

Technická univerzita v Liberci
Hospodářská fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika

Analýza faktorů determinujících nezaměstnanost v okrese Česká Lípa

Analysis of the unemployment determining factors in Česká Lípa district

DP – PE – KEK – 2009 24

Bc. Barbora Rajtrová

UNIVERZITNÍ KNIHOVNA
TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI



3146115697

Vedoucí práce: Ing. Nedomlelová Iva, Ph.D., Katedra ekonomie

Konzultant: Ing. Jana Rajtrová, interní auditor Úřadu práce v České Lípě

Počet stran: 83

Počet příloh: 1

Datum odevzdání: 22. května 2009

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Hospodářská fakulta

Katedra ekonomie

Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Barbora RAJTROVÁ**

Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Podniková ekonomika**

Název tématu: **Analýza faktorů determinujících nezaměstnanost v okrese Česká Lípa**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Formulace hypotéz a stanovení cílů práce
2. Teoreticko-metodologické přístupy k trhu práce
3. Charakteristika okresu Česká Lípa, identifikace specifík
4. Analýza vybraných faktorů determinujících nezaměstnanost v okrese Česká Lípa
5. Verifikace hypotéz, formulace závěrů a hospodářsko-politických doporučení

HOD

139/09 H

KEK

Rozsah grafických prací: 60 - 70
Rozsah pracovní zprávy: 60 - 70
Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

- BENDYK, E. a LISOWSKA, E.: The future of work. Warsaw: Heinrich Böll Foundation Regional Office Warsaw, 2006. ISBN 83-923467-4-2.
DORNBUSCH, R. a FISCHER, S.: Macroeconomics. 5 th edition. New York: McGraw-Hill Publishing Company, 1990. ISBN 0-07-100696-6.
Evropská komise, Statistický úřad evropských společenství (Eurostat): Regions: statistical yearbook 2006. Luxembourg: Office for official publications of the European communities, 2006. ISBN 92-79-01801-9.
FRANK, R. H. a BERNANKE, B. S. Ekonomie. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0471-4.
HARTZ, P. Job revolution: Nové trendy ve světě práce. Praha: Management Press, 2003. ISBN 80-7261-067-8.
KAMENÍČEK, J. Lidský kapitál úvod do ekonomie chování. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3.
MANKIW, N. G. Principles of economics. Second edition. Fort Worth: Harcourt College, 2001. ISBN 0-03-025951-7.
TULEJA, P. Analýza pro ekonomy. Brno: Computer Press, a. s., 2007. ISBN 978-80-251-1801-6.
VEČERNÍK, J., aj. The Czech Labour Market: Changign Structures and Work Orientations. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, v. v. i., 2007. ISBN 978-80-7330-132-3.
Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. <http://portal.mpsv.cz/sz/local/clinfo>.
Český statistický úřad. www.czso.cz.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Iva Nedomlelová, Ph.D.
Katedra ekonomie
Konzultant diplomové práce: Ing. Jana Rajtrová
Datum zadání diplomové práce: 31. října 2008
Termín odevzdání diplomové práce: 22. května 2009


doc. Dr. Ing. Olga Hasprová
děkanka




prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2008

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci, 22. května 2009

Zajícová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala své konzultantce Ing. Janě Rajtové a také paní Bc. Marcelu Ottové z Úřadu práce v České Lípě, které si našly, i přes značné pracovní vytížení, čas na odborné konzultace. Přistupovaly k mé osobě trpělivě, vstřícně a ochotně a poskytovaly mi informace a cenné rady při tvorbě diplomové práce.

Zároveň chci poděkovat vedoucí diplomové práce paní Ing. Ivě Nedomlelové, Ph.D z katedry ekonomie za odborný dohled, poskytnutí rad a věcných připomínek k práci.

Anotace

V předkládané diplomové práci s názvem „Analýza faktorů determinující nezaměstnanost v okrese Česká Lípa“ se snažím nalézt, objasnit a poukázat na nejčastější činitele nezaměstnanosti ve vybraném okrese ve stavu k roku zpracování. V současné době je nezaměstnanost velice diskutovanou otázkou. Na základě případové studie několika nejzásadnějších faktorů bylo modelováno několik příkladů pro zvýraznění problematiky, mezi kterou se nezaměstnanost bezpodmínečně řadí. Pro zjištění dalších informací potřebných pro analýzu činitelů bylo využito dotazníkového šetření, které bylo koncipováno k realizaci mezi uchazeči o zaměstnání. Výsledkem diplomové práce bylo zjištění zásadních faktorů, jež determinují nezaměstnanost, a dále pak doporučení a možná řešení, která jsou realizována ke zmírnění nepříznivého vývoje míry nezaměstnanosti. Některé informace jsou znázorněny pomocí tabulek a obrázků.

Klíčová slova

trh práce

poptávka po práci

nabídka práce

nezaměstnanost

Annotation

The diploma paper submitted under the title „Analysis of the unemployment determining factors in the Česká Lípa region“ seeks to discover, clarify and point out to the most frequently occurring elements of unemployment in the selected district, following the situation relevant to the year of the paper. Unemployment level has been a much debated issue currently. On the basis of certain key factors and a case study there of, several examples have been modelled to highlight an area of issues where unemployment unambiguously belongs. To obtain more information required for the factor analysis, a questionnaire survey designed for job applicants has been used. The thesis, in its results, discovers the key factors that determine unemployment, offers recommendations and possible solutions to mitigate the adverse unemployment rate trend. Some information is presented in tables and charts.

Keywords

labor market
labor demand
labor supply
unemployment

OBSAH

Seznam zkratk.....	8
Seznam tabulek.....	9
Seznam obrázků.....	10
Seznam vzorců.....	11
ÚVOD.....	12
1 TRH PRÁCE	14
1.1 Definice trhu práce	14
1.2 Segmentace trhu práce.....	15
1.3 Poptávka na trhu práce	16
1.3.1 Poptávka firmy po práci dle délky období.....	18
1.3.2 Faktory ovlivňující poptávku	20
1.4 Nabídka práce	21
1.4.1 Individuální nabídka práce	21
1.4.2 Nominální versus reálné zvýšení mzdové sazby	23
1.4.3 Nedokonalá konkurence na straně nabídky	24
1.4.4 Faktory ovlivňující nabídku práce	25
1.5 Rovnováha na trhu práce	25
1.5.1 Změna rovnováhy na trhu práce	27
2 NEZAMĚSTNANOST.....	28
2.1 Definice nezaměstnanosti	28
2.2 Míra nezaměstnanosti	29
2.3 Formy nezaměstnanosti	31
2.3.1 Sledování nezaměstnanosti z hlediska frekvence	34
2.4 Důsledky nezaměstnanosti	35
2.5 Přirozená míra nezaměstnanosti	37
3 HISTORIE NEZAMĚSTNANOSTI	39
4 NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE	42
4.1 Vývoj nezaměstnanosti na počátku roku 2009	43
5 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE ČESKÁ LÍPA	50
5.1 Charakteristika okresu Česká Lípa.....	50
5.2 Analýza faktorů determinujících nezaměstnanost v okrese Česká Lípa	53
5.2.1 Projevy hospodářské krize v okrese Česká Lípa	54
5.2.2 Demotivující sociální systém	57
5.2.3 Práce na černo.....	65
5.3 Dotazníkové šetření	66
6 MOŽNÉ ZPŮSOBY ŘEŠENÍ.....	78
7 ZÁVĚR.....	80
Seznam použité literatury	82
Seznam příloh.....	84

Seznam zkratek

č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HDP	hrubý domácí produkt
K	koeficient s hodnotou 2 (dle MPSV)
koef.	koeficient
mat.	maturita
max.	maximálně
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	na příklad
OSN	Organizace spojených národů
P	rozhodný měsíční příjem rodiny
p. b.	procentní bod
prac.	pracovní
SP	sociální příplatek
tj.	to je
tzv.	tak zvaný
ÚP	Úřad práce
VPM	volné pracovní místo
vyuč.	vyučen
ŽM	životní minimum
ŽMd	životní minimum dítěte (dětí)
ŽMr	životní minimum rodiny

Seznam tabulek

- Tabulka č. 1 Přehled firem, které byly nuceny nepříznivým vývojem zakázek světovou ekonomickou krizí zastavit výrobu nebo přistoupit k propouštění zaměstnanců.
- Tabulka č. 2 Vybrané okresy ČR s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v %
- Tabulka č. 3 Vybrané okresy ČR s nejnižší mírou nezaměstnanosti v %
- Tabulka č. 4 Největší koncentrace uchazečů na jedno volné pracovní místo
- Tabulka č. 5 Míra registrované nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa za první čtvrtletí roku 2007, 2008, 2009.
- Tabulka č. 5 Stručný přehled nejzásadnějšího propouštění v okrese Česká Lípa
- Tabulka č. 7 Životní minimum osob žijících v jedné domácnosti
- Tabulka č. 8 Přídavky na dítě
- Tabulka č. 9 Sociální příplatek
- Tabulka č. 10 Hranice čistého příjmu v Kč měsíčně pro nárok na sociální příplatek
- Tabulka č. 11 Příspěvek na úhradu potřeb dítěte
- Tabulka č. 12 Odměna pěstouna
- Tabulka č. 13 Příspěvek na převzetí dítěte v Kč

Seznam obrázků

Obrázek č. 1	Poptávka po práci
Obrázek č. 2	Substituční a produkční efekt poklesu mzdové sazby
Obrázek č. 3	Nabídka práce
Obrázek č. 4	Volba optimálního množství práce nabízené odborovým svazem
Obrázek č. 5	Tvorba rovnováhy na trhu práce
Obrázek č. 6	Nedobrovolná nezaměstnanost při nepružných mzdách
Obrázek č. 7	Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR 1993 – 2008 (%)
Obrázek č. 8	Vývoj registrované míry nezaměstnanosti
Obrázek č. 9	Počet volných pracovních míst
Obrázek č. 10	Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo
Obrázek č. 11	Struktura dotazovaných osob dle pohlaví
Obrázek č. 12	Problematika věkové struktury obyvatelstva
Obrázek č. 13	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání
Obrázek č. 14	Současný stav dotazovaných dle zaměstnání
Obrázek č. 15	Pobírání sociálních dávek
Obrázek č. 16	Práce na černo
Obrázek č. 17	Diskriminace dle věku
Obrázek č. 18	Ochota dojíždět
Obrázek č. 19	Čas dojíždění
Obrázek č. 20	Preferovaná lokalita
Obrázek č. 21	Druh pracovní doby
Obrázek č. 22	Lokalita pracoviště
Obrázek č. 23	Návštěva vzdělávacích kurzů
Obrázek č. 24	Preferovaný způsob pracovního poměru
Obrázek č. 25	Vstup zahraničních firem do okresu Česká Lípa

Seznam vzorců

- (1) Reálná mzda
- (2) Míra nezaměstnanosti
- (3) Okunův zákon
- (4) Průměrný měsíční příjem rodiny
- (5) Sociální příplatek

ÚVOD

Nezaměstnanost patří k dlouhodobému problému, se kterým se musí potýkat každá tržní ekonomika. V současné době je situace značně vyhrocena světovou ekonomickou krizí, která taktéž ovlivnila pracovní trh v České republice.

Cílem diplomové práce je analyzovat faktory determinující nezaměstnanost v okrese Česká Lípa. V letoším roce došlo na území okresu ke značné přeměně tradičního průmyslu typického pro severní Čechy, která byla zapříčiněna útlumem a poklesem počtu rozhodujících zaměstnavatelů. Práce je zaměřena na verifikaci dvou hypotéz. Za první, fundamentální příčinou rostoucí nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa je probíhající světová ekonomická krize a za druhé, státní sociální systém demotivuje osoby k nástupu do zaměstnání.

