

Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Olomouc se zaměřením na věkovou skupinu nad 50 let

Ondřej Čepl

Bakalářská práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav ekonomie
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Ondřej ČEPL**
Osobní číslo: **M09012**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Olomouc se zaměřením na věkovou skupinu nad 50 let**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Proveďte rozbor literárních pramenů k danému tématu.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav nezaměstnanosti a trhu práce v okrese Olomouc.
- Na základě provedené analýzy zhodnoťte nezaměstnanost a trh práce v okrese Olomouc se zaměřením na věkovou skupinu nad 50 let.
- Na základě zjištěných výsledků navrhněte možná doporučení.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

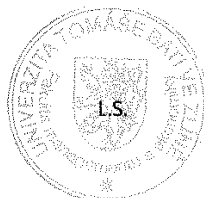
Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Praha : VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 1. vyd. Praha : Grada, 2010. 359 s. ISBN 978-80-247-3259-6.
KUCHAŘ, Pavel. Trh práce : sociologická analýza. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
SAMUELSON, Paul Anthony, HORDHAUS, William D, GREGOR, Martin. Ekonomie : 18. vydání. 1. vyd. Praha : NS SVOBODA, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.**
Ústav ekonomie
Datum zadání bakalářské práce: **2. dubna 2012**
Termín odevzdání bakalářské práce: **18. května 2012**

Ve Zlíně dne 2. dubna 2012

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohou užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 10.5. 2012

Ondřej Běl

⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce se zabývá závažným problémem, a to nezaměstnaností. Cílem práce je hledání hlavních příčin nezaměstnanosti.

Práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části jsou za pomoci dostupných literárních pramenů objasněny pojmy týkající se problematiky nezaměstnanosti. Praktická část je zaměřena na nezaměstnanost v okrese Olomouc se zaměřením na věkovou skupinu nad 50 let.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, příčiny nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti

ABSTRACT

This thesis deals with a serious problem, namely unemployment. The aim is to search the main causes of unemployment.

The work is divided into two parts. The theoretical part with the help of available literature on the concepts clarify the issue of unemployment. The practical part is targeted at under-employment in the district of Olomouc with a focus on the age group over 50 years.

Keywords: labour market, unemployment, cause of unemployment, unemployment rate, employment policy

Na úvod práce bych chtěl poděkovat paní doc. Ing. Zuzaně Dohnalové, Ph. D. za odborné vedení a velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Dále bych chtěl poděkovat panu Bc. Jaroslavu Mikřaníkovi, vedoucímu referátu trhu práce krajské pobočky v Olomouci, za odborné konzultace, rady a ochotu při předání praktických informací, které jsem mohl uplatnit v bakalářské práci.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TRH PRÁCE.....	12
1.1 NABÍDKA PRÁCE.....	12
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	13
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	14
1.4 NEDOKONALOST NA TRHU PRÁCE.....	15
2 NEZAMĚŠTNANOST	17
2.1 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	17
2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	18
2.3 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
2.4 VÝHODY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
2.5 SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	20
2.6 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PŘIROZENOU MÍRU NEZAMĚŠTNANOSTI	20
3 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI	22
3.1 NEZAMĚŠTNANOST PODLE DOBROVOLNOSTI.....	22
3.1.1 Dobrovolná nezaměstnanost	22
3.1.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	22
3.2 NEZAMĚŠTNANOST Z HLEDISKA CHARAKTERU.....	22
3.2.1 Frikční nezaměstnanost	23
3.2.2 Strukturální nezaměstnanost	23
3.2.3 Cyklická nezaměstnanost	24
3.2.4 Skrytá nezaměstnanost	24
3.2.5 Neúplná zaměstnanost.....	24
3.2.6 Nepravá nezaměstnanost	25
3.2.7 Masová nezaměstnanost.....	25
3.3 PHILLIPSOVA KŘIVKA	25
4 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	28
4.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	28
4.1.1 Rekvalifikace.....	29
4.1.1.1 Podmínky rekvalifikačních kurzů	29
4.1.2 Investiční pobídky	30
4.1.3 Veřejně prospěšné práce	30
4.1.4 Společensky účelná pracovní místa	31
4.1.5 Překlenovací příspěvek	32
4.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců	32
4.1.7 Příspěvek na zapracování	33
4.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	33
4.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	33
5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	35
II PRAKTICKÁ ČÁST	36
6 METODOLOGIE.....	37

6.1	CÍLE ANALÝZY	37
6.2	HYPOTÉZY.....	37
7	CHARAKTERISTIKA OKRESU OLOMOUC.....	38
7.1	DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ A SITUACE V OKRESE OLOMOUC.....	38
8	ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE OLOMOUC.....	40
8.1	SILNÉ STRÁNKY OKRESU OLOMOUC	40
8.2	SLABÉ STRÁNKY OKRESU OLOMOUC.....	41
9	ANALÝZA STRUKTURY DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH.....	42
9.1	POHLAVÍ.....	42
9.2	VĚK.....	42
9.3	ZDRAVOTNÍ STAV	43
9.4	VZDĚLANOSTNÍ SLOŽENÍ	43
9.5	PROFESNÍ SLOŽENÍ	44
9.6	DÉLKA EVIDENCE	45
9.7	REGIONÁLNÍ ROZLOŽENÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI.....	45
9.8	PŘÍČINY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI	46
10	ANALÝZA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ VE VĚKU NAD 50 LET	47
10.1	ZASTOUPENÍ NEZAMĚSTNANÝCH PODLE VĚKU DLE POHLAVÍ	47
10.2	ZDRAVOTNÍ STAV	48
10.3	VZDĚLANOSTNÍ SLOŽENÍ	49
10.4	DÉLKA EVIDENCE	50
10.5	PROFESNÍ SLOŽENÍ	52
11	VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ.....	54
12	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ	56
13	DOPORUČENÍ.....	59
	ZÁVĚR	60
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	62
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	65
	SEZNAM OBRÁZKŮ	66
	SEZNAM TABULEK A ROVNIC.....	67

ÚVOD

Pro svoji bakalářskou práci jsem si vybral téma „Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Olomouc se zaměřením na věkovou skupinu nad 50 let.“ Domnívám se, že problematika nezaměstnanosti je stále citlivější téma, na které reaguje většina obyvatel v České republice, a právě z tohoto důvodu jsem se rozhodl zpracovat již zmíněné téma.

Cílem této práce je analyzovat trh práce v okrese Olomouc se zaměřením na věkovou skupinu nad 50 let. Tento okres jsem si vybral z toho důvodu, že zde od narození žiju. Práci jsem se rozhodl zaměřit na výše uvedenou skupinu proto, že v mém okolí je mnoho lidí, kteří spadají právě do skupiny nad 50 let a mají velký problém při hledání nové pracovní příležitosti.

V teoretické části bych se zaměřil na trh práce, na jeho účastníky a vztahy, které tu vznikají, a na jejich možná řešení. Dále bych se již zaměřil na samotnou nezaměstnanost. Zde se budu zabývat příčinami vzniku nezaměstnanosti a důsledky, které z ní plynou. Následně se budu zabývat způsoby, jak vzniklou nezaměstnanost snížit, pomocí jakých faktorů a nastíním i možné přínosy částečné nezaměstnanosti. Další část bude zaměřena na druhy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost má mnoho podob a ne vždy se jedná o nedobrovolný jev. Posledním bodem teoretické části bude politika zaměstnanosti. Zde se zaměřím na možné způsoby řešení problému pomocí politiky zaměstnanosti, jaké má jedno nebo druhé řešení výhody nebo i případné nevýhody.

V praktické části se již přímo zaměřím na vývoj trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Olomouc. Pro lepší pochopení problematiky vás nejprve seznámím s charakterem okresu, jeho silnými a slabými stránkami a s aktuálním vývojem zaměstnanosti v okrese. Dále se budu zabývat analýzou nezaměstnanosti. Pro tuto analýzu jsem si vybral dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o práci. Tato skupina nezahrnuje sezónní výkyvy v nezaměstnanosti, flukтуаční efekt a absolventy středních a vysokých škol, u kterých je evidence na úřadu práce, pokud okamžitě nenajdou pracovní místo, ze zákona povinná. Druhá část je zaměřena na věkovou skupinu nad 50 let. Její samostatná analýza bude pro lepší představu porovnána s analýzou dlouhodobé nezaměstnanosti.

Poslední kapitolou praktické části je doporučení a návrh, jakými způsoby by bylo možné snížit dlouhodobou nezaměstnanost a jaké je možné řešení pro nezaměstnané starší 50 let.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

„Práce je něčím víc než jen nějakým abstraktním výrobním faktorem. Pracující je člověk. Člověk toužící po dobrém místě s pěkným platem, za který by si koupil, co chce a co potřebuje. Pracující se potřebují najít, mají ale též city, proto mají přirozeně obavy jak o dostupnost, tak o její úroveň.“ (Samuelson, Hordhaus, Silliam, Gregor, 2007)

Trh práce je stejně jako jakýkoliv jiný trh založen na vztahu nabídky a poptávky, kde se v roli nabízejícího objevuje potenciální nový zaměstnanec a v roli kupujícího zaměstnavatel. Nabízející vstupuje na trh práce se svými zkušenostmi a vzděláním, které se snaží prodat za co nejvyšší cenu. Kupující se poptává pro práci a snaží se, aby náklady na uskutečnění výkonu byly co nejnižší. Tento vztah nazýváme ekvivalencí. Jejím základním principem je svobodné rozhodnutí nabízejícího, zda svoje znalosti a dovednosti za stanovenou cenu prodá a zda kupující bude ochoten za toto zboží stanovenou cenu zaplatit. (Kuchař, 2007)

1.1 Nabídka práce

Nabídku po práci můžeme chápat jako celkové množství pracovní síly, kterou nabízející disponují a jsou ochotni na trhu práce za určitou cenu prodat. (Bachanová, 2009)

Kuchař (1995) říká, že základní jednotkou, která reprezentuje nabídkovou stranu, je domácnost resp. její členové. Zde se také rozhoduje, zda vstoupit či nikoliv na daný trh práce a pokud ano, tak za jakých podmínek. Je třeba si odpovědět na otázku, zda upřednostníme větší objem peněžních příjmů před volným časem nebo jestli se spokojíme s menším množstvím peněžních prostředků, ale naopak budeme mít více času na své mimopracovní aktivity a rodinu. Tyto pohledy jsou navzájem opačné, ale také dochází k jejich prolínání. Pokud upřednostníme mimopracovní aktivity před vyšší peněžních prostředků, dojde k tomu, že tyto peníze budeme potřebovat právě na financování svých aktivit. Je tedy důležité stanovit si preference, které by uspokojily naše potřeby a zdroje jejich financování. (Kuchař, 2007)

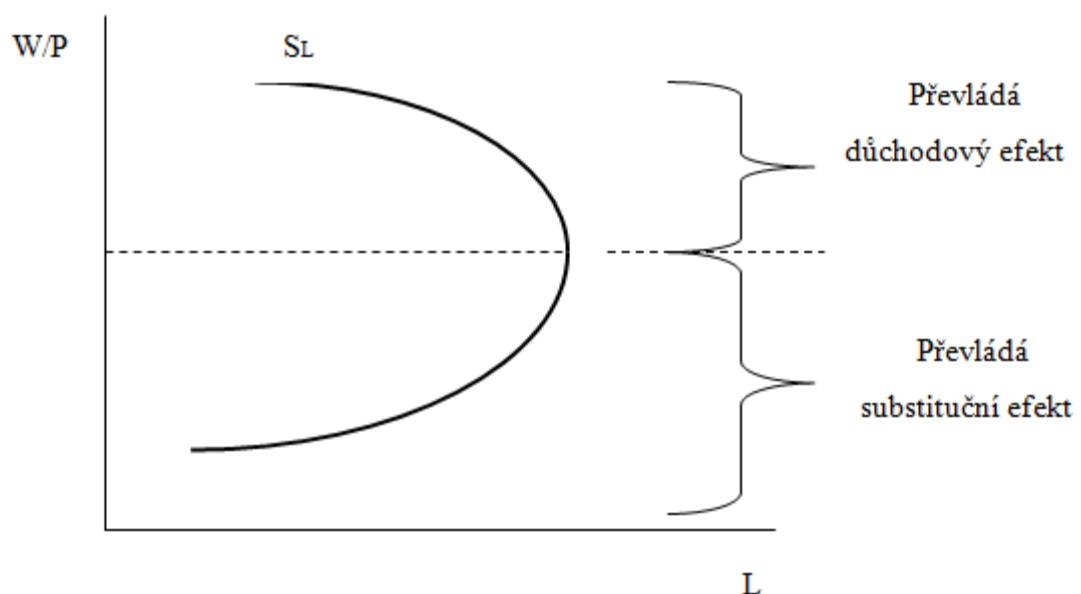
V ekonomické teorii se hovoří o vzájemném působení dvou sil: substitučním a důchodovým efektem:

- Substituční efekt - spočívá v omezování volného času na úkor vyšší mzdy, která zvyšuje zájem o práci.

- Důchodový efekt - se projevuje tak, že domácnosti stačí k růstu životní úrovně stejné množství vykonávané práce.

V praxi převažuje substituční efekt nad důchodovým. Kuchař, 2007 uvádí, že převaha jednoho či druhého závisí a mzdové sazbě. Pokud poroste mzda, poroste i ochota pracovníků k práci a tím dochází k převaze substitučního efektu. Převáží-li důchodový efekt, dojde ke snížení ochoty pracovníků pracovat. Je důležité, z jakého pohledu pracovník zvýšení mzdy chápe. Pokud jde o krátkodobé zvýšení, pracovník má vidinu výtěžku v blízkém období – růst substančního efektu. Pokud ovšem pracovník chápe zvýšení mzdy jako vývojový trend, dochází ke snížení jeho pracovního úsilí – růst důchodového efektu.

