

Nezaměstnanost a její sociální dopady v mikroregionu Vsetín

Markéta Halaštová

Bakalářská práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta HALAŠTOVÁ**
Osobní číslo: **M09025**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Nezaměstnanost a její sociální dopady
v mikroregionu Vsetín**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Vymezte základní charakteristiky nezaměstnanosti a její sociální důsledky.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav nezaměstnanosti v mikroregionu Vsetín.
- Zhodnoťte nezaměstnanost a její sociální dopady v mikroregionu Vsetín.
- Navrhněte možná opatření pro zlepšení nezaměstnanosti v mikroregionu Vsetín.

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 80-247900-6-8.
DURDISOVÁ, Jaroslava a kol. Sociální politika v ekonomické praxi. 1. vyd. Praha: VŠE, 2005. 246 s. ISBN 80-245-0850-8.
HOLMAN, Robert. Ekonomie. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. Ekonomie. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
SOUKUP, Jindřich. Makroekonomie: Moderní přístup. 2. vyd. Praha: Management Press, 2010. 528 s. ISBN 978-80-7261-219-2.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. PhDr. Milan Mikuláščík, Ph.D.**
Ústav managementu a marketingu
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



Ing. Pavla Staňková, 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,
- 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 nahlášení 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 mohu 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 14.5.2012

..... Palasova!

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 přihlíádně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce pojednává o nezaměstnanosti a jejích sociálních dopadech v Mikroregionu Vsetín. Tato práce je rozdělena do dvou částí. V teoretické části jsou vymezeny hlavní charakteristiky trhu práce a nezaměstnanosti. Dále jsou v této části popsány pomocí literárních zdrojů sociální dopady nezaměstnanosti. V praktické části se práce zaměřuje na charakteristiku Mikroregionu Vsetín a analýzu současného stavu nezaměstnanosti v tomto mikroregionu. Sociální dopady nezaměstnanosti v tomto mikroregionu jsou zjišťovány pomocí dotazníkového šetření. Na konci práce lze najít závěrečná doporučení pro snížení nezaměstnanosti v tomto mikroregionu.

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, sociální dopady nezaměstnanosti.

ABSTRACT

Bachelor thesis deals with unemployment and its social consequences in the microregion Vsetín. This thesis is divided into two parts. The main characteristic of unemployment and labour market are defined in the theoretical part. Also the social consequences of unemployment are described by help of literary sources in this part. In the practical part thesis focuses on characteristic of microregion Vsetín and analyses of current situation of unemployment in this microregion. Social consequences of unemployment are found out by questionnaire research. In the end of this thesis there are the final suggestions for reduction of unemployment in this region.

Keywords: Labour market, unemployment, types of unemployment, employment policy, social consequences of unemployment.

Ráda bych poděkovala panu doc. PhDr. Milanu Mikuláštkovi, PhD. za cenné rady, trpělivost a čas strávený odborným vedením mé bakalářské práce.

Dále bych ráda poděkovala osobám, které mi ve svém volném čase vyplnili dotazník a přispěli tak velkou mírou k vytvoření mé práce.

Speciální poděkování patří mé rodině, která mě podporuje po celé roky mého studia.

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 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	12
1.2 NABÍDKA PRÁCE.....	13
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	16
1.3.1 Poruchy rovnováhy trhu práce	17
1.4 SEGMENTACE TRHU PRÁCE.....	17
1.5 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	17
1.5.1 Absolventi	18
1.5.2 Starší lidé.....	18
1.5.3 Ženy.....	18
1.5.4 Zdravotně postižení	19
1.5.5 Romové	20
1.5.6 Nekvalifikovaná pracovní síla.....	20
2 NEZAMĚŠTNANOST	21
2.1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚŠTNANOSTI	21
2.2 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	22
2.2.1 Obecná a registrovaná nezaměstnanost.....	22
2.2.2 Specifické míry nezaměstnanosti	22
2.2.3 Míra ekonomické aktivity	23
2.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	23
2.3 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI	23
2.3.1 Frikční nezaměstnanost	23
2.3.2 Strukturální nezaměstnanost	24
2.3.3 Sezonní nezaměstnanost.....	24
2.3.4 Cyklická nezaměstnanost	25
2.4 SKRYTÁ NEZAMĚŠTNANOST	25
2.5 DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚŠTNANOST	25
2.5.1 Dobrovolná nezaměstnanost	25
2.5.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	26
2.6 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	26
2.7 PROBLÉM DLOUHODOBÉ A OPAKOVANÉ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	26
2.8 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	27
2.9 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČR.....	28
2.9.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	28
3 SOCIÁLNÍ DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI	31
3.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	31
3.2 NEZAMĚŠTNANOST A SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÉ JEVY.....	32
3.2.1 Sebevražedné pokusy	32
3.2.2 Návykové látky	32
3.2.3 Kriminalita	33

3.3	NEZAMĚSTNANOST V RODINĚ.....	33
3.4	NEZAMĚSTNANOST A VEŘEJNOST	34
3.5	POLITICKÉ POSTOJE	34
4	SHRNUTÍ TEORETICKÝCH POZNATKŮ	35
II	PRAKTICKÁ ČÁST	37
5	CHARAKTERISTIKA MIKROREGIONU VSETÍN.....	38
5.1	SILNÉ STRÁNKY MIKROREGIONU	38
5.2	SLABÉ STRÁNKY MIKROREGIONU	39
5.3	DEMOGRAFIE MIKROREGIONU	39
6	ANALÝZA A ZHODNOCENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V MIKROREGIONU VSETÍN.....	41
6.1	ČASOVÝ VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI	44
6.2	STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE VĚKU A POHLAVÍ	45
6.3	STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE VZDĚLÁNÍ.....	46
6.4	RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE V MIKROREGIONU VSETÍN.....	47
6.5	NEZAMĚSTNANOST A KRIMINALITA.....	49
6.6	NEZAMĚSTNANOST A SEBEVRAŽDY	50
6.7	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V MIKROREGIONU VSETÍN	51
6.7.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	51
6.7.2	Pasivní politika zaměstnanosti	53
7	PROJEKT VÝZKUMU: SOCIÁLNÍ DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI NA VSETÍNSKU	54
7.1	VÝZKUMNÉ CÍLE	54
7.2	FORMULACE HYPOTÉZ.....	54
7.3	OBJEKT VÝZKUMU.....	55
7.4	METODA A REALIZACE VÝZKUMU	55
7.5	FÁZE PŘÍPRAVY A ORGANIZACE VÝZKUMU.....	55
7.6	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	56
7.7	VÝSLEDKY VÝZKUMU	65
8	DOPORUČENÍ KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	66
	ZÁVĚR	68
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	69
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	72
	SEZNAM OBRÁZKŮ	73
	SEZNAM TABULEK.....	74
	SEZNAM PŘÍLOH.....	75

ÚVOD

Téma „Nezaměstnanost a její sociální dopady v mikroregionu Vsetín“ jsem si pro svou bakalářskou práci vybrala, protože nezaměstnanost je podle mně velkým problémem, se kterým se musí současná společnost dnes a denně potýkat. Objevila se společně s přechodem na tržní ekonomiku a zesílila po hospodářské krizi, která proběhla v minulých letech. Mnoho lidí tehdy nejen v mikroregionu Vsetín přišlo o práci a nedaří se jim znovu se zařadit do pracovního režimu. Mikroregion Vsetín jsem si logicky zvolila proto, že v tomto okrese žiji a samozřejmě mě zajímá, jak v současnosti tady vypadá trh práce a zda je možné, najít si na tomto trhu práce uplatnění.

Nezaměstnanost ovšem není pouze problémem ekonomickým, ale přináší s sebou spoustu důsledků, které mohou mít drtivé dopady nejen na jedince, ale na celou naši společnost. Práce člověku přináší finanční prostředky, díky kterým může žít plnohodnotný život a v naší společnosti je vnímána jako nedílná součást života jednotlivce. Ztráta práce proto znamená pro člověka nejen těžkou finanční situaci, ale může mít silný vliv na jeho psychiku, zdraví nebo rodinné zázemí. Všechny tyto problémy jednotlivců se pak promítnou do života celé společnosti.

Cílem mé práce tedy bylo zanalyzovat stav nezaměstnanosti a trh práce v okrese Vsetín a zjistit jaké důsledky nezaměstnanosti místní společnost pociťuje. Analýza nezaměstnanosti zahrnuje také analýzu rizikových skupin a zhodnocení politiky zaměstnanosti vsetínského Úřadu práce. Sociální dopady, se kterými se nezaměstnaní tohoto mikroregionu potýkají, jsem se snažila zjistit pomocí dotazníkového průzkumu provedeného na půdě úřadů práce v okrese Vsetín.

Ke každé analýze či průzkumu je samozřejmě nutné o zkoumaném tématu mít základní znalosti a znát souvislosti. Proto jsem se v teoretické části své bakalářské práce snažila objasnit základní charakteristiky trhu práce a nezaměstnanosti, vyjmenovat druhy nezaměstnanosti a popsat sociální důsledky, se kterými se můžou potýkat oblasti se zvýšenou nezaměstnaností.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Protože nezaměstnanost je jev, který vzniká, pokud nabídka na trhu práce převýší poptávku, rozhodla jsem se ve své bakalářské práci věnovat i několik slov charakteristice tohoto trhu. Práce je primární výrobní faktor a trh práce je trh jako každý jiný. Výjimečný je tento trh v tom, že práce je vázána na člověka a každý člověk má jiné schopnosti, talent, jiné životní zkušenosti a jeho rozhodování je určeno jeho složitou osobností. (Brožová, 2003)

Prodej a koupě pracovní síly jsou komplikovány celou řadou osobních, kulturních, sociálních a politických faktorů. Trh práce tedy není trhem s volnou soutěží, ale je regulován různými sociálními institucemi, morálními standardy, zvyklostmi či očekáváním. Typická je pro tento trh asymetričnost, kdy strana nabídky má menší možnost volby než strana poptávky. Ovšem stejně jako na kterémkoliv jiném trhu se zde střetává nabídka s poptávkou a výsledkem tohoto střetnutí je cena práce – mzda. (Vlček, 2005),(Mareš, 1998)

1.1 Poptávka po práci

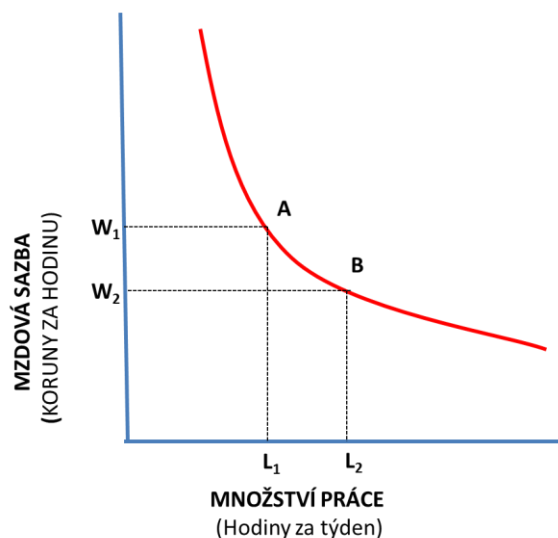
Poptávka po práci je reprezentována firmami, které potřebují pracovní sílu k výrobě statků a služeb a jejich hlavním cílem je maximalizace zisku. Jako u každého výrobního faktoru je poptávka určována příjmem z mezního produktu práce. Firmy zvyšují svou poptávku po práci tak dlouho, dokud se nevyrovná mezní příjem z práce s mezními náklady práce, poté už nemají zájem o další pracovní síly. (Klíma, 2006)

Poptávka po práci je poptávkou **odvozenou**. Znamená to, že firma nemá primární zájem na práci, ale na výsledcích této práce – výrobcích či službách. Množství prostředků, které společnost získá, závisí na očekávaném prodeji a výstupu firmy. V tomto smyslu je poptávka po všech výrobních faktorech včetně práce poptávkou odvozenou od poptávky po zboží a službách. (Vlček, 2005),(Schiller, 2004)

Poptávku ovlivňují i jiné faktory jako jsou změna ceny kapitálu nebo mzdové sazby. Můžeme říci, že z hlediska závislosti poptávky na mzdové sazbě se mezní náklady rovnají mzdové sazbě. Poptávka po práci bude tedy zvyšována až do okamžiku, kdy se mzdová sazba vyrovná meznímu příjmu z produktu. Zvýšení mzdové sazby vyvolá snížení poptávky po práci a naopak. (Klíma, 2006)

➤ Křivka poptávky po práci

Množství poptávané práce tedy závisí na její ceně. Pokud se mzdová sazba zvyšuje, poptávka po práci klesá. Pokud se tato sazba snižuje, firmy hledají a najímají více pracovníků. Tudíž je poptávka po práci velmi podobná jakékoli poptávce po zboží a službách a její křivka se řídí zákonem poptávky.



Obr. 1 Křivka poptávky (Schiller, 2004, str. 278)

Při mzdové sazbě W_1 je poptávka po práci pouze L_1 , ale pokud sazba mzdy klesne na W_2 zvyšuje se poptávka po práci na L_2 . (Schiller, 2004)

1.2 Nabídka práce

Stranu nabídky představují členové domácností. Každý člověk má možnost volby, zda vstoupí na trh práce a získá mzdu, díky které může získávat užitek z nakoupených statků a služeb, či nebude pracovat a bude získávat užitek z volného času. Důležitou roli při tomto rozhodování hraje spotřeba. Způsob využití dostupného času závisí na výši mzdové sazby a na významu, který domácnosti přikládají volnému času. (Klíma, 2006),(Brožová, 2003),(Kuchař, 2007)

Hovoří se o působení dvou sil – substitučním a důchodovým efektem. **Substituční efekt** znamená, že zvýšení mzdové sazby vyvolá větší zájem o práci a domácnosti se rozhodnou vyměnit svůj volný čas za dodatečnou práci. Tím dojde ke zvýšení nabídky práce. Pokud se dále mzdové sazby zvyšují, zvyšuje se i důchod a dochází k **důchodovému efektu**, kdy nárůst spotřeby vyvolá potřebu více volného času, což vede ke snížení nabídky práce.

Obecně platí, že substituční efekt převažuje nad tím důchodovým. (Klíma, 2006)(Kuchař, 2007)

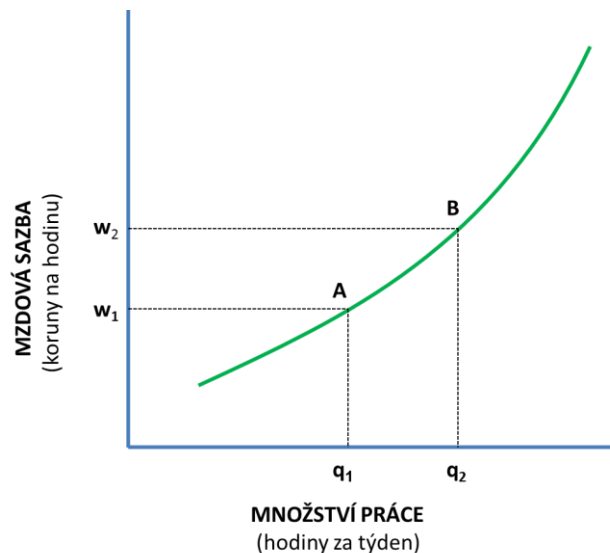
Samuelson a Nordhaus (2007) zmiňují tři hlavní faktory nabídky práce, kterými podle nich jsou:

- **Odpracované hodiny** – většina zaměstnanců pracuje 40 hodin týdně a nemá velký prostor pro zvýšení či snížení odpracovaných hodin. Lidé ovšem mají kontrolu nad tím, kolik hodin za život odpracují. Mohou například déle studovat nebo přijmout práci jen na částečný úvazek – to všechno snižuje počet odpracovaných hodin.
- **Participace pracovní síly** – Jedním z nejdramatičtějších projevů minulého století byl příliv ženské pracovní síly. Vysvětlením mohou být pro ženy atraktivnější vyšší mzdy.
- **Imigrace** – Imigranti jsou pro nabídku pracovní síly na Americkém trhu práce velmi podstatní. Podle mého názoru, v našem prostředí už jejich významnost slábne. Imigranti u nás obsazují většinou dělnické pozice a nenabízejí nijak vysoké kvalifikace. V České Republice vládne spíše trend emigrace. Schopní a talentovaní lidé se svými rodinami stěhují do zahraničí, kde získají lepší platy a vyhlídky na důchod.

Nabídku práce ovlivňují i mzdové sazby v jednotlivých profesích. Pokud například oproti ostatním profesím výrazně poroste mzdová sazba programátorů, více lidí bude chtít pracovat jako programátor a nabídka práce na trhu programátorů se zvýší. (Klíma, 2006)

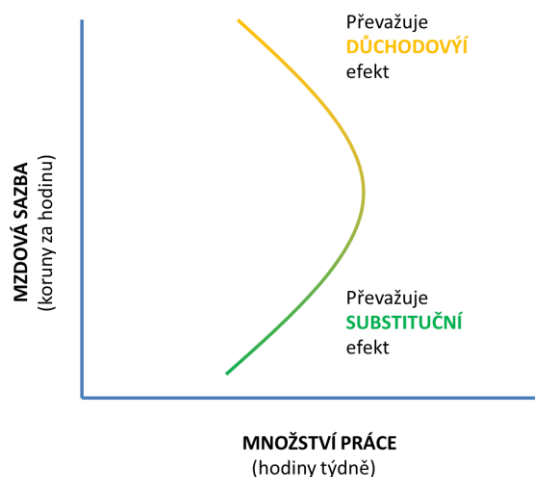
➤ Křivka nabídky práce

Tvar křivky práce je dán nevyhnutelným kompromisem mezi prací a volnem. Pokud pracujeme déle, je nám náš volný čas vzácnější, tudíž vyžaduje vyšší mzdu jako kompenzaci za množství času, kterého se musíme vzdát



Obr. 2 Křivka nabídky (Schiller, 2004, str. 274)

Množství kteréhokoli jiného zboží či služby se zvyšuje, pokud roste jeho cena. Stejně tak reaguje nabídka práce. Při mzdové sazbě w_1 je množství nabízené práce q_1 , ale jakmile se mzdová sazba zvyšuje na w_2 zvyšuje se i nabídka práce (q_2).



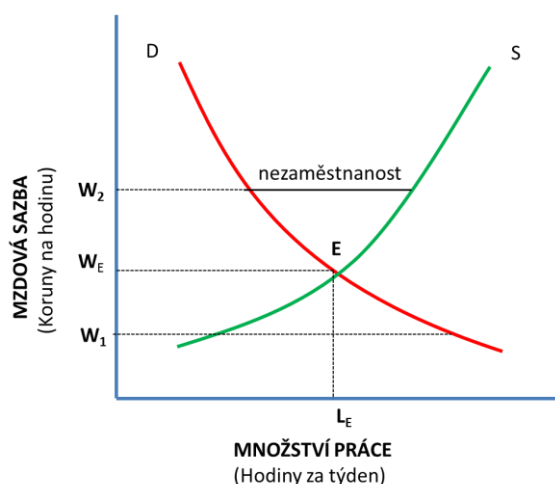
Obr. 3 Křivka nabídky se zpětným ohybem (Schiller, 2004, str. 76)

Z grafu lze vyčíst, že křivka nabídky práce může být znázorněna i se zpětným ohybem. Tento ohyb znázorňuje, že v určitém bodě při určité mzdové sazbě začne důchodový efekt

převažovat nad substitučním. Takovéto znázornění křivky je však spíše výjimkou než pravidlem, jak už jsem zmínila dříve, většina osob dá přednost vyššímu důchodu před volným časem. (Schiller, 2004)

1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává, pokud se **agregátní nabídka rovná agregátní poptávce**. Je cílovým stavem mezi poptávkou a nabídkou. Rovnováha na trhu práce je v ekonomice realizována přirozenou mírou nezaměstnanosti – existuje sice frikční a strukturální nezaměstnanost, neexistuje však ta dlouhodobá a opakovaná. Tato rovnováha je podmíněna mnoha nejen ekonomickými faktory. Významnou roli mezi těmito faktory hraje systém sociální politiky, který by měl nastavit výši sociálních podpor tak, aby v nouzi pomohla nedobrovolně nezaměstnaným, ale zároveň je motivovala k hledání nového zaměstnání. (Kuchař, 2007)



Obr. 4 Rovnováha na trhu práce

(Holman, 2005, str. 281)

Trh práce spěje ke své rovnováze a jeho nerovnováha je přechodným stavem, který se mění s pohybem reálné mzdy. Na obr. 4 je znázorněn trh práce. Křivka nabídky je sumou všech jednotlivců, kteří jsou ochotni pracovat při jednotlivých mzdových úrovních. Analogicky křivka poptávky je součtem všech firem poptávajících práci. Průsečík těchto dvou křivek je **bod rovnováhy (E)** a mzda, při které rovnováha na trhu nastává, se nazývá **rovnovážná mzda (W_E)**. Každý pracovník, který má zájem pracovat při rovnovážné mzdě, najde práci. Pokud se mzda sníží na úroveň W_1 , pracovníci nejsou ochotni pracovat za tak

nízkou mzdovou sazbou a na trhu vzniká nedostatek. Naopak pokud by se mzda zvýšila na úroveň W2 (například tlakem odborů) na trhu práce by vznikl přebytek způsobený větší ochotou lidí pracovat při této mzdové sazbě. Tento přebytek se nazývá **nezaměstnanost**. (Holman, 2005),(Jurečka, 2010b)

1.3.1 Poruchy rovnováhy trhu práce

Trh práce se v reálném hospodářství ovšem vyvíjí v podmínkách nedokonalé konkurence, která má za následek strnulost nabídky i poptávky. Volba domácností je omezená málo kombinacemi mzdových sazeb a nabídky práce, a pokud na trhu existuje subjekt, který je schopen ovlivňovat cenu práce, důsledkem je většinou dlouhodobé přetrvávání mzdy nad její rovnovážnou výší. Příčiny toho, že se mzda drží výše, můžeme hledat v zákonech o minimální mzdě, v působení odborů či v kolektivním vyjednávání. (Klíma, 2006),(Brožová, 2003)

1.4 Segmentace trhu práce

Práce, kterou jedinci a domácnosti nabízejí, není jen nějaká abstraktní ale konkrétní. Každý jedinec umí něco jiného. A také firmy nehledají zaměstnance pro jakoukoli práci, ale poptávají přesně určené schopnosti a znalosti. Proto je ve skutečnosti trh práce segmentován, čili rozdělen na celou řadu dílčích trhů, které jsou si do určité míry nekonkurenční.