V úvodu diplomové práce jsou popsány základní pojmy důležité pro pochopení nezaměstnanosti. V první části práce je uvedena charakteristika pracovního trhu, tvorba poptávky po práci, tvorba nabídky práce, faktory, kterými jsou nabídka a poptávka ovlivňovány a taktéž rovnováha na trhu práce. Dále je v úvodní části charakterizována nezaměstnanost, způsob výpočtu míry nezaměstnanosti, formy a důsledky nezaměstnanosti.

Pro zajímavost je zde jedna kapitola věnována historii nezaměstnanosti, kde jsou uvedeny počátky a způsoby jejího měření. Následně je v časových souvislostech uveden a pomocí obrázku znázorněn stručný vývoj míry nezaměstnanosti v České republice.

V další kapitole diplomové práce je proveden stručný rozbor nezaměstnanosti v České republice počátkem roku 2009, která je z převážné části ovlivněna právě probíhající světovou ekonomickou krizí.

V hlavní části práce je stručně charakterizován v okrese Česká Lípa vývoj míry nezaměstnanosti v porovnání se stejnými měsíci předešlých dvou let. Následně jsou charakterizovány nejdůležitější faktory, jež v současné době determinují nezaměstnanost v okrese Česká Lípa. Mezi tyto faktory náleží především špatná ekonomická situace, která

vede některé zásadní zaměstnavatele v okrese Česká Lípa k omezování výroby a následnému propouštění zaměstnanců. Další zásadní faktory mající vliv na nezaměstnanost jsou formulovány a dokázány pomocí zjednodušených modelových příkladů. Jedná se především o sociální systém týkající se pobírání dávek státní sociální podpory, mezi které náležejí dávky pobírané matkami samoživitelkami a osobami pobírající dávky pěstounské péče.

V následující části práce jsou vyhodnoceny výsledky z realizovaného dotazníkového šetření, které mělo za cíl získat informace o faktorech, jež tvoří nezaměstnanost a nejsou zachyceny ve statistických zprávách. Dotazníky byly během dvou dnů rozdávány mezi uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce v České Lípě.

V závěrečné části diplomové práce jsou shrnuty současné způsoby snižování míry nezaměstnanosti a vyrovnávání se s nepříznivou hospodářskou situací.

1 TRH PRÁCE

Studium ekonomie se zabývá obecnými alokacemi výrobních faktorů, kterými jsou práce, půda, kapitál, následným určením jejich cen a velikostí produkce. Ve skutečnosti jsou výrobní faktory představovány tzv. specifickými výrobními faktory, jimiž jsou pracovní profese, pozemky a kapitálové statky. V teorii trhu práce dochází k určení mezd a úrovně zaměstnanosti. Z hlediska úrovně zaměstnanosti dochází v mnoha případech k následnému ovlivnění příjmů domácností představovaných odměnami za práci. Nelze opomenout fakt, že příjmy domácností z odměn za práci často bývají jediným významným zdrojem příjmů. Především z těchto výše uvedených důvodů je na rozbor trhu, výše mezd a následné zkoumání míry nezaměstnanosti kladen značný důraz.

1.1 Definice trhu práce

Trh práce představuje místo, kde dochází ke střetu nabídky práce (tvořená jednotlivými uchazeči o zaměstnání) a poptávkou po práci, která přichází ze strany potenciálních zaměstnavatelů. Při tomto procesu dochází k tvorbě ceny práce, kterou je mzda. Na trhu práce nedochází ke koupi a prodeji jednotlivých pracovníků, ale jejich pracovní síly. I na straně poptávky a nabídky práce se vyskytuje konkurence. Především proto, že práci poptává velké množství firem a na druhé straně práci nabízí mnoho uchazečů o zaměstnání. Konkurence na trhu práce může být dokonalá, ale i nedokonalá.

Dokonalá konkurence na trhu práce je představována:

- velkým počtem kupujících a prodávajících,
- homogenitou práce,
- dokonalou informovaností a mobilitou pracovníků.

Pracovníci i zaměstnavatelé jsou v pozici příjemců mzdy, tzn. jsou nuceni přijmout mzdu, která byla vytvořena na trhu práce.

K nedokonalé konkurenci na trhu práce dochází především v případě výskytu nerovnováhy na trhu. Nedokonalá konkurence je představována monopsonem (práci poptává jediná firma), oligopsonem (práci poptává několik málo firem), monopsonistickou konkurencí (práci najímá mnoho firem, z nichž každá může mzdovou sazbu alespoň nepatrně ovlivnit).

Další specifický problém vyjadřují odbory, které prosazují vlastní cíle prostřednictvím monopolního postavení na straně jediného subjektu nabízejícího práci. Na nedokonale konkurenčním trhu se zaměstnavatelé nacházejí v pozici cenových tvůrců. [4]

Na trhu práce se neuplatňuje klasický tržní mechanismus, jenž vyrovnává nabídku a poptávku prostřednictvím ceny práce. Hlavními důvody jsou:

- a) Rozdílnost preferencí subjektů nabízejících práci, které nelze od nabídky oddělit a bude k nim stále přihlíženo. Jedná se například o množství volného času, které je pracovník ochoten směnit za práci, jeho charakterové vlastnosti a jiné. Při rozhodování o množství nabízené a poptávané práce je nutné zabývat se skutečnostmi, jako jsou preference volného času, prestiž povolání a další.
- b) Segmentace trhu práce například dle území, odlišnosti pracovních míst.
- c) Vyskytující se odbory a s nimi následné vyjednávání o mzdách a zaměstnanosti.
- d) Zásahy ze strany státu. Např. stát v pozici zaměstnavatele (policie, zdravotnictví, armáda), daně, vydávání zákonů a jiné.

1.2 Segmentace trhu práce

Segmentace trhu práce znamená rozdělení trhu na celou řadu dílčích trhů, které si do určité míry nekonkurují. Při procesu rozdělení trhu dochází k omezení substituce jedné práce za jinou. Jednotlivé trhy mají svou nabídku, poptávku a cenu.

Druhy segmentace:

- a) *profesní segmentace* – pro pracovníka jednoho povolání je obtížné a také nákladné vstupovat na trh odlišných povolání.
- b) *segmentace po linii jednotlivých odvětví* – jedná se například o trh práce výrobců kol, parfémů, automobilů, chmelu...
- c) *geografická segmentace*
- d) *vnitřní trh* – je představován prostředím, kde se nabídka a poptávka po práci pohybují mezi firmami a stávajícími zaměstnanci. Jedná se o pracovní příležitosti uvnitř firem vyskytujících se na trhu. Nedochozí zde k propouštění, jelikož pracovníci naleznou uplatnění u zúčastněných firem.

- e) *vnější trh* – dochází zde ke střetu poptávky po práci ze strany firem a nabídkou práce uchazečů o zaměstnání, kteří jsou schopni ihned nebo v krátkém časovém horizontu nastoupit do zaměstnání.
- f) *primární trh* – je tvořen trhy s lepšími pracovními místy, s vyšší mzdou, četnými zaměstnaneckými výhodami, s dlouhodobou jistotou pracovního místa, vyšší prestiží, možností kariérního růstu.
- g) *sekundární trh* – na tomto trhu se soustředí horší pracovní pozice s nejistotou pracovního místa, nízkými mzdami a nízkou prestiží. [13]

Může dojít k situaci, kdy je jednotlivce vytlačen z primárního trhu na trh sekundární. Opačná situace, přesun jednotlivce ze sekundárního na primární trh, nastává výjimečně. Přesun pracovníků je omezen bariérami vstupu, mezi které patří především nedostatek volných pracovních míst na primárním trhu.

1.3 Poptávka na trhu práce

Poptávka na trhu práce je ve skutečnosti odvozenou poptávkou. Která vychází z poptávky po statku či službě, jenž je prostřednictvím najímané práce vyroben. Platí tu přímá úměra říkající, že čím více je žádáno výrobků a služeb, tím větší je poptávka po práci, která je k výrobě statků potřebná a naopak. Poptávka po práci znamená objem pracovních sil přítomných na trhu práce, při určité výši mzdy, která je požadována zaměstnavateli.

Firma pohybující se na dokonale konkurenčním trhu práce přebírá ceny z vnějšku. Společnosti vyskytující se na trhu jsou cenovými příjemci (i reálné mzdy) - cena se tvoří na trhu. Toto kritérium vychází z předpokladů dokonale konkurenčního trhu práce, kde poptávka jedné firmy tvoří jen zanedbatelně malou část celkové tržní poptávky. V takovémto případě firma nemůže žádným způsobem ovlivnit výši mzdové sazby. Při rozhodování o množství najímané práce se firma v dokonale konkurenčním prostředí řídí kritériem maximalizace zisku. Aby firma maximalizovala zisk musí vycházet z rovnosti mezního produktu práce a reálné mzdové sazby. Což znamená, že zaměstnavatel bude najímat (poptávat) takové množství pracovní síly, dokud příjmy získané prostřednictvím poslední jednotky práce budou vyšší nebo při nejmenším stejně vysoké,

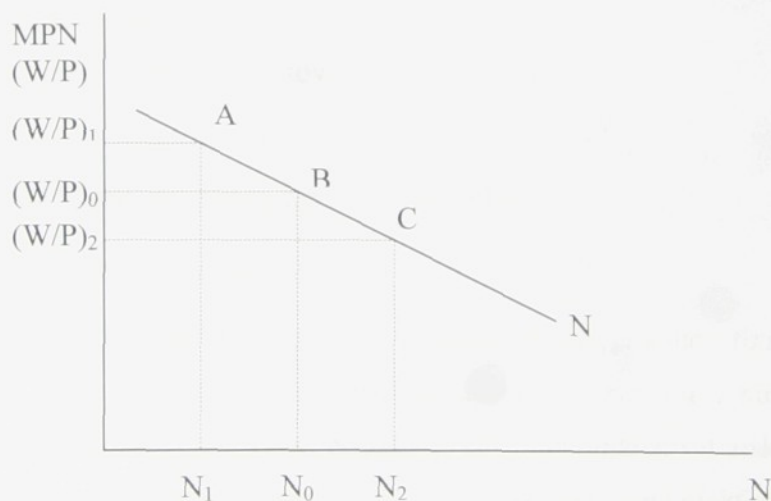
jako náklady na práci. Zaměstnavatel má zájem o pracovní sílu v souvislosti s její produktivitou (na její dovednosti navýšit celkový produkt firmy)

Mezní (marginální) produkt práce (MPN) = představuje množství produkce firmy (ks, litry,...), které vyrobí dodatečná jednotka práce. MPN může být ovlivněn hned několika faktory, například schopností a pracovním úsilím pracovníka, vybaveností firmy (technika, zdroje,...)

Reálná mzda (W/P) = představuje množství zboží, které si lze skutečně koupit za korunovou cenu jedné hodiny práce. V mikroekonomické teorii je značena symbolem w .

„Zde je z hlediska zisku firmy, resp. firem – za uvedených předpokladů - optimalizován rozsah zaměstnanosti.“ [5, s. 246]

$$MPN = W/P \quad (1)$$



Obrázek č. 1 – Poptávka po práci

Zdroj: MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské studium*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. S. 246.
ISBN 80-86175-18-9.

