových skupin, vzdělání a krajů* [online]. Citováno 21. 6. 2012. Dostupné z WWW: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA0090PU_KR&&kapitola_id=15>.
- [10] CELSI. Matky vydělávají méně peněz, otcové více. *Práce a sociální politika*, 11. 6. 2012, roč. 9, s. 6.
- [11] VEČERNÍČEK, Jiří. *Czech society in the 2000s: a report on socio – economic policies and structures*. 1. vydání. Praha: Academia, the Publisher of the Academy of Sciences of the Czech republic, 2009. 286 s. ISBN 978-80-200-1750-5.
- [12] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie. Základní kurz*. 3. vydání. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 80-86175-58-4.
- [13] MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o nezaměstnanosti* [online]. Citováno 22. 6. 2012. Dostupné z WWW: <portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

8 SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Rozdělení nezaměstnaných osob do skupin registrovaných na Úřadu práce Náchod – září 2012 a na Úřadu práce Broumov – únor 2013

Graf č. 2 Počet nezaměstnaných osob dle vzdělání registrovaných na Úřadu práce Náchod – září 2012, Úřad práce Broumov – únor 2013

Graf č. 3 Míra registrované nezaměstnanosti ke konci sledovaného měsíce v Královéhradeckém kraji za období červenec 2011 – červenec 2012

9 PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Rozdělení nezaměstnaných osob do skupin registrovaných na Úřadu práce Náchod – září 2012 a na Úřadu práce Broumov – únor 2013, uvedeno v jednotkách

Skupiny nezaměstnaných	Úřad práce Náchod	Úřad práce Broumov
osoby do 30 let	1026	379
osoby od 33 - 43 let	898	250
osoby nad 50 let	362	953
osoby s I., II., III. stupněm invalidity	334	31
osoby bez praxe	35	9

Zdroj: Úřad práce Náchod, Úřad práce Broumov, zpracoval: vlastní zpracování

Příloha č. 2: Počet nezaměstnaných osob dle vzdělání registrovaných na Úřadu práce Náchod – září 2012, Úřad práce Broumov – únor 2013, uvedeno v jednotkách

Vzdělání	Úřad práce Náchod	Úřad práce Broumov
Základní	182	228
Středoškolské	479	86
Vysokoškolské	212	13

Zdroj: Úřad práce Náchod, Úřad práce Broumov, zpracování: vlastní zpracování

Příloha č. 3: Míra registrované nezaměstnanosti ke konci sledovaného měsíce
v Královéhradeckém kraji za období červenec 2011 – červenec 2012, uvedeno v %

Rok 2011 - 2012	Královéhradecký kraj	Hradec Králové	Jičín	Náchod	Rychnov nad Kněžnou	Trutnov
červenec	6,88	6,63	6,58	7,11	5,58	8,49
srpen	6,80	6,45	6,42	6,91	5,39	8,41
září	6,65	6,39	6,30	6,68	5,03	8,30
říjen	6,64	6,35	6,58	6,44	4,82	8,55
listopad	6,80	6,41	6,80	6,59	4,93	8,84
prosinec	7,49	7,18	7,60	7,34	5,49	9,39
leden	8,04	7,70	8,16	7,68	6,09	10,15
únor	8,16	7,87	8,20	7,83	6,19	10,24
Březen	7,82	7,40	7,84	7,55	6,12	9,86
Duben	7,37	7,00	7,14	6,87	5,68	9,79
Květen	7,07	6,81	6,75	6,45	5,46	9,46
Červen	6,90	6,74	6,55	6,21	5,41	9,14
červenec	7,14	6,89	6,92	6,55	5,64	9,35

Zdroj: www.czso.cz, zpracování: vlastní zpracování

Příloha č. 4: Dotazníkové šetření, září 2012, uvedeno v jednotkách

Typ otázky	Možnosti odpovědí	Počet
Vzdělání	Základní	5
	Středoškolské	83
	Vysokoškolské	12
Věk	méně než 30	63
	30 - 50 let	25
	více než 50 let	12
délka nezam.	méně než 1/2 roku	75
	1/2 - 1 rok	8
	déle než 1 rok	17
důvod nezaměstnanosti	nedostatek nabídek	32
	nedostatečná kvalifikace	24
	nepřijetí ze strany zaměstnavatele	12
	nezájem uchazeče o nabízenou práci	0
	Jiné	32
počet nabídek za 1/2 roku	méně než 10	100
	10 – 20	0
	20 a více	0

Zpracování: vlastní zpracování