Pokud se člověk specializuje v určitém povolání a vstupuje na dílčí trh práce, bylo by pro něj obtížné, snažit se vstoupit na trh povolání jiného charakteru (např. právník se jen tak nemůže stát chirurgem). Tento člověk je pak vystaven působení vlivu poptávky a nabídky po příslušné kvalifikaci a jeho mzda klesá či roste v závislosti na vývoji v tomto dílčím trhu.

Kromě **segmentace profesí** můžeme najít i **segmentaci v odvětví** a ve velkých zemích **segmentaci geografickou**. (Jurečka, 2010b)

1.5 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce je determinováno řadou charakteristik a různé sociální skupiny mají různé schopnosti a možnosti se přizpůsobit. Proto můžeme vyčlenit sociální skupiny, které se potýkají s větším rizikem ztráty práce a čelí také většímu riziku opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti. Vyšší či nižší věk, pohlaví či barva kůže, to vše může být překážkou pro nalezení zaměstnání. (Buchtová, 2002),(Kuchař, 2007)

U nás mezi rizikové skupiny na trhu patří mladí a staří lidé, lidé s nízkým vzděláním, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení lidé, Romové a imigranti. (Buchtová, 2002)

1.5.1 Absolventi

Dosavadní zkušenosti z vývoje nezaměstnanosti ukazují, že s velkými potížemi při hledání zaměstnání se potýkají lidé po skončení studia. Absolventi vysokých či středních škol mají značnou nevýhodu, protože nemají dostatek pracovních zkušeností ani potřebné pracovní návyky. To, že někteří absolventi středních škol a mladiství nemají zájem pracovat je velkým problémem, protože pokud si tato mládež neosvojí potřebné pracovní návyky, zřejmě zapříčiní, že nenaleznou zaměstnání ani v dospělosti a jejich nuda pak může vést až k výskytu sociálně patologických jevů.

Mladým lidem, kteří nenajdou zaměstnání, by měla společnost nabídnout i několikrát po sobě různé jazykové kurzy a rekvalifikace. Tím by se prodloužilo jejich vzdělání a nuda ve volném čase by byla zaplněna úkoly. Zároveň pak s jejich rostoucí kvalifikací roste jejich šance najít práci. (Buchtová, 2002)

Předpokladem Boženy Buchtové (2002), že absolventi škol jsou rizikovou skupinou na trhu práce, se budu zabývat také v analytické části své bakalářské práce. Rozeberu, jak velkou složku nezaměstnaných na Vsetínském trhu práce tvoří právě skupina absolventů škol.

1.5.2 Starší lidé

Na druhé straně i lidé v předdůchodovém věku čelí riziku nezaměstnanosti. Na rozdíl od mladých lidí se však nesnaží si práci najít, ale co nejdéle si ji udržet. Již dnes je velký zájem o práci i po dosažení 60 let, a to zejména u mužů. Díky prodloužení doby odchodu do důchodu, je třeba zavést systém rekvalifikací a dalšího vzdělávání lidem ve středním a starším věku. Také je velice důležité posilovat vědomí společnosti o důležitosti zaměstnávání starších osob. Pokud budou staří lidé ekonomicky aktivní, sníží se zatížení mladé a střední generace a také dojde k eliminaci rizik, které plynou z předsudků či negativních představ o starých lidech. (Kuchař, 2007)

1.5.3 Ženy

Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Ženy jsou vystaveny většímu riziku na trhu práce, ale nejde o všechny ženy, jak by se dalo mylně

předpokládat, ale hlavně o ty, které mají nízkou kvalifikaci a zároveň mnoho rodičovských povinností. Je důležité, že v této vyšší míře nezaměstnanosti nehraje žádnou roli dosažené vzdělání. Postihuje ženy jak s vysokoškolským diplomem tak ty vyučené. Rozdíl lze ovšem poznat při opětovném návratu na pracovní místa. Ženy vysokoškolačky mají většinou již někde rozjetou kariéru a díky očekávanému vyššímu výdělků si mohou najímat chůvy, a tím usplňují svůj návrat do práce. Mají proto návrat k zaměstnání o trochu snadnější. (Kuchař, 2007)

Zaměstnanost žen je problémem po celém světě. Je totiž velice obtížné skloubit mateřské povinnosti s těmi pracovními. Proto se v řadě vyspělých zemí hledají řešení v podobě zkrácených úvazků, pružné pracovní doby či politické a finanční podpory žen. (Buchtová, 2002)

1.5.4 Zdravotně postižení

U zdravotně postižených lidí se už nejedná jen o ekonomické nebo sociální problémy, ale jde hlavně o problém přiměřeného smyslu života a pocitu lidské důstojnosti. Postižení lidé bývají častokrát na ÚP registrováni i dvakrát déle než lidé bez zdravotních problémů. Mohou se dostat do bezvýchodné životní situace, kdy se jejich rodina musí starat o postiženého nezaměstnaného, což může být velmi nákladné. (Buchtová, 2002)

Podle Buchtové (2002) je pro tyto osoby díky současnému důrazu na produktivitu práce a výkon stále obtížnější sehnat si zaměstnání. Kuchař (2007) tvrdí, že dalším důvodem pro vysokou míru nezaměstnanosti zdravotně postižených je nedostatečná motivace k práci, protože výše jejich očekávaného výdělků se v mnoha případech nijak rapidně neliší od výše jejich invalidního důchodu.

Postižené osoby zároveň nedisponují vysokou kvalifikací, což je třetím závažným důvodem, proč nemohou najít uplatnění na trhu práce. V roce 2005 pouze 4% osob se zdravotním postižením mělo vysokoškolské vzdělání. (Kuchař, 2007)

V praktické části této bakalářské práce se lze dočíst, že osoby se zdravotním postižením představují velkou skupinu uchazečů i v mikroregionu Vsetín a lze zde také najít i důvody těžké zaměstnatelnosti OZP v tomto regionu. Tyto důvody se dle mého názoru v ostatních okresech příliš neliší.

1.5.5 Romové

Romské etnikum bude mít stále menší uplatnění na trhu práce vzhledem k rostoucím požadavkům na kvalifikaci, rozsah a kvalitu sociálních dovedností. Většina Romů má pouze základní vzdělání a někteří jej bohužel ani nedokončí. Romové žijí pod tlakem vlastní kultury a zároveň pod tlakem majoritní společnosti, do které prozatím nezapadli. Zvýšená koncentrace romských obyvatel v některých oblastech České republiky vede ke zvýšení násilí, kriminality a sociálních problémů v této společnosti. Vytváří lokality se zvýšenou závislostí na sociálních podporách státu. (Buchtová, 2002)

1.5.6 Nekvalifikovaná pracovní síla

Lidé bez kvalifikace tvoří největší skupinu mezi nezaměstnanými. Jedná se o problém, který můžeme najít ve všech vyspělých zemích, a z dosavadních zkušeností to vypadá, že se jedná o problém trvalý. Ti, kteří nedosáhnou požadované úrovně složitosti práce, budou hledat zaměstnání stále obtížněji. Situaci jim přitom bude zhoršovat i levná pracovní síla, přicházející ze zahraničí. Ta většinou obsazuje pozice, ke kterým není potřebná vysoká úroveň kvalifikace.

Může se zdát, že řešení tohoto problému je vcelku jednoduché – poskytnout těmto lidem potřebnou kvalifikaci. Většina z nich ovšem nemá potřebnou intelektuální kapacitu, aby mohli příslušné pracovní pozice vykonávat. A další část z nich prostě pracovat nechce, protože systém sociálních dávek jim umožňuje docela dobře přežívat. (Kuchař, 2007)

V praktické části mé bakalářské práce mě bude také zajímat, kolik volných pracovních míst je nabízeno lidem s nízkou kvalifikací na trhu práce na Vsetínsku. Z tvrzení Kuchaře (2007) vyplývá, že by jich jistě nemělo být mnoho, já si však myslím, že na trhu práce v okrese Vsetín je mnohem jednodušší získat práci dělníka než například pozici manažera.

2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je jedním z historicky nejsledovanějších jevů tržního hospodářství, se kterým se i v současnosti setkáváme denně a téměř denně je rozebírán médii. Tento problém má své kořeny již ve středověku, kde se sice nemluvílo o nezaměstnaných, nýbrž lidé, které bychom dnes považovali za nezaměstnané, se nazývali chudinou. O nezaměstnanosti jako takové, lze mluvit až po přechodu na tržní hospodářství. V průběhu 19. století se nezaměstnanost držela na velmi nízké úrovni, což je přisuzováno zejména tomu, že ženy nebyly považovány za pracovní sílu a nízká nezaměstnanost na západě souvisela s osidlováním Ameriky.

Jako problém začala být nezaměstnanost vnímána až ve 20. století, kdy v depresích po dvou světových válkách rostla a v 30. letech postihla takřka celý svět. V tomto období začala být nezaměstnanost vnímána jako problém, který je způsoben silami, které člověk nemůže ovlivnit, proto se začínají vytvářet opatření ze strany státu proti nezaměstnanosti. Je budován systém podpor a pojištění pro případ ztráty práce.

Práce je ústřední činností člověka. To, že pracujeme, nám zajišťuje jistou kulturní úroveň, ale také to uspokojuje naše biologické a společenské potřeby. Proto ztráta zaměstnání pro jedince i pro společnost může mít velmi vážné důsledky. Člověk se dostává až na samý okraj společnosti a jedním z následků může být i trestná činnost. (Beneš, 2003)

2.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Abychom si mohli definovat nezaměstnanost, musíme si nejprve definovat, kdo je vlastně **nezaměstnaný**. Za nezaměstnaného se totiž nepovažuje každý člověk, který je momentálně bez práce, ale pouze ten, který je starší 15 let, aktivně se snaží práci najít a je ochoten během krátké doby do nového zaměstnání nastoupit. Je důležité si uvědomit, že nezaměstnanost se týká pouze lidí v produktivním věku, což je věk od ukončení vzdělání do odchodu do penze. (Vlček, 2005),(Musil, 2008)

Za člověka, který si aktivně hledá práci, je v našich podmínkách považován pouze jedinec **evidovaný na úřadu práce**. Nezaměstnanost tvoří tedy jen lidé, kteří se hlásí na úřadech práce. Takto zjištěná nezaměstnanost je registrovaná nezaměstnanost. Skutečná nezaměstnanost bývá vždy o nějaké procento vyšší, protože ne všichni nezaměstnaní se registrují na ÚP. Někteří se neregistrují, protože mají vyhlídky na brzkou práci nebo proto, že už nemají naopak práci dlouhodobě (nemají nárok na sociální dávky) a ztratili naději, že jim úřad

práci najde. Obyvatelé, kteří nejsou zaměstnaní a ani si práci nehledají, jsou označováni za ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (např. studenti, penzisté). (Vlček, 2005),(Holman, 2005)

Nejstručněji by se dalo říci, že nezaměstnanost je převis nabídky nad poptávkou na trhu práce. (Vlček, 2005)

2.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je v praxi vyjádřena buď absolutním číslem počtu nezaměstnaných osob, nebo ukazatelem míry nezaměstnanosti. Tento ukazatel je jedním z citlivě vnímaných ukazatelů, který je pečlivě sledován a pravidelně vykazován nejen pro celou republiku, ale i pro jednotlivé regiony a kraje. (Jurečka, 2010a),(Vlček, 2005)

Tuto míru můžeme jednoduše vyjádřit jako poměr počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivním obyvatelům. Do skupiny ekonomicky aktivních obyvatelů přitom řadíme jak zaměstnané, tak i nezaměstnané obyvatele aktivně si hledající práci. (Jurečka, 2010a)

2.2.1 Obecná a registrovaná nezaměstnanost

V České republice existují 2 ukazatele míry nezaměstnanosti, které jsou od sebe odlišné způsobem výpočtu. Jedná se o registrovanou a obecnou míru nezaměstnanosti. Jako registrovaná míra nezaměstnanosti se označuje ta, kterou uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tato míra vycházela z přesného počtu uchazečů o zaměstnání vedených na úradech práce. Od roku 2004 kvůli vstupu do Evropské unie začalo ministerstvo práce počítat s tzv. dosažitelnými uchazeči o zaměstnání. Obecnou míru nezaměstnanosti zjišťuje Český statistický úřad, je méně známá a používá se pro srovnání s ostatními státy. Ta se počítá podle mezinárodní metodiky ILO. (MPSV, 2004)(Jurečka, 2010a)

2.2.2 Specifické míry nezaměstnanosti

Specifické míry nezaměstnanosti jsou ukazatele nezaměstnanosti, které jsou vypočítávány jen pro určitou skupinu obyvatel. Tyto skupiny mohou být sociální, věkové, podle vzdělání nebo třeba podle pohlaví. Při výpočtu specifických měr se používá jako jmenovatel pracovní síla v této skupině obyvatelstva a za čitatele dosazujeme počet nezaměstnaných z téže skupiny občanů.

2.2.3 Míra ekonomické aktivity

S mírou nezaměstnanosti úzce souvisí i ukazatel míry ekonomické aktivity, který se vypočítává jako podíl počtu pracovní síly, což jsou zaměstnaní a nezaměstnaní k počtu osob starších 15 let. (Klíma, 2006)

2.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

V každé tržní ekonomice je vždy nějaká míra nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti je ta, kolem které se nezaměstnanost v delším období pohybuje. (Mankiw, 2003)

Jednou z dalších definic je pojetí míry nezaměstnanosti jako míry, při které je trh práce zcela vyčištěn. Přirozená míra nezaměstnanosti proto obsahuje i frikční a strukturální složku nezaměstnanosti. Tento pojem se doplňuje s pojmem plná zaměstnanost. Plná zaměstnanost neznamená, že by všichni v ekonomice byli zaměstnaní, ale nezaměstnaní, kteří se v ekonomice nacházejí, tvoří frikční nebo strukturální nezaměstnanost. (Musil, 2008)

V současnosti se přirozená míra nezaměstnanosti spojuje s inflačním vývojem v ekonomice. Pak je definována jako míra, při které je inflace stabilní a bývá také někdy nazývána mírou nezaměstnanosti, která neakceleruje růst inflace. (Brčák a Sekerka, 2010)

2.3 Druhy nezaměstnanosti

2.3.1 Frikční nezaměstnanost

Podle Mareše (1998) bývá frikční nezaměstnanost také někdy označována jako nezaměstnanost normální a vyskytuje se na trhu práce v každém okamžiku. Její příčinou je přirozená mobilita pracovníků. Vzniká, pokud zaměstnaná osoba opustí svou pozici, protože se rozhodla najít si nové zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je tedy determinována časem, který této osobě zabere hledání práce. Kotýnková a Němec (2003) uvádějí, že trvání této nezaměstnanosti bývá poměrně krátké, zhruba do tří měsíců. Pavelka (2007) ve své knize dodává, že jedním ze základních rysů frikční nezaměstnanosti je to, že v ekonomice existují volná pracovní místa.

Jedním z mnoha důvodů frikční nezaměstnanosti je také to, že všichni pracovníci a všechna pracovní místa nejsou identická, a ne každý člověk hodí na jakoukoliv pozici. Jiné pracovní příležitosti vyžadují různou úroveň specializace a znalostí, ale také různá platová ohodnocení. Kvůli tomu nezaměstnaný nepřijme vždy hned první práci, která se mu na-

skytne. Frikční nezaměstnaní jsou nezaměstnaní dobrovolně. (Mankiw, 2003),(Vlček, 2005)

Část frikční nezaměstnanosti je nevyhnutelná díky ekonomickým změnám. V průběhu času se mění poptávka po zboží ze strany firem a domácností, a stejně jako se mění poptávka po zboží, mění se i poptávka po práci, která toto zboží produkuje. Například s vynalezením počítače rapidně vzrostla poptávka po práci v elektrotechnickém průmyslu. (Mankiw, 2003)

2.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Sekerka (2007) říká, že strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, pokud v určitém čase v určité oblasti vlastností nebo umístění pracovních sil neodpovídají požadavkům volných pracovních míst. Příčinnou této nezaměstnanosti jsou strukturální změny v ekonomice, které způsobují úpadek jednoho odvětví, zatímco jiné odvětví expanduje. Lidé tedy přijdou o své zaměstnání a jsou jim nabízena místa nová, na která nemají potřebnou kvalifikaci. Proto trvá strukturální nezaměstnanost déle než frikční, kvůli nutnosti rekvalifikace či potřebě přestěhovat se do nové oblasti.

Kromě tohoto vymezení je rozlišení mezi frikční a strukturální nezaměstnaností a jejich měření obtížné. Obě se vyznačují tím, že počet volných míst je vyšší nebo se shoduje s počtem nezaměstnaných osob. Ale tím, že je strukturální nezaměstnanost delší, stává se společenským problémem. Je však nevyhnutelnou součástí flexibilní ekonomiky. Hospodářská politika může její dopady do jisté míry zlehčit podporou rekvalifikačních programů. (Liška, 2002),(Soukup, 2010)

Jak už jsem zmínila dříve, spolu s frikční nezaměstnaností tvoří strukturální nezaměstnanost přirozenou míru nezaměstnanosti neboli rovnovážnou nezaměstnanost.

2.3.3 Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost se objevuje v těch odvětvích ekonomiky, která jsou přímo ovlivňována střídáním ročních období. Jako typické příklady těchto odvětví se uvádějí zemědělství, stavebnictví nebo cestovní ruch. Je krátkodobá a někteří autoři ji charakterizují jako specifickou součást frikční nezaměstnanosti. (Jurečka, 2010a)

2.3.4 Cyklická nezaměstnanost

Jurečka (2010a) charakterizuje cyklickou neboli konjunkturální nezaměstnanost jako nezaměstnanost spojenou s cyklickým pohybem ekonomiky. Způsobuje ji propad hospodářské aktivity, kdy poptávka po práci je všeobecně nízká v celé ekonomice. Vlček (2005) uvádí, že cyklická nezaměstnanost je také charakterizována tím, že ve fázi recese jsou zaměstnanci propouštěni a naopak ve fázi růstu nabírání zpět.

Cyklická nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Sezonní nezaměstnanost totiž postihuje určité profese a strukturální nezaměstnanost určitá odvětví, kdežto propad ekonomiky ovlivní do určité míry všechny její odvětví. (Kotýnková a Němec, 2003)

2.4 Skrytá nezaměstnanost

Charakteristika nezaměstnanosti uvedená výše nezachycuje určité skupiny lidí, u kterých není jasné, zda je počítat mezi zaměstnané či nezaměstnané. Jde o pracovníky s nuceným zkráceným úvazkem, kteří jsou zahrnuti mezi zaměstnané. A dále jde o osoby, které jsou fakticky nezaměstnané, ale nejsou jako nezaměstnaní registrováni. Skrytou nezaměstnanost tedy tvoří lidé, kteří se nesnaží najít si práci a ani se neregistrují jako nezaměstnaní na úřadech práce. Tyto osoby se také označují jako tzv. skrytá pracovní síla a velkou část jich tvoří vdané ženy a mladiství. Započtením těchto osob do statistik by se míra nezaměstnanosti zvýšila. Na druhou stranu tyto statistiky bývají zkresleny i o osoby, které sice nezaměstnané nejsou, ale vystupují tak z důvodu pobírání příslušných podpor. (Helísek, 2002),(Mareš, 1998)

2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost se v ekonomice rozděluje na dobrovolnou a nedobrovolnou.

2.5.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Při dobrovolné nezaměstnanosti lidé sice práci hledají, ale za vyšší platové ohodnocení než převládá na trhu práce. Proto tito lidé dávají přednost jiným volnočasovým aktivitám před zaměstnáním. Pro dobrovolnou zaměstnanost je typický fakt, že počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu pracovních míst. Někdy se můžeme setkat i s názorem, že dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří pracovat nechtějí, jen se naučili dobře využít systém sociálních dávek. (Vlček, 2005),(Holman, 2010)

Podle autora Sekerky, můžeme mezi dobrovolnou nezaměstnanost zařadit i nezaměstnanost frikční a strukturální.