MPN – mezní produkt práce

W/P – reálná mzdová sazba

ND – poptávka po práci

N – množství poptávané práce

Z obrázku č. 1 je možné vyčíst skutečnost klesající křivky poptávky po práci. Hlavním důvodem je závislost poptávaného množství práce na mzdové sazbě, a z toho vyplývající ochota zaměstnavatelů najímat větší počet pracovníků při nižší mzdové sazbě, než při vyšší. V případě poklesu reálné mzdové sazby z W/P_1 na výchozí úroveň W/P_0 se bude množství poptávané práce firmami zvyšovat z N_1 na N_0 , což vede k růstu zaměstnanosti a produkce firem. Naopak při růstu mzdové sazby z W/P_2 na W/P_0 dochází k poklesu úrovně zaměstnanosti z N_2 na N_0 . [5]

U poptávky po práci lze sledovat její elasticitu. Což znamená vztah mezi procentní změnou mzdy a následně procentuelní změnou poptávky po práci. Faktory, jež ovlivňují elasticitu poptávky po práci (je nutné pamatovat na odvozenost od poptávky po finálních výrobcích) jsou:

- elasticita poptávky po produktu, jež se vyrábí pomocí práce,
- elasticita substituce vstupů,
- podíl výdajů na práci z hlediska celkových nákladů firmy.

1.3.1 Poptávka firmy po práci dle délky období

Poptávka firmy po práci v krátkém období

Firma na dokonale konkurenčním trhu práce v krátkém období pracuje s fixním množstvím kapitálu a výší mezd. Během tohoto krátkého časového horizontu s nimi firma nemá možnost manipulovat, jak by potřebovala. Jelikož chce maximalizovat zisk v období, kde je cena práce exogenní konstantní proměnnou, bude zisk závislý na efektivnosti využívání práce.

Poptávka firmy po práci v dlouhém období

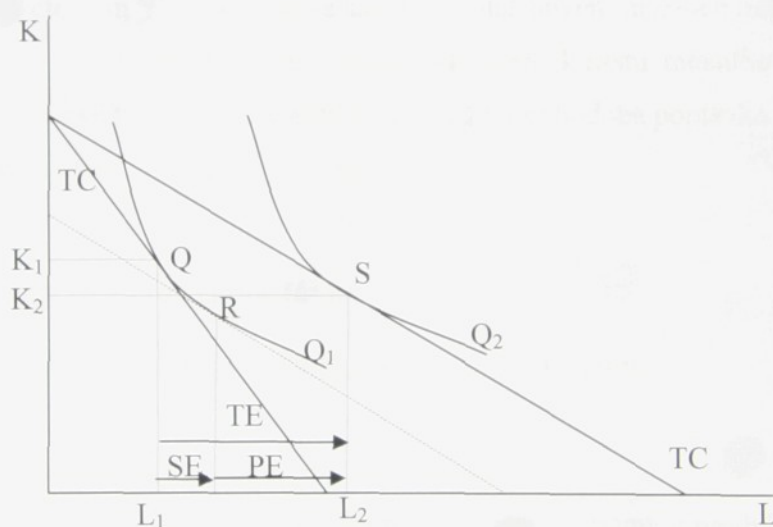
V dlouhém období mají zaměstnavatelé větší volnost, jelikož jsou všechny potřebné vstupy, tedy práce i kapitál, variabilní. V takovémto případě je konstrukce poptávky firmy po práci složitější. Komplikace vyplývají ze závislosti vstupů, protože změna mzdové

sazby může vést i ke změně objemu kapitálu. Z mikroekonomického hlediska se v dlouhém období vyskytuje substituční, produkční a nákladový efekt poklesu mzdové sazby, které ovlivňují poptávku po práci.

Substituční efekt – představuje změnu optimální kombinace vstupů, která by nastala v případě, kdyby firma pokračovala ve výrobě stejného výstupu.

Produkční efekt – naznačuje změnu optimální kombinace vstupů, jež je spojena se změnou výstupu firmy.

Nákladový efekt – je přímo spojen s výše uvedeným produkčním efektem. V důsledku snížení mzdové sazby dochází k poklesu mezních nákladů firmy, což společnosti umožňuje zvětšit optimální objem produkce.



Obrázek č. 2 Substituční a produkční efekt poklesu mzdové sazby

Zdroj: HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ, J., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. *Mikroekonome. 4. rozšířené vydání.* Praha: Management Press, 2006. S. 388. ISBN 80-7261-150-X.

K – kapitál

L – práce

Q – množství produkce

TC – celkové náklady

SE – substituční efekt

PE – produkční efekt

TE – celkový efekt

Obrázek č. 2 zobrazuje vztah mezi substitučním, produkčním a nákladovým efektem. Poklesem mzdové sazby došlo ke změně směrnice izokosty, která se stala plošší. Firma je schopna se stejnými celkovými náklady vytvořit větší výstup (Q_2). Posun z nákladového optima Q do nákladového optima S tvoří celkový efekt, jež lze rozdělit na dílčí efekty: substituční, produkční a nákladový. Substituční efekt je znázorněn posunem z bodu Q do bodu R. V případě neměnícího se objemu výstupu pokles mzdové sazby vede k růstu najímané práce, čímž je vyvolán tlak na fixní množství kapitálu a snižuje efektivnost práce. Substituční efekt vede k poklesu mezního produktu práce. Produkční efekt je představován posunem z bodu R do bodu S, jak je zřejmé vede ke změně objemu výroby z Q_1 na Q_2 . Tato skutečnost vede k růstu mezního produktu práce. Nákladový efekt je přímo spojen s produkčním efektem. Pokles mzdové sazby vyvolal snížení mezních nákladů, jenž firmě umožní zvětšit objem výroby. Nákladový efekt vede k růstu mezního produktu práce. V mikroekonomické teorii tyto 3 efekty způsobí, že dlouhodobá poptávka po práci je plošší oproti křivce poptávky v krátkém období.

1.3.2 Faktory ovlivňující poptávku

Mezi hlavní činitele, jenž ovlivňují poptávku na trhu práce jsou:

- cena práce,
- poptávka po konečném produktu,
- technické a technologické změny, které vyvolávají změnu v produktivitě výrobních faktorů,
- produktivita práce (tzn. míra využití výrobního faktoru práce při tvorbě produktu), která je ovlivněna:
 - a) kvalitou vstupů práce (vzdělanost, dovednosti a schopnosti uchazečů o zaměstnání),
 - b) množstvím souvisejících vstupů potřebných k produkci,
 - c) managementem.

Tržní poptávka po práci

Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem na trhu práce. Lze ji získat součtem individuálních poptávek zaměstnavatelů po práci. V případě trhu práce se ovšem nejedná o horizontální součet individuálních poptávek. Je zde využíván princip součtu objemů práce, jež budou všichni zaměstnavatelé na trhu poptávat při dané ceně práce (mzdě). [4]

1.4 Nabídka práce

1.4.1 Individuální nabídka práce

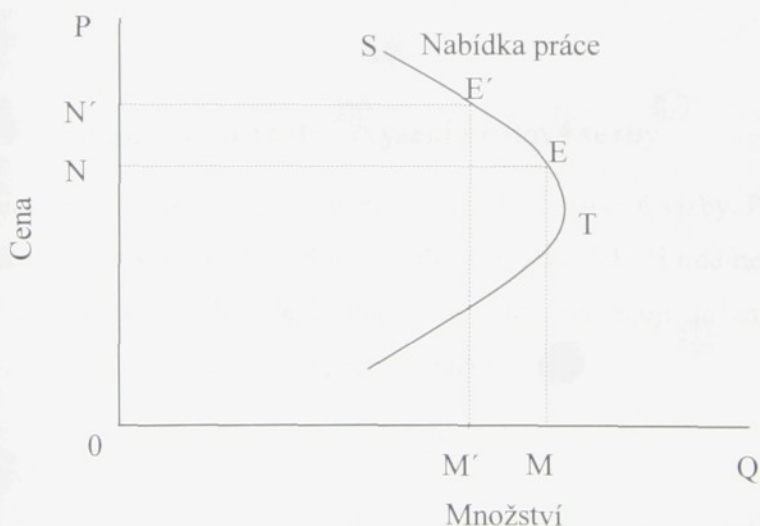
Individuální nabídka práce představuje rozhodování jednotlivce o množství nabízené práce, respektive o množství hodin práce, které je jednotlivce ochoten odpracovat za určitou mzdu, a volným časem. Pracovník se rozhoduje o kombinaci volného času (zvláštní statek, který přináší člověku uspokojení) a zboží a službami, které si může koupit za mzdu. Cílem jednotlivce je maximalizace celkového užitku. Rozhodování uchazeče o zaměstnání je omezeno počtem hodin jednoho dne (max. 24 hodin). Toto rozhodování vyžaduje, aby jednotlivce znal ceny statků, tzn. i cenu volného času. Cena volného času znamená to, co člověk obětuje, pokud se rozhodne nepracovat a zvýšit množství svého volného času. Cenu volného času představuje mzda. V případě zvýšení mzdové sazby dochází k zdražení volného času a naopak. Ovšem v reálném světě se jednotlivci nemohou rozhodovat zda budou pracovat 6 hodin nebo 6,5 hodin denně. Na trhu práce existují již předem definované pracovními poměry z kterých si uchazeč o zaměstnání může vybrat (např. zaměstnání na plný úvazek, vedlejší pracovní poměr, zaměstnání na částečný úvazek, které může být časově diferencováno).

Při konstrukci individuální nabídky práce se vyskytují dva efekty: substituční a důchodový efekt, které působí na jednotlivce vyskytujícího se na trhu práce a ovlivňují jeho rozhodování.

Substituční efekt - při zvýšení mzdové sazby má za následek růst nabízené práce jednotlivcem, tzn. omezování hodin volného času.

Důchodový efekt - v důsledku růstu mzdové sazby vzrostou reálné důchody jednotlivců, které umožňují navyšovat spotřebu všech statků, tzn. i volného času. Tento efekt má za následek pokles množství nabízené práce a naopak růst počtu hodin volného času.

V reálném životě se tyto dva efekty vyskytují zároveň. V dlouhém období se při nižších mzdách projevuje převládající substituční efekt, jež má za následek růst nabízeného množství práce. Zatímco při vysokých mzdách převládá důchodový efekt, který způsobuje, že člověk při dalším zvýšení mezd bude nabízet méně práce a bude preferovat volný čas. Tyto okolnosti se projevují na tvaru individuální nabídky práce. Ochota člověka pracovat se zvyšuje s růstem mzdy, kterou dostane. Obecně toto tvrzení platí pro všechny subjekty nabízející práci. Samozřejmě, že spousta zaměstnaných pracuje i z jiného důvodu, např. z důvodu uspokojení, seberealizace, rozvoje talentu, radosti ze začlenění do společnosti. Ale obecně lze říci, že jednotlivci pracují z důvodu získání mzdy, kterou za odvedenou práci dostanou a která jim přináší prospěch. Tento jev vysvětluje rostoucí tvar křivky nabídky. V krátkém období je tvar nabídky křivky většinou jen rostoucí.



Obrázek č. 3 Nabídka práce

Zdroj: SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. D. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. S. 560. ISBN 80-205-0494-X. [7]

Obrázek č. 3 znázorňuje situaci individuální nabídky práce. „Zprvu roste s tím, jak vyšší mzdy vyvolávají větší množství práce, ale nad bodem T vedou vyšší mzdy lidi k tomu, aby pracovali kratší dobu a aby volili více volného času.“ [7, s. 560] Do bodu T se prosazuje substituční efekt, občané jsou ochotni obětovat větší množství volného času. Nad bodem T se začíná prosazovat důchodový efekt. Při mzdové sazbě N' je již určitá skupina pracovníků neochotna zvyšovat počet hodin v práci. Tato výše mzdy je již nemotivuje více pracovat, jednotlivci si může dovolit pracovat méně hodin. Tento jev se objevuje u pracovníků s vysokými mzdami, které neovlivní jejich zvýšení. Mají již dost vysoký plat a budou preferovat větší množství volného času.