(Bachanová, 2009)



W/P ... reálná mzda
 L ... množství nabízené práce
 SL ... nabídková indifferenční křivka

Obr. 1. Nabídka práce (Hedija, Musil, 2009, s. 132)

1.2 Poptávka po práci

Hlavním cílem každého podniku je maximalizace zisku. Proto i rozsah poptávky je tímto faktorem ovlivněn, protože přijetím nové pracovní síly sice zvýšíme naši výrobní produkci, ale také zvýšíme i mzdové náklady podniku. Proto za optimální zaměstnanost považujeme

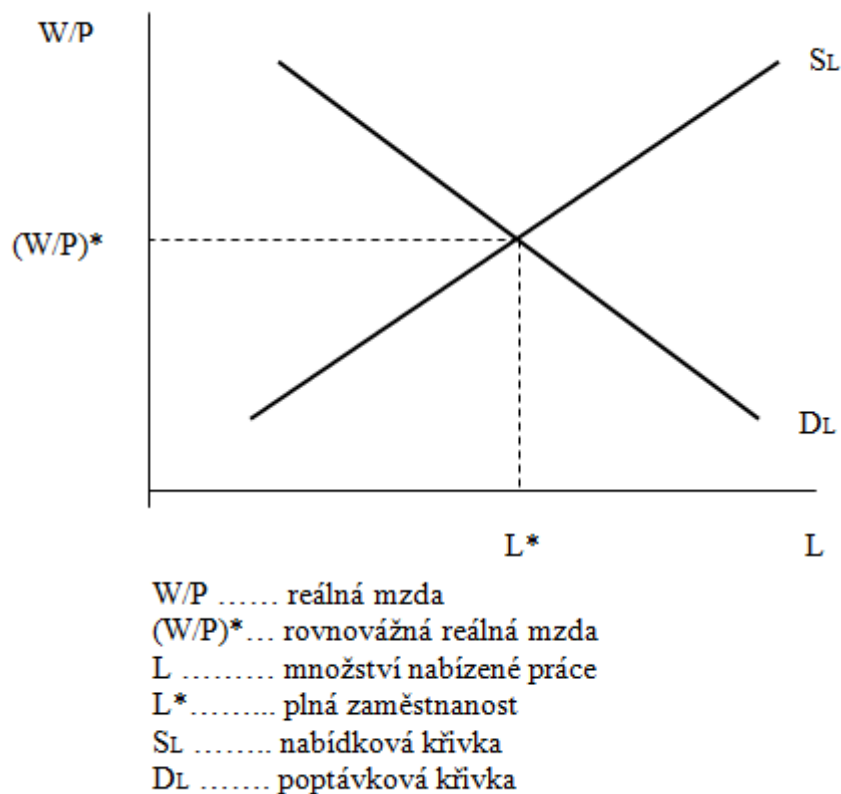
tu, kde se zvýšení produkce rovná reálné mzdě. V případě růstu reálné mzdy se snažíme o snižování počtu zaměstnanců z důvodů udržení nákladové hranice a naopak v případě poklesu reálné mzdy se nám vyplatí zaměstnanost zvyšovat. (Kuchař, 2007)

1.3 Rovnováha na trhu práce

O rovnováze na trhu práce mluvíme tehdy, když se agregátní (celková) nabídka rovná agregátní poptávce. Jde o situaci, kdy domácnosti nabízejí při reálné mzdě tolik práce, kolik chtěly, a firmy mají při reálné mzdě optimální množství zaměstnanců. V tomto bodě také existuje nezaměstnanost, ale pouze strukturální a frikční. Jde tedy o dobrovolnou nezaměstnanost a lidé, kteří chtějí pracovat, práci mají. (Kuchař, 2007)

V okamžiku zásahu státu do trhu práce nastává problém. Stát se snaží trh regulovat z důvodu sociálních podmínek. Jde mu o to, aby cena práce byla na přijatelné úrovni. Tento zásah je pozitivně vnímán ze strany zaměstnanců, ale naopak nastává problém u zaměstnavatelů. Ti zpravidla nejsou ochotni za danou práci zaplatit stanovenou cenu, a tak dochází k poklesu zaměstnanosti a dochází k nerovnováze na trhu práce. Tuto nerovnováhu může řešit podnik (zaměstnavatel) snížením svého zisku na úkor platů, ale s tímto krokem se setkáváme jen výjimečně.

Kuchař (2007) uvádí, že optimální variantou pro obě strany je dosažení určitého stupně rovnováhy na trhu práce. Tohoto cíle je dosahováno prostřednictvím tří předpokladů. Prvním je ekonomická prosperita, podmíněná růstem produktivity práce a zajišťující jak pracovní příležitosti, tak zvyšování mzdové úrovně. Druhým předpokladem je uspokojování poptávky tam, kde je vyžadováno a třetí předpoklad je ochota budoucích zaměstnanců stěhovat se za prací a kvalifikační flexibilita. Předpokladem pro fungování tohoto modelu je co nejmenší zainteresovanost státu do trhu práce. (Kuchař, 2007)



Obr. 2. Rovnováha na trhu práce (Hedija, Musil, 2009, s. 136)

1.4 Nedokonalost na trhu práce

S dokonale konkurenčním trhem se setkáváme jen zřídka. Existuje mnoho aspektů, které narušují rovnováhu na jakémkoliv trhu, a trh práce není výjimkou, spíše jde ještě o složitější problém. Dalo by se říct, že je jednodušší vymezit faktory, které trh narušují.

Mezi nejvýznamnější patří mzdová nepružnost. Je to dáno stanovením platových tabulek, kterými se podniky řídí. Tyto tabulky jsou sice přehledné a zabraňují subjektivnímu ohodnocování práce jednotlivých zaměstnanců, ale také způsobují poněkud kostrbatý způsob oceňování vykonané práce.

Dalším faktorem ovlivňujícím trh práce jsou odbory. Jde o sdružení, které hájí zájmy veškerých zaměstnanců jak na úrovni podniku, tak i na vyšších úrovních (odvětví, celý stát). Odbory uzavírají se zaměstnavateli kolektivní smlouvy, ve kterých jsou stanoveny platební mzdové podmínky a další ustanovení. Nabídka a poptávka je také ovlivněna pracovně-právním zákonodárstvím, např. výší minimální mzdy.

Ze strany zaměstnavatele může být trh ovlivňován tzv. Monopsonem. Monopson vzniká na trhu práce tehdy, když v daném regionu figuruje jedna dominantní (monopolní) firma, která se zabývá určitým výrobním odvětvím. (Tuleja, Nezval, Majerová, 2005)

2 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost lze považovat za významný sociální problém a makroekonomickou hrozbu. Vysoká nezaměstnanost tvoří velké riziko pro celou společnost. Znamená to, že není využíván jak pracovní kapitál, tak i další zdroje společnosti. Tyto faktory vedou k poklesu ekonomiky státu a růstu sociálního napětí. (Harasimová, 2010)

Účastníky pracovního trhu můžeme rozdělit do tří skupin, a to na zaměstnané, nezaměstnané a ostatní.

- **Zaměstnaní** – jde o obyvatelstvo, které je zaměstnáno nebo vydělává peníze samo na sebe. Jde o aktivní skupinu, která za úplatu na trhu práce nabízí své znalosti a dovednosti. Do této skupiny můžeme zařadit i osoby, které mají formální vazbu se zaměstnáním, ale momentálně jsou mimo pracovní proces, např. žena na mateřské dovolené.
- **Nezaměstnaní** – jde také o ekonomicky aktivní obyvatelstvo a spolu se zaměstnanými tvoří pracovní sílu dané země. Jedná se o lidi, kteří aktivně hledají práci a jsou ochotni v případě uvolnění nebo vzniku pracovního místa v určité době nastoupit. Výši nezaměstnanosti můžeme zúžit, a to jejím očištěním o určité složky nezaměstnaných. Například zahrnutím pouze těch osob, které jsou registrovány na úřadu práce, vyloučením těch, kteří opakovaně odmítají nabízená místa, nebo vyloučením důchodců hledajících práci.
- **Ostatní** – jde o ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Do této skupiny patří studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti a další. (Helísek, 1998)

2.1 Příčiny nezaměstnanosti

Základní příčinou nezaměstnanosti je rozpor mezi nabídkou a poptávkou po práci. Člověk nabízející práci požaduje za prodej svých znalostí a dovedností určitou cenu, kterou není poptávající ochoten za provedenou práci zaplatit. (Helísek, 1998)

Podle Harasimové za vznik nezaměstnanosti může:

1. **Vládní politika** – stát stanovuje minimální výši mzdy, která v podstatě snižuje možnosti zaměstnavatele na danou práci zaměstnávat více lidí. Dalším důvodem jsou sociální dávky vyplácené v nezaměstnanosti. Tento krok vede ke snížení motivace nezaměstnaných pracovat, protože rozdíl mezi minimální mzdou a výší dávek není při zohlednění časové náročnosti tak rapidní.

2. **Strukturální změny** – z důvodu transformace trhu na nové nebo stále rozvíjející se odvětví dochází k zániku některých zaměstnání a lidé, kteří měli kvalifikaci na tuto práci, se těžko a pomalu přizpůsobují novým pracovním místům. Tento problém se snaží úřady práce zmírňovat rekvalifikačními kurzy, zvyšováním vzdělání nezaměstnaných atd.
3. **Demografické změny** – tento problém vyplývá ze zvyšování počtu lidí v důchodovém a předdůchodovém věku a také úbytkem mladých ekonomicky aktivních obyvatel.
4. **Nedostatečná ekonomická aktivita části obyvatelstva** – jde o dospívající mládež, národnostní menšiny, nárůst obyvatelstva starších 50 let. (Harasimová, 2010)

2.2 Měření nezaměstnanosti

Pro účely měření nezaměstnanosti používáme tento vzorec.

Rov. 1. Měření nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{E + U} * 100$$

u... míra nezaměstnanosti
L... zaměstnaní
U... nezaměstnaní
L+U... ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Na tomto vzorci můžeme vidět způsob výpočtu míry nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti vypočítáme jako podíl zaměstnaných osob a počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, tj. součet zaměstnaných a lidí aktivně hledajících práci. Pro procentuální vyjádření celý výpočet vynásobíme hodnotou 100.

Některé teorie tento způsob měření nezaměstnanosti zamítají. Mezi hlavní důvody uvádí, že do výpočtu se zahrnují i skupiny lidí, kteří mají zkrácený pracovní úvazek, osoby, které se rozhodly, že práci již hledat nebudou, tu část nezaměstnaných, kteří nastoupili na rekvalifikační kurzy a z toho důvodu nemohou momentálně pracovat, matky na mateřské dovolené, studenty, sezónní nezaměstnanost. (Mach, 2001)

2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost, případně pouhá její hrozba svědčí o faktu, že nejsou využity veškeré zdroje, které by vedly k růstu ekonomiky. Důchody jsou na nízké úrovni, lidé začínají být ovlivněni sociálními aspekty, které vedou k narušení emočního stavu, psychicky a dalším duševním problémům, které se odráží i na jejich fyzickém stavu. Proto je snižování nezaměstnanosti nebo její úplná eliminace z hlavních cílů hospodářské politiky každého státu. Nezaměstnanost má dva důsledky:

1. **Ekonomický důsledek** – z ekonomického hlediska chápeme nezaměstnanost jako problém s plýtváním zdroji. Toto plýtvání vede k ekonomické depresi a ekonomika není schopna dosahovat tak vysoké produkce, kterou ve skutečnosti disponuje. Tento problém popisuje Okunův zákon, který „vyjadřuje empirický vztah vyjadřující závislost rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem na rozdílu skutečné míry nezaměstnanosti a přirozené míry nezaměstnanosti“ (Harasimová, 2010, Business center.cz, 2012)
2. **Sociální dopad** – vzniká hlavně při dlouhodobé a nedobrovolné nezaměstnanosti. Odráží se na psychickém a sociálním stavu nezaměstnaných. Vede ke zhoršení psychického a následně i fyzického (zdravotního) stavu. Lidé začínají mít problém s gamblerským, alkoholem, roste kriminalita, a tak začínají hledat řešení v extremistických uskupeních, což vede k narušení rovnováhy celé společnosti. (Harasimová, 2010, Helísek, 1998)

2.4 Výhody nezaměstnanosti

I když by se zdálo, že nezaměstnanost žádné výhody nemá, není tomu tak. Výhodou může být větší motivace pracovníků, kteří najdou místo vyhovující jejím představám, a proto se ho budou snažit udržet.

V případě dokonalého trhu nemá zaměstnanec důvod strachovat se o své místo a tím pádem klesá jeho produktivita. Nezaměstnanost se odráží i ve výši mezd. Při částečné nezaměstnanosti má zaměstnavatel možnost snižovat mzdové náklady na, pro něj, přijatelnou úroveň, což v prostředí plné zaměstnanosti není možné.

Částečným přínosem může být i zavádění automatizovaných strojů a zařízení do výroby. Na jednu stranu tyto stroje zabírají místa pracovníkům, ale na druhou se otevírají nové

pracovní příležitosti na trhu. Například místa servisních techniků, obsluha strojů nebo programátorů těchto zařízení. (Liška, 2004)

2.5 Snižování nezaměstnanosti

Na snižování nezaměstnanosti má největší zájem stát, a to jak z důvodu hospodářského růstu, tak i z důvodu snížení hladiny vyplácených sociálních dávek v nezaměstnanosti.

Ke snižování nezaměstnanosti může vést zajištění větší informovanosti o volných pracovních místech, poskytování výhod v podobě daňových úlev v případě zaměstnání lidí se zdravotním postižením, redukce sociálních dávek a minimální mzdy, vytvářením míst pro obecně prospěšné práce a další.

2.6 Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti

Máme čtyři základní faktory, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti. Těmito faktory jsou:

1. Výška a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti

V oblastech, kde není mnoho pracovních příležitostí, je pro obyvatelstvo výhodnější nebo stejně výhodné nepracovat. Výše mezd je v těchto regionech o pár procent vyšší než výše dávek pobíraných v nezaměstnanosti. V tomto důsledku roste přirozená míra nezaměstnanosti a zvyšují se nároky na sociální systém státu.

2. Motivace lidí hledat si nové zaměstnání

Je důležité, zda jsou lidé ochotni v daných podmínkách pracovat, zda přistoupí na danou výši mzdy, budou ochotni pracovat mimo svůj obor a oželí možnost dalšího sebezvoje.

3. Kvalita činnosti úřadu práce

Důležitý je přístup pracovníků na úřadu práce. Pracovník úřadu práce by měl být schopen a hlavně ochoten hledat a nabízet volná místa nezaměstnaným, informovat o volných místech a přidělovat je dle odpovídající kvalifikace.

4. Demografická skladba pracovní síly v regionu

Jde o strukturu obyvatelstva v daném regionu podle pohlaví, věku, vzdělání. Nejproblémovější skupinou jsou lidé starší 50 let. Jejich umístování na trhu

práce je velmi složité. Většina těchto lidí není tak počítačově gramotná jako mladší generace a dalším problémem je jejich neochota stěhovat se za práci. Mladší ročníky jsou ochotny cestovat za prací, mají lepší jazykovou vybavenost a již zmiňovanou počítačovou gramotnost, proto je jejich umístování na trhu práce jednodušší. (Harasimová, 2010)

3 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost můžeme rozdělit dle dvou pohledů. První je podle dobrovolnosti a druhý podle charakteru.