2.5.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Za nedobrovolnou nezaměstnanost je označována situace, kdy nezaměstnaná osoba je ochotna přijmout práci při převládající mzdové sazbě, ale nemůže najít zaměstnavatele. Znamená to, že celková poptávka po práci je nižší než její nabídka. Příčinou této nezaměstnanosti je nedokonalá konkurence na trhu práce a nepružnost mezd směrem dolů. (Vlček, 2005)

2.6 Příčiny nezaměstnanosti

Stejně jako kterýkoli jiný problém ani nezaměstnanost nemá pouze jednu příčinu, ale můžeme jich najít hned několik. Kromě těch, které jsem již uvedla dříve, mezi nejvýznamnější příčiny nezaměstnanosti v České republice můžeme zařadit nízkou výši stanovené minimální mzdy, nemotivující systém sociálních podpor, zákoník práce a vysoké daňové zatížení. (Pikhart, 2010)

2.7 Problém dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti

Mezi důležité charakteristiky nezaměstnanosti patří délka jejího trvání a také její frekvence. Je velmi důležité vědět jak dlouho a po kolikáté je osoba nezaměstnaná, protože skutečný problém se skrývá v dlouhodobé nezaměstnanosti. Ta může být různě definována. Většinou autorů ji definuje jako nezaměstnanost trvající déle než 1 rok. (Sekerka, 2007),(Mareš, 1998)

Informace o délce trvání nezaměstnanosti může být cenná například při vytipování problémových regionů. Region s nízkou mírou dlouhodobě nezaměstnaných je totiž kolikrát náchylnější k sociálním dopadům, které nezaměstnanost má, než region s vysokou mírou krátkodobě nezaměstnaných. Dlouhodobá nezaměstnanost se pak spojuje s dalším jevem a to s opakovanou nezaměstnaností jedince. Je totiž velmi složité znovu zařadit dlouhodobě nezaměstnané osoby zpět do práce a přináší to s sebou také vysoké náklady.

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje primárně ty rizikové skupiny na trhu práce, které jsem již uvedla výše. Dobu trvání nezaměstnanosti prodlužují mnohé faktory. Patří mezi ně například nedostatek informací mezi nezaměstnanými o volných pracovních místech, ab-

sence vědomostí a schopností, které jsou pro danou pracovní pozici potřebné nebo neochota se kvůli práci přestěhovat.

Dlouhodobá nezaměstnanost má velmi těžké sociální dopady jak na jedince, tak na společnost. Řadí se mezi ně pocit méněcennosti, ztráta motivace, deprese či napětí v rodině, často i rozpad rodin. Dlouhodobě nezaměstnaný má větší nároky na státní rozpočet a v dlouhodobě nezaměstnané společnosti roste výskyt sociálně patologických jevů a nejistota ve společnosti. Kvůli těmto důsledkům je dlouhodobé nezaměstnanosti věnována největší pozornost. (Mareš, 1998)

2.8 Politika zaměstnanosti

Vláda používá dva typy opatření v boji s nezaměstnaností. Jedná se o **aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti**.

- **Pasivní politika zaměstnanosti** – jedná se o zmírňování následků nezaměstnanosti v podobě sociálních podpor.
- **Aktivní politika zaměstnanosti** – je zaměřena na aktivní vytváření nových pracovních míst, podporu rekvalifikací, veřejně prospěšných dílen a podobně. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží předcházet výskytu nezaměstnanosti. (Pavelka, 2007)

Aktivní politiku zaměstnanosti představují hlavně úřady práce, jejichž úkolem je poskytovat uchazečům o zaměstnání informace, zprostředkovávat zaměstnání, ale také poskytovat sociální dávky. Zkvalitnit služby úřadu práce by bylo možné, pokud by se dosáhlo jejich větší provázanosti se zaměstnavateli, soukromými zprostředkovateli práce a místními organizacemi. Hlavním úkolem úřadu práce je najít zaměstnání především dlouhodobě nezaměstnaným. Aby mohlo být dosaženo těchto cílů, je potřeba zvyšovat finanční zdroje, které budou vynaloženy na aktivní politiku zaměstnanosti. (Kotýnková a Němec, 2003)

2.9 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Jedním z hlavních cílů hospodářské a sociální politiky českého státu je dosáhnout plné zaměstnanosti. Postup k dosažení tohoto cíle určuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který u nás platí od 1. 10. 2004. V tomto zákoně se můžeme dočíst, že státní politika zaměstnanosti, usiluje zejména o tyto tři hlavní cíle:

- dosažení rovnováhy mezi poptávkou po pracovních silách a nabídkou těchto sil
- produktivní využití zdrojů pracovních sil
- zabezpečení práva občanů ČR na zaměstnání

K dosažení těchto cílů stát používá aktivní politiku zaměstnanosti, jejíž součástí je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům, i uchazečům samotným. Další součástí této politiky je poradenství.

Nositeli politiky zaměstnanosti u nás jsou úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je nadřazeno ÚP. ÚP má tyto funkce:

- Sleduje a hodnotí stav na trhu práce.
- Informuje občany o možnosti získání zaměstnání, rekvalifikace či odborné přípravy.
- Zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům o zaměstnání.
- Poskytuje zájemcům o zaměstnání poradenské služby.
- Vede evidenci uchazečů a zároveň rozhoduje o tom, kdo bude z této evidence vyřazen, dále vede evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti.
- Organizuje a zabezpečuje rekvalifikace zájemcům o pracovní místa.
- Finančně podporuje vytváření nových pracovních pozic.
- Vydává a odjímá povolení k zaměstnávání cizinců.
- Spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli a také s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správou a ostatními orgány státní správy.
- Hospodaří s finančními prostředky, které jsou určeny na politiku zaměstnanosti a provoz ÚP. (MPSV, 2012b)

2.9.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

- **Rekvalifikace** – ÚP zajišťuje rekvalifikaci, pokud struktura volných pracovních míst neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a touto rekvalifikací je zajištěno

nové nebo další uplatnění rekvalifikované osoby. Rekvalifikací lze rozumět získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace. Za rekvalifikaci nelze považovat studium na střední nebo vysoké škole. ÚP hradí náklady na rekvalifikace a může poskytnout i příspěvek na úhradu prokázaných nutných výdajů.

- **Zvolená rekvalifikace** – Podle zákona si může uchazeč najít a podstoupit rekvalifikaci sám. Pokud splní dané podmínky, může mu ÚP tuto rekvalifikaci uhradit. Zájemce v takovém případě předkládá úřadu práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ a maximální částka, kterou mu ÚP poskytne je 50 000. Pokud pak uchazeč o zaměstnání bez vážného důvodu odmítne nastoupit do práce, která odpovídá jeho nové kvalifikaci, je povinen náklady rekvalifikace uhradit sám.
- **Investiční pobídky** – jedná se o hmotnou podporu tvorby nových míst a rekvalifikace zaměstnanců
- **Veřejně prospěšné práce** – jde o časově omezené pracovní příležitosti, které se vytvářejí zejména pro obtížně umístitelné a dlouhodobě evidované zájemce o práci. Toto pracovní místo pak vytváří zaměstnavatel po dohodě s ÚP nejdéle na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců a finanční příspěvek na úhradu nákladů mu může být poskytnut až ve výši skutečných mzdových nákladů.
- **Společensky účelná pracovní místa** – je to pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem po dohodě s ÚP, které se vytváří pro uchazeče, které nejde jiným způsobem zaměstnat nebo nově zřízené pracovní místo pro uchazeče, který začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – jedná se o příspěvek, který dostává zaměstnavatel, pokud přechází z jednoho výrobního programu na jiný a nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu minimální stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu šesti měsíců a měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může být maximálně ve výši poloviny minimální mzdy.

- **Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením** – mezi tyto opatření patří chráněné pracovní místo a příspěvek na podporu chráněného pracovního místa. CHPM zřizuje zaměstnavatel po dohodě s ÚP pro osobu se zdravotním postižením. Na zřízení tohoto místa dostane zaměstnavatel od ÚP příspěvek. CHPM musí být obsazeno po dobu nejméně tří let. Na provozní náklady tohoto místa může po uplynutí dvanácti měsíců od jeho zřízení ÚP poskytnout zaměstnavateli příspěvek. Tento příspěvek slouží na částečnou úhradu provozních nákladů a může dosahovat maximálně do výše 48 000 Kč za rok. (MPSV, 2012b)

3 SOCIÁLNÍ DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI

Nezaměstnanost je mnohými ekonomy po inflaci považována za druhý největší makroekonomický problém, protože sebou přináší pro obyvatelstvo řadu negativním důsledků. Vedle ekonomických důsledků, které můžeme přímo měřit, jako je například ztráta produkce, představuje nezaměstnanost i významný sociální problém. (Jurečka, 2010a),(Klíma, 2006)

Ztráta práce je člověkem vnímána jako velký neúspěch. Je to jasně vidět z výzkumu agentury Factum Invenio, z kterého vyplývá, že na Ostravsku se lidé bojí více nezaměstnanosti, než toho, že modernizace těžkého průmyslu jim může výrazně zhoršit již tak znečištěné ovzduší. Ve své práci jsem se rozhodla zaměřit na sociální důsledky nezaměstnanosti, protože ztráta práce je riziko, se kterým se v nepříznivých podmínkách ekonomiky musí potýkat každý z nás. (ČTK, 2011)

3.1 Význam práce pro člověka

Velký význam zaměstnání pro člověka souvisí s centrální rolí práce a zaměstnání v naší kultuře. Stejně jak v uspořádání společnosti, tak i v myslí člověka je práce hluboce zakořeněná i přesto, že není shody v tom, proč je pro nás tak důležitá. Podle Freuda je práce pou-tem, které nás váže k realitě a bez kterého bychom mohli propadnout fantazii. Podle Robertsona to není pokles příjmů, který při nezaměstnanosti člověka tíží, nýbrž ztráta vlastní ceny v očích ostatních. (Mareš, 1998)

Práce dává člověku nejen materiální zabezpečení, ale zároveň možnost seberealizace, společenské užitečnosti a uspokojuje potřeby ctižádosti. Pracovní prostředí je prostředí, ve kterém můžeme poznávat nové lidi, uzavírat přátelství nebo vést rozhovory. Ve skupinových úkolech můžeme porovnávat své schopnosti s ostatními, získáváme pocit odborné kompetence a rozvíjí se naše lidská identita. S přihlédnutím k životní dráze člověka, je práce začátek i konec jeho ekonomické aktivity.

V české kultuře můžeme význam práce najít i v mnoha lidových příslovích, které jistě každý z nás už slyšel. „Bez práce nejsou koláče“, „S prací nejdál dojdeš“ nebo „Komu se nelení tomu se zelení“ dokazují, že práce měla význam ve společnosti už od pradávna. (Buchtová, 2002)

Náhlá ztráta práce je ranou, se kterou se v těchto podmínkách velmi těžko člověk smíruje. Dokonce i plánovaný odchod do důchodu způsobuje některým čerstvým důchodcům výrazné problémy. Člověk ztratí časový rámeček dne, své pracovní návyky a řadu kontaktů ze

starého pracoviště. Nemá kde uplatnit své schopnosti a to může vnímat jako ztrátu svého postavení v rodině a společnosti. (Potůček, 2009)

3.2 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

S rostoucí mírou nezaměstnaných ve společnosti se objevují také sociálně patologické jevy u nezaměstnaných osob. Mezi tyto jevy patří alkoholismus, užívání drog, nikotinu, nárůst nemocí či sebevražedných pokusů. Výzkumná šetření prokazují, že pokud se zvedne nezaměstnanost, zvýší se kriminalita, naroste sebevražednost a vzroste i počet osob přijatých do státních nemocnic. (Buchtová, 2002)

Tak jako může nezaměstnanost vyvolávat tyto destruktivní věci v životě jedince, může podobně vyvolat sociálně patologické procesy i ve společnosti. K závažným rizikům patří ztráta hodnot, úpadek úcty k autoritám, krize rodiny, alkoholismus či rozklad občanské společnosti. (Mareš, 1998)

3.2.1 Sebevražedné pokusy

Výskyt sebevražd tedy prokazatelně souvisí s nezaměstnaností, a to i výskyt sebevražd nedokonaných. Tyto demonstrativní sebevraždy jsou totiž jasným znamením, že má osoba psychické potíže. Je to vlastně snaha sdělit ostatním, jak velké potíže mám, pokud všechny ostatní cesty komunikace selhaly. Podle některých studií z Velké Británie, se nedokonané sebevraždy vyskytují až devětkrát častěji v nezaměstnané společnosti.

Sebevraždy jsou výsledkem psychických obtíží, které s sebou nezaměstnanost přináší. Nezaměstnaní mají pocit, že jsou vyvrženi ze společnosti, nikam nepatří a nikdo je nepotřebuje. Psychickou deprivaci způsobuje nejen pokles příjmů, protože ne všichni nezaměstnaní hned upadnou do chudoby, ale i rozbití životní rutiny, nárůst ponižujících situací nebo nedostatek příležitostí pro rozvoj. (Mareš, 1998),(Buchtová, 2002)

3.2.2 Návykové látky

V dostupných studiích se sice jednoznačně nepotvrzuje souvislost nezaměstnanosti a alkoholismu, to ovšem nevyvrací existenci osob, které potíže s nacházením práce dovedly až k větší konzumaci alkoholu, či jiných návykových látek jako jsou cigarety nebo tvrdé drogy. (Mareš, 1998)

Buchtová (2002) ve své knize uvádí několik závažných zjištění o vztahu mezi nezaměstnaností a návykovými látkami. Mezi tyto zjištění patří například studie Ledera, Volka, Geor-

gi a Pfluga, kteří v Německu vytvořili vzorek 71 mužů bez domova a vyšetřovali jej pomocí strukturovaného interview. Byla u nich mimo jiné vyzorována vysoká nezaměstnanost a nízký příjem získávaný především ze sociálních dávek. Ukázalo se, že téměř polovina z nich byla v minulosti léčena ze závislosti na alkoholu. Tento jev ale nebyl vyzorován pouze u bezdomovců. Z Hammarstromova výzkumu vyplývá, že také dlouhodobě nezaměstnaní mladí lidé mají větší problémy s konzumací tabáku a konopí, než lidé postižení krátkodobou nezaměstnaností. Zvýšenou konzumací alkoholu jsou podle Janlerta více ohroženi mladí nezaměstnaní muži. Také došel k závěru, že nezaměstnané osoby častěji kouří.

Ukazuje se, že sepectí zneužívání drog a nezaměstnanosti je velmi úzké. Ztráta zaměstnání tedy může vést k alkoholismu, bohužel myšlenka, že získání pracovního místa je řešením těchto problémů, bývá většinou pouze iluzí.

Podle mého názoru je závislost na alkoholu u člověka vyvolávána nějakým spouštěcím problémem, a tímto problémem může být samozřejmě i to, pokud si člověk nemůže najít práci. Nemyslím si však, že platí rovnice co nezaměstnaný to alkoholik. Ostatně jaká část nezaměstnaných má problémy s alkoholem způsobené tím, že si nemohou najít zaměstnání, bude jednou s otázek, kterými se budu zabývat ve svém dotazníkovém průzkumu.

3.2.3 Kriminalita

Nezaměstnanost může být i příčinnou vyšší kriminality, především kriminality majetkové. Je to logické, pokud člověk nemá peníze na základní nezbytné věci, napadne ho, že mu nezbyvá nic jiného, než si je ukrást. Některé studie uvádějí, že existuje souvislost mezi nezaměstnanými a kriminalitou. Stejně tak souvisí nezaměstnanost s delikventním chováním, a to především mezi mladými lidmi. Toto násilí se překvapivě neobrací proti střednímu proudu společnosti, ale vybíjí se v komunitě chudiny a nezaměstnaných. (Maříková, 2009),(Mareš, 1998)

3.3 Nezaměstnanost v rodině

Dopady, které s sebou nezaměstnanost přináší, nejsou problémem pouze jí postižených osob. S mnohými následky se musí potýkat také jejich rodina a nejbližší. Při hledání důsledků nezaměstnanosti na život člověka se nelze soustředit pouze na situaci, ve které se ocitla nezaměstnaná osoba, je třeba vidět i situaci, ve které se ocitla jeho domácnost. Rodina je totiž celek, který má své priority, zdroje a požadavky na každého jejího člena.

Velkým problémem při nezaměstnanosti člena v rodině jsou jak finanční obtíže, tak krize rodinného systému, rozpad rodinných zvyků, sociální izolace rodiny, změna statusu nezaměstnaného v rodinném kruhu, jeho autority nebo například změny v rozdělení práce v domácnosti. Velmi negativní dopad může mít nezaměstnanost muže v tradičních rodinách, kde je na muže nahlíženo jako na živitele rodiny. Nezaměstnanost může narušit či zcela rozbít rodinné vztahy, dokonce může zapříčinit i rozvod manželů. (Mareš, 1998)

3.4 Nezaměstnanost a veřejnost

Nezaměstnanost vede k sociální izolaci lidí. To je způsobeno tím, že i samo zaměstnání je místem, kde se setkáváme se svými kolegy či přáteli. Ztrátou zaměstnání ztrácíme kontakt s těmito lidmi. Zároveň ztráta práce vede i k přerušení kontaktů, které s naším povoláním přímo nesouvisely. Člověk bez práce se nestýká ani s ostatními nezaměstnanými, protože to pro něj může být velmi depresivní záležitost. Nezaměstnaný ztrácí jakýsi společenský status a musí přijmout status nový spojený s nepříjemnými povinnostmi. Snaží se udržet co nejdéle svůj životní standart s ostatními, což se projevuje snahou udržet si automobil, či zajistit rodině obvyklou obměnu šatstva. Přitom nejde ani tak o to mít auto, ale spíše o to neukázat veřejnosti vlastní zbídačení.

Status nezaměstnaného je sice podřadný, ale stále se od něj očekává, že bude plnit své sociální závazky. Pokud se nebude snažit najít si práci, bude ho veřejnost považovat za líného, neschopného. Na nezaměstnaného je vyvíjen velký společenský tlak, aby věnoval co nejvíce času a úsilí hledání nové práce. A pokud je nezaměstnaný stále neúspěšný v tomto hledání, rostou jeho deprese a pocit viny, stejně tak roste jeho odsouzení v okolí. V očích veřejnosti dominuje obraz nezaměstnaného jako parazita žijícího na úkor tvrdě pracující společnosti, který si svou situaci sám způsobil. (Mareš, 1998)

3.5 Politické postoje

Podle Buchtové (2002) jsou dalším průvodním jevem vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti i rasové a mezi-skupinové konflikty. Taktéž bývá časté, že nezaměstnaný začne pocíťovat odpor k politickým stranám a autoritám. Proto se nezaměstnanost může stát i velkým politickým problémem. Zejména mladí lidé postižení dlouhodobou nezaměstnaností mohou vytvořit zárodek budoucího negativního vývoje. Jejich odpor k současné politice může dospět až ke vstupu do různých neofašistických stran nebo zapříčinit sociální a náboženské protesty.

4 SHRNUÍ TEORETICKÝCH POZNATKŮ

Nezaměstnanost je jev, který vzniká **převísem nabídky nad poptávkou na trhu práce**. **Poptávka je** na trhu práce **reprezentována firmami**, které potřebují práci k výrobě statků a služeb. Na druhé straně **nabídku představují domácnosti**. Členové domácností vstupují na trh práce, aby získali mzdu, za kterou si mohou nakoupit statky a služby a uspokojit tak své potřeby. Pokud se **agregátní poptávka rovná agregátní nabídce, je trh práce v rovnováze**. Mzda, při které rovnováha na trhu práce nastává, se nazývá **rovnovážná mzda** a každá osoba, která je ochotna za tuto mzdu pracovat, najde práci.

Trh práce je **segmentován do dílčích trhů**, které jsou si do jisté míry nekonkurenční. Jedná se o segmentaci profesí, segmentaci v odvětví a geografickou segmentaci.

Můžeme vyčlenit **sociální skupiny**, které se při hledání zaměstnání potýkají s **větším rizikem dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti**. Mezi tyto skupiny patří mladí lidé, starší lidé, ženy, osoby zdravotně postižené, Romové a nekvalifikovaná pracovní síla.

Nezaměstnanost je jedním z historicky nejsledovanějších problémů. Nezaměstnaný je člověk, který je momentálně bez práce, je starší patnácti let a **aktivně si hledá práci**. Za nezaměstnanou osobu je u nás považována osoba **registrovaná na úřadě práce**. Obyvatelé, kteří nejsou zaměstnaní a ani si práci nehledají, jsou označováni za **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**.

Míra nezaměstnanosti je ukazatel, který je pečlivě sledován a pravidelně vykazován pro celou republiku i její jednotlivé části. Můžeme ji vypočítat jako poměr počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních obyvatelů. Mezi **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** řadíme jak zaměstnané, tak nezaměstnané aktivně si hledající práci. Takto vypočítaná míra nezaměstnanosti se nazývá registrovaná míra nezaměstnanosti.

Dalšími ukazateli, které můžeme v souvislosti s nezaměstnaností sledovat, jsou **obecná míra nezaměstnanosti, specifické míry nezaměstnanosti a míra ekonomické aktivity**.