Tržní nabídka práce

Tržní nabídka práce představuje nabídku práce všech uchazečů o zaměstnání na daném trhu při měnící se mzdové sazbě. Je tvořena horizontálním součtem individuálních nabídkových křivek. Křivka tržní nabídky práce má rostoucí tvar narozdíl od zpětně zakřivené individuální nabídky práce. Důvodem je vstup dodatečných uchazečů o práci na trh a přelévání pracovních sil z jiných profesí, které se projevuje při rostoucí mzdové sazbě.

1.4.2 Nominální versus reálné zvýšení mzdové sazby

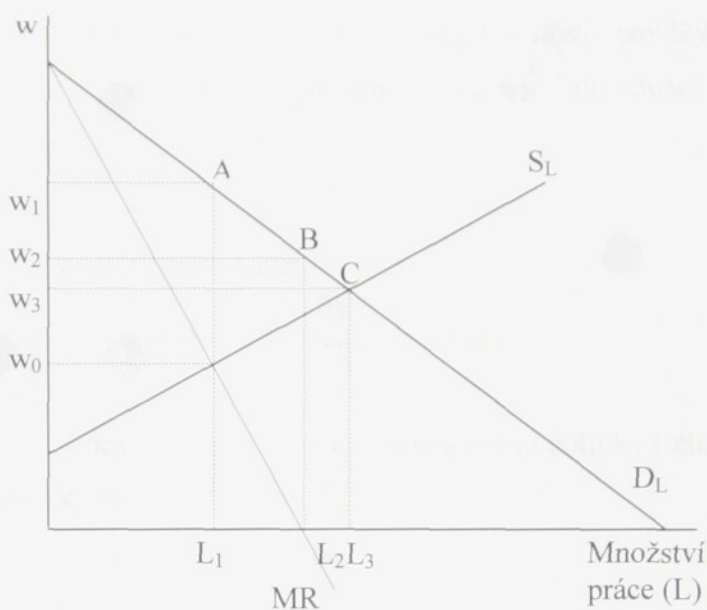
Ekonomická teorie rozlišuje nominální a reálný růst mzdové sazby. Pokud se mzdy zvyšují stejně jako ceny spotřebních statků způsobuje to stav, kdy si lidé nemohou za svou mzdu kupovat více statků. Což vede k situaci, kdy lidé nereagují na změnu nominální mzdy změnou nabízeného množství své práce - pracují stejně.

Reálné zvýšení mezd

Pouze v případě reálné změny mezd (tzn. změni-li se velikost spotřebního koše, který si spotřebitel po změně může zakoupit), spotřebitelé reagují změnou v množství nabízené práce.

1.4.3 Nedokonalá konkurence na straně nabídky

I na straně nabídky práce se lze setkat s nedokonalou konkurencí, která je představována odbory na trhu práce. Díky své monopolní síle jsou odbory schopny docílit svých záměrů, jako je maximalizace ekonomické renty, maximalizace celkových mezd, maximalizace zaměstnanosti, což vyjadřuje obrázek číslo 4.



Obrázek č. 4 Volba optimálního množství práce nabízené odborovým svazem

Zdroj: HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ, J., MACÁKOVÁ, L. a SOUKUP, J. *Mikroekonome. 4. rozšířené vydání.* Praha: Management Press, 2006. S. 416. ISBN 80-7261-150-X.

w – mzdová sazba

MR_L – mezní mzda

D_L – množství poptávané práce

S_L – množství nabízené práce

V bodě A na obrázku č. 4 je znázorněna situace, kdy odbory maximalizují ekonomickou rentu (renta představuje částku, kterou pracovník dostane navíc nad transferovou cenu práce). Ekonomická renta je vyjádřena, jako rozdíl mezi reálně vyplacenou mzdou a transferovou cenou práce (minimální mzdová sazba, která je zapotřebí k transferu práce

z jednoho použití do jiného = minimální mzda za kterou jsou jednotlivci ochotni pracovat). Monopolní síla odborů se projevuje ve střetu MR_L s S_L , kdy odbory nepožadují pro své členy mzdovou sazbu w_0 , ale prosadí pro ně nejvyšší mzdovou sazbu w_1 , jež jsou zaměstnavatelé ochotni akceptovat a zaplatit.

V bodě B dochází k maximalizaci celkových mezd (celková mzda je maximální pokud je mezní mzda = 0). Při W_2 budou odbory nabízet množství práce L_2 , které je pořád nad úrovní poptávaného množství.

V bodě C dochází k maximalizaci zaměstnanosti. Při střetu nabídky a poptávky po práci bude zaměstnáno L_3 pracovníků při mzdové sazbě w_3 . Tato situace se vyrovná dokonalé konkurenci.

1.4.4 Faktory ovlivňující nabídku práce

Mezi hlavní faktory, jež ovlivňují nabídku práce patří:

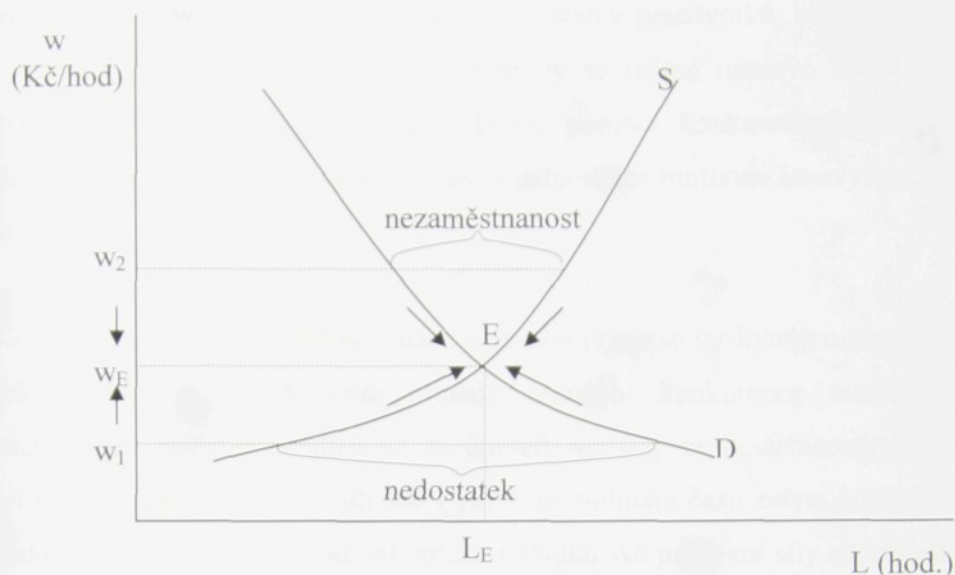
- změna reálné mzdy,
- mimopracovní příjmy a jejich úroveň (v rámci sociální politiky státu),
- počet ekonomicky aktivního obyvatelstva,
- změna v počtu uchazečů o zaměstnání,
- demografické změny,
- vlastnosti uchazečů o zaměstnání (jejich ochota pracovat).

Relevantním činitelem je motivace k práci, která může probíhat pomocí:

- zvýšení peněžní mzdy,
- nepeněžních aspektů práce (kvalita prostředí, zdravotní a sociální péče o pracovníky, bezpečnost práce,...)
- možnosti seberealizace pracovníka, společenského postavení,...
- bonusů (stravenky, jízdenky,...) [4]

1.5 Rovnováha na trhu práce

K rovnováze na dokonalé konkurenčním trhu práce dochází při vyrovnání nabídky práce s poptávkou po práci. Za takovéto situace se vytváří rovnovážná mzdová sazba a množství práce. Což znázorňuje obrázek číslo 5.



Obrázek č. 5 Tvorba rovnováhy na trhu práce

Zdroj: HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck. 1999, S. 276.

ISBN 80-7179-681-6

L – množství práce

w – reálná hodinová mzda

E – bod rovnováhy

S – tržní nabídka práce

D – tržní poptávka po práci

Střet tržní nabídky práce s tržní poptávkou po práci determinuje bod E v obrázku č. 5, který představuje bod rovnováhy. V průsečíku křivek nabídky a poptávky po práci se tvoří rovnovážná reálná mzda w_E a určitá úroveň zaměstnanosti L_E , která je považována za úroveň plné zaměstnanosti. To znamená, že uchazeči o zaměstnání nabízejí takové množství práce při dané úrovni reálné mzdy, které zaměstnavatelé hledají a firmy (zaměstnavatelé) najímají množství práce při dané úrovni reálné mzdy, které uchazeči nabízejí.

Pokud by reálná mzdová sazba klesla na úroveň w_1 nastal by na trhu práce nedostatek pracovních sil. Firmy by nebyly schopny najít dostatek pracovníků, které by potřebovaly. Tento nedostatek by trval tak dlouho, dokud by se reálná mzdová sazba nezvýšila a nedostala se na úroveň w_E . Toho lze docílit pomocí konkurenčního boje firem o zaměstnance, který žene reálné mzdy vzhůru a jednotlivce motivuje ke zvýšení nabízeného množství práce.

Při reálné mzdě w_2 nastává opačná situace a na trhu práce se vyskytuje nezaměstnanost, tj. přebytek pracovních sil. V tomto případě zapůsobí konkurence mezi uchazeči o zaměstnání, která tlačí mzdu dolů až na úroveň w_E , kdy nezaměstnanost mizí. U části pracovníků se začne projevovat situace v níž cena volného času začne převyšovat mzdu, kterou mají. Což je vede k rozhodnutí omezit nabídku své pracovní síly a začínají opouštět trh, což vede k poklesu nabízeného množství práce. Situace, kdy je na trhu práce nerovnováha (tzn. nezaměstnanost nebo nedostatek), je přechodná.

1.5.1 Změna rovnováhy na trhu práce

Ke změně rovnováhy může dojít změnou nabídky nebo poptávky po práci. Při růstu poptávky po práci se zvyšuje zaměstnanost a reálná mzda, naopak pokles poptávky způsobuje pokles zaměstnanosti a reálné mzdy.

Značný vliv na rovnováhu na trhu práce má zahraniční kapitál. Jeho příliv způsobuje nárůst celkového množství kapitálu v ekonomice, což vede k růstu produktivity práce. Růst produktivity způsobuje zvýšení poptávky po pracovních silách a následný růst zaměstnanosti a reálné mzdy.

2 NEZAMĚSTNANOST

2.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je výrazem nerovnováhy na trhu práce a představuje jeden ze zásadních sociálně-ekonomických problémů společnosti.

Přesná definice pojmu nezaměstnanost je v různých zemích světa poněkud odlišná. Možné odlišnosti se vyskytují především ve věkové hranici produktivního věku – věk od něhož mohou být osoby zaměstnávány a ještě nevystává nárok na důchod. Ale i za těchto předpokladů lze nezaměstnanost rozčlenit do tří skupin:

1. **Zaměstnaní** - jednotlivci vykonávající jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. V této kategorii jsou zařazeny osoby dočasně v práci nepřítomné, ale s formální vazbou k zaměstnání (osoby na mateřské dovolené, osoby ve stávce, ve stavu nemocných).[2]
2. **Nezaměstnaní** - „dle definice Eurostatu se za nezaměstnané považují všechny osoby 15-ti leté a starší (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři základní podmínky:
 - 1) Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.
 - 2) Hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.
 - 3) Byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.“ [5, s. 257]

V těchto kategoriích se nalézají jednotlivci schopní a ochotní pracovat. Součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob vyjadřuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní síla dané země).

3. Ostatní - tato kategorie je tvořena ekonomicky neaktivním obyvatelstvem (studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti, osoby dlouhodobě nebo trvale práceneschopné a jedinci, kteří práci jednoduše nehledají). [2]

Nezaměstnaností nejsou postiženy všechny skupiny obyvatelstva stejnou měrou. K nejvíce ohroženým kategoriím patří především: mladiství a absolventi škol, ženy, handicapované skupiny, pracovníci předdůchodového věku, pracovníci s nižším vzděláním a kvalifikací.