3.1 Nezaměstnanost podle dobrovolnosti

Tuto nezaměstnanost rozdělujeme do dvou skupin, a to na nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

3.1.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Jde o nezaměstnanost způsobenou dobrovolným ukončením pracovního poměru. V tomto případě mluvíme o tzv. frikční nezaměstnanosti. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, která vzniká v důsledku ukončení pracovního poměru v jedné firmě a uzavřením již předem domluveného druhého pracovního poměru.

Dobrovolná nezaměstnanost může také vzniknout z neochoty pracovat. Tito lidé se sami rozhodli, že za danou mzdu pracovat nebudou a raději budou nezaměstnaní. Takto uměle vytvořená nezaměstnanost může vést k maximalizaci ekonomického blahobytu.

3.1.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje lidi, kteří by pracovat chtěli, ale nemohou najít volné místo. Jedná se o cyklickou nezaměstnanost, která vychází z nepružných mezd, které navíc mají snižující se vývoj, a tak neodpovídají požadavkům trhu práce.

Do nedobrovolné nezaměstnanosti také řadíme ty osoby, které již přestaly práci hledat. Hovoříme o tzv. skryté nezaměstnanosti. Tyto osoby se nezahrnují do statistických soupisů.

Nezaměstnanost nejvíce postihuje lidi bez vzdělání, mladé absolventy bez praxe, diskriminované menšiny a cizí státní příslušníky. (Harasimová, 2010)

3.2 Nezaměstnanost z hlediska charakteru

Z hlediska charakteru dělíme nezaměstnanost do tří hlavních skupin, a to na frikční, strukturální a cyklickou. Každá skupina nahlíží na nezaměstnanost z jiného makroekonomického pohledu.

3.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost považujeme za krátkodobou. Vzniká z důvodu přesunu lidí z jednoho zaměstnání do druhého. Tito lidé jsou dočasně nezaměstnaní buďto z vlastní iniciativy, protože například ukončili jeden pracovní poměr z důvodu nabídky lukrativnějšího místa, nebo byli propuštěni, ale okamžitě si hledají místo nové a je pravděpodobné, že doba jejich nezaměstnanosti bude krátká. Může také jít o čerstvé absolventy, kteří se právě objevili na trhu práce a hledají si svoje první pracovní místo.

Frikční nezaměstnanost považujeme za přirozenou a ve své podstatě za nevyhnutelnou. Jde pouze o obrat pracovní síly na trhu práce. Tuto zaměstnanost lze odstranit, ale pouze za předpokladu, že by každý uchazeč přijal první místo, které by mu bylo nabídnuto. Tato situace by ovšem nebyla kladně přijata, protože určitá míra frikční nezaměstnanosti je kladně vnímána. Toto kladné vnímání vychází z toho, že když jsou lidé se svým zaměstnáním spokojeni, dosahují vyšší produktivity práce a tím se zvyšuje celková produktivita firmy, potažmo celé ekonomiky.

3.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Ke strukturální nezaměstnanosti dochází v momentě, kdy klesá poptávka po práci v odvětví nebo regionu rychleji než nabídka. Tento problém je způsoben rychlým uzavíráním oborů v daném regionu, lidé nejsou schopni okamžitému přizpůsobení vzniklých strukturálních změn.

Jako příklad můžeme uvést omezení těžby uhlí na Ostravsku v 90. letech minulého století. Došlo k velkému propouštění horníků a hutníků. Nastala situace, kdy tito propuštění lidé byli nezaměstnaní, ale v jiných regionech a oborech bylo naopak dostatek volných míst. Problémem byla jejich rekvalifikace na nová pracovní místa a také nedostatek volných pracovních příležitostí v blízkosti jejich bydliště.

Hlavní rozdíl mezi frikční a strukturální nezaměstnaností je ten, že u strukturální je počet volných míst vyšší než počet nezaměstnaných. Dalším rozdílem je délka trvání. Frikční má krátkodobý charakter a umístování těchto nezaměstnaných na trh práce je daleko jednodušší. U strukturální jde o delší časové období a větší problém s umístováním lidí na trhu práce. Hlavním důvodem je časová náročnost na jejich rekvalifikaci nebo změna bydliště. V tomto případě již mluvíme o společenském problému, který ale považujeme za nevyhnu-

telný. V každé rozvíjející se ekonomice dochází ke strukturální změně trhu a vládě nezbyvá nic jiného, než se snažit o zmírnění nezaměstnanosti formou rekvalifikačních kurzů.

Liška (2004) uvádí, že „formou strukturální nezaměstnanosti je i tzv. indukovaná nezaměstnanost. Je o případy, kdy určitá nezaměstnanost může být důsledkem hospodářské politiky. Například zákon o minimální mzdě může omezit pracovní příležitosti pro nekvalifikované pracovníky, pokud výše minimální mzdy přeceňuje jejich práci.“ (Liška, 2004)

Jak můžeme z výše uvedených důvodů vidět, nezaměstnanost nelze zcela odstranit. Můžeme se pouze snažit o to, aby nezaměstnaní našli nové pracovní místo co nejdříve. V tomto případě mluvíme o tzv. plné zaměstnanosti. Jelikož se trh práce pořád mění, lidé opouštějí stará místa a nastupují na nových postech, není možné dosáhnout stoprocentní zaměstnanosti a mluvíme tedy o přirozené míře nezaměstnanosti.

3.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklickou neboli nezaměstnaností z nedostatečné poptávky rozumíme takovou nezaměstnanost, která se odvíjí od hospodářské situace státu. V průběhu recese dochází ke snížení poptávky po práci, tím i ke zvýšení nezaměstnanosti. Počet lidí, kteří hledají práci, je daleko vyšší, než počet pracovních příležitostí, a proto je hlavním makroekonomickým cílem snížit tento typ nezaměstnanosti. (Liška, 2004)

3.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost zahrnuje tu část obyvatelstva, která není registrovaná na úřadu práce a nepracuje, a ty, kteří zaměstnání nehledají, protože už nevěří, že práci najdou. Do této skupiny spadají ženy v domácnosti, mladiství a lidé s nízkou kvalifikací a vysokým věkem.

3.2.5 Neúplná zaměstnanost

Do neúplné zaměstnanosti řadíme zaměstnance, kteří pracují na částečný úvazek například z důvodu, že nebyli schopni najít pracovní místo odpovídající jejich kvalifikaci. Tito lidé by si měli najít plnohodnotné pracovní místo odpovídající jejich zkušenostem a kvalifikaci už z důvodu, že jejich správné zařazení na trhu práce povede k vyšší výkonnosti celého hospodářství.

3.2.6 Nepravá nezaměstnanost

O nepravé nezaměstnanosti mluvíme v případě, kdy člověk je opravdu nezaměstnaný, ale ne z důvodu, že nemůže najít práci, ale proto, aby využíval nároku na sociální dávky v nezaměstnanosti. Jde o zanedbatelné procento, které takto systém zneužívá, ale na druhou stranu jde i tak o zatěžování státního rozpočtu, potažmo celé společnosti, která umožňuje těmto nezaměstnaným zneužívání sociálního systému.

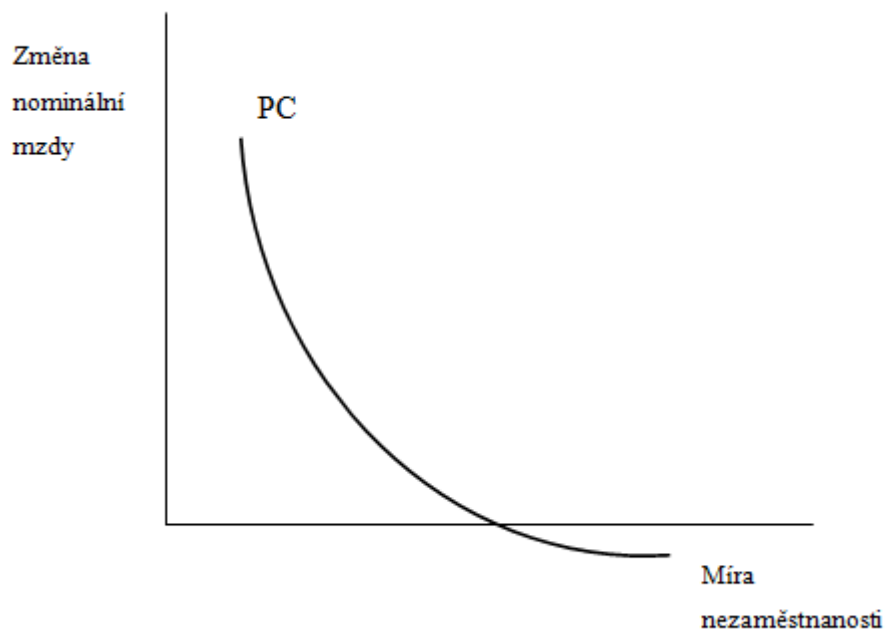
3.2.7 Masová nezaměstnanost

O masové nezaměstnanosti mluvíme tehdy, pokud v dlouhodobém časovém období přesahuje nezaměstnanost dvoucifernou procentní hodnotu. Masová nezaměstnanost je ukazatelem významné nerovnováhy nabídky a poptávky na trhu práce. (Cáderová, 2008)

3.3 Phillipsova křivka

Phillipsova křivka byla zavedena na přelomu padesátých a šedesátých let minulého století jako nástroj využívání k porovnání inflace a nezaměstnanosti. A. W. Phillips formoval její podobu na základě analýzy údajů o nezaměstnanosti a nominálních mzdách v roce 1958, kdy vycházel z údajů nashromážděných za více než sto let. Na základě této práce vznikl nám dnes známý tvar Phillipsovy křivky. Tato křivka je v literatuře označovaná jako raná, protože vyjadřovala tzv. substituční teorii inflace. Raná křivka popisuje, že vláda se může rozhodovat mezi inflací a nezaměstnaností. Podle této teorie si může vláda „koupit“, jak v krátkém, tak i dlouhém období, nižší míru nezaměstnanosti za vyšší míru inflace a naopak.

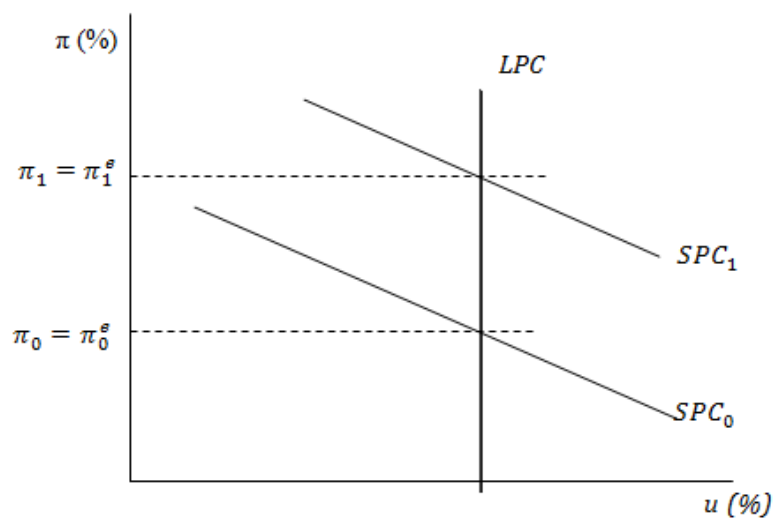
V 70. letech byla substituční verze zpochybněna. Důvodem bylo zjištění, že vztah mezi nezaměstnaností a inflací je stabilní pouze v případě, kdy se nemění míra setrvačné inflace. Jakákoliv změna se projevuje posunutím křivky a je také důležité rozeznávat její krátkodobý a dlouhodobý charakter. (Fuchs, 2006)



Obr. 3. Phillipsova křivka (Fuchs, 2006)

V krátkém období existuje inverzní vztah mezi inflací a nezaměstnaností. Tímto vztahem může stát ovlivňovat velikost agregátní poptávky a mohou volit potřebnou kombinaci mezi mírou inflace a nezaměstnaností. Toto je možné jen v krátkém časovém úseku, protože lidé reagují na předešlou míru inflace a podle ní se přizpůsobují období nadcházejícímu. Proto se vždy očekávaná hodnota inflace srovná se skutečnou mírou a také nezaměstnanost se vrátí na svoji přirozenou míru.

V dlouhodobém období má křivka tvar vertikální tvar. Neexistuje zde substanční vztah mezi nezaměstnaností a inflací. (Mach, 2001)



Obr. 4. Phillipsova křivka- dl. Období (Mach, 2001)

4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti je celospolečensky sledovanou oblastí. Svoji pozornost na ni upírají politikové, vlády, ale i občané. Nezaměstnanost je totiž celosvětový problém, se kterým se musí potýkat většina vlád a jejich cílem je co nejvyšší míra její eliminace.

Cabrnoch (2005) uvádí, že „politika zaměstnanosti musí být postavena na poznání přirozených zájmů všech aktérů a na podpoře jejich naplnění“. Z toho vyplývá, že by stát ani Evropská unie neměly příliš zasahovat svými zákony, nařízeními a vyhláškami jak do vzniku, tak i následného uzavření pracovně právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Do těchto vztahů by měl stát zasahovat pouze na úrovni nezávazných doporučení a jen v krajních případech zasahovat přímo. Přímý zásah by měl mít ochranný charakter, ale zároveň by neměl omezovat svobodnou smlouvu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. (Cabrnoch, 2005)

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je „aktivní politika zaměstnanosti souhrnem opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“. Zabezpečování aktivní politiky zaměstnanosti je úkolem pro ministerstvo a příslušný úřad práce, který ji provádí prostřednictvím spolupráce s příslušnými subjekty na trhu práce. (Business center.cz 2012)

Součástí politiky zaměstnanosti je zřizování nových pracovních míst a podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání nových uchazečů ve formě státních příspěvků.

Do aktivní politiky zaměstnanosti spadá:

- 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

(Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012)

Další součástí aktivní politiky zaměstnanosti je:

- a) poradenství – je prováděno a zabezpečováno krajskými pobočkami úřadu práce. Jejich účelem je zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů uchazečů o volná pracovní místa a pomocí aktivních nástrojů zaměstnanosti zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce. Spadá sem také práce se zdravotně postiženými lidmi a snaha o zařazení těchto lidí do pracovního procesu
 - b) podpora zaměstnání osob se zdravotním postižením
 - c) cílené programy k řešení zaměstnanosti
- (Business center.cz, 2012)

4.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací rozumíme získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Rekvalifikací se ovšem nerozumí nastavbové formy škol ve formě denního studia a rekvalifikačním kurzem si ani nemůžeme zvýšit úroveň našeho vzdělání, například ze základního na výuční list. (Navrátilová, 2009)

Rekvalifikační kurzy mohou provádět soukromá zařízení, podniky a školy s příslušnou akreditací, která jim byla udělena od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Na rekvalifikaci se mohou nezaměstnaní přihlásit dobrovolně nebo na nabídku úřadu práce. Nezaměstnaný si musí vybrat kurz, který souvisí s jeho předchozí kvalifikací a bude sloužit jako zvýšení, rozšíření nebo obnovení té původní. Následně úřad práce vyhodnotí, zda je kurz pro daného účastníka vhodný a v opačném případě nemusí zájemci kurz povolit nebo jej zájemce absolvuje na vlastní náklady.