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra, kolem které se nezaměstnanost v dlouhém období pohybuje. Při této míře je trh zcela vyčištěn. Při **plné zaměstnanosti** budou všichni na trhu práce zaměstnaní, existuje pouze frikční a strukturální nezaměstnanost.

Rozlišujeme **čtyři druhy nezaměstnanosti**: frikční, strukturální, cyklická a sezónní. **Frikční nezaměstnanost** se vyskytuje na trhu v každém okamžiku. Je krátkodobá, větší-

nou trvá do tří měsíců a je způsobena přirozenou mobilitou pracovníků. **Strukturální nezaměstnanost** je zapříčiněna strukturálními změnami v ekonomice a vzniká, pokud v určitém čase na určitém území nemají nezaměstnaní potřebné dovednosti, aby mohli obsadit volná pracovní místa. Trvá déle než nezaměstnanost frikční. Při frikční i strukturální nezaměstnanosti je počet volných míst vyšší nebo se shoduje s počtem nezaměstnaných osob. **Cyklická nezaměstnanost** je spojena s cyklickým pohybem ekonomiky. Ve fázi recese jsou zaměstnanci propouštěni a ve fázi růstu nabírání zpět. **Sezónní nezaměstnanost** můžeme najít u těch odvětví, které přímo ovlivňuje střídání ročních období. Typickým příkladem je odvětví zemědělství.

Rozlišujeme dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Při **dobrovolné nezaměstnanosti** lidé sice hledají práci, ale za vyšší mzdu než převládá na trhu práce. Proto dávají přednost volnočasovým aktivitám před výdělkem. Při **nedobrovolné nezaměstnanosti** je nezaměstnaný ochoten přijmout práci za převládající mzdovou sazbu, ale nemůže najít zaměstnavatele.

Příčin nezaměstnanosti můžeme nalézt celou spoustu. V našich podmínkách jsou hlavní příčiny výše stanovené minimální mzdy, nedostatek pracovních míst, nemotivující systém sociálních podpor, zákoník práce a vysoké daňové zatížení.

Důležitá informace je o délce trvání nezaměstnanosti. **Dlouhodobá nezaměstnanost** představuje skutečný problém. Zařadit dlouhodobě nezaměstnaného zpět do pracovního režimu je obtížné a přináší to s sebou vyšší náklady. V regionech s vyšší dlouhodobou nezaměstnaností můžeme pozorovat větší výskyt sociálně patologických jevů.

Stát se snaží regulovat nezaměstnanost **politikou zaměstnanosti**. Rozlišuje aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. **Pasivní politika zaměstnanosti** představuje pomoc nezaměstnaným prostřednictvím sociálních dávek, kdežto **aktivní politika zaměstnanosti** se snaží nezaměstnanosti předcházet vytvářením nových pracovních míst.

Práce má pro člověka velký význam a kromě ekonomických dopadů má nezaměstnanost i **sociální dopady**. Mezi tyto dopady patří kriminalita, vyšší počet sebevražd, závislost na návykových látkách či sociální izolace.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 CHARAKTERISTIKA MIKROREGIONU VSETÍN

Mikroregion Vsetín se nachází v severní části Zlínského kraje. Díky rozloze 1 143 km² pokrývá 29% území Zlínského kraje a je tak jeho největším okresem. Sousedí s krajem Olomouckým, Moravskoslezským a na jihovýchodě hraničí se Slovenskou republikou.

Vsetínsko je charakteristické svými lesnatými plochami a patří mezi nejlesnatější a zároveň nejhornatější okresy v České republice. Lesy pokrývají 54% jeho celkového území. Jeho nejvyšší horou je Čertův mlýn (1 206 m n.m.), který se nachází v Moravskoslezských Beskydech v severní části mikroregionu. V jižní části okresu lze najít výběžky Vizovické vrchoviny, na východě se rozprostírají Hostýnské vrchy, které pokračují Vsetínskými vrchy. Hranice mezi okresem a Slovenskou republikou je lemována vrcholky Javorníků. Tento mikroregion se nachází povodí řeky Bečvy, jejíž horní tok tvoří dvě části – Bečva Vsetínská a Bečva Rožnovská. Tyto dva toky se slévají ve městě Valašské Meziříčí. Řeka Bečva se přes Moravu a Dunaj vlévá do Černého moře.

Průměrná roční teplota se pohybuje kolem 8 – 9 °C, ale podnebí je velmi ovlivňováno členitostí terénu. Ve větších nadmořských výškách průměrná teplota klesá a na hřebenech hor pak kolísá kolem pěti stupňů Celsia.

Skrze území vede mezinárodní železniční trať a 507,1 km silnic, z toho je 38,9 % silnic I. a II. třídy. Životní prostředí zde patří k těm méně poškozeným. Nejvíce emisí škodlivých látek pochází z podniků, které patří do odvětví chemického, tepelného a sklářského průmyslu. (čsú, 2012)

5.1 Silné stránky mikroregionu

Silné stránky tohoto mikroregionu rozhodně spatřuji v jeho rozmanité přírodě a bohaté kulturní minulosti. V okrese Vsetín se nachází chráněná krajinná oblast Beskydy, která je svou rozlohou větší jak 555 km². V této CHKO jsou k vidění nejen původní pralesové porosty, ale také mnoho vzácných živočichů a rostlin. Beskydy taktéž nabízí řadu možností sportovního vyžití – turistiku, cyklistiku či lyžování. CHKO Beskydy je na dobré cestě k zařazení mezi nejhodnotnější přírodní lokality v Evropě. Unikátní krajinná oblast dává Vsetínu možnost k rozvoji cestovního ruchu.

Kromě přírody se ve Vsetínsku nachází i mnoho historicko-kulturních památek. V Rožnově pod Radhoštěm rozhodně stojí za návštěvu Valašské muzeum v přírodě a skanzen, kde se návštěvník může seznámit s valašskými tradicemi a zvyklostmi. K vidění je zde i typic-

ká roubená architektura Valachů. Dalšími památkami jsou mimo jiné zámek Kinských a zámek Žerotínů ve Valašském Meziříčí či ojedinělý areál staveb na pustevnách. (ČSÚ, 2012)

5.2 Slabé stránky mikroregionu

Protože většinu vsetínského území tvoří lesy, není zde již tolik místa pro zemědělskou půdu. Ta tvoří pouhých 35% území. Což je podle mého názoru jistě slabší stránka Vsetínska, protože v zemědělství by se mohlo najít mnoho pracovních míst, kde by se mohli uplatnit i lidé s nízkou kvalifikací. Také na těžbu nerostných surovin je mikroregion poměrně chudý. Nachází se zde pouze ložisko černého uhlí, které do mikroregionu zasahuje jen okrajově a těžba by v něm byla obtížná, neboť je na území CHKO Beskydy. Místní význam má těžba pískovce a stavebního kamene. (ČSÚ, 2012)

Slabé stránky mikroregionu také souvisí se změnami struktury zaměstnanosti v posledních letech, která oslabil některé tradiční obory, jako bylo strojírenství a sklářský průmysl. Vsetínsko zasáhlo silné jednostranné zaměření na automobilový průmysl a zároveň trend neochoty lidí měnit svou kvalifikaci.

K dalším slabým stránkám patří slabá dopravní dostupnost, a omezení, které plynou pro podnikatele z CHKO Beskydy. (materiály z ÚP, 2011)

5.3 Demografie mikroregionu

Okres Vsetín se skládá z 59 obcí, z čehož je pouze 6 měst a jeden městys. Převládajícím typem v tomto mikroregionu jsou obce s menšími počty obyvatel. Obce s méně jak 2000 obyvateli tvoří 73% okresu. Na 1 km² žije na Vsetínsku průměrně 127,3 obyvatel, což je o šest osob méně než je celorepublikový průměr. Průměrný věk obyvatel zde roste a v roce 2010 dosahoval 40,7 let.

Index stáří k 31. 12. 2010 byl u mužů 83,9 % a u žen 136,4 %. Celkově index stáří dosahoval výše 109,0 % to je v porovnání s ostatními okresy zlínského kraje nejmenší hodnota (Kroměříž – 118,7 %, Uherské hradiště – 117,6 %, Zlín – 117,7 %). Tento index vyjadřuje poměr počtu obyvatel ve věkové skupině obyvatel od 65 let a více k počtu bydlících v nejmladší věkové skupině, tj. do 14 let věku. K 31. 12. 2009 byl tento index však pouze 105,6 % pro okres Vsetín a 113,6 % pro Zlínský kraj. Lze tedy upozorovat, že index stáří jak v kraji tak v okrese stoupá, čili je zde čím dál více starých lidí ku mladým. To je podle

mě špatná a velmi alarmující skutečnost. Dlouhodobě nízká porodnost a stárnutí populace se u nás stalo trendy, které by se měly co nejdříve vyřešit. (ČSÚ, 2012)

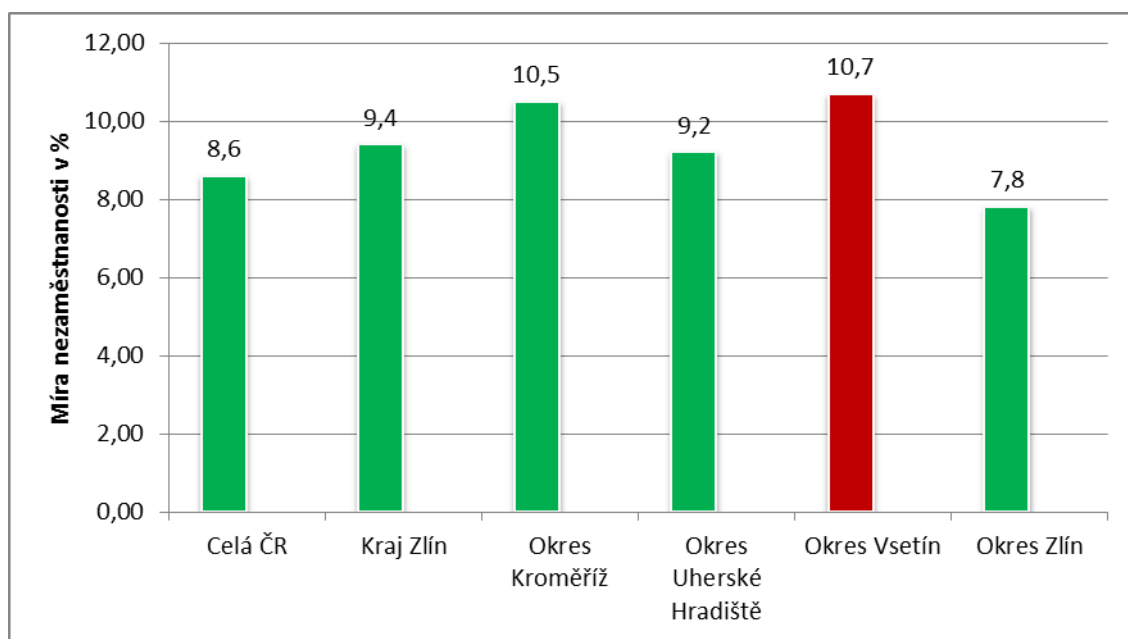
Tab. 1 Demografie okresu Vsetín v porovnání se Zlínským krajem (Vlastní zpracování podle ČSÚ, 2012)

	Zlínský kraj	Okres Vsetín
Stav obyvatel k 31. 12. 2011	590 361	145 464
Z toho ženy	287 984	71 251
Z toho muži	302 377	74 213
Obyvatelé ve věku:		
0 – 14	82 751	21 006
15 – 64	411 904	101 570
65 a více	95 706	22 888

Jak lze vidět v tabulce 1 v mikroregionu Vsetín žilo k 31. prosinci minulého roku 145 464 obyvatel. Tato populace tvoří 24,6% z celkového zalidnění kraje Zlín. Ženy a muži jsou v tomto okrese zastoupeni téměř rovnoměrně. Muži tvoří 51% obyvatelstva a ženy 49%. Toto rovnoměrné rozdělení obou pohlaví je pro Vsetín přínosná, protože ne všechny druhy zaměstnání mohou vykonávat jak muži, tak ženy. Většina populace, tedy 68,9%, se nachází v produktivním věku. Nejvíce obyvatel má město Vsetín, kde k 31. 12. 2009 žilo 27 558. Nejvíce ekonomicky aktivních obyvatel je zaměstnáno v průmyslu. Z 39% lidí pracujících v průmyslu jich nejvíce pracovalo ve strojírenství, elektrotechnice a dřevařství. V mikroregionu lze najít také průmysl sklářský (Valašské Meziříčí) a gumárenský (Zubří). Pouze 3,8% osob zaměstnává průmysl zemědělský, který je soustředěn na živočišnou výrobu. Větší podíl obyvatel se uplatňuje v sociální činnosti, obchodu, stravování, ubytování či stavebnictví. (ČSÚ, 2012)

6 ANALÝZA A ZHODNOCENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI V MIKROREGIONU VSETÍN

K 31. prosinci 2011 sahala nezaměstnanost v okrese Vsetín do výše 10,7 %. Jak je vidět z grafu na obrázku 5, je to nejvyšší míra nezaměstnanosti ze všech okresů Zlínského kraje. Nezaměstnanost na Vsetínsku k tomuto datu převyšovala o 2,1 % míru nezaměstnanosti celé České republiky a o 1,3% nezaměstnanost ve Zlínském kraji.

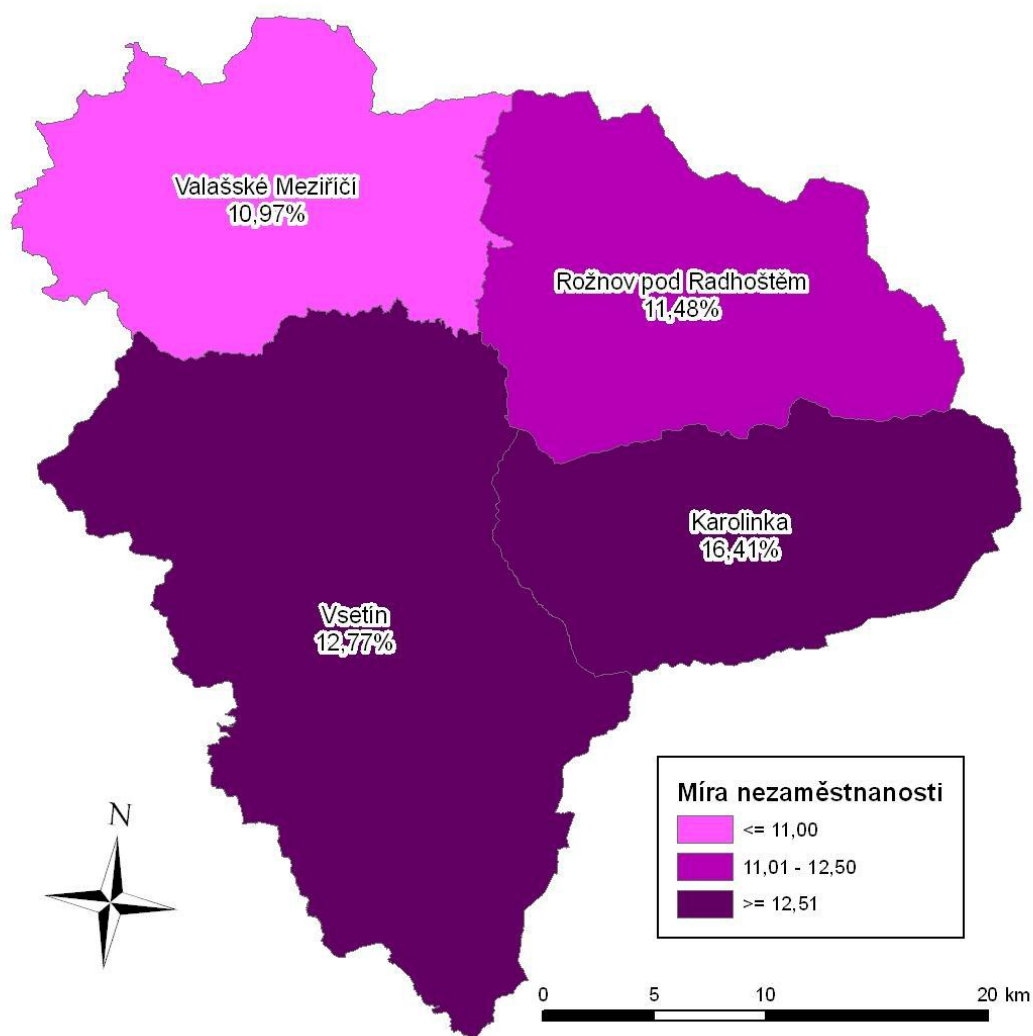


Obr. 5 Porovnání MN v jednotlivých okresech Zlínského kraje (Vlastní zpracování podle MPSV, 2012)

Takto vysoká míra nezaměstnanosti v okrese pro mě ale není nijak překvapující. V menších městech jako jsou Valašské Meziříčí, Vsetín nebo Rožnov pod Radhoštěm není na trhu práce mnoho příležitostí k uplatnění. Vsetínsko postihlo od roku 2008 stejně jako celou ČR zvýšení hromadného propouštění. Od poloviny roku 2008 do konce roku 2010 Úřad práce obdržel 42 oznámení o hromadném propouštění od 33 zaměstnavatelů. Toto propouštění se týkalo 1 323 zaměstnanců. Také jeden z největších zaměstnavatelů na Vsetínsku firma WOCO a.s. musel v roce 2009 propustit okolo sta lidí. Mezi současné největší zaměstnavatele na Vsetínsku patří jistě průmyslová zóna Bobrky, firma Schott Solar nebo chemička DEZA a.s.

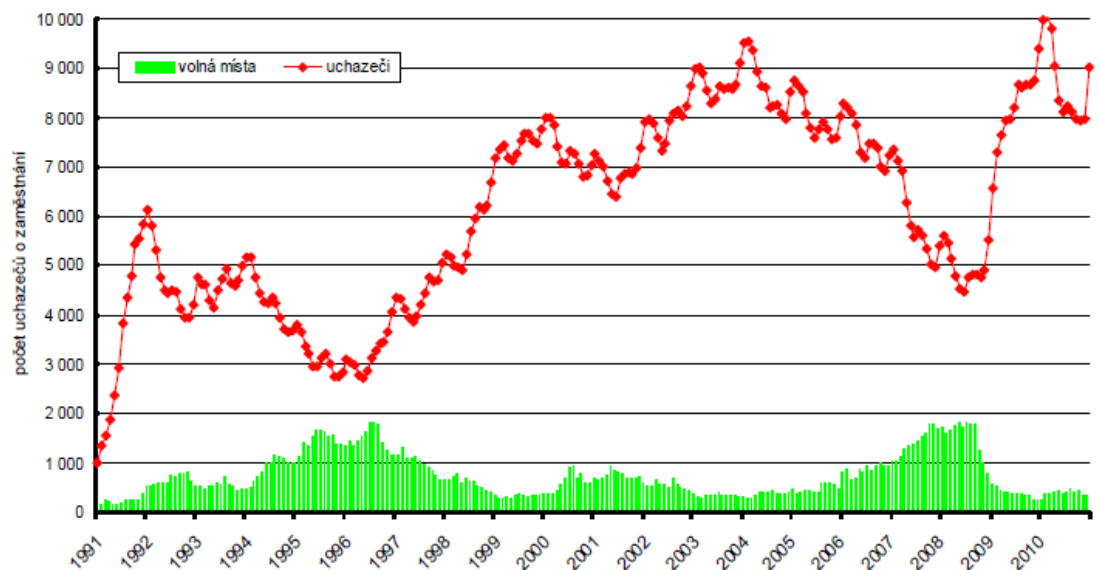
Na 7 944 lidí, ucházejících se v tomto mikroregionu o práci, připadalo v prosinci minulého roku 482 volných pracovních míst. Na druhou stranu, v porovnání s ostatními okresy Zlínského kraje, nabízí Vsetín hned po krajském městě nejvíce pracovních příležitostí. Zajíma-

vým faktem je, že z těchto 482 volných míst byli na 195 pozic hledáni lidé se základním vzděláním či praktickou školou a na 164 míst lidé s výučním listem. Pouze 21 míst bylo nabízeno osobám s vysokoškolským diplomem. Lidé s doktorským titulem by na trhu práce v okrese Vsetín nenašli uplatnění vůbec. Z těchto faktů lze usoudit, že nekvalifikovaná pracovní síla není na tomto trhu práce rizikovou skupinou, jak se lze dočíst v teoretické části. (MPSV, 2012a)



Obr. 6 Vsetínské mikroregiony a jejich MN (interní materiály ÚP, 2011, str. 62)

Šestý obrázek zobrazuje mapu okresu rozděleného na mikroregiony a jejich míru nezaměstnanosti k 31. 12. 2010. Jednotlivé mikroregiony se svými měrami nezaměstnanosti liší. Nejproblémovější je v tomto ohledu mikroregion Karolinka, který k tomuto datu registroval MN 16,41%. Mezi vesnice s nejvyšší mírou nezaměstnanosti z Okresu Vsetín patří Huslenky (19,8 %), Příkazy (18,85 %), Halenkov (18,74 %) a Nový Hrozenkov (18,35 %).