2.2 Míra nezaměstnanosti

Z hlediska závažnosti patří v rámci makroekonomických analýz míra nezaměstnanosti k jednomu z nejsledovanějších ukazatelů.

Míra nezaměstnanosti se získá jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil (tj. celkově ekonomicky aktivní obyvatelstvo – součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných osob). Lze ji vyjádřit pomocí matematického vzorce:

$$\frac{U}{L} = \frac{s}{s + f} \quad (2)$$

$$\frac{U}{L} = \text{míra nezaměstnanosti}$$

s = počet nezaměstnaných osob

f = počet osob se zaměstnáním [6]

Výše uvedený způsob měření nezaměstnanosti má však určité nedostatky. Například nezahrnuje osoby, jež jsou nuceny pracovat při nižší týdenní či měsíční pracovní době. Stejně tak je obtížné zachytit sezónní nezaměstnanost. V souboru pracovních sil nejsou zahrnuti jedinci, kteří nenašli během referenční doby práci.[5]

Statistická šetření údajů o zaměstnanosti probíhají v různých zemích odlišně: např. na základě výběrového šetření reprezentativního vzorku domácností nebo prostřednictvím údajů o evidovaných volných pracovních místech na úřadech práce.

Zdroje dat pro výpočet a stanovení míry nezaměstnanosti je možné rozlišit:

- registrovaní u úřadu práce,
- výběrová šetření statistického úřadu – periodická šetření.

Nezaměstnanost je však možné posuzovat i jinými měřítky než jen běžně užívanou mírou nezaměstnanosti. Např. prostřednictvím **specifických měr nezaměstnanosti**, k nimž patří:

- 1) Věková rozdílnost – z dříve provedených výzkumů vyplývá, že nezaměstnanost je mnohem vyšší u mladých osob než mezi staršími jedinci. U mladých osob dochází k častější, ale krátkodobější nezaměstnanosti, zatímco starší jedinci jsou nezaměstnaní méně často, avšak po delší dobu.
 - 2) Rozdílnost ve vzdělání – míra nezaměstnanosti se výrazně liší dle vzdělání. Nejvíce nezaměstnaných lze nalézt u osob s nízkým vzděláním.
 - 3) Rozdílnost dle pohlaví – mezi nezaměstnanými se vyskytuje více žen než mužů.
 - 4) Rozdílnost dle délky trvání – největší problém představuje dlouhodobá nezaměstnanost.
- [19]

Další možné ukazatele:

- **míra ekonomické aktivity** – vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných na počtu všech osob 15- ti letých a starších
- **míra zaměstnanosti** – vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15-ti letých a starších.

2.3 Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je obvykle dělena na následující typy:

1. Frikční nezaměstnanost - vznikající v důsledku neustálého přirozeného pohybu pracovníků mezi oblastmi a pracovními místy. Lidé odcházejí ze zaměstnání a hledají si nové, ovšem v důsledku nedokonalých informací o volných pracovních místech hledání nového pracovního místa nějakou dobu trvá. I za předpokladu ekonomiky nacházející se ve stavu plné zaměstnanosti dochází k jisté fluktuaci. Uchazeči o zaměstnání nemusí ihned přijmout pracovní místo, které je jim poprvé nabízeno. Stejně tak někteří jedinci vstupují zcela poprvé na pracovní trh, stěhují se do jiného města, ženy se vrací zpět do pracovního poměru po uplynutí mateřské dovolené. V případě frikční nezaměstnanosti se tedy nejedná o nedostatek volných pracovních míst, nýbrž o hledání existujících neobsazených pracovních pozic. Frikční nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti a představuje krátkodobou formu nezaměstnanosti, která je vyvolána hledáním vyhovujících pracovních míst pro vyhovující pracovníky. [3]

2. Strukturální nezaměstnanost - „existuje i v případě, kdy se v ekonomice vyskytuje plná zaměstnanost.“ [1, pgs. 552] Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnováhy na pracovním trhu vyvolaného útlumem určitých odvětví a naopak možnou expanzí odvětví jiných. Jedná se především o strukturální a technické změny (např. technologické inovace, změny v celkové poptávce, změny v relativní konkurenceschopnosti jednotlivých odvětví). Vyskytuje se zde nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na pracovní pozice a volnými pracovními místy v dané oblasti na straně jedné a existující kvalifikací uchazečů o zaměstnání a územní alokací pracovních sil na straně druhé. V důsledku útlumu určitého odvětví dochází ke změnám skladby poptávky po práci mezi odvětvími, jež jsou nazývané sektorálními přesuny. V daném období může v jedné zemi docházet k situacím, kdy je práce poptávána (existují volná pracovní místa) a přesto existuje nezaměstnanost, která je zapříčiněna bariérami teritoriální mobility pracovníků. Během určitého období na území státu může docházet k vyrovnání nabídky a poptávky po pracovních silách, avšak vzhledem k prostorové uzavřenosti trhů práce dochází k nerovnováhám na jednotlivých regionálních trzích téže profese. Především existence strukturální nezaměstnanosti může vysvětlit hlavní příčiny regionálních rozdílností v míře nezaměstnanosti (určité regiony vykazují nízkou míru nezaměstnanosti a

jiné naopak vysokou). Strukturální nezaměstnanost je řešena především rekvalifikací pracovních sil, která umožňuje obsadit volná pracovní místa. Strukturální nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti a většinou trvá po delší dobu než nezaměstnanost frikční.

3) Cyklická nezaměstnanost - je spojena s cyklickými fluktuacemi ekonomiky, což znamená rozdílnost mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost je způsobena stagnací a poklesem hospodářského cyklu, který vede ke snížení úrovně produkce a výdajů v ekonomice země. Což má za následek snížení celkové poptávky po práci. Pokud se celkové výdaje a produkce v ekonomice země snižují, nezaměstnanost roste v každé oblasti. Cyklická nezaměstnanost je považována za nedobrovolnou. V období ekonomického růstu dochází k růstu produkce a výdajů v ekonomice, tyto efekty vedou ke zvyšování poptávky po práci, tzn. snižování nezaměstnanosti. [2] [5]

4) Sezónní nezaměstnanost - se tvoří v důsledku sezónní fluktuace poptávky po práci. Je typická pro stavebnictví, zemědělství nebo turistická odvětví.

Nezaměstnanost je možné rozlišit i z jiných hledisek:

- **Dle četnosti výskytu a stavu trvání:**

- masová nezaměstnanost
- chronická nezaměstnanost

- **Dle jevové stránky:**

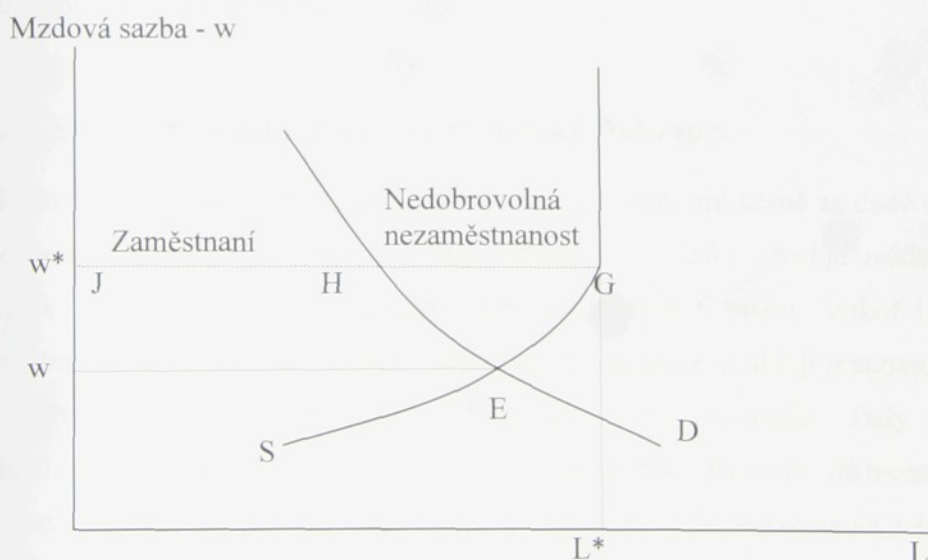
- a. skrytá nezaměstnanost
- b. neúplná nezaměstnanost – nucené částečné úvazky
- c. nepravá nezaměstnanost – jedná se o osoby vyloučené z pracovní síly, demotivované skupiny jedinců, kteří po dlouhé době ve skupině nezaměstnaných ztratili naději na získání zaměstnání.

- **Dle délky nezaměstnanosti:**

- a) krátkodobá
- b) střednědobá

c) dlouhodobá nezaměstnanost – může být vyvolána dlouhodobou fixací mezd, dlouhodobou recesí. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nevíce postiženi občasné se zdravotním postižením, mladiství uchazeči o zaměstnání, jedinci ve vyšší věkové kategorii, nekvalifikovaní uchazeči, uchazeči společensky nepřizpůsobení, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou, uchazeči pečující o děti do věku 15 let.

- **Dobrovolná nezaměstnanost** – vzniká v případě, kdy část pracovních sil nechce při určité mzdové sazbě pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně za daných okolností zájem). Nebo jedinci nechtějí pracovat vůbec a preferují volný čas. Dobrovolnou nezaměstnanost lze nalézt v situaci, kdy je skutečná míra nezaměstnanosti na úrovni přirozené míry. K dobrovolné nezaměstnanosti se řadí i výše uvedená frikční a strukturální nezaměstnanost.
- **Nedobrovolná nezaměstnanost** – jež vzniká v důsledku nedostatečné poptávky po práci a nepružnosti mezd. Nabídka práce převyšuje poptávku, část uchazečů o zaměstnání při běžné mzdové sazbě není schopno nalézt práci – je nedobrovolně nezaměstnaná. V případě nedobrovolné nezaměstnanosti je míra skutečné nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra. Nedobrovolná nezaměstnanost je zachycena v obrázku č. 6. [10]



Obrázek č. 6 Nedobrovolná nezaměstnanost při nepružných mzdách

Zdroj: WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. S. 16. ISBN 80-7226-195-9

w – mzdová sazba

L – pracovní síly

L^* - ekonomicky aktivní obyvatelstvo

D – poptávka po práci (ze strany zaměstnavatelů)

S – nabídka práce (ze strany uchazečů o zaměstnání)

Základním předpokladem výskytu nedobrovolné nezaměstnanosti je administrativní regulace mezd. Obrázek č. 6 znázorňuje situaci, kdy je mzdová sazba w^* vyšší než rovnovážná mzdová sazba w , jež vyčišťuje trh. Bod G představuje situaci, kdy při vyšší sazbě w^* je ochotno pracovat mnoho kvalifikovaných pracovníků (L^*), ovšem zaměstnavatelé poptávají daleko menší množství, vyjádřené bodem H. Úsečka JH ukazuje množství pracovníků, kteří zaměstnání najdou. Úsečka HG vyjadřuje nedobrovolně nezaměstnané jedince, kteří by rádi pracovali při běžné mzdě, ovšem nemohou nalézt zaměstnání. V situaci, kdy je na trhu práce přebytek pracovníků, firmy si mohou vybírat a stanovují přísnější požadavky na kvalifikaci a zkušenosti pracovníků. Z dlouhodobého hlediska dochází k pohybu mzdových sazeb, které se začnou přizpůsobovat a vyrovnávat poptávku a nabídku na pracovním trhu. Trh práce se dostane do bodu rovnováhy, který je v obrázku znázorněn bodem E.