4.1.1.1 Podmínky rekvalifikačních kurzů

Jak jsem již zmiňoval, rekvalifikační kurz může absolvovat nezaměstnaný, který je evidovaný na úřadu práce. Kurz se musí shodovat s jeho předchozí kvalifikací a musí být zdravotně způsobilý pro danou práci. Dále musí vyplnit formulář, na základě kterého bude do kurzu přijat.

V případě, že po dokončení kurzu nenastoupí na místo, které souvisí s rekvalifikačním kurzem, musím uhradit náklady s ním spojené. Hradit náklady nezaměstnaný musí i v případě, že kurz nedokončí a pokud celková částka přesáhne v dalších třech letech 50 tisíc korun, pak musí uhradit vzniklý rozdíl. (Janíková, 2012)

4.1.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Hmotně podporují vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. O příslibu investiční pobídky rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí, které vychází ze zákona č. 72/2000 Sb. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012)

„Školením se rozumí teoretické a praktické vzdělání, získání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců.“ Školení nových zaměstnanců se provádí tak, aby co nejvíce odpovídalo požadavkům zaměstnavatele. Zaměstnavatel si tato školení může zajišťovat i sám.

Za hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být zaměstnavateli část nákladů, které mu se školením nebo rekvalifikací nových zaměstnanců skutečně vznikly, uhrazena. Tato hmotná podpora pro vytváření nových pracovních míst musí splňovat předepsané podmínky, a to v dané územní oblasti musí průměrná míra nezaměstnanosti za poslední 2 ukončená pololetí, předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky, přesahovat nejméně o 50 % průměrnou celorepublikovou míru nezaměstnanosti.

Do dohody o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst musí být uvedeny zákonem předepsané náležitosti. Například identifikační údaje účastníků dohody; počet a profesní struktura pracovních míst, která budou vytvořena; datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců; druhy nákladů, na jejichž úhradu lze hmotnou podporu použít; atd. (Business center.cz, 2012)

4.1.3 Veřejně prospěšné práce

Jde o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kde stát, prostřednictvím dotací, vynakládá finanční prostředky na zmírňování dopadu nezaměstnanosti. (Zeman, 2006)

Veřejně prospěšné práce spočívají v časově omezené pracovní příležitosti týkající se úklidu a údržby veřejných prostranství, budov a komunikací, zednických či lakýrnických prací, čištění koryt potoků, pomocných prací v obecních či městských lesích nebo jiných činnostech týkajících se obcí nebo veřejně prospěšných institucí. Pro obce i jiné instituce tyto práce znamenají značnou nákladovou úsporu, protože na vzniklé pracovní příležitosti, které obec (zaměstnavatel) vytváří, dostává na základě dohody s úřadem práce částečné nebo plné

vyplacení nákladů včetně výdajů na sociální a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl. (Business center.cz, 2012)

Tyto práce jsou většinou těžké a náročné, proto o ně není příliš velký zájem ze strany nezaměstnaných. Jedná se o práce v nemocnicích, domovech důchodců, ústavech apod. Nezaměstnaní nejsou ani motivováni vyšší odměny za vykonanou práci. Odměna se pohybuje mírně nad vyšší minimální mzdy, a proto lidé nemají důvod tyto práce přijímat. Nově vzniklý zákon se snaží tento problém odstranit větší motivací k přijetí veřejně prospěšných prací nebo, v případě jejich opětovného nepřijetí, pod pohrůžkou sankcí. Odmítnutí nastupu na veřejně prospěšné práce lze chápat jako nedostatečnou spolupráci s úřadem práce, a tím pádem může být uchazeč vyškrtnut z evidence úřadu práce nebo přímo ztratit nárok na vyplácení sociálních dávek.

Veřejně prospěšné práce by měl zvládnout každý zdravý člověk, ale primárně jsou určeny pro nezaměstnané se základním vzděláním, zdravotně omezené, sociálně nepřizpůsobivé a dlouhodobě evidované na úřadu práce. Pro lidi s vyšší kvalifikací nebo absolventy vysokých škol jsou určeny jiné programy aktivní politiky zaměstnanosti, jako například dohody o absolventské praxi, rekvalifikace nebo společensky účelná pracovní místa. (Zeman, 2006)

4.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou zřizovaná zaměstnavatelem nebo zaměstnavatelem vyhrazeným na základě dohody s úřadem práce. Jsou obsazována uchazeči, kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem.

Podle § 113 odst. 5 ZoZ může být zaměstnavateli za vzniklé společensky účelné pracovní místo poskytován příspěvek až do výše mzdových nákladů včetně nákladů za sociální a zdravotní pojištění. V případě zřízení více jak 5 míst musí zaměstnavatel zažádat o znalecký posudek. Příspěvek mu bude poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Pokud bude zaměstnávat osoby uvedené v § 33 odst. 1 písm. a), b), c) a f), tj. osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, osoby do 25 let nebo absolventy do 30 let, bude mu příspěvek přiznávám po dobu 12 měsíců.

Tato částka může být až ve výši 4 – 6 násobku průměrné mzdy. Zohledňuje se však míra nezaměstnanosti v daném okrese. Příspěvek se poskytuje do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o jeho poskytnutí. Pokud se jedná o konkrétního uchazeče, může úřad práce poskytnout příspěvek pouze na mzdové náklady.

Formy příspěvku za zřízení nových společensky účelných pracovních míst jsou:

- návratná finanční pomoc
- příspěvek na úhradu úroků z úvěru
- jiný účelový příspěvek

(Leiblová, 2006)

4.1.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek slouží jako podpora uchazeče o zaměstnání v začátku jeho podnikání. Po dohodě s úřadem práce může být poskytnut osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a úřad práce jí poskytl příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Slouží k úhradě provozních nákladů, které vznikly v období, po jehož dobu byl poskytován. Lze o něj požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společenského účelného pracovního místa, které vzniklo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a poskytnutím příspěvku. Doba poskytování příspěvku je maximálně 5 měsíců a jeho výše může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, nebo šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku. Částka se odvíjí od průměrné míry nezaměstnanosti v České republice.

Žádost o příspěvek musí obsahovat předepsané náležitosti, jako například identifikační údaje fyzické osoby, místo a předmět podnikání, druh příspěvku, předpokládané náklady, atd. (Šretrová, 2007)

4.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců je určený pro ty zaměstnavatele, kteří zabezpečují každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a zpět. Je poskytován tehdy, kdy běžná hromadná doprava neodpovídá potřebám zaměstnavatele. V takovém případě může zaměstnavatel s úřadem práce uzavřít dohodu příspěvku na dopravu zaměstnanců. O příspěvek může také žádat, pokud se jedná o dopravu zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří nejsou schopni, kvůli svému zdravotnímu stavu, využívat běžnou hromadnou dopravu.

Cílem příspěvku by mělo být rozšíření možnosti zaměstnat osoby z odlehlých obcí, zaměstnanců pracujících v druhých směnách nebo v nepřetržitém provozu, kde by špatné dopravní spojení bylo překážkou v přístupu do zaměstnání.

Výše příspěvku je maximálně ve výši 50 % vynaložených nákladů na dopravu zaměstnanců a v případě dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením až ve výši 100 %. (I – poradce, 2007)

4.1.7 Příspěvek na zapracování

V případě, kdy zaměstnavatel zaměstnává uchazeče, kterému úřad práce věnoval zvýšenou péči dle § 33, může žádat úřad práce o poskytnutí příspěvku na zapracování. Zaměstnavatel musí s úřadem práce uzavřít dohodu o poskytnutí tohoto příspěvku. Po uzavření dohody může zaměstnavatel dostávat měsíční příspěvek maximálně ve výši poloviny minimální mzdy a to po dobu 3 měsíců. (Wolters Kluwer ČR, 2006)

4.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Zaměstnavatel může dle § 117 ZoZ zažádat úřad práce o příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, kdy by nebyl schopen zabezpečit svým zaměstnancům práci v plném hodinovém rozsahu. Tento příspěvek je určen k zabezpečení zaměstnanců jako částečná úhrada mzdy, která jim přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek na jednoho zaměstnance může být maximálně ve výši poloviny minimální měsíční mzdy, a to po dobu 6 měsíců. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 200)

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politiku zaměstnanosti můžeme také chápat jako vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Jejím smyslem by mělo být zabezpečení nezaměstnaných po určitou dobu a částečně tak kompenzovat ztrátu pravidelného příjmu z pracovněprávního vztahu. Výše vyplácených dávek by neměla přesahovat hranici, při které by nepracující ztratili motivaci hledat nové pracovní místo.

Stát v případě ztráty zaměstnání poskytuje dávky buď jako pravidelně se opakující sociální pojištění, nebo jako podporu v nezaměstnanosti a pomoc v nezaměstnanosti. Tyto dávky jsou poskytovány z pojištění na SPZ, na které přispívají jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé.

Podpory příjmu v nezaměstnanosti:

- a) **Podpora v nezaměstnanosti** – její vyplácení je časově omezené a odvíjí se od doby placení dřívějších příspěvků a je poskytováno bez ohledu na jiné příjmy. Výše podpory je vypočtena jako procento z poslední mzdy.

- b) **Státní pomoc v nezaměstnanosti** – spadá do systému dávek sociální pomoci. Takto vyplácené dávky jsou vázány na tzv. sociální potřebnost. To znamená, že na rozdíl od podpory v nezaměstnanosti není rozhodujícím faktorem o výši dávky procento z předchozího příjmu, ale garance určité minimální úrovně příjmu. Doba poskytování dávky je také zpravidla časově omezená. (Cáderová, 2008)

5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Trh práce je místo, kde se setkává nabídka s poptávkou po práci. Tak jak na jakémkoliv jiném trhu, tak i na trhu práce je stanovena určitá cena, za kterou jsou nabízející (zaměstnanci) ochotni pracovat, a cena, za kterou jsou poptávající (zaměstnavatelé) ochotni tuto práci od nabízejících koupit. V případě, že obě tyto strany jsou v souladu, je vše v pořádku a trh je v rovnováze. V praxi se ale setkáváme se situací, kdy je trh v nerovnováze. V takovém případě dochází k nepokrytí trhu a lidé se ocitnou bez zaměstnání.

Vzniklá nezaměstnanost je ovšem velký problém. Na tento problém nahlížíme z více pohledů. Z ekonomického dochází k nevyužití veškerých aktiv, kterými trh disponuje, a ekonomika tak nedosahuje takového výše hospodářského výsledku, na který má potenciální prostředky. Druhým problémem je sociální dopad nezaměstnanosti. Lidé, kteří nemají práci, nemají dostatek finančních prostředků na živobytí. Dochází ke snižování životní úrovně jednotlivců, potažmo celého státu. Ve státech se sociální cílením nezaměstnaní mohou využívat systému, který se snaží alespoň částečně snižovat následky nezaměstnanosti vyplácením sociálních dávek. Stát tak musí vynakládat finanční prostředky na jejich zabezpečení na úkor investic do jiných sektorů.

Stát by se měl snažit o snižování nezaměstnanosti. Měl by to být jeden z jeho hlavních cílů. Nižší míra nezaměstnanosti povede k ekonomickému růstu celého hospodářství a zároveň ke zvýšení životní úrovně jeho obyvatel. Existuje ovšem mnoho faktorů, které ovlivňují míru nezaměstnanosti. Patří sem například délka a výše podpory vyplácené v nezaměstnanosti, motivace samotných lidí hledat novou práci a kvalita činnosti úřadů práce a způsob práce s uchazeči o pracovní místa.

Pokud mluvíme o možnostech, jak může stát snižovat nezaměstnanost nebo dopady nezaměstnanosti, mluvíme o tzv. politice zaměstnanosti. Stát se může zaměřit na aktivní politiku zaměstnanosti. Ta má za úkol podporu vzniku a začlenění pracovníků do pracovního procesu. Tato podpora může mít podobu příspěvků, jako je příspěvek na dopravu zaměstnanců nebo jejich zapracování. Další způsobem může být poskytování rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané vedené na úřadu. Druhou možností je pasivní politika zaměstnanosti. Jde o finanční podporu lidí, kteří přišli o práci a jsou vedeni na úřadu práce. Tento způsob je ovšem nekonstruktivní a nepřináší žádné východisko. Má za úkol pouze snižovat dopad ztráty pracovního místa.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 METODOLOGIE

Praktická část této bakalářské práce je věnována analýze trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Olomouc se zaměřením na věkovou skupinu nad 50 let. Analýza byla provedena na základě interních dat z ročních a měsíčních zpráv Úřadu práce v Olomouci. Zpracovávaná data obsahují údaje o všech evidovaných uchazečích o zaměstnání za celý okres Olomouc. Zjištěné hodnoty byly následně porovnány a graficky zpracovány. Na základě těchto dat byla provedena analýza dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupiny uchazečů o práci nad 50 let. Dalším cílem analýzy bylo stanovení a vyhodnocení hypotéz a následné zhodnocení situace na trhu práce v okrese Olomouce a uvedení možných doporučení a závěrů.

6.1 Cíle analýzy

Cílem této analýzy je skutečné a pravdivé zjištění struktury nezaměstnanosti v okrese Olomouc a závislosti její výše na věku nezaměstnaných. Poté bude následovat zhodnocení stanovených hypotéz, jejich potvrzení či případné vyvrácení.

6.2 Hypotézy

Součástí přípravné fáze zpracování analýzy je stanovení hypotéz, které jsou stanoveny tak, aby bylo dosaženo stanoveného cíle analýzy. Jednotlivé hypotézy se vztahují k vybraným kritériím určeným k zjištění situace na trhu práce v okrese Olomouc. Při stanovení hypotéz počítám s možností jejich potvrzení či vyvrácení.

H₁ : Ve skupině nad 50 let je procentuálně více lidí se zdravotním onemocněním než u celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

H₂ : U obou analyzovaných skupin více jak 70 % uchazečů o zaměstnání dosahuje nižšího stupně vzdělání.