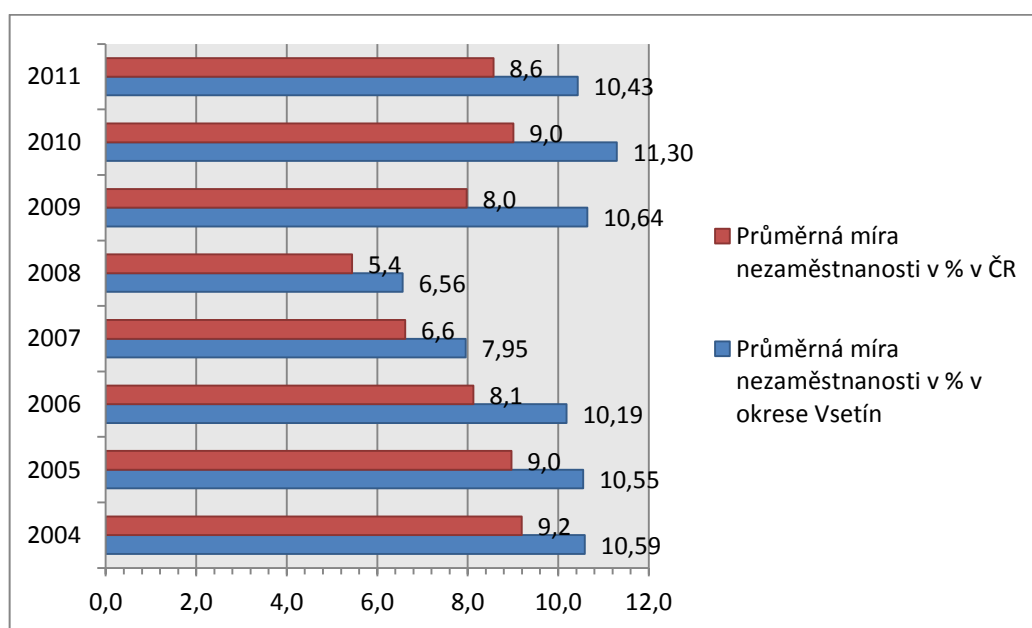


Obr. 7 Porovnání VPM a dosažitelných uchazečů (interní materiály ÚP, 2011, str. 18)

Graf na obrázku číslo šest zobrazuje vývoj volných pracovních míst a dosažitelných uchazečů o práci za období od roku 1991 do roku 2010 a je z něj velmi názorně vidět, o kolik počet uchazečů o práci převyšuje počet VPM. Po výraznějším poklesu v roce 2008 kvůli dopadům hospodářské krize se vývoj pracovních míst v roce 2010 ustálil. Stejně tak počet uchazečů po hospodářské krizi v letech 2009 a 2010 narůstal. K 31. 12. 2010 registroval ÚP ve Vsetíně skoro 26 uchazečů připadajících na jedno pracovní místo, to je oproti necelým třem uchazečům, kteří připadali na jedno pracovní místo v polovině roku 2008 významný nárůst. Zároveň ale ÚP Vsetín zaznamenal i nárůst VPM od roku v roce 2010 a to o 110 pracovních míst. K 31. 10. 2010 registroval ÚP okresu Vsetín 360 volných pracovních míst. (interní materiály ÚP, 2011)

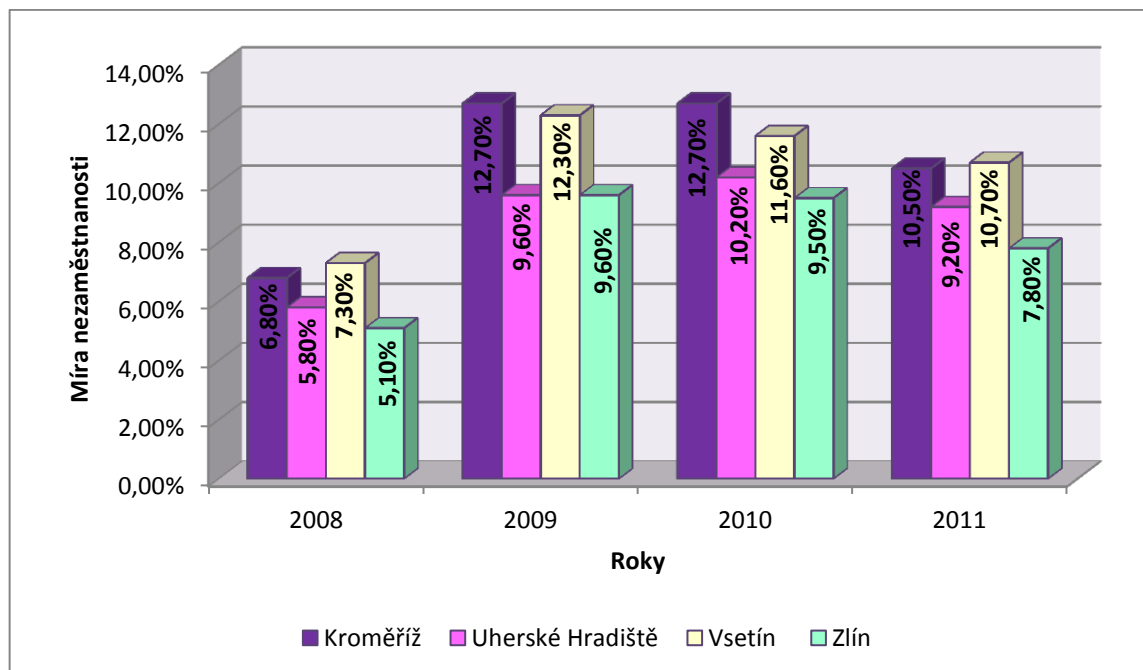
6.1 Časový vývoj míry nezaměstnanosti

Jak je vidět z obrázku číslo 8, průměrná míra nezaměstnanosti v mikroregionu od roku 2004 klesala stejně jako v celé ČR. V roce 2009 rapidně stoupla, což je podle mého názoru způsobeno negativními dopady hospodářské krize na region. V tomto roce bylo mnoho firem nuceno propouštět své zaměstnance. Dlouhodobě se míra nezaměstnanosti na Vsetínsku drží zhruba o 2% výše, než je průměrná míra nezaměstnanosti v celé České republice. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v okrese Vsetín evidována 28. 2. 2010 a to 13,10 %.



Obr. 8 Srovnání vývoje průměrné míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín s ČR (vlastní zpracování podle MPSV, 2012a)

Na dalším obrázku lze vidět graf zobrazující míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje za léta 2008 – 2011. Všechny tyto míry nezaměstnanosti jsou platné k 31. 12. jednotlivých let. Z grafu na obrázku lze vidět, že nejvyšší míru nezaměstnanosti měl okres Vsetín pouze v roce 2011. Jeho míra nezaměstnanosti se ale dlouhodobě drží jako druhá nejvyšší hned za mírou nezaměstnanosti v okrese Kroměříž. Naopak ve všech letech má nejnižší míru nezaměstnanosti okres Zlín.



Obr. 9 Srovnání MN v jednotlivých okresech Zlínského kraje (vlastní zpracování dle MPSV, 2012a)

6.2 Struktura uchazečů podle věku a pohlaví

V tabulce číslo 2 lze vidět strukturu uchazečů na Vsetínsku, ve Zlínském kraji a v celé ČR k 31. 12. 2011. K tomuto datu bylo na ÚP mikroregionu Vsetín registrováno 8 135 uchazečů. Uchazeči o práci Vsetínského okresu tvořili 27,65 % všech uchazečů Zlínského kraje. I když jsou ženy charakterizovány jako riziková skupina na trhu práce, v tomto okrese je jich na ÚP registrováno méně než mužů. Žen uchazeček je 3672, což je 45,14 % všech uchazečů tohoto okresu. To může být ale důsledek toho, že ženy častěji zůstávají doma se svými dětmi, starají se o domácnost a neregistrují se na úřadě práce, čili je nemůžeme počítat do ekonomicky aktivního obyvatelstva. Muži pak tvoří 54,86 % zájemců o zaměstnání.

Většina uchazečů o práci v tomto okrese, stejně jako v kraji a v ČR se nachází v produktivním věku. V tomto mikroregionu je 58,34 % uchazečů registrováno na ÚP déle než 5 měsíců. To podle je podle mě jev negativní, protože čím déle jsou osoby na úřadech práce registrovány, tím více úsilí a také peněz pak stojí začlenit je zpět do pracovního režimu. Osoby se zdravotním postižením tvoří 13,56 % nezaměstnaných osob v mikroregionu Vsetín. To je o 1,15 % více než činí celorepublikový údaj. Což se může zdát jako vcelku vysoké číslo, Vsetínsko by se mělo více zaměřit ve své politice zaměstnanosti na vytvá-

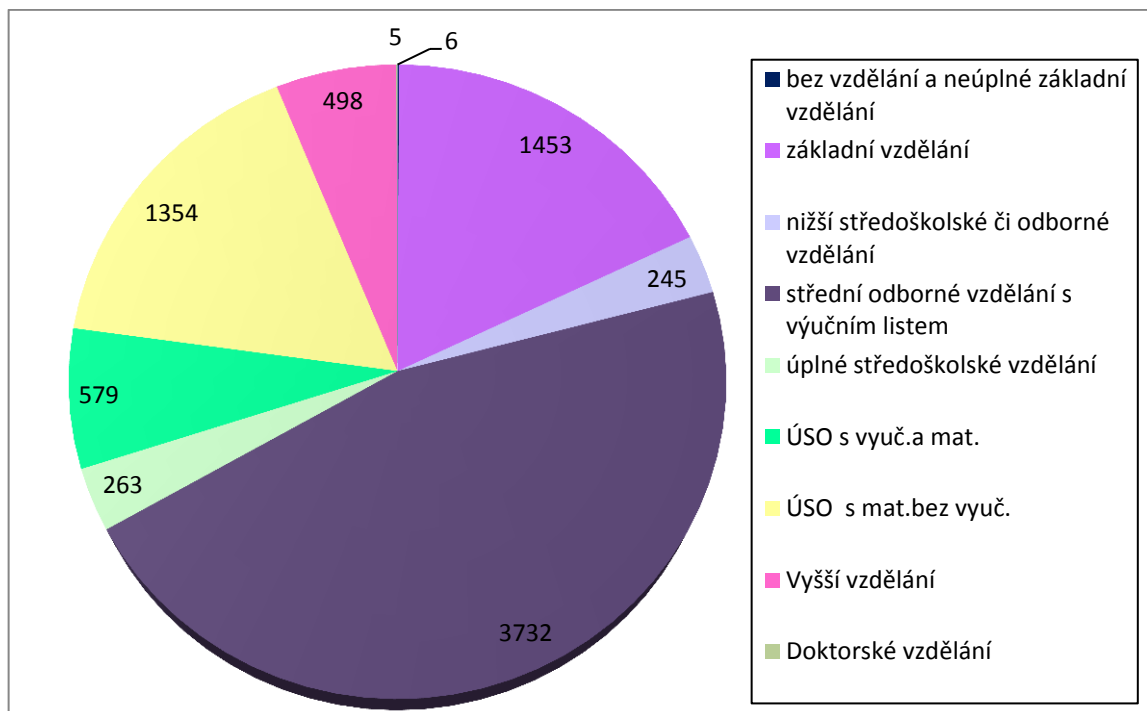
ření chráněných pracovních míst. V celé české republice se OZP podílejí na nezaměstnaných z 12,41 %.

Tab. 2 Struktura uchazečů (MPSV, 2012a)

	Vsetín	Zlínský kraj	ČR
Celkem	8 135	29 418	508 451
Ženy	3 672	14 297	250 301
Muži	4 463		
Uchazeči do 19 let	333	1 083	23 070
Uchazeči 20 – 64 let	7 798	28 322	485 043
Uchazeči nad 65 let	4	13	338
OZP	1 103	4 579	63 092
Uchazeči s evid. delší než 5 měsíců	4 762	16 896	281 998

6.3 Struktura uchazečů podle vzdělání

Z grafu uvedeného níže lze vyčíst, že nejvíce uchazečů má na Vsetínsku dokončeno střední odborné vzdělání s výučním listem a to celých 45,88 %. V nejmenším zastoupení jsou zde lidé s neúplným vzděláním a lidé s doktorským vzděláním. To může být vysvětleno tak, že lidé s doktorským vzděláním nemají problém sehnat práci díky své vysoké kvalifikaci. Naopak lidé s neúplným vzděláním nedoufají, že jim ÚP práci sežene a proto se zde neregistrují nebo prostě pracovat nechtějí. Dalšími početnými skupinami na tomto trhu práce jsou osoby se základním vzděláním, které tvoří 17,86 % uchazečů a lidé s úplným středněškolským odborným vzděláním s maturitou tvořící 16,64 % zájemců. Z grafu jde krásně vidět, že mezi zájemci jsou obsaženy všechny skupiny vzdělání. Nezaměstnanost tedy může postihnout kohokoliv, jak člověka s doktorátem, tak osobu se základním vzděláním.



Obr. 10 Strukturu uchazečů podle vzdělání (MPSV, 2012a)

6.4 Rizikové skupiny na trhu práce v mikroregionu Vsetín

Již dříve jsem uvedla, že **nekvalifikovaná pracovní síla** nepatří na trhu práce v okrese Vsetín mezi rizikové skupiny a to proto, že většina volných pracovních míst je nabízena právě lidem se základním vzděláním či výučním listem.

Ani **absolventi škol** ovšem nepatřili v roce 2010 mezi nejohroženější skupiny. K 30. 6. 2010 evidoval ÚP 411 absolventů a mladistvých, po skončení prázdninového období došlo k nárůstu těchto uchazečů na 655. Mezi lety 2009 a 2010 došlo k poklesu registrovaných absolventů o 42. V roce 2009 tvořili absolventi 7,3 % ze všech dosažitelných uchazečů, v roce 2010 jejich počet klesl na 7,1 % ze všech dosažitelných uchazečů.

Nejčastější příčinou toho, že absolventi nemohou najít na Vsetínsku zaměstnání, je fakt, že dovednosti a schopnosti, které získají při studiu, neodpovídají požadavkům, které má zaměstnavatel. Často také nemají potřebná osvědčení, která se vážou k jejich oboru – např. svářečský průkaz ke strojírenskému oboru. Dalšími příčinami jsou nedostatečná znalost cizího jazyka, chybějící řidičský průkaz a odborná praxe nebo neinformovanost o trhu práce.

K 31. prosinci 2011 evidoval úřad práce 1 103 **osob se zdravotním postižením**. To je oproti minulému roku, kdy k poslednímu prosinci evidoval ÚP těchto osob 1 290, o 187

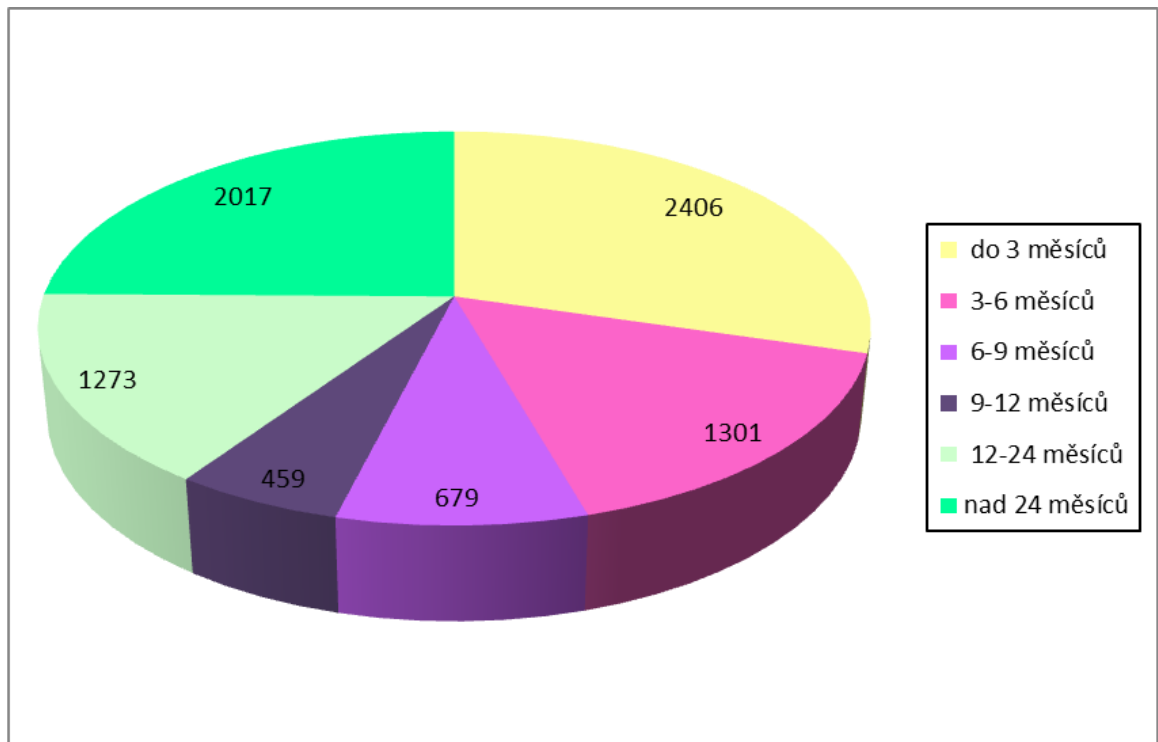
osob méně. I přes to, že se úřadu práce podařilo snížit počet evidovaných uchazečů se zdravotním postižením, je jich stále mnoho.

Počet OZP evidovaných na úřadech práce na Vsetínsku se v jednotlivých letech příliš nemění. K 31. 12. 2010 jich bylo evidováno 1 290 a k 31. 12. 2009 evidoval ÚP 1 308. To můžeme pozorovat i na jejich podílu na celkových uchazečích evidovaných na ÚP. Dnes je podíl těchto uchazečů 13,6 % podobně jako v letech 2010, kdy byl tento podíl 13,9 % nebo v roce 2009, kdy podíl činil také 13,6 %. Ovšem v roce 2008, kdy bylo celkových uchazečů pouze 5 832, činil podíl OZP 18,9 % i když celkový počet OZP byl za poslední čtyři roky nejnižší, a sice 1100.

Důvodem těžké zaměstnatelnosti v tomto okrese nejsou pouze jejich tělesné indispozice, ale také nízký stupeň vzdělanosti těchto osob a zároveň jejich vysoký věk. K 31. 12. 2010 měla větší polovina OZP (58%) pouze výuční list a více jak jedna čtvrtina základní vzdělání. Osoby se zdravotním postižením s vystudovanou vysokou školou tvořili nejmenší skupinu z těchto uchazečů. V tomto roce bylo také 61% OZP starší 50 let a v minulých letech tomu bylo podobně. OZP starší padesáti let na Vsetínsku většinou tvořili okolo 60 % uchazečů se zdravotním postižením. K 31. 12. 2011 bylo evidováno na vsetínském úřadu práce 1241 OZP tedy 13,6 % ze všech uchazečů.

Obzvláště problematickou skupinu uchazečů tvoří v tomto mikroregionu **dlouhodobě evidovaní uchazeči**. V roce 2011 bylo uchazečů, kteří jsou na ÚP evidováni déle než 12 měsíců, registrováno 4423. To je 54,37 % všech uchazečů. Více než polovina uchazečů je tedy registrována na ÚP déle než rok. A co je velmi negativní, podíl dlouhodobě nezaměstnaných v tomto okrese má zvyšující se tendenci. V roce 2010 činil 37,4 % a v roce 2009 25,5 %. Můžeme tedy usoudit, že dlouhodobě nezaměstnaní na Vsetínsku stále přibývají, aniž by se některým z nich podařilo najít práci.

Na obrázku níže je znázorněn graf, který ukazuje délku evidence uchazečů k 31. 12. 2011. Osob, které byly na úřadě evidovány kratší dobu než tři měsíce, bylo k tomuto datu 2406, což je v procentuálním vyjádření 29,6 %. Ovšem hned druhou největší skupinu zde tvoří osoby, které jsou na ÚP registrovány déle než dva roky a to celých 25,9 %. Nejmenší procento je zde lidí, kteří jsou registrováni mezi 9-12 měsíci a to 5,64 %.



Obr. 11 Délka nezaměstnanosti uchazečů (vlastní zpracování dle MPSV, 2012a)

Úřad práce na Vsetíně by měl proto věnovat zvýšenou pozornost preventivnímu poradenství pro tyto osoby a zároveň využívat všechny nástroje aktivní politiky včetně projektů z ESF, aby zařadil dlouhodobě evidované uchazeče zpět do pracovního režimu. Tyto uchazeče je bohužel velmi těžké umístit na trh práce, protože u většiny z nich se vyskytují kombinace níže uvedených handicapů:

- Zdravotní omezení
- Mladiství
- Péče o dítě nebo zvýšená péče o postiženého člena rodiny
- Nedostačující praxe nebo kvalifikace
- Vyšší věk či společenská nepřizpůsobivost (interní materiály ÚP, 2011)

6.5 Nezaměstnanost a kriminalita

Protože se autoři jako je Božena Buchtová (2002) nebo Petr Mareš (1998) domnívají, že oblasti se zvýšenou nezaměstnaností se musejí potýkat také s větším počtem trestných činů, rozhodla jsem se ve své práci porovnat počet trestných činů s průměrnou mírou nezaměstnanosti v mikroregionu Vsetín.