2.3.1 Sledování nezaměstnanosti z hlediska frekvence

Frekvence nezaměstnanosti sleduje, kolikrát se pracovník průměrně za dané období ocitne mezi nezaměstnanými. Frekvence je dána dvěma faktory. Jako první je uváděna variabilita poptávky po práci v rámci ekonomiky mezi jednotlivými firmami. Jelikož i při neměnné agregátní poptávce dochází k úpadku některých firem, které uvolňují pracovní sílu a taktéž se vyskytují rostoucí firmy, které najímají uvolněné pracovníky. Tedy čím větší je variabilita poptávky, tím vyšší je míra nezaměstnanosti. Druhým faktorem je uváděna rychlost vstupu pracovníků do pracovní síly. Čím rychleji jsou pracovníci schopni začlenit se do pracovní síly, tím vyšší je přirozená míra nezaměstnanosti. [1]

2.4 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti lze rozdělit do dvou oblastí – ekonomické a sociální.

1. Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky představují ztrátu produkce v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem (potenciální produkt je úroveň produktu, který je vyrobený při plné zaměstnanosti a při použití existujícího objemu ostatních výrobních faktorů). Ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik by bylo možné. Dalším ekonomickým důsledkem je snížení či ztráta kvalifikace pracovníků. Pracovníci představují jeden ze zdrojů ekonomického růstu.

Kvantifikaci rozdílu skutečného produktu od potenciálního vyjadřuje **Okunův zákon**. Ten vysvětluje korelaci mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu hrubého domácího produktu. Vysvětluje, že v případě růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou úroveň dochází nepřímo úměrně k poklesu hrubého domácího produktu oproti potenciálnímu HDP. Tento vztah lze matematickým formulovat vzorcem:

$$\frac{Y^* - Y}{Y^*} = c(u^* - u) \quad (3)$$

Y^* - potenciální produkt,

Y - skutečný produkt,

u - skutečná míra nezaměstnanosti,

u^* - přirozená míra nezaměstnanosti,

c - koeficient lineární závislosti.

Koeficient korelace je uváděn v rozmezí 2–3, tzn. na každé procento růstu míry nezaměstnanosti nad přirozenou úroveň připadá pokles HDP o 2–3 %. [22]

2. Sociální důsledky, které mohou vézt k:

- Sociální izolaci

Zaměstnání představuje důležitý zdroj sociálních kontaktů. Při ztrátě pracovního místa dochází k přerušení, či trvalému zrušení, pro každého tak důležitých, sociálních vztahů. Další situace při níž dochází k omezení sociálních vazeb vzniká na straně nezaměstnaných, kteří získávají pocit vlastní nepotřebnosti, neschopnosti a neužitečnosti při hledání zaměstnání.

- Změnám fyzického zdraví

Stres, který nezaměstnanost vyvolává, často negativně ovlivňuje zdraví jedinců. Výsledky některých výzkumů poukazují na zvýšení pravděpodobnosti výskytu cévních, kardiovaskulárních a mozkových onemocnění a potíží.

- Změnám psychického zdraví

Osoby nalézající se ve stavu nezaměstnaných jsou vystavovány vyšší emocionální zátěži, což má za následky výskyt psychických onemocnění a potíží, snížení sebevědomí, ohrožení morálky.

- Rodinným změnám

Nezaměstnanost ovlivňuje rodinu nejenom poklesem příjmů, ale i v narušení denních rodinných zvyklostí, rozbíjí partnerské vztahy, mění pozici a autoritu nezaměstnaného jedince v rodině.

- Změnám v životní úrovni jedince

Nezaměstnanost vede k poklesu příjmů, jenž se projeví ve snížení životní úrovně. Čím delší je období nezaměstnanosti, tím víc se finanční problém osob prohlubuje.

- Změnám ve strukturaci a vnímání času

Výskyt nezaměstnanosti narušuje obvyklý denní režim a vede ke změně vnímání času. Pro nezaměstnané osoby přestává být čas důležitý. Přebytek volného času nezaměstnané osoby zaplňují nic neděláním, pasivními či společensky nežádoucími aktivitami (alkoholismus,

kriminalita). Narušení denního režimu nejvíce ovlivňuje mladistvé, kteří ještě nemají vypěstovány pevné pracovní návyky.

- Ztrátě pracovních návyků a motivace

Nezaměstnanost, v hlavní míře dlouhodobá nezaměstnanost, vede ke ztrátě pracovních návyků. Tento efekt má za následek snížení možné uplatnitelnosti jedinců na trhu práce.

Nezaměstnanost může způsobovat narůstající apatii a pokles sebedůvěry, které často vedou ke snížení aktivity v hledání volných pracovních míst. [10]

2.5 Přirozená míra nezaměstnanosti

Za přirozenou míru nezaměstnanosti je považována taková míra nezaměstnanosti, při níž se trh práce nalézá ve stavu dlouhodobé rovnováhy. V případě, kdy ekonomika dosáhne přirozené míry nezaměstnanosti, dochází k situaci, kdy všichni jednotlivci, kteří chtějí při dané mzdové sazbě pracovat, práci nalézají a jsou zaměstnáni. Tento stav se v ekonomické teorii označuje, jako plná zaměstnanost. Pokud skutečná míra nezaměstnanosti z nějakého důvodu nedosahuje přirozené míry, vyskytuje se v ekonomice jeden z těchto jevů:

- přezaměstnanost – představuje situaci, kde se skutečná míra nezaměstnanosti pohybuje pod přirozenou mírou. V tomto období jsou v ekonomice nadměrně využívány výrobní kapacity.
- podzaměstnanost – znázorňuje situaci, kdy skutečná míra nezaměstnanosti převyšuje míru přirozenou. V tomto stavu ekonomika nedostatečně využívá výrobní kapacity.

Pojetí přirozené míry nezaměstnanosti je odlišné v případě mikroekonomické a makroekonomické teorie.

Z mikroekonomického hlediska se za přirozenou míru nezaměstnanosti považuje míra, která vzniká v důsledku normálního fungování na rovnovážném trhu práce. V této teorii je nejdůležitější sledovat toky, které zachycují pohyb ekonomicky aktivních pracovníků mezi kategoriemi zaměstnaní a nezaměstnaní.

Z makroekonomického hlediska jsou v pojetí přirozené míry nezaměstnanosti zahrnuty širší ekonomické souvislosti. Makroekonomická teorie operuje s předpokladem vzájemné propojenosti cenové hladiny s vývojem na trhu práce. V rámci daného přístupu je přirozená míra nezaměstnanosti stejná s mírou nezaměstnanosti neakcelerující inflaci. Míra nezaměstnanosti, jež nevede k akceleraci inflace, je v dané ekonomice hodnota, při níž cenová hladina dosahuje dlouhodobě stabilního tempa růstu.[8]

V současné ekonomice, jež má snahu zabránit vysokým mírám cenové hladiny (inflace), je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší udržitelnou mírou nezaměstnanosti.

3 HISTORIE NEZAMĚSTNANOSTI

V dobách středověku se pojem nezaměstnaný jedinec nevyskytoval, jelikož osoby bez práce byly považovány za chudou část obyvatelstva. První politické a veřejné diskuse o problému nezaměstnanosti se uskutečňovaly přibližně od konce 19. století. Ovšem poměrně přesná data lze získat až ve dvacátých letech 20. století, kdy byla nezaměstnanost sledována odbory, které byly schopny zjistit relativně přesná čísla týkající se počtu nezaměstnaných. Za nízkou nezaměstnaností v 19. století se skrývá možná příčina nezapočítávání žen do pracovní síly (sloužily v domácnostech).

Ve 30. letech 20. století postihuje celý svět hospodářská deprese a markantní nárůst nezaměstnanosti vyvolaný krachem na newyorské burze. Zároveň se s rostoucí nezaměstnaností začíná vyvíjet systém ochranných prostředků ze strany státu proti problému nezaměstnanosti. Dochází k tvorbě systému státních podpor a pojištění pro případ nezaměstnanosti.

Po 2. světové válce se na trhu práce vyskytovala období plné zaměstnanosti, v 50. a 60. letech v Evropě docházelo k nízké míře nezaměstnanosti, jako důsledek rozvoje služeb a stále přetrvávajícím velkým počtem žen mimo pracovní trh.

Ke konci 60. a v průběhu 70. let dochází v Evropě i v USA vlivem užívání nových technologií, které nahrazují lidskou pracovní sílu, k růstu nezaměstnanosti. Ovšem v důsledku plně vyvinutého státního systému zajišťujícího nezaměstnané se nejednalo o výrazný nárůst nezaměstnaných, jako při hospodářské krizi ve 30. letech 20. století.

Vývoj nezaměstnanosti na území bývalého Československa v prvních letech podobný, jako v celé Evropě a USA. První problémy s mírou nezaměstnanosti nastaly již počátkem 20. let 20. století. Ve 30. letech 20. století byla země plnou silou zasáhnuta hospodářskou krizí, která postihla především průmyslová odvětví.

V období po 2. světové válce se v důsledku obav z možné krize dostává k moci komunistická strana. Období vlády komunistické strany má za následek zajištění plné zaměstnanosti (za cenu povinné zaměstnanosti), která vedla k značnému počtu negativních

efektů (např. hojná nadvýroba podniků). Implikací tohoto období se Československo (a další komunistické země) vyčleňují z evropského kontextu, jelikož v Evropě ve druhé polovině 20. století docházelo k nárůstu nezaměstnanosti. [14]

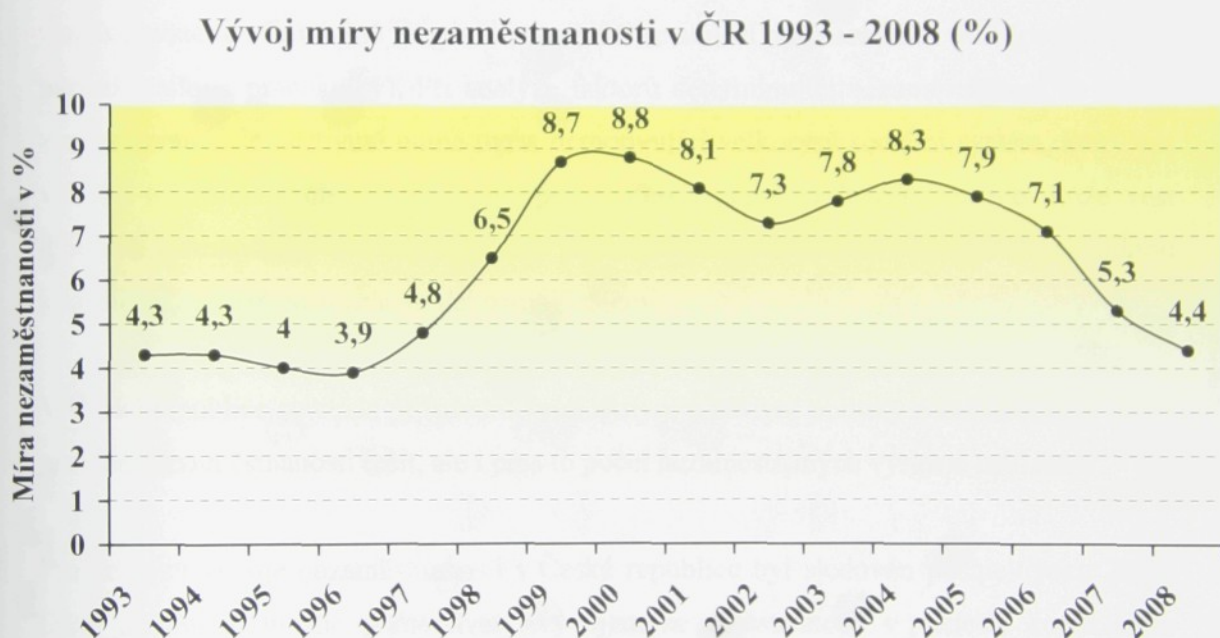
Po změně režimu v 90. letech 20. století se v postkomunistických zemích očekával rapidní nárůst nezaměstnanosti. Na území České republiky byl zaznamenán výskyt nezaměstnanosti v polovině 90. let, ale stále se její míra držela pod úrovní západoevropských států. Nezaměstnanost dosahovala hranice 5%, zatímco v západoevropských zemích se nezaměstnanost pohybovala kolem 10%. Mezi důvody, které zapříčinily přes veškerá očekávání nízký nárůst nezaměstnanosti je zahrnováno snížení počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, vysoká úroveň vzdělanosti, dostatečná kvalifikační struktura pracovních sil a především málo rozvinutý sektor služeb a obchodu, jenž představoval prostor pro uplatnění části propuštěných pracovníků z jiných odvětví. Ale i přes to se vyskytovaly regiony (např. Praha), odvětví, především stavebnictví a určité požadované stupně vzdělání (právnícké, ekonomické), kde se vyskytoval nedostatek pracovníků. O mírný nárůst nezaměstnanosti se taktéž zasloužila mzdová politika, která vedla k nízkým nákladům firem a udržovala atraktivitu pro zahraniční investory. [11] [9]