H₃ : Skupina uchazečů nad 50 let má po roce evidence na trhu práce větší problém se získáním nového pracovního místa než celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných.

H₄ : Výše věku nemá významný vliv na strukturu nezaměstnanosti dle profesního složení.

7 CHARAKTERISTIKA OKRESU OLOMOUC

Okres Olomouc leží ve východní části republiky v Olomouckém kraji. V olomouckém okrese je vysoký podíl zaměstnanosti v průmyslu. Jedná se především o obory, jako je strojírenství, elektrotechnika, potravinářství. Byl zde rozšířený i textilní průmysl, ale za poslední roky dochází k jeho poklesu. Velké zastoupení má také stavebnictví a zejména v krajském městě Olomouc jsou dobré podmínky pro rozvoj služeb. Některé, jako například vzdělávací (Univerzita Palackého, gymnázia, střední odborné školy) a zdravotnické (Fakultní nemocnice Olomouc, Vojenská nemocnice Olomouc), poskytují služby občanům širšího okruhu než jsou obyvatelé okresu. Většina výroby a služeb je koncentrována v okolí města Olomouce a jeho blízkém okolí, kde má mnoho organizací svoje sídla a pracuje zde okolo 70 % jejich zaměstnanců.

Zemědělská výroba má v okrese Olomouc dlouhou tradici. Svými výsledky se řadí na přední místo v celé republice.

Ekonomika okresu je tradičně značně diferencovaná, díky čemuž poskytuje pracovní příležitosti jak pro muže, tak i ženy, a to v různých oborech v průmyslu, zemědělství i službách. Ve srovnání s jinými regiony v ČR vykazuje okres Olomouc (a ještě více celý Olomoucký kraj) známky zaostávání, i když v posledních dvou letech se situace mírně zlepšila. V okrese Olomouc připadá na jednoho obyvatele třetí nejmenší hrubý domácí produkt. Pokud se podíváme na výši průměrných mezd, zjistíme, že Olomoucký kraj a sním také okres Olomouc je ve spodní třetině celorepublikových hodnot. Co se týče objemu investic, tak ani v tomto aspektu se neřadí na přední místa, i když v posledních letech je situace lepší díky tomu, že se podařilo přilákat několik nových významných investorů.

Okres Olomouc, zejména pak jeho krajské město, je centrem vzdělání. V Olomouci sídlí Univerzita Palackého s fakultami, jako jsou například fakulta lékařská, právnická, Cyrilo-metodějská teologická, filozofická a řada dalších. V roce 2005 zde vznikla soukromá neuniverzitní Moravská vysoká škola Olomouc, která nabízí bakalářský studijní program v oblasti ekonomiky a managementu.

7.1 Demografický vývoj a situace v okrese Olomouc

Okres Olomouc vznikl v roce 1960. Je součástí Olomouckého kraje. Sousedí s okresy Šumperk, Bruntál, Přerov, Svitavy, Prostějov, Nový Jičín a Opava.

Se svou rozlohou 1620 km² jde o 14. největší okres v ČR s hustotou zalidnění 141 obyvatel na km². Od 1. 1. 2005 jsou k okresu přičleněny tři obce z Moravskoslezského kraje: Moravský Beroun, Norberčany, Huzová, které spadají do mikroregionu Šternbersko. K dalšímu rozšíření došlo v roce 2007, kdy byla do okresu přefazena obec Lipinka ze Šumperska.

Okres má celkem 232 069 obyvatel, z čeho 119 497 tj. 51,5 % tvoří ženy. Nej hustěji osídlena je západní část okresu. (Interní zdroje Úřadu práce Olomouc)



Obr. 5. Okres Olomouc (Gerography.okhelp.cz, 2012)

8 ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE OLOMOUC

V roce 2011 došlo ke stabilizaci trhu práce. Následky hospodářské krize, které v roce 2009 znamenaly nárůst nezaměstnanosti, pominuly a již koncem roku 2010 trh vykazoval stabilní čísla. Zatímco v předešlých letech docházelo k propouštění několika desítek zaměstnanců, v roce 2011 se situace zlepšila. Hlavně ve strojírenských oborech docházelo k přijímání nových zaměstnanců. O přijímání se nejvíce zasloužili: Honeywell Aerospace Olomouc, Edwards, Foudeik, Papcel.

K strojírenskému průmyslu se přidaly firmy z oblasti výroby a prodeje stavebních materiálů jako Stavebniny u Komína a Presbebon Nova.

Z ostatních oborů stojí za zmínku příjem pracovníků do čokoládovny Nestlé Česko a do Fakultní nemocnice Olomouc.

Celkově se jednalo o vznik pracovních míst pro více jak 1 000 zaměstnanců. Dle předběžných průzkumů se podobný vývoj očekává i v následujícím roce 2012. Zvýšení zaměstnanosti avizuje i Univerzita Palackého a elektrotechnické společnosti Invensys Appliance Controls a M. L. S. Holice.

8.1 Silné stránky okresu Olomouc

Mezi silné stránky okresu patří:

- Vysoký podíl kvalitní zemědělské půdy a příhodné klimatické podmínky pro zemědělskou výrobu
- Proporcionalita ekonomiky (relativně vyrovnané zastoupení průmyslu, zemědělství a služeb)
- Diverzifikovaná a poměrně rozsáhlá průmyslová základna
- Rozvíjející se střední a menší zaměstnavatelé (často jsou současně novými investory) působící hlavně v oblasti strojírenství
- Všechna čtyři větší města okresu (Olomouc, Litovel, Šternberk a Uničov) získala nového investora nebo investory
- Mladá a vzdělaná pracovní síla, která je na trhu práce k dispozici při relativně nízké úrovni požadovaných mezd
- Poměrně dobré dopravní možnosti, zejména do čtyř měst okresu
- Snadno dostupná široká institucionální základna pro zvyšování a změnu kvalifikace

- Charakteristiky krajského města (vysoká koncentrace obyvatel, průmyslu a služeb; centrum turistického ruchu, historické památky; středisko vzdělanosti, železniční křižovatka, dobré dopravní spojení se 2/3 okresu, výhodná poloha mezi dvěma okresními městy – Prostějovem a Přerovem)
- Nižší až střední úroveň znečištění životního prostředí
- Občanská vybavenost na relativně dobré úrovni; možnosti dalšího rozvoje
- Existence Univerzity Palackého jako základny pro vznik a rozvoj firem využívajících špičkové technologie
- Komunikace a spolupráce mezi různými institucemi okresu a kraje ústící do společných plánů a projektů, které přinášejí i pozitivní efekty pro trh práce.

8.2 Slabé stránky okresu Olomouc

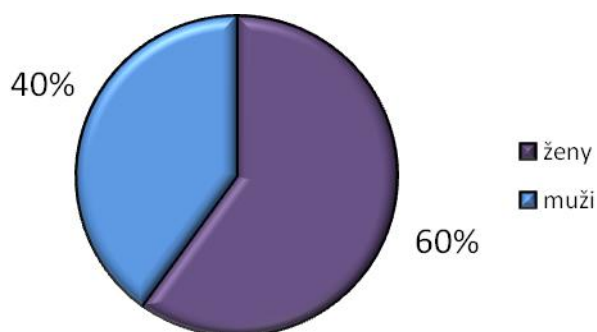
Mezi slabé stránky okresu patří:

- Vyšší podíl strojírenských podniků v průmyslu i mezi největšími zaměstnavateli okresu
- Vyšší zastoupení výrobních odvětví, které nabízejí nejnižší průměrné mzdy; i někteří noví investoři přinesli do okresu především jednoduché montážní činnosti
- Zatím nedostatečná podpora malého a středního podnikání
- Ochrana zemědělského a půdního fondu, která omezuje možnosti nabídky volných ploch pro investory
- Nedostatečně rozvinutá technická infrastruktura v některých částech okresu
- Existence lokalit s omezenými možnostmi dojížděky za prací a s limitovaným počtem pracovních příležitostí v místě (Město Libavá, Sinicko, Litovelsko,...)
- Nevyrovnaná nabídky pracovních příležitostí podle lokalit
- Vysoká nabídka maturitního vzdělání, která vede k nedostatku vyučenců na trhu práce a naopak k přebytku středoškoláků – maturantů zaměřených do ekonomiky, administrativy, řízení a služeb
- Hrozí ztráta šancí řešit strukturální nezaměstnanost kvůli podcenění systému celoživotního vzdělávání (ne vždycky se rozvíjí s ohledem na potřeby trhu práce) a kvůli omezeným řešením, která jsou dosažitelná prostřednictvím rekvalifikací uchazečů o zaměstnání. (Interní zdroje Úřadu práce Olomouc)

9 ANALÝZA STRUKTURY DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH

Pro analýzu dlouhodobé nezaměstnanosti jsem si stanovil určitá kritéria, která považuji za jedna z nejdůležitějších, a také taková, která spolu alespoň částečně souvisí a můžeme v nich najít spojitosti.

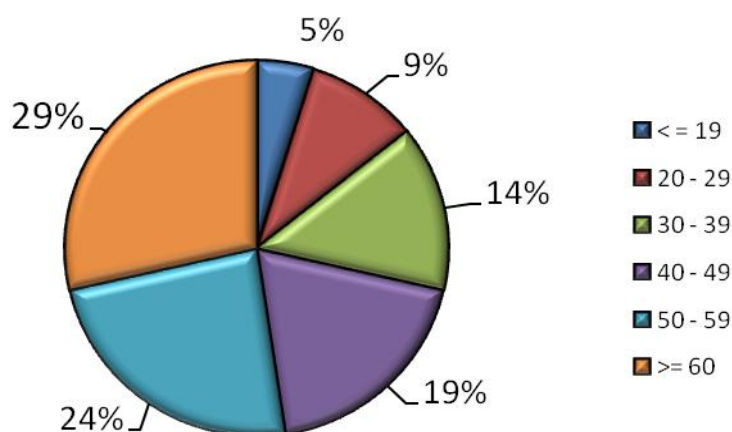
9.1 Pohlaví



Obr. 6. Pohlaví (Vlastní zpracování)

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými převažují ženy. Jejich počet je 1 749, což tvoří 60 %. Je tedy zřejmé, že dlouhodobou nezaměstnaností jsou více postiženy ženy než muži.

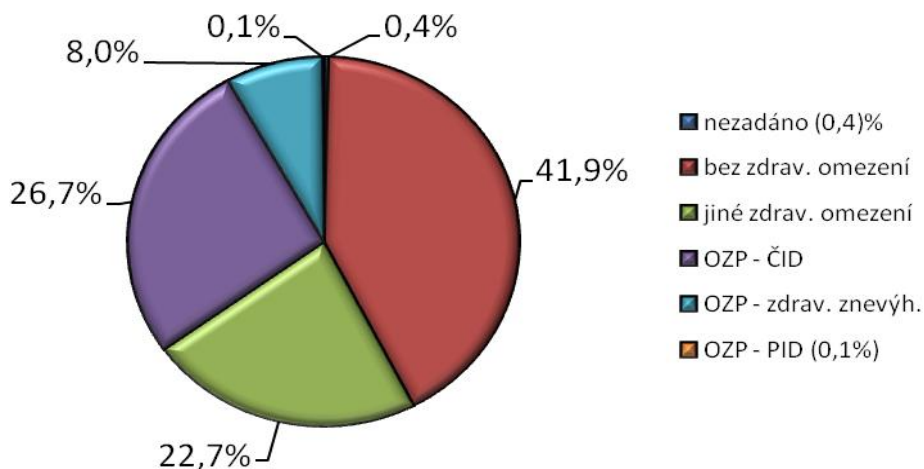
9.2 Věk



Obr. 7. Věk (Vlastní zpracování)

Průměrný věk dlouhodobě nezaměstnaných v okrese Olomouc je 44,5 let. Největší podíl tvoří lidé ve věku 50 – 59 let, téměř čtvrtinu tvoří lidé ve věku 40 – 49 let a na třetí místo se řadí lidé starší 60 let s hodnotou 20,7 %.

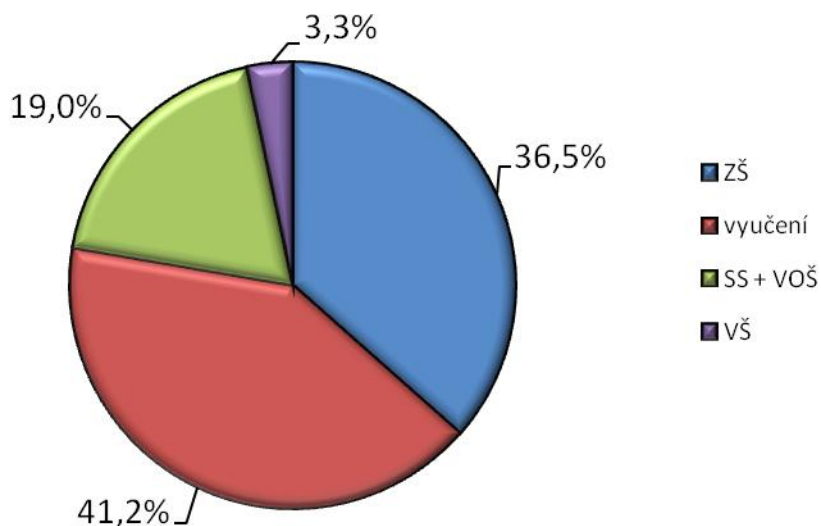
9.3 Zdravotní stav



Obr. 8. Zdravotní stav (Vlastní zpracování)

Mezi dlouhodobě nezaměstnanými je mnoho lidí, kteří mají nějaký zdravotní handicap. Jen 42 % nezaměstnaných nemá žádné zdravotní omezení. Na zbytku se nejvíce podílí lidé s částečným invalidním důchodem a téměř 23 % lidí má jiné zdravotní potíže, které omezují jejich pracovní schopnosti.

9.4 Vzdělanostní složení



Obr. 9. Vzdělanostní složení (Vlastní zpracování)

Na následujícím grafu (obr. 9) můžeme vidět, že nejmenší počet dlouhodobě nezaměstnaných tvoří vysokoškolsky vzdělaní lidé. Naopak největší podíl zaujímají lidé s výučním listem a následují je lidé se základním vzděláním.