V tabulce 3 lze vidět kolik trestných činů bylo v jednotlivých letech v okrese Vsetín spácháno. Zatím co průměrná nezaměstnanost v prvních třech letech klesá, počet trestných

činů roste. Překvapivě je v roce 2008 kriminalita v tomto okrese nejvyšší, kdežto průměrná nezaměstnanost naopak nejnižší. Nezaměstnanost pak dále roste a kriminalita klesá. Z tabulky tedy nelze přímo určit, zda má nezaměstnanost přímý vliv na kriminalitu. Dá se ale předpokládat, že člověk nezačne páchat trestný čin hned po tom, co jej propustí z práce. Pokud by se dopady nezaměstnanosti projevili až dva roky poté, dala by se relativně vysoká kriminalita v roce 2008 vysvětlit vysokou průměrnou mírou nezaměstnanosti v roce 2008 v okrese.

Tab. 3 Porovnání kriminality s průměrnou mírou nezaměstnanosti na Vsetínsku (vlastní zpracování podle ČSÚ, 2012)

	Krimina- lita cel- kem	Obecná kriminali- ta	Hospodář- ská krimina- lita	Vloupá- ní do bytů a domů	Loupe- že	Vraždy a znásilně- ní	Průměrná míra nezaměstna- nosti v %
2006	2 595	1 732	449	44	18	7	10,2
2007	2 863	1 936	332	59	25	6	8
2008	3 008	2 084	286	108	30	5	6,6
2009	2 638	1 749	253	46	36	6	10,6
2010	2 656	2 018	246	66	21	6	11,3

6.6 Nezaměstnanost a sebevraždy

Stejně jako míra nezaměstnanosti je i míra sebevražd na Vsetínsku vysoká. V letech 2006 – 2010 byla průměrná sebevraždnost v tomto okrese 17,6 sebevražd na 100 tis. obyvatel. Tato míra je šestá nejvyšší ze všech okresů v České republice. Průměrná nezaměstnanost mezi těmito léty na Vsetínsku byla 9,34 %. Největší sebevraždnost v těchto letech byla na Tachovsku, kde dosahovala úrovně 23 sebevražd na 100 tis. obyvatel. Překvapivě průměrná nezaměstnanost se tam držela na nižší hranici než na Vsetínsku a to 9,08%. Naopak okres s nejmenší sebevraždností byl Brno – venkov, kde průměrná sebevraždnost byla spočítána na 9,1 sebevražd na 100 tis. osob. V tomto okrese byla i velmi nízká průměrná nezaměstnanost mezi těmito léty a to pouhých 6,06%.

6.7 Politika zaměstnanosti v mikroregionu Vsetín

6.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo v okrese Vsetín v roce 2010 určeno 138 232 370 korun. ÚP ale použil pouze 108 045 120 korun. V roce 2009 utratily úřady práce na Vsetínsku za aktivní politiku zaměstnanosti 83 365 tis. Kč. Do tabulky níže jsem připravila přehled o tom, kolik ÚP na Vsetínsku utratili za jednotlivé nástroje APZ.

Tab. 4 Výdaje za nástroje APZ na Vsetínsku v tis. Kč (interní materiály ÚP, 2011)

Nástroj APZ	2009	2010
VPP	5 362	5 589
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	4 476	11 406
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání – SVČ	2 611	2 043
CHPM a CHPD vytvořené pro OZP	1 757	1 902
Příspěvek na provozní náklady CHPM, CHPD a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	2 185	2 498
Rekvalifikace, poradenské aktivity	3 778	1 906
projekty ESF – OP RLZ – Vzdělávejte se!	15 104	0
projekty ESF – OP LZZ – Vzdělávejte se!	6 481	34 501
projekty ESF – OP RLZ - VPP	3 511	0
projekty ESF – OP LZZ – VPP	18 826	20 839
projekty ESF – OP LZZ – SÚPM	10 871	17 093
projekty ESF – OP LZZ – rekvalifikace	8 335	9 510
ostatní (semináře, expertízy apod.)	68	685

V roce 2010 úřady práce investovaly o 30% více peněz do aktivní politiky zaměstnanosti a to hlavně kvůli zapojení ÚP na Vsetíně do projektu evropského sociálního fondu „Vzdělávejte se!“. V tomto roce mezi cíle APZ na Vsetíně patřilo:

- Maximálně využít možností programů financovaných e Evropských sociálních fondů
- Pokrytí maximálního počtu uchazečů pomocí jednotlivých nástrojů
- Prevence růstu dlouhodobé nezaměstnanosti
- Pomocí rozšíření VPP zmírnit nezaměstnanost v obcích se špatnou dopravní dostupností a v kategoriích ohrožených na trhu práce
- Zkvalitnění pracovní síly a zvyšování její zaměstnanosti
- Zaměřit se na osoby znevýhodněné na trhu práce a zvýšit jejich zaměstnanost
- Podpořit rozvoj zaměstnanosti u všech zaměstnavatelských subjektů
- Snižování rozdílných měr nezaměstnanosti v mikroregionech

Za rok 2010 využily ÚP na Vsetínsku všechny nástroje APZ kromě příspěvku na zapracování a příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program. (interní materiály ÚP, 2011)

Tab. 5 Míst vytvořená pomocí jednotlivých nástrojů APZ (interní materiály ÚP, 2011)

Nástroj APZ	2009	2010
VPP	66	74
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	154	212
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - OSVČ	38	30
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	18	22
Projekty ESF - OP LZZ – VPP	268	287
Projekty ESF - OP LZZ - SÚPM	286	332
Celkem	830	957

Z tabulky lze vyčíst, že úřadům práce se v roce 2010 podařilo vytvořit v rámci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti o 127 míst více než v roce 2009. Díky projektům evropských sociálních fondů v roce 2010 bylo vytvořeno 619 míst, což je 64,68 % ze všech vytvořených míst. V roce 2010 vzrostl počet vytvořených SÚPM o více než 57% a jak už se stalo v tomto okrese téměř tradicí, velmi úspěšný nástroj politiky zaměstnanosti jsou zde VPP. V roce 2010 bylo vytvořeno díky evropským sociálním fondům 287 pracovních míst ve veřejně-prospěšných pracích a na tyto místa bylo s obměnami umístěno 298

uchazečů. Z národních zdrojů na politiku zaměstnanosti bylo vytvořeno dalších 74 pracovních míst. (interní materiály ÚP, 2011)

Zkratky OP LZZ a OP RLZ znamenají operační program: lidské zdroje a zaměstnatelnost a rozvoj lidských zdrojů. Oba tyto projekty jsou financovány z evropských strukturálních fondů.

- **Operační program: Lidské zdroje a zaměstnatelnost** – tento program je určen ke snižování nezaměstnanosti pomocí aktivní politiky a profesního vzdělávání. Jeho cílem je taktéž pokusit se začlenit do společnosti její sociálně vyloučené členy. Snaží se o zvýšení kvality veřejné správy a o mezinárodní spolupráci v těchto oblastech. Z fondů evropské unie je pro tento program vyčleněno 1,84 mld. €. (MPSV, 2008)
- **Operační program: Rozvoj lidských zdrojů** – Tento program se opět snaží dosáhnout o vysokou míru zaměstnanosti tím, že tato zaměstnanost bude založená na flexibilní a kvalifikované pracovní síle. (MPSV, 2008)

6.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti

V roce 2010 za pasivní politiku zaměstnanosti utratily ÚP v okrese Vsetín 204 109 tis. Kč a v roce předešlém 267 799 tis. Kč. Podíl pasivní politiky na celkové politice zaměstnanosti byl tak v obou létech vyšší než podíl aktivní politiky. V roce 2009 tento podíl pasivní politiky činil 70 % a v roce 2010 pak 59 %.

7 PROJEKT VÝZKUMU: SOCIÁLNÍ DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI NA VSETÍNSKU

Část své bakalářské práce jsem se rozhodla věnovat sociologickému výzkumu, který má zodpovědět na otázky, jaké sociální dopady přináší nezaměstnanost v okrese Vsetín. Pro sběr dat jsem si vybrala metodu dotazníkovou, díky které se mi podařil sběr velkého množství dat v poměrně krátkém časovém intervalu. Metoda dotazníku patří mezi kvantitativní metody a dle mého názoru se pro výzkum spojený s dopady nezaměstnanosti hodí nejlépe. Před samotnou realizací výzkumu probíhala fáze přípravy výzkumu, při které jsem si vybrala reprezentativní vzorek, určila výzkumné cíle a stanovila hypotézy. Nejdůležitější částí samotného výzkumu je jeho vyhodnocení, díky kterému se mi podaří stanovené hypotézy potvrdit nebo zamítnout. Pro celou tuto část platí zdroj: Vlastní zpracování.

7.1 Výzkumné cíle

Mým hlavním cílem při tomto výzkumu bylo zjistit, jaké sociální dopady přináší nezaměstnanost v mikroregionu Vsetín a zda lidem připadá, že v souvislosti s nezaměstnaností došlo k poklesu jejich životní úrovně. Nebyl to však jediný cíl výzkumu, mým dílčím cílem bylo také zjistit, zda nezaměstnaní dělají pro vyřešení své situace co nejvíce (podstoupili by rekvalifikaci, byli by ochotni se přestěhovat či hledají práci i jinde než na ÚP) nebo zda jim být bez práce dá se říci vyhovuje. Zjištěné data jsem se snažila co nejlépe a pravdivě vyhodnotit, tak abych mohla stanovené hypotézy vyvrátit či potvrdit s co největší pravděpodobností.

7.2 Formulace hypotéz

V rámci přípravné fáze jsem si tedy stanovila 4 hypotézy, které úzce souvisejí s výzkumnými cíli. Hypotézy byly stanoveny tak, aby buďto potvrdily nebo vyvrátily mé domněnky či domněnky spisovatelů, které uvádím ve své teoretické části.

H₁: Téměř všichni lidé bez práce mají problémy s alkoholem.

H₂: Většině nezaměstnaných připadá, že u nich spolu s nezaměstnaností došlo k omezení společenských kontaktů nebo k poklesu životní úrovně.

H₃: Více jak 50% osob hledajících si práci není ochotna se za novým místem přestěhovat.

H₄: Každý nezaměstnaný, který byl na úřadě práce registrován déle, jak půl roku na sobě zpozoroval některé z dopadů nezaměstnanosti.

7.3 Objekt výzkumu

Za vzorek svého výzkumu jsem si zvolila nezaměstnané osoby aktivně si hledající práci, které jsou registrovány na úřadech práce okresu Vsetín. Původně jsem měla v plánu shromáždit dotazníky od sta respondentů, ale kvůli neochotě nezaměstnaných spolupracovat se mi podařilo sesbírat na ÚP o několik dotazníků méně a to 92. Z těchto 92 vyplněných dotazníků bylo ještě nutno dalších 6 vyřadit kvůli tomu, že respondenti zcela nepochopili otázku nebo jich část nevyplnili. Konečný výzkum se tedy skládá z odpovědí na otázky od 86 respondentů.

7.4 Metoda a realizace výzkumu

Jak jsem již zmínila dříve, pro svůj výzkum jsem si vybrala metodu dotazníkovou a to proto, že se podle mě nejvíce hodí pro sběr dat, které potřebuji. Svůj výzkum jsem realizovala na dvou největších úřadech práce okresu Vsetín a to ve Vsetíně a ve Valašském Meziříčí. Do čekárny na ÚP ve Valašském Meziříčí jsem umístila se svolením ředitelky dotazníky, propisovací tužky a stručnou prosbu orientovanou na nezaměstnané, zda by mi pomohli s mou bakalářskou prací vyplněním krátkého anonymního dotazníku. Dále zde byla přichystána uzamykatelná urna, do které respondenti vložovali své vyplněné dotazníky. Naopak na Vsetínský úřad práce jsem několikrát zašla a prosila nezaměstnané o vyplnění dotazníku nebo se jich přímo na otázky z dotazníku zeptala. Na ÚP ve Valašském Meziříčí se mi podařilo shromáždit 54 dotazníků a z ÚP ve Vsetíně jsem sesbírala dotazníků 32.

7.5 Fáze přípravy a organizace výzkumu

Průběh celého výzkumu jsem si rozdělila do několika kroků, dle kterých jsem pak postupovala:

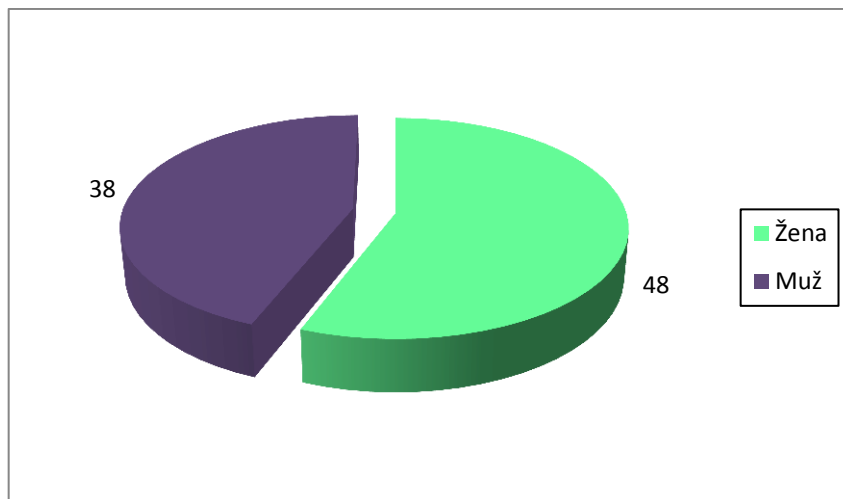
1. Výběr výzkumného tématu
2. Prostudování odborné literatury o tomto problému
3. Formulace výzkumného cíle, objektu a hypotéz
4. Výběr metody výzkumu
5. Oslovení ÚP s žádostí o svolení provedení výzkumu na jejich půdě
6. Tvorba a konzultace dotazníku s ředitelkou ÚP
7. Provedení výzkumu, sběr dat a vyhodnocení dotazníků
8. Vyhodnocení výzkumu, potvrzení či vyvrácení hypotéz, vyvození závěrů

7.6 Vyhodnocení výzkumu

Dotazník jsem vyhodnocovala pomocí datové matice vytvořené v programu Microsoft Excel. Zajímalo mě především, jak na otázky odpovídají dlouhodobě nezaměstnaní a jak se jejich odpovědi liší od respondentů, kteří jsou na ÚP registrováni kratší dobu než půl roku. Samotný dotazník je uveden v přílohách této práce.

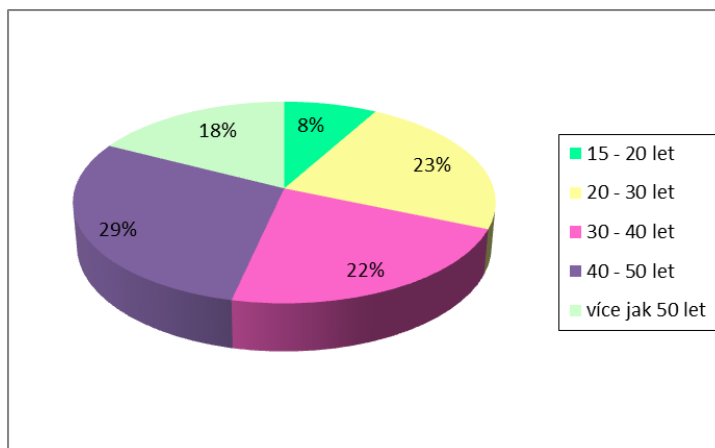
Otázky č. 1 a 2: Identifikační otázky

Výzkum se skládá z odpovědí od 86 respondentů. Tito respondenti se skládali ze 48 žen a 38 mužů. V procentním vyjádření ženy zastupovaly 55,81 % respondentů a muži 44,19 % dotazovaných.



Obr. 12 Pohlaví respondentů

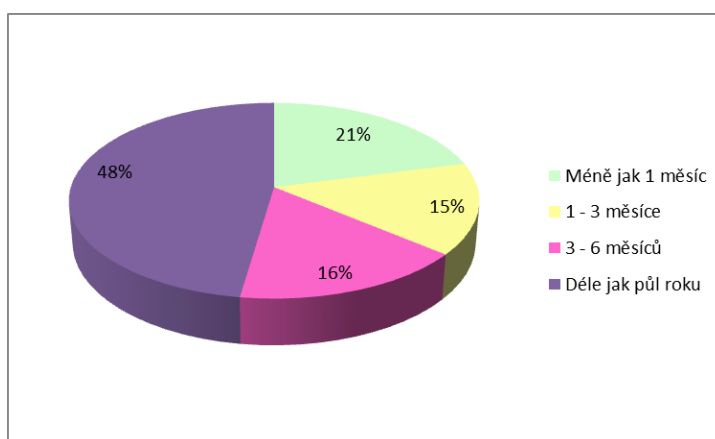
Zajímal mě i věk respondentů, protože mladí a samozřejmě i staří lidé jsou na trhu práce označováni za rizikovou skupinu. Na dotazník odpovědělo 7 lidí v rozmezí věku od 15 do 20 let, 20 lidí ve věku od 20 do 30 let, 19 lidí se nacházelo mezi 30 do 40 lety, 24 lidí v letech mezi 40 a 50 a 15 respondentů bylo starších 50 let. Z grafu uvedeného níže lze vidět procentní vyjádření jednotlivých věkových skupin. Nejvíce respondentů se nacházelo mezi 40 a 50 lety a to 29 %. Naopak nejméně respondentů, pouhých 8 % bylo ve věku mezi 15 a 20 lety.



Obr. 13 Věk respondentů

Otázka č. 3: Délka nezaměstnanosti

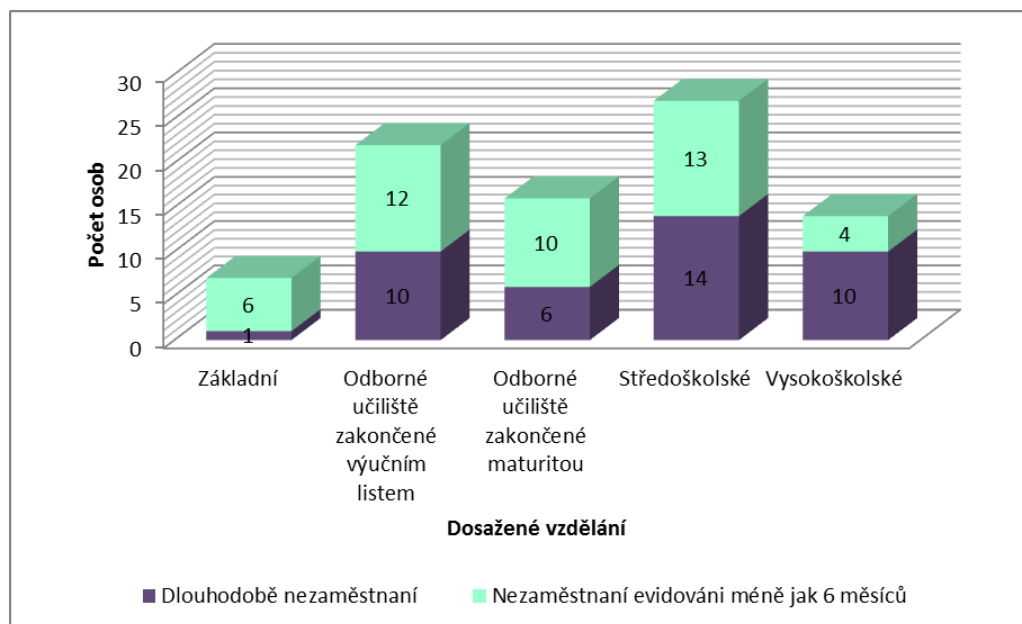
Délka nezaměstnanosti pro mě byla důležitou charakteristikou u respondentů dotazníku, protože teprve ta dlouhodobá nezaměstnanost je podle mě skutečným problémem. Dlouhodobě nezaměstnané jsem si definovala jako osoby, které jsou na ÚP registrováni déle než půl roku. Takových osob na dotazník odpovědělo 41, což tvoří 48% respondentů. V dalších otázkách, jak už jsem zmínila dříve, budu srovnávat jejich odpovědi s odpověďmi respondentů, kteří jsou na ÚP registrováni kratší dobu. Osob hledajících práci méně jak měsíc na dotazník odpovědělo 18. Počet respondentů, kteří byli registrováni na ÚP mezi jedním a třemi měsíci bylo 13 a osob registrovaných na úřadě mezi třemi a šesti měsíci bylo 14. Největší počet respondentů tedy tvořili dlouhodobě nezaměstnaní, stejně jako tvoří největší podíl na celkovém počtu uchazečů registrovaných na ÚP Vsetín k 31. 12. 2011 (osoby evidované déle než 5 měsíců tvořili 58,54 %).



Obr. 14 Délka registrace na ÚP

Otázka č. 4: Stupeň dosaženého vzdělání

Čtvrtá otázka se zaměřovala na vzdělání respondentů, opět protože méně kvalifikovaná síla by měla být na trhu práce tou rizikovou skupinou. Z odpovědí respondentů vyplývá, že naopak nejméně dotazovaných mělo pouze základní vzdělání a dokonce z dlouhodobě nezaměstnaných skončila základní školou pouze jedna osoba. Největší skupina jak s dlouhodobě, tak s krátkodobě nezaměstnaných tvořili středoškolsky vzdělaní lidé. Dohromady tvořili 34 % všech respondentů, kdežto lidé se základním vzděláním tvořili pouze 8 % respondentů.