Ve druhé polovině devadesátých let dochází i v České republice k prudkému růstu nezaměstnanosti, ve srovnání s předchozími roky, která je zapříčiněna mimo jiné i rozsáhlou restrukturalizací dávno zastaralého průmyslu a demografickým vývojem. Jednou z příčin radikální změny byl zejména vstup silných nastupujících ročníků, které neměly možnost rychle se začlenit do pracovního trhu, jelikož počet přicházejících pracovních sil převyšoval slábnoucí odcházející ročníky z trhu práce. Pracovní trh na vzniklou situaci nebyl připraven a přizpůsoboval se pomalým tempem.

Po prudkém nárůstu nezaměstnanosti v druhé polovině 90. let 20. století se její míra pohybovala v následujících letech v přibližně stejné výši. Svého maxima dosáhla v průběhu roku 2000. V následujících letech došlo k mírnému snižování míry nezaměstnanosti, který souvisel s odchodem některých silnějších ročníků do důchodu, dále pokračující restrukturalizací ekonomiky, zapojováním ekonomiky do světových hospodářských struktur.

Ovšem od roku 2002 došlo k opětovnému nárůstu míry nezaměstnanosti, jejíž růst trval až do roku 2004. Od této doby začala míra nezaměstnanosti opět klesat. Za důsledek snižování míry nezaměstnanosti v České republice je považován hospodářský růst. Zlepšení hospodářské situace je přisuzováno vstupu do Evropské unie (vstup ČR do EU v roce 2004) a zlepšením podmínek pro zahraniční obchod. Především proto, že podniky po odstranění bariér měly výhodnější podmínky pro pronikání na zahraniční trhy a rozvoj podnikání, jenž vedl k růstu poptávky po práci.[15]

Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice od jejího vzniku v průběhu šestnácti let je znázorněn na obrázku číslo 7.



Obrázek č. 7 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR 1993 – 2008 (%)

Zdroj: Český statistický úřad

4 NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE

K faktorům, které z převážné části zapříčiňují nezaměstnanost v České republice jsou řazeny především strukturální změny v ekonomice (změny v odvětví a celkové změně struktury ekonomiky), minimální mzda, která má za následek vyřazování těch pracovníků z trhu práce, jejichž práce pro zaměstnavatele nemá vyšší hodnotu než je určena zákonem. Jedná se především o nejméně kvalifikované pracovníky (nekvalifikované), kteří jsou mezi uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním až ze 70% dlouhodobě nezaměstnaní (tj. déle než 1 rok). Mezi největší problém, jenž determinuje nezaměstnanost ve všech ekonomikách, je řazena rigidita trhu práce. Tato nepružnost je způsobována vysokým daňovým a odvodovým zatížením příjmů z práce, nadměrnou ochranou zaměstnanců, vysokými sociálními podporami, stále přetrvávající nízkou mobilitou práce. Neumožňuje zaměstnavatelům flexibilně reagovat na měnící se situaci na pracovním trhu (propouštět a naopak najímat pracovníky). Při analýze faktorů determinujících nezaměstnanost ze strany zaměstnavatelů je nezbytně nutné uvést demotivující velkorysý sociální systém, který má vliv na neochotu osob zařadit se do pracovního procesu. Takováto situace může vést k přílivu zahraničních pracovníků, kteří zaplňují pracovní pozice s nízkou nebo žádnou kvalifikací, o které čeští pracovníci nemají zájem.

V České republice se vláda prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti¹ snaží problém nezaměstnanosti řešit, ale i přes to počet nezaměstnaných výrazně neklesá.

Pro analýzu vývoje nezaměstnanosti v České republice byl sledován počátek roku 2009. Dané období je možné porovnávat s vývojem nezaměstnanosti v předešlé kapitole na základně sledovaných dat, jež mohou být determinovány např. počtem evidovaných uchazečů, počtem evidovaných volných míst, počtem uchazečů na jedno volné pracovní.

¹ Aktivní politika zaměstnanosti = zřizování společensky účelných pracovních míst, vytváření veřejně prospěšných prací, rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, případná poradenství pro volbu povolání. Pasivní politika zaměstnanosti = vyplácení podpor v nezaměstnanosti, možné využití předčasného odchodu do důchodu.

4.1 Vývoj nezaměstnanosti na počátku roku 2009

Situace na trhu práce je v současné době markantně ovlivněna právě probíhající světovou finanční krizí, která vznikla v USA koncem roku 2007, jako důsledek špatného hypotečního systému, který zapříčinil značný pád mnoha velkých bankovních institucí. Prostřednictvím světové provázanosti špatná situace v USA zasáhla celý svět, ČR nevyjímaje, avšak s určitým časovým zpožděním. První náznaky nárůstu nezaměstnanosti a poklesu počtu pracovních míst související se světovou finanční krizí byly zaznamenány na konci roku 2008. Globální finanční krize se promítla již v říjnu 2008 v poklesu českého zahraničního obchodu, především vývozu. Největší snížení bylo zaznamenáno ve vývozu silničních vozidel, elektrických zařízení, přístrojů a spotřebičů, strojů a zařízení užívaných v průmyslu. Spolu s krizí, úbytkem počtu zakázek se firmy potýkají s růstem cen energií a neustále se měnícím měnovým kurzem. Tyto faktory v současné době determinují nezaměstnanost v celé České republice a vedou k velkému propouštění a úpadku firem.

Značný nárůst meziměsíční nezaměstnanosti na přelomu roku byl zaznamenán v 67 ÚP. K největšímu nárůstu došlo v okresech Havlíčkův Brod, Nymburk, jenž byl způsoben úpadkem skláren ve Světlé nad Sázavou a Poděbradech. Sklárný zde patřily k největším zaměstnavatelům v regionu. Dalším značně postiženým odvětvím je automobilový průmysl a s ním související dodavatelé komponent, což se projevilo na růstu nezaměstnanosti v okresech Rychnov nad Kněžnou, Trutnov, Nový Jičín, Jihlava, Mladá Boleslav. Propad byl zaznamenán taktéž u PR agentur, bank, hotelů a ubytovacích zařízeních, stavební průmysl, developerských činností, dopravy a logistiky.

I v současné době ještě lze nalézt obory, kterým se zatím daří. Jedná se například o oblast pojišťovnictví, energetiky, potravinářství, chemického průmyslu a farmacie a terciální sféra. Mezi sektory, které dle odborníků budou zatím uchráněny krizí, lze zařadit tabákový a drogistický průmysl. [20] [21]

Tabulka č. 1 Přehled firem, které byly nuceny nepříznivým vývojem zakázek světovou ekonomickou krizí zastavit výrobu nebo přistoupit k propouštění zaměstnanců.

AUTOMOBILOVÝ PRŮMYSL:
<u>Škoda Auto</u> - ke konci loňského roku několikrát výrazně omezila výrobu (19. prosinec – 12. leden). Bylo rozhodnuto, že od začátku roku bude výroba omezena na 4 pracovní dny v týdnu, ovšem díky poptávce z Německa se část výroby opět rozeběhla. Společnost začala snižovat stavy agenturních pracovníků a zlevnila své vozy.
<u>Tatra</u> - kvůli poklesu objednávek byla zrušena přesčasová práce a pracovníkům byly přidány dny volna navíc. Od konce roku 2008 do konce března 2009 firma propustí 1400. Společnost zavedla šetřivá opatření a snižování režijních nákladů.
<u>Avia Ashok Leyland</u> - společnost v roce 2008 zastavila výrobu na 7 týdnů. V letošním roce se chystá propouštění, které prvotně dolehne na agenturní zaměstnance (15 osob).
<u>Hyundai (Nošovice)</u> - omezila výrobu na 4 dny v týdnu. Ve společnosti proběhlo první propouštění, které se dotklo pracovníků ve zkušební době.
<u>Zetor Tractors (Brno)</u> - během února a března bude výroba omezena na 4 dny v týdnu. Společnost přistoupila k propuštění zhruba 130 pracovníků.
VÝROBCI AUTODÍLŮ:
<u>AGC Automotive Czech (Teplicko)</u> - výrobce skel do automobilů, omezil výrobu a odstavil některá výrobní zařízení. Společnost propustila pracovníky ve zkušební době a agenturní zaměstnance.
<u>Automotive Lighting (Jihlava)</u> - výrobce světlometů provedl měsíční odstávku provozu na sériovou produkci (12. prosinec – 4. leden). Předpokládá se omezení výroby na 4 dny v týdnu.
<u>Bosch Diesel (Jihlava)</u> - výrobce čerpadel přerušil výrobu na měsíc (15. prosinec – 5. leden). V loňském roce firma propustila 425 zaměstnanců. Počátkem roku bude výroba omezena na 50 %- 75%.
<u>Brano Group</u> - výrobce autodílů přerušil výrobu přibližně na měsíc (11. prosinec – 5. leden). Ve společnosti dochází k propouštění pracovníků.
<u>Cadence Innovation</u> - výrobce plastových komponent zastavil výrobu na měsíc (17. prosinec – 5. leden). Firma plánuje propuštění až 300 pracovníků z 2300.
<u>Connaught Electronics</u> - výrobce elektronických součástek na začátku roku 2009 ukončil výrobu a propustil 70 pracovníků.
<u>Denso Manufacturing CZ (Liberec)</u> - výrobce autoklimatizací přerušil výrobu, k obnovení došlo 5. ledna. Ke snižování stavů využívá přirozených odchodů zaměstnanců.
<u>Hella (Mohelnice)</u> - výrobce světlometů propouštěl již před vypuknutím krize; koncem roku došlo k přerušení výroby. V lednu má být propuštěno dalších 50 pracovníků.
<u>Henniges Automotive (Ostrava, Novojičínsko)</u> - výrobce těsnění, od listopadu loňského roku propustil 150 pracovníků. V Ostravě byl na společnost vyhlášen krajským soudem úpadek.
<u>IAC Group (Hodonín)</u> - výrobce plastových výlisků provedl měsíční zastavení výroby (polovina prosince – leden). Společnost plánuje propuštění asi 60 pracovníků z celkového počtu 430.