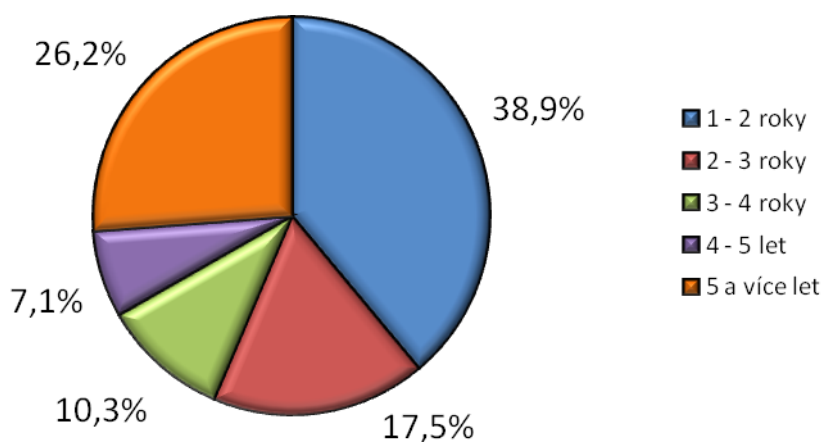
9.5 Profesní složení

Tab. 1. Profesní složení (Vlastní zpracování)

Třída	Zaměstnání	Dlouhodobě nezaměstnaní	
		Abs. Počet	%
1.	Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	46	0,6
2.	Vědečtí a odborní duševní pracovníci	347	4,5
3.	Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci v příbuzných oborech	679	8,8
4.	Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	833	10,8
5.	Provozní pracovníci ve službách a obchodě	1234	16,0
6.	Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	138	1,8
7.	Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	825	10,7
8.	Obsluha strojů a zařízení	470	6,1
9.	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	3317	43,3
0.	Příslušníci armády, osoby bez pracovního zařazení	7	0,1
	Nezadáno	30	0,4
	Celkem	7716	100,0

Již při pohledu na vzdělávací strukturu můžeme předpokládat, jaké bude profesní složení. Nikoho tedy nepřekvapí, že nejvyšší podíl zaujímají lidé s nižším stupněm vzdělání. Tito lidé mají také sklon nehledat práci ve svém oboru a pracují jako nekvalifikovaná pracovní síla jako například vrátný, hlídač a jiné.

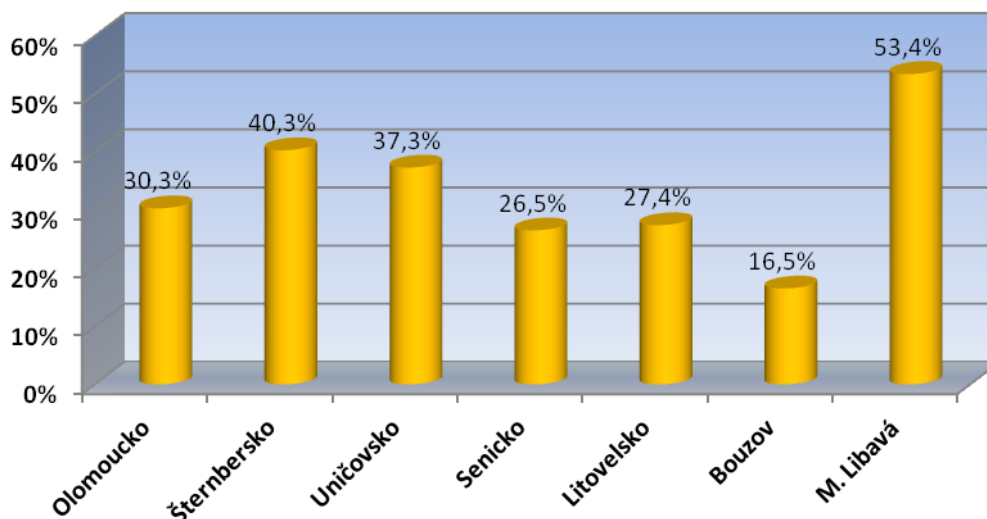
9.6 Délka evidence



Obr. 10. Délka evidence (Vlastní zpracování)

Největší část nezaměstnaných dle délky evidence tvoří nezaměstnaní, kteří jsou registrováni na ÚP do 2 let (téměř 40 %). Velký problém je pak s umístováním na trh práce u nezaměstnaných, kteří jsou vedeni na ÚP 5 a více let (26,2 %).

9.7 Regionální rozložení dlouhodobé nezaměstnanosti



Obr. 11. Regionální rozložení dlouhodobé nezaměstnanosti (Vlastní zpracování)

Graf (obr. 11) ukazuje podíl dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech olomouckého okresu. Největší podíl nezaměstnanosti je ve Městě Libavá, a to 53,4 %. Takto vysoká hodnota je dána tím, že Město Libavá se nachází ve vojenském újezdu. Tento fakt má vliv jak na počet pracovních míst, tak i na špatnou dopravní síť.

9.8 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

Výše uvedená analýza nastiňuje, jaké mohou existovat příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti. Vysoký podíl nezaměstnaných žen může svědčit o tom, že ženy se starají o malé děti. Pro zaměstnavatele může znamenat přijetí ženy možnost jejího těhotenství a odchod na mateřskou dovolenou.

Můžeme také vidět, že zaměstnavatelé raději zaměstnávají mladší uchazeče, a proto je velmi těžké umístit na trh práce osoby starší 50 let, u kterých hrozí častější výskyt onemocnění a delší rekonvalescence.

Další problematickou skupinou jsou lidé se zdravotním onemocněním a pro tyto osoby je velmi těžké najít zaměstnání

Problémem může být i místo bydliště a špatná dopravní dostupnost nebo případná neexistence vhodných pracovních příležitostí v místě bydliště. (Interní zdroje Úřadu práce Olomouc)

10 ANALÝZA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ VE VĚKU NAD 50 LET

Předchozí obecná analýza trhu práce v okrese Olomouc ukázala, že 53 % dlouhodobě nezaměstnaných tvoří lidé ve věku nad 50 let. Proto si dovoluji tvrdit, že jde o rizikovou skupinu uchazečů. V následující části bych se rád podrobněji zaměřil na tuto skupinu.

10.1 Zastoupení nezaměstnaných podle věku dle pohlaví

Tab. 2. Zastoupení nez. podle věku dle pohlaví (Vlastní zpracování)

Věk	Uchazeči celkem		Ženy	
	Absolutní počet	%	Absolutní počet	%
do 19 let	270	3,5	129	3,0
20 - 24 let	816	10,6	426	9,9
25 - 29 let	803	11,5	450	10,5
30 - 34 let	889	9,7	563	13,1
35 - 39 let	750	9,8	504	11,7
40 - 44 let	759	11,0	452	10,5
45 - 49 let	848	16,6	511	11,9
50 - 54 let	1 283	14,0	770	17,9
55 - 59 let	1 126	6,0	472	11,0
nad 60 let	172	2,2	15	0,3
Celkem	7 716	100,0	4 292	100,0

Z tabulky 2 je zřejmé, že nezaměstnanost se nejvíce dotýká nejstarších věkových skupin. Výjimku tvoří skupina nad 60 let. Tento jev je dán faktem, že lidé v tomto věku preferují možnost předčasného důchodu namísto evidence na úřadu práce. Zatímco v předešlých (2007, 2008, 2009, ...) letech byla největší skupinou nezaměstnaných skupina mezi 20 – 24 lety, dnes největší podíl tvoří uchazeči ve věku 50 – 54 let. Z vyšších věkových kategorií se tato skupina jeví jako nejvíce ohrožená. Tito lidé totiž ještě nemají možnost náhradního řešení ve formě předčasného důchodu.

Tabulka 2 také ukazuje, že ženy ve vyšším věku jsou více ohroženy než muži. Zatímco podíl všech žen činí na nezaměstnanosti 55,6 %, ve skupině 50 – 54 let je tato hodnota již

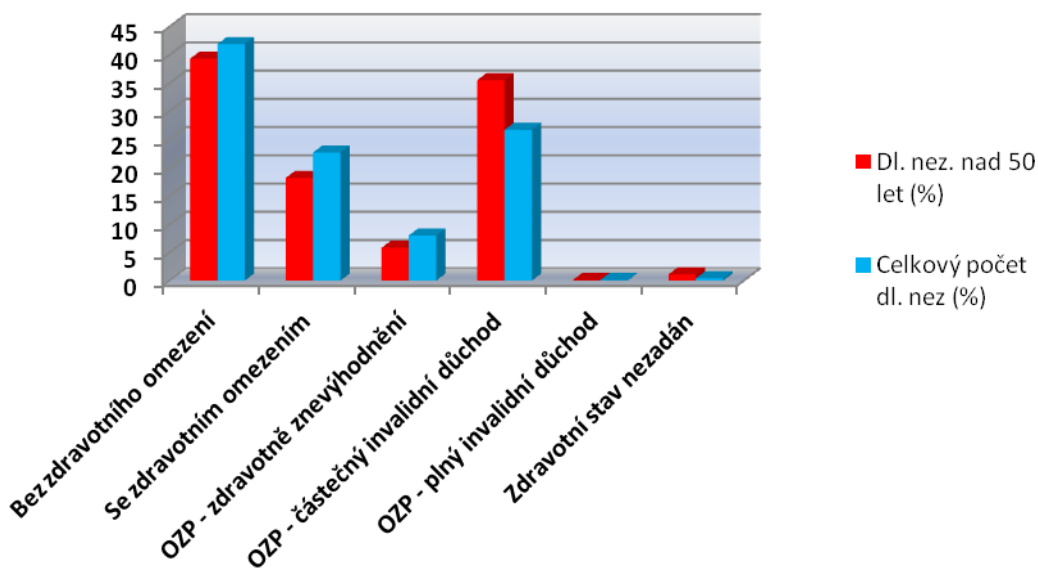
60 %. V následující věkové skupině je tato hodnota nižší. Tato situace je dána dřívějším odchodem žen do důchodu.

10.2 Zdravotní stav

Tab. 3. Zdravotní stav (Vlastní zpracování)

Zdravotní stat	Absolutní počet	%
Bez zdravotního omezení	1 472	39,3
Se zdravotním omezením	679	18,2
OZP - zdravotně znevýhodnění	219	5,8
OZP - částečný invalidní důchod	1 321	35,5
OZP - plný invalidní důchod	4	0,1
Zdravotní stav nezadán	41	1,1
Celkem	3 776	100

Při pohledu do tabulky 3 zjistíme, že více jak třetina nezaměstnaných starších 50 let pobírá částečný invalidní důchod. Lze tedy usuzovat, že jejich zdravotní stav je výrazně poškozen prací, kterou vykonávají, nebo i vyšším věkem, ze kterého vyplývá horší zdravotní stav a tím pádem i omezená pracovní schopnost. Celkový počet uchazečů s větším či menším zdravotním omezením dosahuje hodnoty 60 %.



Obr. 12. Zdravotní stav – porovnání (Vlastní zpracování)

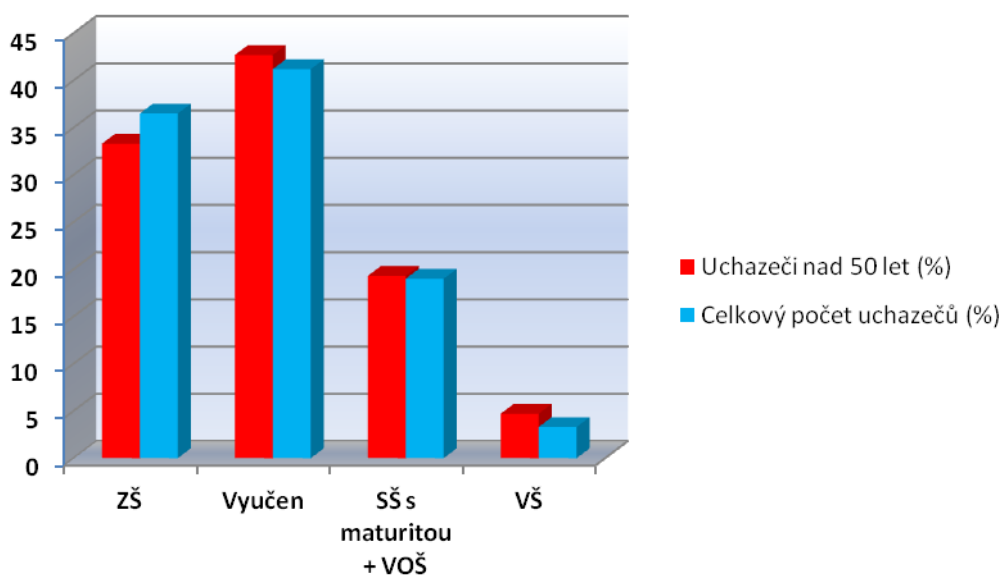
Při srovnání celkové počtu dlouhodobě nezaměstnaných a dlouhodobě nezaměstnaných starších 50 let můžeme vidět, že skupina nad 50 let je více ohrožena. Pokud pomineme plný invalidní důchod, který je v obou případech na stejné úrovni (0,1 %), a skupinu, která neuvedla svůj zdravotní stav, zjistíme, že starší lidé, ať už se zdravotním omezením nebo bez zdravotního omezení, mají téměř vždy horší uplatnění na trhu práce.

10.3 Vzdělanostní složení

Tab. 4. Vzdělanostní složení (Vlastní zpracování)

Stupeň vzdělání	Uchazeči nad 50 let	
	Abs. Počet	%
ZŠ	1 257	33,3
Vyučen	1 612	42,7
SŠ s maturitou + VOŠ	728	19,3
VŠ	177	4,7
Celkem	3 776	100

Tabulka 4 ukazuje, že při pohledu na nezaměstnanost dle stupně vzdělání jsou na tom nejhůře lidé s jeho nižším stupněm. Zatímco vysokoškolsky vzdělaných uchazečů eviduje ÚP pouze 4,7 procenta, počet lidí s výučním listem je téměř polovina (42,7 %).