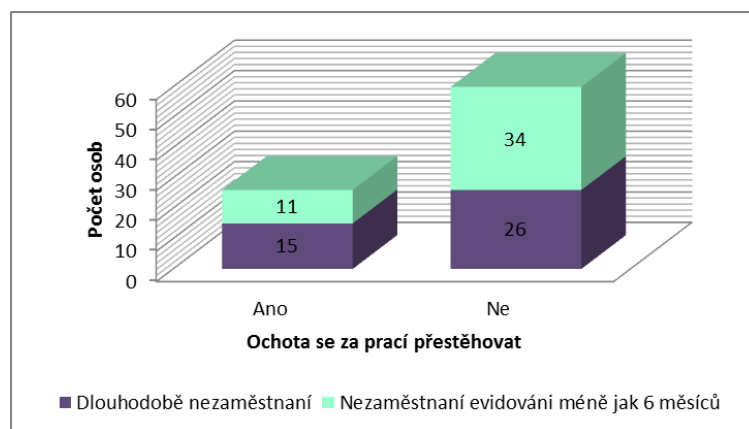
Obr. 15 Vzdělání respondentů

Otázka č. 5 a 6: Snaha respondentů najít si práci

Pátá otázka se týkala snahy nezaměstnaných najít si práci i jiným způsobem než na ÚP. Pokud odpověděli, že ano, otázka číslo 6 byla otázkou otevřenou, kde měli respondenti sami napsat, jakým způsobem si práci hledají. Z dotazovaných osob si jich 94% hledá práci i jinak než na úřadě. V absolutním vyjádření je to 81 osob. Z dlouhodobě nezaměstnaných je 39 osob, čili 95 %, které se snaží najít si práci i jinak a pouze 2 osoby spoléhají na schopnosti úřadu práce. Z krátkodobě nezaměstnaných pak 93% osob hledá práci i jinak a 7 % spoléhá na ÚP. Na otázku jakým způsobem si práci hledají, však celá jedna čtvrtina dotazovaných nedokázala odpovědět. Zbytek odpovídal většinou stejně. Lidé se snaží odpovídat na inzeráty v internetu i tisku, hledají si práci po svých známých a někdy i sami obcházejí firmy nebo jim zasílají své životopisy s žádostmi o práci.

Otázka č. 7: Ochota se přestěhovat

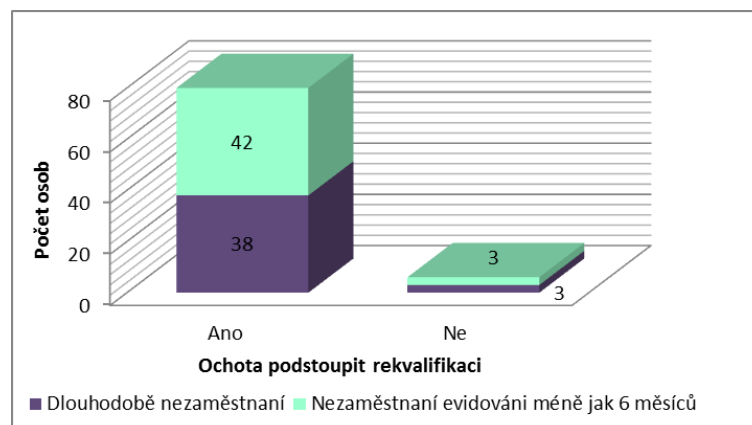
Dále bylo předmětem dotazníku zjistit, zda jsou nezaměstnaní ochotni se kvůli nové práci přestěhovat. Většina respondentů, tedy 70 %, není ochotna se kvůli novému místu přestěhovat. Pouze 26 respondentů na tuto otázku odpověděli ano. Ani dlouhodobě nezaměstnaní nejsou ochotni se stěhovat. Pouze 37 % by změnilo místo bydliště kvůli práci. Mým osobním předpokladem bylo, že mladí lidé do 30 let, kteří většinou ještě nejsou vázáni rodinou, budou více ochotni se stěhovat. Předpoklad se mi potvrdil, 56 % respondentů, kteří patřili do věkové skupiny od 15 do 30 let, by bylo ochotno změnit místo trvalého bydliště kvůli novému místu.



Obr. 16 Ochota respondentů se přestěhovat za práci

Otázka č. 8: Ochota podstoupit rekvalifikaci

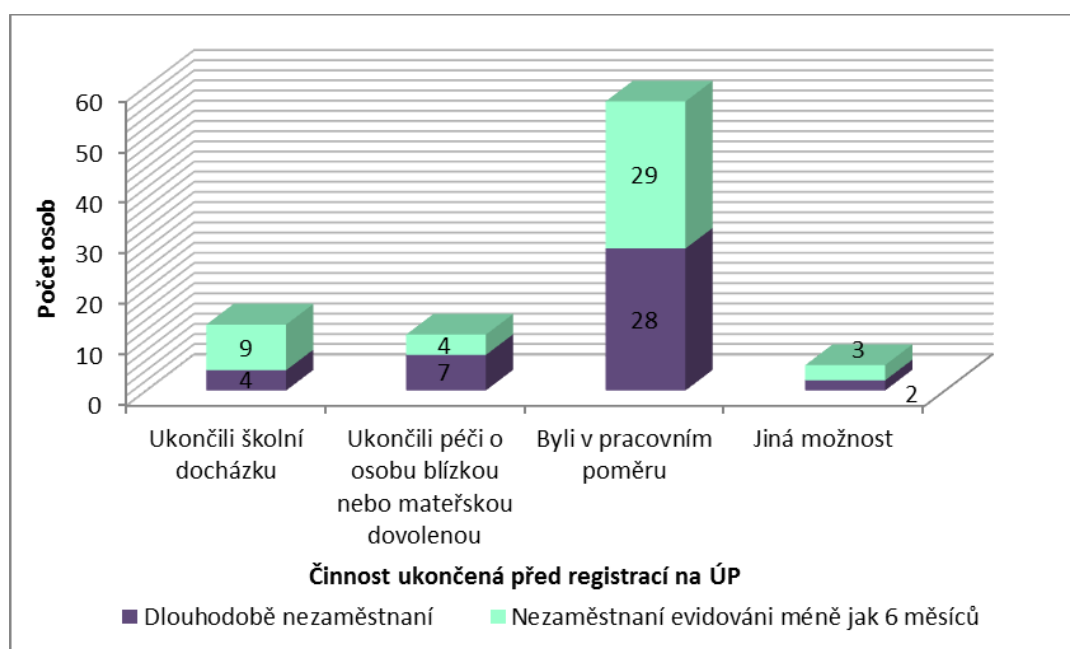
Naopak podstoupit rekvalifikaci je ochotno 80 osob, což je 93 % všech respondentů. V obou skupinách jsou pouze 3 lidé, kteří by rekvalifikaci nepodstoupili. Což je právě 7% v každé skupině.



Obr. 17 Ochota respondentů podstoupit rekvalifikaci

Otázka č. 9: Poslední činnost respondentů

V této otázce jsem zjišťovala, jakou činnost respondenti dokončili před registrací na úřadě práce. Otázka byla položena záměrně, neboť absolventi škol jsou charakterizováni jako riziková skupina na trhu práce. Jak lze vidět z grafu, 66% respondentů byla v pracovním poměru. To je v obou skupinách největší podíl. Pouze 15% respondentů ukončili před registrací na ÚP školní docházku. Mezi těmito osobami jsou i 4 osoby dlouhodobě nezaměstnané. Kombinace právě ukončené školní docházky a dlouhodobé nezaměstnanosti je určitě velice negativním jevem pro tyto osoby a jejich umístění na trhu práce bude značně obtížné. Nejméně respondentů zaškrtno jinou možnost a to 6 %. Všech 5 osob, které tuto odpověď zaškrtno, skončili s podnikáním.

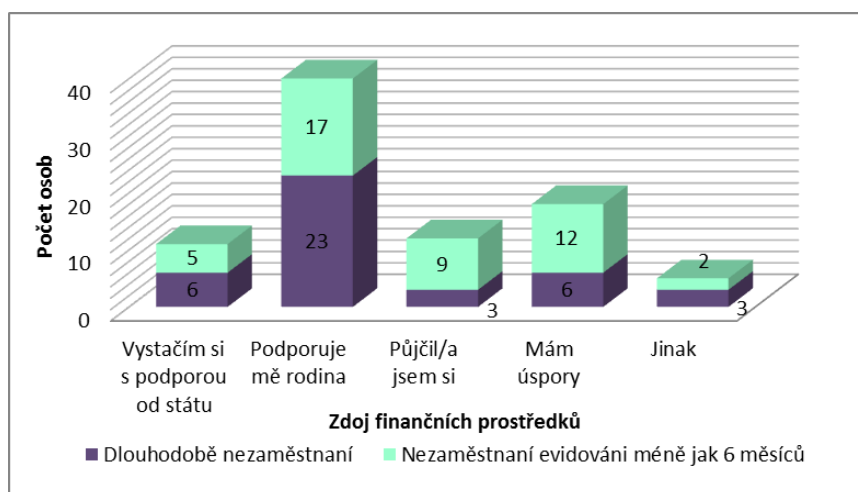


Obr. 18 Činnost, kterou respondenti ukončili před registrací na ÚP

Otázka č. 10 a 11: Finanční situace respondentů

Tyto otázky se soustředily na finanční situaci respondentů, neboť těžká finanční situace může dovést nezaměstnané až ke kriminální činnosti. Na desátou otázku, zda respondenti museli omezit své výdaje na nezbytně nutné, odpovědělo 74 respondentů ano a 12 respondentů ne. Z dlouhodobě nezaměstnaných respondentů muselo své výdaje omezit 88 % a z krátkodobě nezaměstnaných osob 84 %. To vypovídá o tom, že nezaměstnaní pocítí již velmi brzy po ztrátě práce finanční následky nezaměstnanosti a jsou nuceni krátit své výdaje.

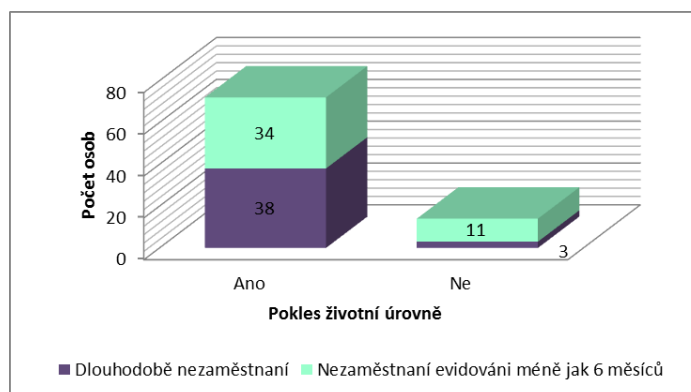
Otázka číslo jedenáct zjišťovala, kde respondenti získávají finanční prostředky. Většina respondentů, tedy 47 % je finančně podporována jejich rodinami. Další nejčastější odpovědí bylo, že respondenti žijí z úspor, tak odpovědělo 21 % dotazovaných. 56 % z respondentů dlouhodobě evidovaných na úřadu práce je podporováno rodinnou. Podpora od státu postačí pouze 13 % dotazovaných. Odpověď jinak označilo 6 %, čili 5 respondentů. Respondenti k této odpovědi uvedli, že shánějí peníze pomocí krátkodobých brigád či z pojištění proti nezaměstnanosti.



Obr. 19 Zdroj finančních prostředků respondentů

Otázka č. 12: Pokles životní úrovně

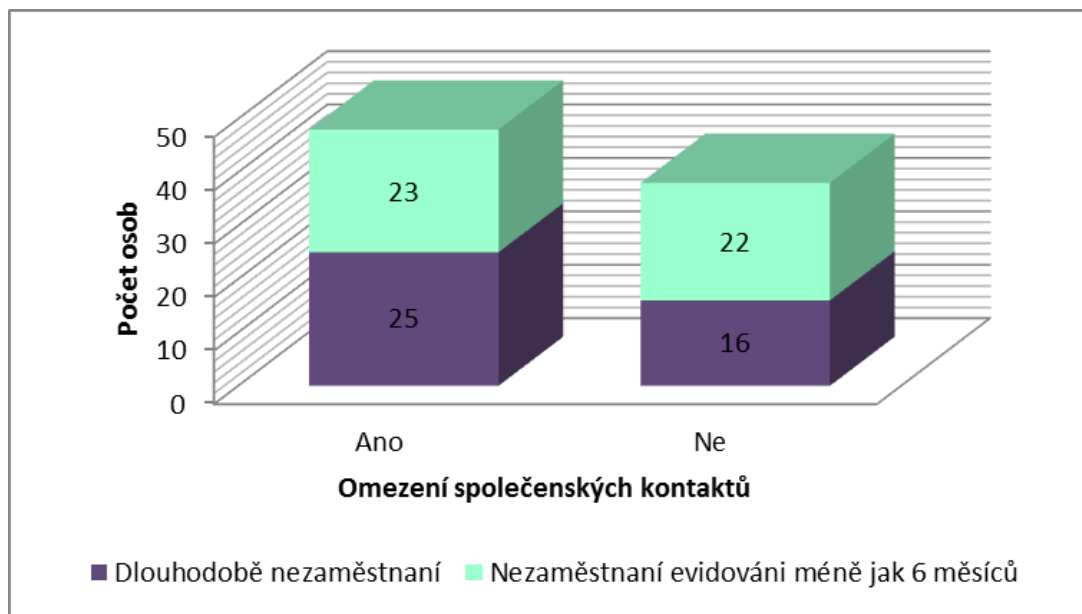
Další otázka byla zaměřena už přímo na sociální dopady, které nezaměstnanost přináší. Z 86 respondentů 84 % připadalo, že u nich došlo k celkovému poklesu životní úrovně v souvislosti s jejich nezaměstnaností. Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných pokles životní úrovně pociťuje 93 % osob, u krátkodobě nezaměstnaných je tomu tak u 76 %. Absolutní vyjádření odpovědí respondentů lze vyčíst z grafu.



Obr. 20 Pokles celkové životní úrovně respondentů

Otázka č. 13: Omezení společenských kontaktů

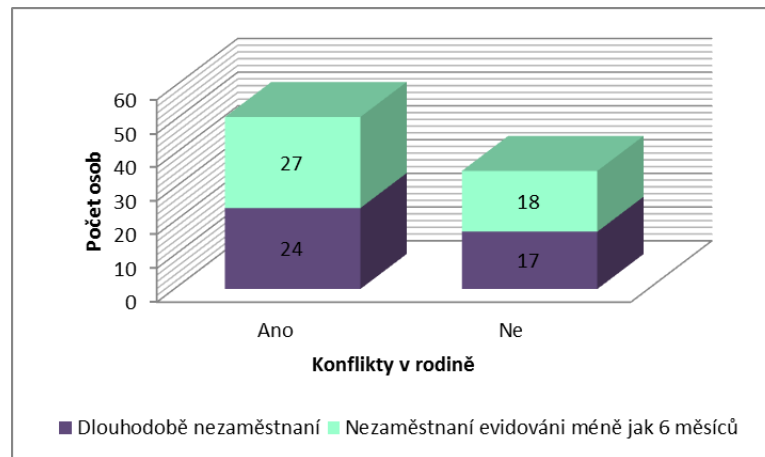
Ztráta práce může vést ke ztrátě společenských kontaktů, zejména přátel a to nejen na pracovišti. Otázka třináct se zabývala tímto problémem. Dotazovaným z 56 % připadá, že u nich došlo k omezení společenských kontaktů. U dlouhodobě nezaměstnaných respondentů je tento podíl 61%.



Obr. 21 Omezení spol. kontaktů u respondentů

Otázka č. 14: Konflikty v rodině

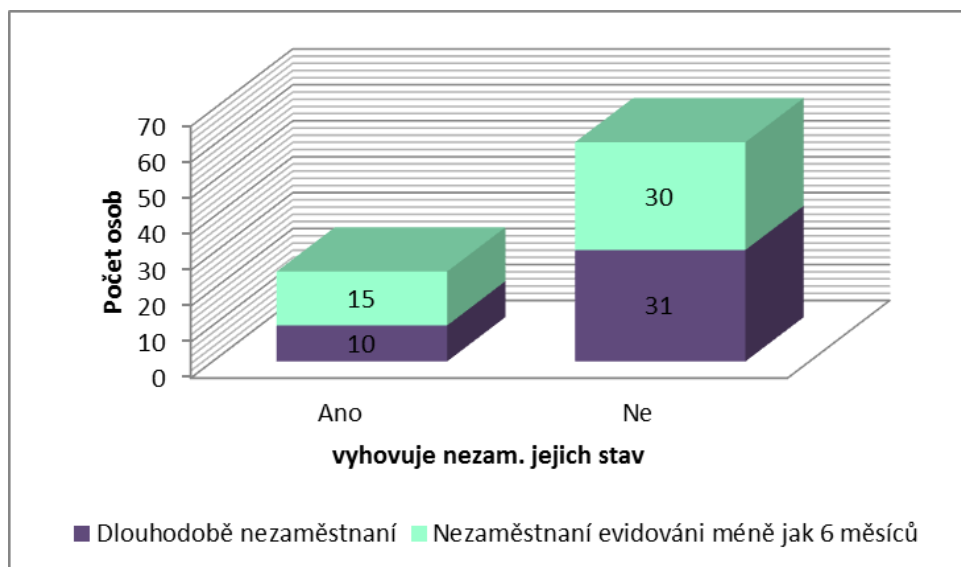
Dalším dopadem nezaměstnanosti mohou být konflikty v rodině vedoucí až k rozvodům nebo rozpadům rodin. Cílem této otázky bylo zjistit jak je tomu u dotazovaných nezaměstnaných. U 59 % dotazovaných se v souvislosti s jejich nezaměstnaností objevily také konflikty v rodině. V absolutním vyjádření je to 51 osob, což lze vyčíst z grafu níže. Při porovnání skupiny dlouhodobě a krátkodobě nezaměstnaných respondentů nebyl nalezen výraznější rozdíl. Ve skupině krátkodobých nezaměstnaných má problémy v rodině 60 % respondentů a u dlouhodobě nezaměstnaných 58 %. Mým předpokladem bylo, že ve skupině respondentů, která je finančně podporována svou rodinou, budou častější rozpory v rodině než u respondentů, kteří si shánějí finanční prostředky sami. Z výsledků vyplývá, že u respondentů, které podporuje rodina, se opravdu konflikty v rodině nacházejí častěji. Konflikty v rodině uvádí 63 % respondentů, kdežto u dotazovaných shánějících si peníze má tento problém 57 %. Lze tedy vidět, že rozdíl mezi těmito skupinami není nijak výrazný.



Obr. 22 Konflikty v rodině respondentů

Otázka č. 15: Spokojenost nezaměstnaných s jejich situací

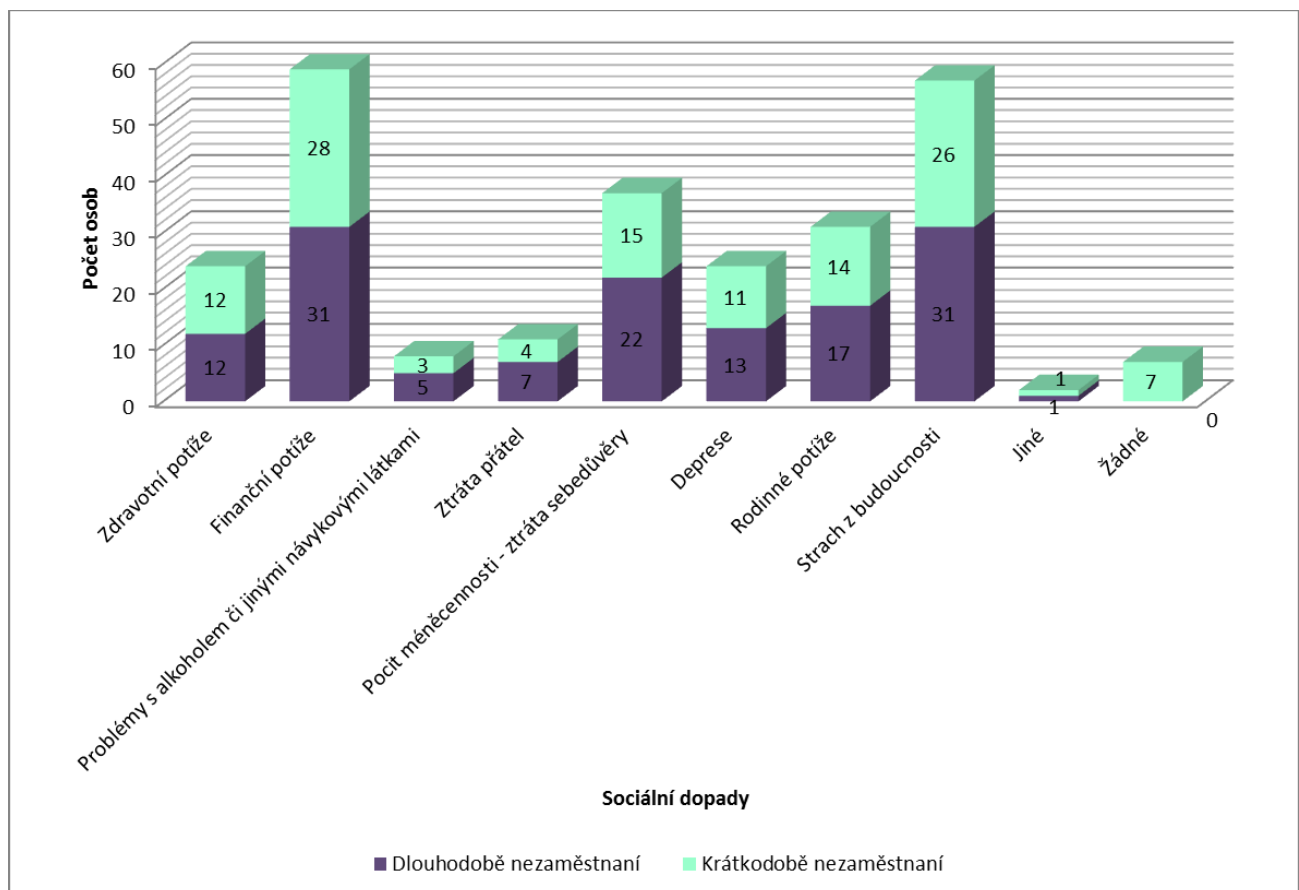
V soudobé společnosti se lze setkat s názorem, že nezaměstnaným vlastně vyhovuje být bez práce a nechat se živit státem. Součástí výzkumu bylo zjistit, jak se k tomuto tvrzení staví samotní nezaměstnaní a zda si myslí, jestli ostatním lidem bez práce jejich situace vyhovuje. Ze všech respondentů 71 % nevěří, že by nezaměstnaným jejich situace vyhovovala. Je zajímavé, že 32 % dlouhodobě nezaměstnaných si naopak myslí, že ostatní nezaměstnaní jsou se svou situací spokojeni, i když na vlastní kůži poznali strasti, které nezaměstnanost přináší. V grafu je uvedeno absolutní vyjádření odpovědí respondentů.



Obr. 23 Postoj nezaměstnaných k jejich situaci

Otázka č. 16: Sociální dopady nezaměstnanosti na respondenty

Poslední otázka byla jedinou otázkou, u které mohli respondenti zaškrtnout více odpovědí. Otázka se soustředí na sociální dopady nezaměstnanosti, které na sobě sami respondenti pocítili. Nejvíce respondentů – 69 % pocítuje finanční potíže. Dalším nejčastějším dopadem byl strach z budoucnosti, který uvádí 66 % respondentů. Významnými dopady nezaměstnanosti jsou pak také ztráta sebevědomí (43 %), rodinné potíže (36 %), deprese a zdravotní potíže (oba dopady 28 %). Pouze 7 respondentů uvedlo, že na sobě nezpozorovalo žádné dopady nezaměstnanosti a jak si lze povšimnout, ani jeden z nich nebyl dlouhodobě nezaměstnaný. Jiné následky jako odpověď označili 2 respondenti, ale ani jeden z nich nebyl schopen tyto dopady přesněji specifikovat.



Obr. 24 Sociální dopady

7.7 Výsledky výzkumu

Výsledky, které výzkum přinesl, jsem se snažila zhodnotit již v komentářích uvedených u grafů jednotlivých otázek. Na závěr je třeba vyvrátit, či potvrdit předem stanovené hypotézy:

H₁: Téměř všichni lidé bez práce mají problémy s alkoholem.

Tato hypotéza nebyla potvrzena. Pouze 8 respondentů, což je 9 % ze všech dotazovaných, odpovědělo, že mají díky nezaměstnanosti potíže s alkoholem. Tento výsledek byl pro mě celkem předvídatelný. Problémy s alkoholem samozřejmě mohou být dopadem nezaměstnanosti, ale většina alkoholiků si vůbec nepřiznává, že by nějaký problém měli. Proto pokud by opravdu mělo více respondentů takovýto problém, většinou by se o něm v dotazníku nezmínili.

H₂: Většině nezaměstnaných připadá, že u nich spolu s nezaměstnaností došlo k omezení společenských kontaktů nebo k poklesu životní úrovně.

Hypotéza číslo dvě byla potvrzena. Větší polovině dotazovaných (56%) připadá, že u nich došlo k omezení společenských kontaktů a 84 % respondentů uvádí, že došlo k poklesu jejich životní úrovně.

H₃: Více jak 50% osob hledajících si práci není ochotna se za novým místem přestěhovat.

Hypotéza byla potvrzena. Z dotazovaných nezaměstnaných by se jich 70 % nebylo ochotno kvůli novému místu přestěhovat. Mladí lidé do 30 let, kteří nejsou vázáni rodinnou, byli v této otázce shovívavější a 56 % z nich kvůli pracovní pozici bydliště změnilo.

H₄: Každý nezaměstnaný, který byl na úřadě práce registrován déle, jak půl roku na sobě zpozoroval některé z dopadů nezaměstnanosti.

Hypotéza byla potvrzena. Celých 100 % respondentů registrovaných na ÚP déle jak půl roku na sobě zpozorovalo alespoň jeden z dopadů, které s sebou nezaměstnanost přináší. Z krátkodobě nezaměstnaných pak na sobě vidí důsledky nezaměstnanosti 84 %.

8 DOPORUČENÍ KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Hledat cesty ke snižování nezaměstnanosti je velmi složité, protože úřady práce se už tak snaží dělat co nejvíce proto, aby nezaměstnaných bylo co nejméně. Nezaměstnaných v posledních letech díky recesi způsobené hospodářskou krizí přibýlo a zaměstnavatelé v okrese Vsetín mají strach přijímat nové zaměstnance kvůli nedostatku zakázek, se kterým se v současnosti potýkají.

Určitě bych Vsetínsku doporučila **pokračovat v programech, které jsou dotovány z fondů evropské unie**. Již bohužel nemohou pokračovat v oblíbeném programu „Vzdělávejte se!“, který skončil rokem 2010, mohou však nadále využívat operační program lidské zdroje a zaměstnanost. Díky tomuto programu se jim podaří získat peníze od Evropské unie, které mohou investovat do vytváření veřejně - prospěšných pracovních míst, společensky účelných pracovních míst a financovat z nich rekvalifikační kurzy pro uchazeče.

Úřad práce ve Vsetíně by měl ale podle mého názoru také **více využívat národních finančních prostředků** určených na podporu aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2010 bylo vytvořeno pouze 74 VPP a jen 22 CHPD a CHPM z prostředků, které poskytoval stát. Vsetínský úřad měl přitom ještě asi 20 000 tis. Kč volných finančních prostředků, které mohl využít právě na vytváření těchto pozic nebo na podporu rekvalifikací.

Dále by se měl úřad zaměřit **na motivaci zaměstnavatelů** a na navazování kontaktů s novými zaměstnavateli. Měl by se snažit připomenout těmto zaměstnavatelům, jaké výhody jim plynou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a také příspěvky, které můžou získat vytvářením SÚPM a VPP. V rámci takovéto motivace, by mohlo být zavedeno mnoho jiných příspěvků zaměstnavatelům, například příspěvek zaměstnavateli, který zaměstná dlouhodobě nezaměstnaného, který pokryje zaučení tohoto nezaměstnaného a jeho znovu začlenění do pracovního režimu.

Úřad práce by mohl své služby zlepšit tím, že by navázal **osobnější kontakty s uchazeči** o zaměstnání a pokud by se vyskytlo vhodné místo pro některého z nich, pracovník ÚP by mu mohl dát vědět například pomocí emailu nebo telefonu. Nemusel by jen čekat, než se nezaměstnaný dostaví na konzultaci, protože tehdy už může být místo obsazeno někým jiným. Pracovníci úřadu by se měli více zaměřit na vytváření individuálních akčních plánů.

Dalším krokem, který by mohl úřad práce podniknout pro zlepšení svých služeb, by mohlo být navázání kontaktů nejen se soukromými zaměstnavateli, **ale zaměřit se také na střed-**

ní školy. Po domluvě s řediteli středních škol by zde mohli být realizovány mnohé rekvalifikační kurzy, které by vyšly určitě levněji než rekvalifikační kurzy prováděné soukromníky. Například na střední průmyslové škole ve Valašském Meziříčí by mohly probíhat rekvalifikace na truhláře, tesaře a klempíře nebo na Vsetínské Střední odborné škole Josefa Sousedíka by se dali provádět rekvalifikační kurzy na mechanika opraváře motorových vozidel či obráběče kovů.

Mnohé vesnice mají velkou nezaměstnanost díky těžké dopravní situaci, která je v menších městech a vesnicích tohoto mikroregionu. Vedení okresu by mělo **zlepšovat dopravní dostupnost větších měst** navýšením počtu a intenzity autobusových či vlakových spojů. Platí totiž, že ve větších městech je více příležitostí k uplatnění.

Všechny tyto doporučení budou ovšem k ničemu, pokud práce prostě nebude. Státní politika by se měla podle mě více zaměřit na **otvírání trhu zahraničním firmám**. Měla by se snažit vytvořit na našem území takové ekonomické podmínky, aby se těmto firmám přicházejícím ze zahraničí vyplatilo stavět továrny na našem území a tím vytvářet nová místa pro nezaměstnané osoby. I v okrese Vsetín totiž většina velkých zaměstnavatelů jsou zahraniční firmy, například Schott Solar – Německo nebo CIE Automotive – Španělsko.

Jednou z hlavních příčin vysoké nezaměstnanosti na Vsetínsku je však podle mě neochota nezaměstnaných pracovat a benevolentní podmínky při přidělování sociálních podpor. Existuje zde skupina nezaměstnaných, která není ochotna pracovat za nízký plat, protože podobnou sumu dostane od státu. Řešením tohoto jevu by mohlo být **zpřísnění podmínek při poskytování podpor** v nezaměstnanosti, je tu ovšem riziko, že na toto opatření doplatí i uchazeči poctivě si hledající práci.

ZÁVĚR

Jak už bylo řečeno, nezaměstnanost je širokým světovým problémem, na který se mnoho zemí snaží najít řešení. Bohužel neexistuje jednotný způsob jak se tomuto jevu v tržní ekonomice vyhnout a proto se musíme snažit alespoň snížit důsledky nezaměstnanosti. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti představují náklady, které stát každoročně utratí za výplatu podpor a aktivní politiku nezaměstnanosti či pokles HDP.

Já se však domnívám, že mnohem horší mohou být ty sociální dopady, které nezaměstnanost do společnosti přináší. Se ztrátou zaměstnání ztrácí člověk i svůj společenský status a postavení ve společnosti. A pokud se mu práci nepodaří dostatečně rychle najít, převládne v očích společnosti jako jedinec, kterému tento stav vyhovuje. Klesá pak jeho sebevědomí, ztrácí sebedůvěru a přestává věřit, že si práci ještě najde. Tento člověk pak přichází o své pracovní zkušenosti, klesá mu kvalifikace a je čím dál obtížnější zařadit jej zpět do zaměstnání.

Deprese a ztráta společenských kontaktů může vést i k sebevraždám, i když jen těm demonstrativním nebo k alkoholismu či závislosti na jiných návykových látkách. Dalším sociálně patologickým jevem, který můžeme zpozorovat v oblastech s vysokou nezaměstnaností je kriminalita. Je to logické, pokud si nevydělám peníze na živobytí v práci, snažím se je získat někde jinde. Nejvyhrocenějším důsledkem nezaměstnanosti je vznik neofašistických stran, kdy členové těchto stran obviňují ze své tíživé situace přistěhovalce, menšinové skupiny nebo vládu státu.

Kvůli všem těmto dopadům bylo cílem mé bakalářské práce zanalyzovat stav nezaměstnanosti na Vsetínsku a zjistit pomocí dotazníkového šetření, s jakými sociálními dopady nezaměstnanosti se tento mikroregion potýká.

Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2011 byla 10,7 %, což je sice pokles o 0,9 % oproti minulému roku, ale stále se tato míra nezaměstnanosti drží u vyšší hranice. Z dotazníků se mi mimo jiné podařilo zjistit, že většina lidí je ochotna podstoupit kvůli nalezení zaměstnání rekvalifikaci, stěhovat se ovšem nechtějí. Nadpoloviční většině respondentů připadá, že u nich došlo k omezení společenských kontaktů a k poklesu životní úrovně. Sociální dopady nezaměstnanosti, které na sobě respondenti nejčastěji pozorují, patřily finanční problémy, strach z budoucnosti a ztráta sebedůvěry.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

TIŠTĚNÉ ZDROJE

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

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA, 2010. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5 (BROŽ.).

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

HELÍSEK, Mojmir, 2002. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. přeprac. vyd. Slaný: Melantrium, 326 s. ISBN 80-861-7525-1.

HOLMAN, Robert, 2005. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 709 s. ISBN 80-717-9891-6.

HOLMAN, Robert, 2010. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3 (BROŽ.).

JUREČKA, Václav et al., 2010a. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 332 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9 (BROŽ.).

JUREČKA, Václav et al, 2010b. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 359 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3259-6 (BROŽ.).

VLČEK, Josef et al., 2005. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 559 s. ISBN 80-735-7103-X.

KLÍMA, Jan, 2006. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 141 s. ISBN 80-868-5127-3.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.

LIŠKA, Václav, 2002. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 554 s. ISBN 80-864-1927-4.

- MANKIW, N. Gregory, 2003. *Macroeconomics*. 5th ed. New York, NY: Worth Publishers, 548 s. ISBN 07-167-5237-9.
- MAREŠ, Petr, 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- MUSIL, Petr et al., 2008. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 412 s. ISBN 978-80-7380-126-7 (BROŽ.).
- PAVELKA, Tomáš, 2007. *Makroekonomie: základní kurz*. Vyd. 2. Slaný: Melandrium, 258 s. ISBN 978-808-6175-522.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS, 2007. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- SCHILLER, Bradley R, 2004. *Mikroekonomie dnes*. Vyd 1. Brno: Computer Press, 404 s. ISBN 80-251-0109-6.
- SEKERKA, Bohuslav, 2007. *Makroekonomie*. 1. vydání. Praha: Profess Consulting s.r.o., 488 s. ISBN 80-7259-050-2.
- SOUKUP, Jindřich et al, 2010. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2 (VáZ.).

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

- BENEŠ, Roman. Vývoj nezaměstnanosti. In: *E-polis.cz* [online]. 14. 10. 2003 [cit. 2012-03-23]. ISSN 1801-1438. Dostupné z: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/28-vyvoj-nezamestnanosti.html>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Okres Vsetín. *Czso.cz* [online]. ©2012 [cit. 2012-04-11]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_vsetin
- ČTK. Ostraváci se víc bojí nezaměstnanosti než špatného vzduchu. In: *České noviny*[online]. 2011-09-26 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/ostravaci-se-vic-boji-nezamestnanosti-nez-spatneho-vzduchu/692764&id_seznam=17554
- MAŘÍKOVÁ, E. Za kriminalitou stojí vysoká nezaměstnanost a nízká vzdělanost v kraji. In: *Homérlive.cz* [online]. 2009-04-20 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: http://www.homerlive.cz/zpravodajstvi/za_kriminalitou_stoji_vysoka_nezamestnanost.htm

MPSV. OP Lidské zdroje a zaměstnanost. *Esfcz.cz* [online]. ©2008 [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: <http://www.esfcz.cz/07-13/oplzz>

MPSV. OP Rozvoj lidských zdrojů. *Esfcz.cz* [online]. ©2008 [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: <http://www.esfcz.cz/04-06/oprlz>

MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2012b [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MPSV. Statistiky. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2012a [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

PIKHART, Zdeněk. Příčiny a řešení nezaměstnanosti v ČR. In: *Blog o ekonomii a financích* [online]. 2010-11-19 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: <http://brightside.blog.cz/1011/priciny-a-reseni-nezamestnanosti-v-cr>

POTUČEK, Martin. Nezaměstnanost je sociální zlo. In: *Blog.aktualne.cz* [online]. 2009-10-06 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: <http://blog.aktualne.centrum.cz/blogy/martin-potucek.php?itemid=7735>

OSTATNÍ ZDROJE

Interní materiály ÚP Zlín

Tisková zpráva ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/272/090804a.pdf>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ILO	International labour organization – mezinárodní organizace práce.
ÚP	Úřad práce.
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
CHKO	Chráněná krajinná oblast
MN	Míra nezaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
CHPM	Chráněné pracovní místo
CHPD	Chráněná pracovní dílna
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Věřejně-prospěšné práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Křivka poptávky	13
Obr. 2 Křivka nabídky	15
Obr. 3 Křivka nabídky se zpětným ohybem	15
Obr. 4 Rovnováha na trhu práce	16
Obr. 5 Porovnání MN v jednotlivých okresech Zlínského kraje	41
Obr. 6 Vsetínské mikroregiony a jejich MN.....	42
Obr. 7 Porovnání VPM a dosažitelných uchazečů	43
Obr. 8 Srovnání vývoje průměrné míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín s ČR.....	44
Obr. 9 Srovnání MN v jednotlivých okresech Zlínského kraje	45
Obr. 10 Strukturu uchazečů podle vzdělání.....	47
Obr. 11 Délka nezaměstnanosti uchazečů	49
Obr. 12 Pohlaví respondentů	56
Obr. 13 Věk respondentů	57
Obr. 14 Délka registrace na ÚP	57
Obr. 15 Vzdělání respondentů	58
Obr. 16 Ochota respondentů se přestěhovat za prací.....	59
Obr. 17 Ochota respondentů podstoupit rekvalifikaci	59
Obr. 18 Činnost, kterou respondenti ukončili před registrací na ÚP	60
Obr. 19 Zdroj finančních prostředků respondentů.....	61
Obr. 20 Pokles celkové životní úrovně respondentů	61
Obr. 21 Omezení spol. kontaktů u respondentů.....	62
Obr. 22 Konflikty v rodině respondentů.....	63
Obr. 23 Postoj nezaměstnaných k jejich situaci	63
Obr. 24 Sociální dopady	64

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Demografie okresu Vsetín v porovnání se Zlínským krajem	40
Tab. 2 Struktura uchazečů	46
Tab. 3 Porovnání kriminality s průměrnou mírou nezaměstnanosti na Vsetínsku	50
Tab. 4 Výdaje za nástroje APZ na Vsetínsku v tis. Kč.....	51
Tab. 5 Míst vytvořená pomocí jednotlivých nástrojů APZ	52

SEZNAM PŘÍLOH

PI DOTAZNÍK

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK PRO OSOBY AKTIVNĚ SI HLEDÁJÍCÍ PRÁCI

Prosím Vás, o vyplnění krátkého dotazníku, který byl vytvořen pro účely bakalářské práce na téma: „Nezaměstnanost a její sociální dopady v mikroregionu Vsetín.“

Dotazník je určen osobám **aktivně hledajícím práci**, je **anonymní** a zjištění budou použita pouze v této práci.

Děkuji Vám za Vaši ochotu a čas strávený vyplněním tohoto dotazníku.

1. Vaše pohlaví:

- Žena
- Muž

2. Váš věk:

- 15 – 20 let
- 20 – 30 let
- 30 – 40 let
- 40 – 50 let
- Více jak 50 let

3. Stupeň dosaženého vzdělání:

- Základní
- Odborné učiliště zakončené výučním listem
- Odborné učiliště zakončené maturitou
- Středoškolské
- Vysokoškolské

4. Jak dlouho jste již registrován na úřadě práce?

- Méně jak 1 měsíc
- 1 – 3 měsíce
- 3 – 6 měsíců
- Déle jak půl roku

5. Hledáte si práci i sami jiným způsobem než na úřadě práce?

- Ano
- Ne

6. Pokud jste na předešlou otázku odpověděl ano, můžete uvést jak?

.....
.....
.....

7. Byli byste ochotni se za prací přestěhovat?

- Ano
- Ne

8. Byli byste ochotni podstoupit rekvalifikaci kvůli pracovnímu místu?

- Ano
- Ne

9. Před registrací na úřad práce jste

- Dokončili školní docházku
- Ukončili mateřskou dovolenou nebo péči o osobu blízkou
- Byli v pracovním poměru
- Jiná možnost

.....
.....

10. Museli jste omezit dvě výdaje pouze na nezbytně nutné?

- Ano
- Ne

11. Kde získáváte finanční prostředky?

- Vystačím si s podporou od státu
- Podporuje mě rodina
- Půjčil/a jsem si
- Mám úspory
- Jinak

.....
.....

12. Případá Vám, že u vás v souvislosti s Vaší nezaměstnaností došlo k celkovému poklesu životní úrovně?

- Ano
- Ne

13. Případá Vám, že u Vás došlo k omezení společenských kontaktů, v souvislosti s Vaší nezaměstnaností?

- Ano
- Ne

14. Případá Vám, že je ve Vaší rodině kvůli Vaší nezaměstnanosti více konfliktů než dříve?

- Ano
- Ne

15. Myslíte si, že většině nezaměstnaných vyhovuje být bez práce?

- Ano
- Ne

16. Pozorujete na sobě některé z těchto dopadů nezaměstnanosti?

- Zdravotní potíže
- Finanční potíže
- Problémy s alkoholem či jinými návykovými látkami
- Ztráta přátel
- Pocit méněcennosti – ztráta sebedůvěry
- Deprese
- Rodinné potíže
- Strach z budoucnosti
- Jiné
- Žádné