Obr. 13. Vzdělanostní složení – porovnání (Vlastní zpracování)

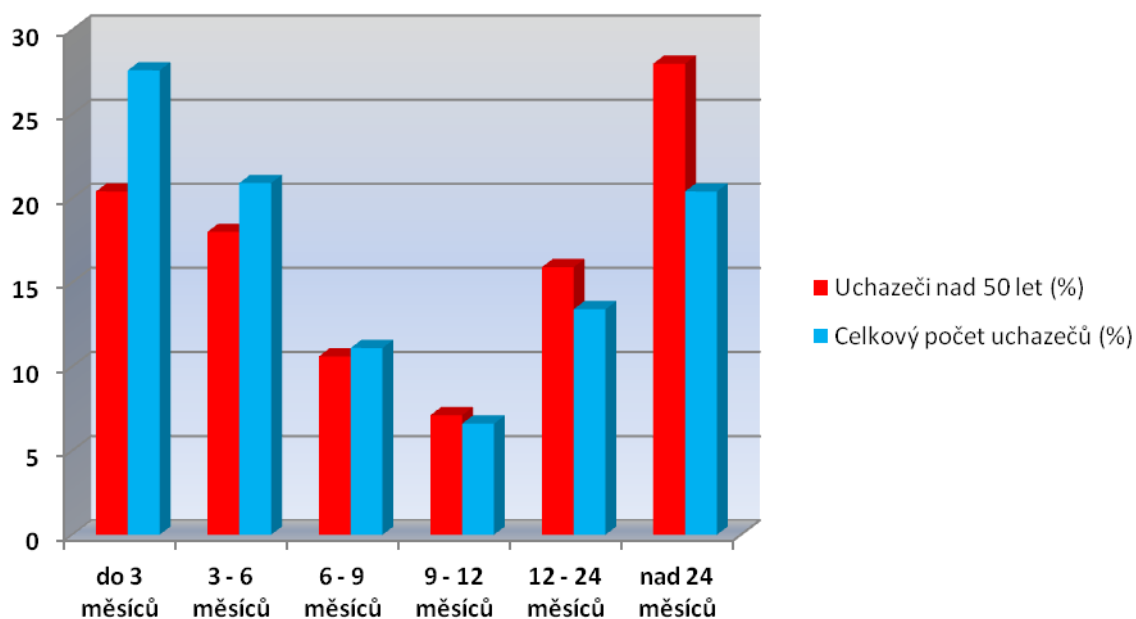
Zde můžeme vidět, že ve vzdělanostní struktuře nejsou výrazné rozdíly mezi uchazeči nad 50 let a všemi dlouhodobě nezaměstnanými. Výraznější rozdíl sledujeme pouze u starších uchazečů o zaměstnání, kteří mají základní vzdělání. I tento rozdíl ovšem tvoří necelé 4 procentní body.

10.4 Délka evidence

Tab. 5. Délka evidence (Vlastní zpracování)

Období	Uchazeči nad 50 let	
	Absol. počet	%
do 3 měsíců	770	20,4
3 - 6 měsíců	679	18,0
6 - 9 měsíců	400	10,6
9 - 12 měsíců	268	7,1
12 - 24 měsíců	600	15,9
nad 24 měsíců	1 057	28,0
Celkem	3 776	100

Při pohledu na tabulku 5 můžeme vidět, že největší problém je s uplatněním uchazečů, které úřad práce eviduje po dobu delší jak 24 měsíců. Problém je také s uplatňováním lidí, kteří setrvávají na úřadu práce první tři měsíce. Naopak největší šanci na nové pracovní místo mají uchazeči setrvávající na úřadu práce v rozmezí 9 – 12 měsíců.



Obr. 14. Délka evidence - porovnání (Vlastní zpracování)

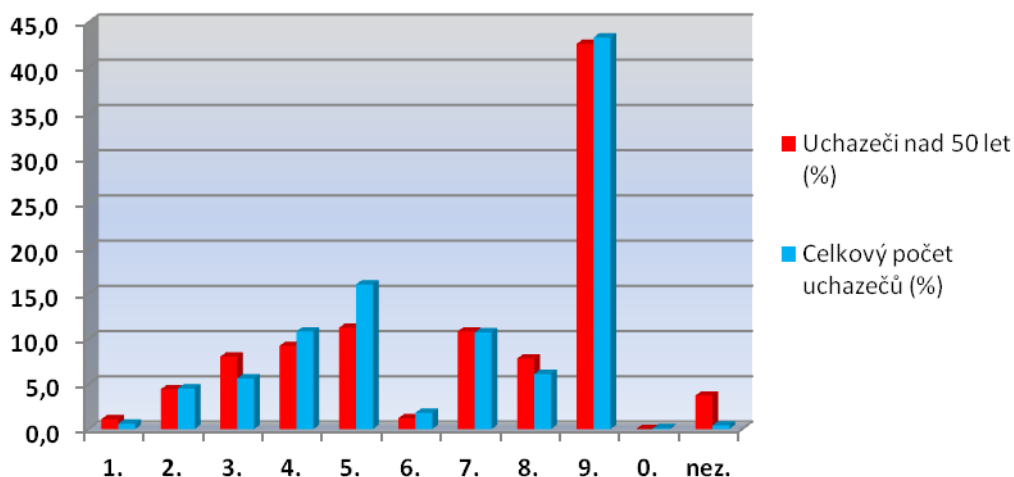
Graf (Obr. 14) názorně ukazuje, že od 9. měsíce evidence se, oproti referenční skupině všech uchazečů, zvyšuje podíl uchazečů ve věku nad 50 let. Déle než 9 měsíců je registrováno 51 % starších uchazečů, zatímco ve skupině všech uchazečů činí tento podíl pouze 40 %.

10.5 Profesní složení

Tab. 6. Profesní složení (Vlastní zpracování)

Třída	Zaměstnání	Uchazeči nad 50 let	
		Abs. počet	%
1.	Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	41	1,1
2.	Vědečtí a odborní duševní pracovníci	166	4,4
3.	Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci v příbuzných oborech	302	8,0
4.	Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	347	9,2
5.	Provozní pracovníci ve službách a obchodě	422	11,2
6.	Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	45	1,2
7.	Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	407	10,8
8.	Obsluha strojů a zařízení	294	7,8
9.	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1 608	42,6
0.	Příslušníci armády, osoby bez pracovního zařazení	1	0,0
	Nezadáno	139	3,7
	Celkem	3 776	100,0

Tabulka 6 ukazuje, že největší problém je s umístováním 9. třídy Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Tato třída zaujímá přes 40 % všech uchazečů. Tento problém nastává ze stejného důvodu jak již u zmiňované dlouhodobé nezaměstnanosti.



Obr. 15. Profesní složení – porovnání (Vlastní zpracování)

Stejně jako u dlouhodobě nezaměstnaných, tak i u skupiny nad 50 let nejvyšší podíl zaujímají pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, jejichž procentuální hodnota v obou případech přesahuje 40 %. Pokud porovnáváme nezaměstnanost dle profesí, tak můžeme vidět, že věk nemá téměř žádný vliv na nezaměstnanost. Většího rozdílu si můžeme všimnout u 3. třídy (Techn. zdrav. pedagog. pracovníci v příbuzných oborech) a 5. třídy (Provozní pracovníci ve službách a obchodě). Tento fakt můžeme přisuzovat typu práce, která není fyzicky náročná, starší lidé ji tam mohou bez větších problémů vykonávat a mohou využívat svých znalostí z praxe. (Interní zdroje Úřadu práce Olomouc)

11 VYHODNOCENÍ HYPOTÉZ

Pro účely této bakalářské práce byla vybrána hlavní kritéria, na jejichž základě jsem provedl danou analýzu trhu práce a nezaměstnanosti. Na základě zjištěných hodnot jsem provedl grafické porovnání obou analyzovaných skupin. Na začátku jsem si stanovil čtyři hypotézy, které měly odpovědět na stanovené cíle analýzy, a to na problémy trhu práce v okrese Olomouc.

Ke splnění cílů jsem si vybral tyto čtyři hypotézy, které se pokusím potvrdit nebo případně vyvrátit.

H₁ : Ve skupině nad 50 let je procentuálně více lidí se zdravotním onemocněním než u celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

Hypotéza nebyla prokázána. Při pohledu na graf porovnávající zdravotní stav uchazečů můžeme vidět, že více zdravotně omezených má skupina celkové dlouhodobé nezaměstnanosti. Skupina nad 50 let ovšem má výraznou převahu u lidí s částečným invalidním důchodem, a to téměř o 10 %.

H₂ : U obou analyzovaných skupin více jak 70 % uchazečů o zaměstnání dosahuje nižšího stupně vzdělání.

Hypotéza byla prokázána. U obou skupin mají lidé s nižším stupněm vzdělání opravdu velký problém při hledání nového pracovního místa. Naopak vysokoškolsky vzdělaných uchazečů je v obou případech méně než 5 %, což můžeme, oproti lidem s výučním listem a lidem se základním vzděláním, považovat za zanedbatelnou hodnotu.

H₃ : Skupina uchazečů nad 50 let má po roce evidence na trhu práce větší problém se získáním nového pracovního místa než celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných.

Hypotéza byla prokázána. Lidé starší 50 let mají po roce evidence s dalšími přibývajícími měsíci větší a větší problém najít nové pracovní místo. Například u nezaměstnaných evidovaných na ÚP déle jak dva roky tato hodnota dosahuje výše 28 %, což je v porovnání s celkovým počtem dlouhodobě nezaměstnaných více jak 7 %.

H₄ : Výše věku nemá významný vliv na strukturu nezaměstnanosti dle profesního složení.

Hypotéza byla prokázána. Při pohledu na grafické porovnání profesního složení můžeme vidět, že ani v jedné z deseti tříd nepřesahuje rozdíl více jak 5 procent. Můžeme tedy potvrdit, že věk nemá vliv na strukturu profesního složení nezaměstnaných.

Na základě zjištěných výsledků se domnívám, že největší problém je s tou částí nezaměstnaných, která dosahuje nižšího stupně vzdělání. Hodnoty těchto skupin jsou opravdu vysoké a jde o velký problém. Dalším problémem je umístování lidí starších 50 let na trh práce, kteří po prvním roce evidence nenašli uplatnění.

12 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ

Nezaměstnanost v okrese Olomouc patří mezi největší v celé České republice. Při pohledu na silné stránky okresu by se dal říct pravý opak. Okres má dobrou polohu pro zemědělskou činnost, se kterou je spjato i potravinářství, a také mnoho strojírenských podniků. Okres má i dostatek škol. Studenti mají na výběr z velké škály studijních oborů i různého stupně vzdělání. Na úkor řemeslných oborů studenti preferují středoškolské odborné vzdělání s maturitou. To je jedním z důvodů, proč je v okrese Olomouc tak vysoká nezaměstnanost. Tento problém je spjat s příchodem investorů, kteří zde sice investují své peníze, ale ne na takové úrovni a v takovém množství, jak by bylo potřeba. Za jeden z důvodů můžeme považovat právě studijní strukturu absolventů. Investoři zde nenachází dostatek vyučených lidí, tím pádem pro ně nejsou pracovní místa ani pro středoškolsky vzdělanou část, která už sama o sobě převyšuje poptávku po práci.

Pro analýzu dlouhodobé nezaměstnanosti a následně i dlouhodobé nezaměstnanosti zaměřené na věkovou skupinu nad 50 let jsem vybral několik základních kritérií, pomocí kterých můžeme lépe pochopit strukturu nezaměstnanosti v okrese Olomouc.

Můžeme tak vidět, že daleko ohroženější jsou ženy, jejichž podíl nabývá hodnoty 60 %. Pokud budeme porovnávat nezaměstnanost dle věku uchazečů, zjistíme, že velký problém je s umístováním starších lidí. V rozmezí 40 až 50 let je tato hodnota ještě pod 20 %. V případě uchazečů od 50 do 59 let je tato hodnota již 25 % a lidé předdůchodového věku 29 %. Věková struktura částečně souvisí s druhým kritériem, které jsem pro analýzu vybral. Jde o zdravotní stav uchazečů. Celých 42 % nezaměstnaných uvádí, že nemá žádné zdravotní omezení pro výkon práce. Sem určitě patří i řada uchazečů z věkově starších skupin, kteří sice momentálně nemají žádné zdravotní problémy nebo omezení, ale budoucí zaměstnavatel v nich již teď může vidět potenciálně nemocné a z toho důvodu raději upřednostní mladší uchazeče.

Při pohledu na vzdělanostní strukturu můžeme vidět, že největší podíl tvoří vyučení lidé (42 %) a následují je lidé se základním vzděláním (36 %). O osoby se základním vzděláním je v současné době nízký zájem celkově, nejde jen o okres Olomouc. Tito lidé jsou zaměstnáváni takřka za minimální mzdu a většina z nich upřednostní využití sociálních dávek, které jsou na podobné úrovni. S lidmi s výučním listem je tento problém spjat s již zmiňovaným nízkým investičním záměrem v okrese. Naopak výrazně nejnižší hodnoty nabývají vysokoškolsky vzdělaní lidé (3,3 %). Takto vzdělaní lidé totiž nachází uplatnění

ve strukturálně odlišných oborech než vyučenci a maturanti, protože většina investic putuje do oborů, kde najdou své uplatnění právě vysokoškoláci. S tímto bodem souvisí následující kritérium, a to profesní složení. Zde tvoří převažující část (43 %) pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, do kterých spadají právě lidé se základním vzděláním a výučním listem.

Dle délky evidence jsou na tom nejhůře uchazeči, kteří jsou na ÚP evidováni v rozmezí jednoho až dvou let (39 %), a pak lidé, kteří jsou zde evidováni po dobu delší jak 5 let (26 %). U první skupiny je to dáno jejich váháním přijmout práci nabízenou úřadem práce s tím, že si najdou nebo jim bude nabídnuta lepší pracovní příležitost. U druhé skupiny zůstává problém z důvodu, že po tak dlouhé době si špatně zvykají na novou práci a s výběrem velmi váhají. Při regionálním rozložení nacházíme největší problém v Městě Libavá a jeho okolí. Hodnota nezaměstnanosti zde tvoří 53 % ze všech regionů. Tuto hodnotu velice ovlivňuje poloha, ve které se region nachází. Jde o hornatou oblast, kde firmy jen zřídka umísťují své firmy. Situaci ještě ztěžuje umístění vojenského újezdu v bezprostřední blízkosti města. Tento újezd má největší vliv na okolní infrastrukturu, protože újezd leží mezi Olomoucí a regionem, málo firem je zde ochotných investovat z důvodů vysokých nákladů na logistické zabezpečení a lidé mají velké problémy cestovat za prací do Olomouce a přilehlého okolí.

Analýza ukázala, že uchazeči ve věku 50 – 54 let jsou z hlediska věku skupinou nejvíce postiženou nezaměstnaností. Podíl této skupiny se stále zvyšuje a značná část uchazečů vyššího věku je dlouhodobě nezaměstnaná. Jednou z příčin dlouhodobé nezaměstnanosti je špatný zdravotní stav, který je buďto na téměř stejné úrovni jako u celkové dlouhodobé nezaměstnanosti, nebo ho, jako například v případě částečného invalidního důchodu, převyšuje, a který je ne zrovna výjimečně kombinován s nízkým stupněm vzdělání. Na druhé straně cca 12 % uchazečů nad 50 let nevykazuje žádné další zjevné handicapy na trhu práce a existuje zde poměrně vysoká šance na umístění do pracovního poměru (ať už na plný nebo částečný úvazek).

Při pohledu na délku evidence můžeme vidět, jak jsou hodnoty s přibývajícím časem proměnné. Skupina nad 50 let má s přibývajícím časem velký problém s uplatněním na trhu práce. Naopak u celkové dlouhodobé nezaměstnanosti s přibývajícím časem počet evidujících klesá. Analýza profesního složení nijak významně neovlivňuje strukturu nezaměstnanosti. Výjimku tvoří 3. třída, kde největší podíl na těchto hodnotách mají techničtí pracovníci, kteří zaostávají za svými mladšími kolegy v užívání nových technologií. Druhý významný rozdíl můžeme najít v 5. třídě (Provozní pracovníci ve službách a obchodě). Tato činnost

není nijak fyzicky náročná, starší pracovníci nemají větší problémy s jejím vykonáním a navíc zde mohou uplatnit své dlouholeté zkušenosti a znalosti.

13 DOPORUČENÍ

Na základě zjištěných problémů, které jsem během své práce definoval, navrhuji hledat řešení v aktivní politice zaměstnanosti a to prostřednictvím:

- **Investičních pobídek pro nově příchozí firmy**

Stát by se měl snažit o přilákání investorů do regionů, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností. Pokud Ministerstvo práce a sociální věcí nebude ochotno podporovat investory, bude docházet k růstu nezaměstnanosti i v regionech a okresech, které mají, např. díky dobré vzdělanostní struktuře, předpoklady pro nové investiční záměry. Zde shledávám jeden z hlavních nedostatků a příčin vysoké nezaměstnanosti jak v okrese Olomouc, tak i v celé České republice. Jde sice o nákladnou strategii, ale stát tak či tak musí vynakládat finanční prostředky na výplatu sociálních dávek. Myslím si, že z dlouhodobého výhledu se jedná o konstruktivní řešení.

- **Rekvalifikace uchazečů starších 50 let na nové technické obory**

Jak dobře víme, za poslední roky se zcela změnila požadavky na nové uchazeče. V okrese Olomouc se setkáváme s velkým zastoupením průmyslových podniků. Ve většině těchto podniků se setkáváme s vyšším stupněm automatizace a s ní spojenou potřebou znalosti výpočetní techniky. Lidé starších ročníků ovšem nemají s výpočetní technikou dostačující, možná téměř žádné zkušenosti, a proto firmy upřednostňují mladší ročníky, které tuto činnost zvládají bez větších problémů. Pokud by ÚP kladl větší důraz na rekvalifikační kurzy zaměřené na tuto činnost, odpadl by tento problém jak potenciálním zaměstnancům, tak i firmám s jejich nákladným zaškolením. Pokud k počítačové gramotnosti připočítáme zkušenosti starších uchazečů v oboru, zcela jistě by došlo k poklesu nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je dobrým a myslím tím správných způsobem, jak alespoň z části snižovat míru nezaměstnanosti. Druhý způsob, jak může úřad práce, potažmo stát, snižovat její následky je prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti. Tato strategie je zcela určitě správná v případě, že lidé opravdu nemohou najít zaměstnání. Problém ovšem zůstává u té části populace, která systému nevyužívá, ale naopak zneužívá. Redukováním pasivní politiky zaměstnanosti by byli lidé více motivováni pracovat a nezatěžovat tak státní rozpočet. Zde vidím další problém a myslím, že zmiňovaná redukce vyplácených dávek by zvýšila potřebu lidí pracovat.

ZÁVĚR

Problematika nezaměstnanosti je velice složitý problém, kterým se zabývají téměř všechny světové ekonomiky. Snahou těchto ekonomik, potažmo států, je snížit její míru pokud možno na minimum. Jde o velice složitý proces a nelze stanovit jeden model, který by fungoval pro všechny ekonomiky světa.

Cílem mé bakalářské práce byla analýza trhu práce a nezaměstnanosti v okrese Olomouc se zaměřením na věkovou skupinu nad 50 let. V teoretické části jsem se zabýval obecnou problematikou trhu práce a nezaměstnanosti. Zde jsem pomocí literárních děl provedl rozbor trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. U trhu práce jsem se zabýval nabídkou a poptávkou po práci, vzniklou rovnováhou mezi těmito ukazateli a případnými nedokonalostmi, které na trhu práce vznikají. Kapitola nezaměstnanost pojednává a tom, co nezaměstnanost vůbec je, jaké jsou její příčiny a důsledky, možnost, jak s ní bojovat a jak ji můžeme ovlivňovat. Dále jsou zde popsány typy nezaměstnanosti dle jejich charakteru nebo způsobu vzniku. Závěr teoretické části je zaměřen na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, na její výhody a nevýhody. Cílem této části bylo vás teoreticky uvést do dané problematiky a nastínit vám možné způsoby řešení nezaměstnanosti.

V praktické části jsem provedl samotnou analýzu trhu práce a nezaměstnanost v okrese Olomouc. Popsal jsem charakteristiku trhu v okrese, silné a slabé stránky a aktuální situaci na trhu práce. Dále jsem analyzoval celkovou dlouhodobou nezaměstnanost. Analyzoval jsem jednotlivá kritéria a zjistil hlavní problémy a problematické skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Mezi zkoumaná kritéria patří věková struktura, zdravotní stav uchazečů, stupeň vzdělání uchazečů, profesní složení a délka evidence. Tato kritéria byla pomocí grafů procentuálně vyjádřena a následně patřičně okomentována. Následně jsem pomocí stejných kritérií analyzoval skupiny nezaměstnaných starších 50 let a objevil problémy i této skupiny, vysvětlil příčiny jejich vzniku. Pro lepší představivost jsem následně provedl grafické porovnání obou skupin. Na základě stanovených hypotéz, které korespondovaly se stanovenými kritérii, bylo provedeno jejich ověření a následné vyhodnocení. Ze získaných hodnot jsem dospěl k závěru, že největším problémem je vysoký počet nezaměstnaných s nižším stupněm vzdělání, který přesahuje 70% hranici u obou zkoumaných skupin. Druhým závažným problémem je umístování uchazečů o zaměstnání starších 50 let, kteří jsou evidováni na ÚP déle jak jeden rok od ztráty předchozího zaměstnání. V poslední kapitole praktické části jsem uvedl doporučení a řešení problému na olomouckém trhu práce.

Práce mi pomohla lépe porozumět problémům na trhu práce jak z teoretického, tak i následně praktického hlediska. Díky Úřadu práce v okrese Olomouc jsem měl možnost pracovat s interními údaji, které mi byly velmi přínosné pro zpracování praktické části bakalářské práce.

Závěrem bych rád řekl, že okres Olomouc má dobré předpoklady pro snížení nezaměstnanosti. Problémem je nedostatek investorů mimo větší města. Pokud by se podařilo investory nalákat i do ostatních lokalit, vytvořila by se nová pracovní místa a nezaměstnanost by se snížila. Druhý problém je s umístováním uchazečů ve věkové skupině nad 50 let. Tyto uchazeče firmy nerady přijímají z důvodu jejich horšího zdravotního stavu a možným dalším onemocněním. Tento problém je velice těžko řešitelný. Druhým důvodem je využívání nových technologií, se kterými nemá tato skupina příliš velké zkušenosti. Trh práce je po nich ale požaduje. Řešením jsou rekvalifikační kurzy, díky kterým by se gramotnost zvýšila a lidé by tak mohli navíc uplatnit své předešlé zkušenosti z oboru.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BACHANOVÁ, Veronika, MUSIL, Petr. *Praktikum makroekonomie*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. 303 s. ISBN 978-80-7380-158-8

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. 236 s. ISBN 8024790068

Business center.cz. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. 1998 - 2012 [cit. 2012-05-10]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

Business center.cz. *Okunův zákon*. [online]. 1998 - 2012 [cit. 2012-05-10]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pojmy/p997-Okunuv-zakon.aspx>

CABRNOCH, Milan. *Politika zaměstnanosti*. [online]. 2005 [cit. 2012-05-10]. Dostupné z: http://www.cabrnoch.cz/index.php/2005/10/17/politika_zamestnanosti

CÁDEROVÁ, Kateřina. *Analýza trhu práce na nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín*. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Fakulta managementu a ekonomiky, 2008. 63 s. Vedoucí diplomové práce Ing. Monika Fialová

FUCHS, Kamil. *Makroekonomie I : distanční studijní opora*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2006. 178 s. ISBN 80-210-3959-0

Geography.okhelp.cz: *Okres*. [online]. 2012 [cit. 2012-05-14]. Dostupné z: <http://geography.okhelp.cz/okres/olomouc.php>

HARASIMOVÁ, Soňa. *Makro a mikroekonomie : [studijní text pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. 1. vyd. Opava : Optys, 2010. 136 s. ISBN 978-80-85819-78-6

HEDIJA, Veronika, MUSIL, Petr. *Makroekonomie*. Plzeň : Vadavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o., 2009. 303. ISBN 978-80-7380-158-8

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie pro bakalářské studium*. 2. vyd. Slaný : Melandrium, 1998. 202 s. ISBN 8086175022

I-poradce. *Příspěvek na dopravu do zaměstnání*. [online]. 2007 [cit. 2012-05-11]. Dostupné z: <http://www.i-poradce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=77918>

JANÍKOVÁ, Simona. TOPZONE:CZ *Rekvalifikace: Silný spojenec aktivní politiky zaměstnanosti*. [online]. 2012 [cit. 2012-05-11]. Dostupné z: <http://www.topzine.cz/rekvalifikace-silny-spojenec-aktivni-politiky-zamestnanosti>

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : VŠE, 1999. 95 s. ISBN 8070796359

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 1. Vyd. Praha : Grada, 2010. 359 s. ISBN 978-80-247-3259-6

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce : sociologická analýza*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3

LEIBLOVÁ, Zdena. HR servis. *Společensky účelná pracovní místa*. DASHÖFER. [online]. 2006 [cit. 2012-05-11]. Dostupné z: <http://www.hrportal.cz/spolecensky-ucelna-pracovni-mista-cid137776/>

LÍŠKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha : Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1

MACH, Miloš. *Makroekonomie II : pro magisterské (inženýrské) studium*. 3. vyd. Slaný : Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. 2012 [cit. 2012-05-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. 2011 [cit. 2012-05-11]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/aktivni_politika_zamestnanosti_apz_

NAVRÁTILOVÁ, Martina. Zkola - Informační a vzdělávací portál školství Zlínského kraje: *Rekvalifikace*. [online]. 2009 [cit. 2012-05-11]. Dostupné z: <http://www.zkola.cz/zkedu/zaciastudenti/proabsolventy/uradprace/29060.aspx>

Podnikatel.cz: *Investiční pobídky*. [online]. 2012 [cit. 2012-05-11]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/cast-pata-hlava-iii/>

SAMUELSON, Paul Anthony, HORDHAUS, William D, GREGOR, Martin. *Ekonomie* : 18. vydání. 1. vyd. Praha : NS SVOBODA, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3

ŠRETROVÁ. NICM - Národní informační centrum pro mládež. *Překlenovací příspěvek pro OSVČ*. [online]. 2011 [cit. 2012-05-11]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/preklenovaci-prispevek-pro-osvc>

TULEJA, Pavel, MAJEROVÁ, Ingrid, NEZVAL, Pavel. *Základy mikroekonomie*. 1. vyd. Brno : CP Books, 2005. 262 s. ISBN 802-51-0603-9

Wolters Kluwer ČR. *Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti*. Mzdová praxe. Znalosti. Zkošenosti. Informace [online]. 2006 [cit. 2012-05-11]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1836v2010-zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/?&docpage=22>

ZEMAN, Miroslav. Aktuální.cz. *Veřejně prospěšné práce*. [online]. 2006 [cit. 2012-05-11]. Dostupné z: http://aktualne.centrum.cz/finance/penize-a-investice/clanek.phtml?id=137666?z_aktpravy#utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=aktualne-dynamic

Interní zdroje Úřadu práce Olomouc

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČID	Částečný invalidní důchod
ČR	Česká republika
DL	Poptávková indifferenční křivka
H	Hypotéza
L	Množství nabízené práce
LPC	Dlouhodobá vertikální Phillipsova křivka
L*	Plná zaměstnanost
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PID	Plný invalidní důchod
PC	Phillipsova křivka
SL	Nabídková indifferenční křivka
SPC	Krátkodobá Phillipsova křivka
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SŠ	Střední škola
u	Míra nezaměstnanosti
U	Nezaměstnaní
ÚP	Úřad práce
VOŠ	Vyšší odborná škola
W/P	Reálná mzda
W/P*	Rovnoměrná reálná mzda
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZŠ	Základní škola

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Nabídka práce (Hedija, Musil, 2009, s. 132)</i>	13
<i>Obr. 2. Rovnováha na trhu práce (Hedija, Musil, 2009, s. 136)</i>	15
<i>Obr. 3. Phillipsova křivka (Fuchs, 2006)</i>	26
<i>Obr. 4. Phillipsova křivka- dl. Období (Mach, 2001)</i>	27
<i>Obr. 5. Okres Olomouc (Gerography.okhelp.cz, 2012)</i>	39
<i>Obr. 6. Pohlaví (Vlastní zpracování)</i>	42
<i>Obr. 7. Věk (Vlastní zpracování)</i>	42
<i>Obr. 8. Zdravotní stav (Vlastní zpracování)</i>	43
<i>Obr. 9. Vzdělanostní složení (Vlastní zpracování)</i>	43
<i>Obr. 10. Délka evidence (Vlastní zpracování)</i>	45
<i>Obr. 11. Regionální rozložení dlouhodobé nezaměstnanosti (Vlastní zpracování)</i>	45
<i>Obr. 12. Zdravotní stav – porovnání (Vlastní zpracování)</i>	48
<i>Obr. 13. Vzdělanostní složení – porovnání (Vlastní zpracování)</i>	49
<i>Obr. 14. Délka evidence - porovnání(Vlastní zpracování)</i>	51
<i>Obr. 15. Profesní složení – porovnání (Vlastní zpracování)</i>	53

SEZNAM TABULEK A ROVNIC

<i>Tab. 1. Profesní složení (Vlastní zpracování)</i>	44
<i>Tab. 2. Zastoupení nez. podle věku dle pohlaví (Vlastní zpracování)</i>	47
<i>Tab. 3. Zdravotní stav (Vlastní zpracování)</i>	48
<i>Tab. 4. Vzdelanostní složení (Vlastní zpracování)</i>	49
<i>Tab. 5. Délka evidence (Vlastní zpracování)</i>	50
<i>Tab. 6. Profesní složení (Vlastní zpracování)</i>	52
<i>Rov. 1. Měření nezaměstnanosti</i>	18