<u>Magneton (Kroměříž)</u> - výrobce alternátorů a startérů oznámil propuštění čtyř desítek lidí.
<u>Motorpal (Jihlava)</u> - výrobce součástek do dieselových motorů omezil výrobu na měsíc (od 12. prosince do 12. ledna).
<u>Panasonic Automotive Systems CZ (Pardubice)</u> - výrobce elektroniky pro automobily je připraven propustit asi 80 zaměstnanců. Počet agenturních zaměstnanců byl snížen o více než polovinu.
<u>Plakor Czech</u> - výrobce plastových komponent pro automobilky Hyundai a Kia Motors chystá do konce února propuštění 60 zaměstnanců.
<u>Saar Gummi Czech</u> - výrobce gumového těsnění propustil již desítky zaměstnanců.
<u>TRW Lucas Varity (Jablonec)</u> – výrobce brzd, nevyráběl od 15. prosince do 5. ledna. Společnost přistoupila k propuštění zhruba 10 % zaměstnanců.
SKLÁŘSKÝ PRŮMYSL:
Sklárny skupiny Bohemia Crystalex Trading (BCT) a Porcela Plus – které ke konci roku 2008 a počátkem 2009 zanikly, propustily cca 7 000 pracovníků.
NÁBYTKÁŘSTVÍ:
Výrobci nábytku očekávají v roce 2009 snížení výroby a tržeb v důsledku snížení množství zakázek. Z důvodu finanční krize byla uzavřena výroba ohýbaného nábytku Falcon EU (Mimoň).

Zdroj: DRAHOŠ, V. Podniky autoprůmyslu bojují s recesí omezením výroby a výpověďmi [online]. Praha: ČTK, 23. 1. 2009. Dostupný z WWW: <http://www.risa-lbc.cz/risa_liberec/view/novinky.do;jsessionid=5F4A35F4D31B24B934EF817587853F24?id=1349&chR=1>

Míra registrované nezaměstnanosti činila k 31. 1. 2009 6,8 %, k 28. únoru 2009 7,4 % a k 31. březnu 2009 došlo k mírnému zvýšení nezaměstnanosti na úroveň na 7,7 %. Počet nezaměstnaných v České republice převýšil očekávání statistických pracovníků, kteří předpokládali míru nezaměstnanosti ve výši 6,4 %. Následující tabulka znázorňuje vybrané okresy České republiky s nejvyšší a následně i s nejnižší mírou nezaměstnanosti v %.

Tabulka č. 2 Vybrané okresy ČR s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v % za leden, únor a březen roku 2009

Vybrané okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti	Míra nezaměstnanosti v %		
	K 31. 1. 2009	K 28. 2. 2009	K 31. 3. 2009
Most	14,1	14,7	14,9
Jeseník	13,6	14,5	14,6
Karviná	12,6	13,3	13,7
Znojmo	12,6	13,4	13,5
Bruntál	12,4	13,6	14,1
Děčín	12,4	12,8	13,2
Hodonín	12,3	13,1	13,4

Zdroj: Česko zažívá největší nárůst nezaměstnanosti v historii [online]. Praha: Novinky, 9. 2. 2009.

Dostupný z WWW: <<http://www.novinky.cz/ekonomika/160787-cesko-zaziva-nejvetsi-narust-nezamestnanosti-v-historii.html>>

Tabulka č. 3 Vybrané okresy ČR s nejnižší mírou nezaměstnanosti v %

Vybrané okresy s nejnižší mírou nezaměstnanosti	Míra nezaměstnanosti v %		
	K 31. 1. 2009	K 28. 2. 2009	K 31. 3. 2009
Praha-východ	2,0	2,2	2,5
Praha-západ	2,2	2,4	2,7
Praha	2,3	2,4	2,6
Mladá Boleslav	3,1	3,7	4,1

Zdroj: Česko zažívá největší nárůst nezaměstnanosti v historii [online]. Praha: Novinky, 9. 2. 2009.

Dostupný z WWW: <<http://www.novinky.cz/ekonomika/160787-cesko-zaziva-nejvetsi-narust-nezamestnanosti-v-historii.html>>

Dle veškerých odhadů bude míra nezaměstnanosti v ČR během roku 2009 nadále růst. Předpokládá se nárůst počtu nezaměstnaných o dalších přibližně 50 tisíc osob. Ale realita může dospět k pesimističtějším výsledkům. Ze světového hlediska v důsledku globální finanční krize může přijít o pracovní místo cca 51 miliónů lidí (dle odhadů OSN). [18]

Analyzováním měsíce ledna roku 2009 bylo zjištěno o 45 811 evidovaných osob na úřadech práce více oproti předchozímu měsíci. Celkový počet osob v evidenci úřadů práce k 31. 1. 2009 činil 398 061, což je o 33 517 osob víc než ve stejném období

předchozího roku 2008. Taktéž stoupl počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání² o 48 817 osob oproti předešlému měsíci a o 43 406 osob oproti stejnému období roku 2008. Rozborem měsíce února roku 2009 bylo zjištěno, že v evidenci úřadů práce bylo celkem 428 848 osob, což je více než předešlý měsíc. V porovnání s předešlým rokem 2008 byl celkový počet uchazečů o zaměstnání vyšší o 73 815. Rovněž oproti předchozímu měsíci stoupl počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání na celkový počet 416 621 osob. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2008 je počet dosažitelných uchazečů vyšší o 85 980 osob. Analýzou měsíce března roku 2009 bylo zjištěno, že úřady práce evidovaly o 20 064 osob více než v měsíci únoru. Celkový počet evidovaných k 31. 3. 2009 činil 448 912 osob. Ve srovnání se stejným obdobím předešlého roku 2008 je celkový počet uchazečů o zaměstnání opět vyšší a to o 112 615. Taktéž došlo k nárůstu dosažitelných uchazečů o zaměstnání z celkového počtu uchazečů, o 20 399 osob více ve srovnání s předchozím měsícem. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2008 je počet dosažitelných uchazečů taktéž vyšší a to o 125 011 osob.

Během měsíce ledna odešlo z evidence celkem 42 065 uchazečů o zaměstnání, z toho 25 492 osob nastoupilo do nového zaměstnání (o 9 496 uchazečů více oproti předešlému měsíci, ale v porovnání se stejným obdobím předešlého roku byl zaznamenán pokles o 8 437) a zbylých 16 573 uchazečů bylo vyřazeno z evidence bez umístění. V průběhu měsíce února odešlo z evidence úřadů práce celkem 38 422 uchazečů. Je to o 3 643 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 11 091 méně než v únoru 2008. Během měsíce února do nového zaměstnání nastoupilo o 2 426 osob méně než v předchozím měsíci a o 8 669 osob méně než v únoru minulého roku. Celkem 15 356 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Během března ukončilo evidenci na řadech práce celkem 50 365 uchazečů. Což je o 11 943 uchazečů více v porovnání s měsícem únor, ovšem o 6 402 méně než v březnu 2008. Do zaměstnání v průběhu měsíce března nastoupilo o 9 466 osob více než v měsíci únoru, ale

² Dosažitelný uchazeč o zaměstnání = uchazeč o zaměstnání, který může bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, nemá žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči zařazení na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené.

o 6 100 osob méně než v březnu minulého roku, 17 853 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

V lednu byl zaznamenán meziměsíční nárůst nezaměstnanosti ve všech 77 ÚP, k největšímu zvýšení došlo v okrese Jindřichův Hradec, Náchod, Česká Lípa, Nový Jičín, Pelhřimov, Český Krumlov. V únoru byl nárůst nezaměstnanosti zaznamenán taktéž ve všech 77 ÚP. Oproti předešlému měsíci došlo k nejmarkantnějšímu nárůstu v okresech Havlíčkův Brod, Mladá Boleslav, Olomouc, Rokycany a Benešov. Během března nárůst nezaměstnanosti zaznamenalo jen 73 ÚP. Nejzásadnější navýšení bylo zaznamenáno v okresech Rychnov n/Kněžnou, Praha východ, Šumperk, Plzeň-jih. Oproti tomu byl tento měsíc na 4 ÚP zaznamenán pokles počtu nezaměstnaných. Jedná se o okresy Písek, Český Krumlov a Louny.

Podpora v nezaměstnanosti byla v lednu poskytována 41,4% osobám evidovaných na úřadech práce (v prosinci 2008 – 39,3 %, v lednu 2008 – 34,0 %). V únoru byla podpora v nezaměstnanosti poskytována celým 44 % osob vedených v evidenci (v únoru 2008 – 34,1 %). Během měsíce března pobíralo podporu v nezaměstnanosti 45,3% osob vedených v evidenci (březen 2008 – 32,6 %).

K 31. lednu 2009 bylo na ÚP evidováno 68 494 volných pracovních míst, což je o 22 695 míst méně oproti předchozímu měsíci a o 77 427 míst méně oproti stejnému období roku 2008. K 28. únoru 2009 evidovaly ÚP o 3 613 míst méně než v lednu a o 85 447 míst méně než v únoru 2008. K 31. březnu 2009 bylo na ÚP zaevidováno celkem 55 412 volných pracovních míst, což je o 9 469 míst méně než v předchozím měsíci a o 95 899 míst méně než v březnu 2008.

Z výše uvedených dat za měsíc leden je zjištěn průměrný počet uchazečů na jedno pracovní místo, který za leden činil 5,8 uchazeče. V únoru na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 6,6 uchazeče. V měsíci březnu připadalo na jedno volné pracovní místo v průměru 8,1 uchazeče.[16] [17]

Tabulka č. 4 Největší koncentrace uchazečů na jedno volné pracovní místo

Největší koncentrace uchazečů na jedno VPM	K 31. 1. 2009	K 28. 2. 2009	K 31.3. 2009
Jeseník	54,8	59,8	58,6
Prostějov	37,7	35,1	34,7
Bruntál	25,7	36,9	35,5
Děčín	25,7	36,7	37,6
Teplice	23,6	29,1	45,9
Karviná	22,7	33,0	42,6

Zdroj: Nezaměstnanost v únoru 2009 stoupla na 7,4 % [online] Pressweb, 9. 3. 2009, Dostupný z WWW:

<<http://www.pressweb.cz/zprava/11069-nezamestnanost-v-únoru-2009-stoupla-na-74>>

5 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE ČESKÁ LÍPA

5.1 Charakteristika okresu Česká Lípa

Okres Česká Lípa se nachází v západní části Libereckého kraje, na severu hraničí se Spolkovou republikou Německo. Svou rozlohou je okres Česká Lípa považován za největší okres Libereckého kraje. Společně s okresy Liberec, Jablonec nad Nisou, Semily, Děčín a městem Bělá pod Bezdězem je okres Česká Lípa součástí Euroregionu NISA.

Okres Česká Lípa se skládá z 5 mikroregionů, kterými jsou Cvikovsko, Českolipsko, Doko, Mimoňsko, Novoborsko. Celkově se na území okresu nachází 57 obcí.

Území okresu je možno rozdělit do tří geografických pásem:

- nížinné – oblast Doko a Dubé
- podhorské – obce Stružnice, Skalice, Cvikov, Mimoň
- horské – Kamenický Šenov, Prácheň, Krompach.

K 31. 3. 2009 měl okres Česká Lípa 103 990 obyvatel, z čehož počet ekonomicky aktivního obyvatelstva činil 51 656. Se svou hustotou zalidnění (96,9 osob na 1 km²) náleží okres k nejméně zalidněným v porovnání s ostatními okresy v Libereckém kraji. Průměrný věk obyvatel v okrese činí 38,4 let, díky čemuž je okres Česká Lípa řazen mezi 3 nejmladší okresy v České republice.

V okrese Česká Lípa lze nalézt tradiční rozšíření průmyslu. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele, ještě do nedávné doby patřily firmy pohybující se v nejvýznamnějších průmyslových oborech okresu, soustřeďující se na automobilový a sklářský průmysl. Výroba skleněných produktů má v okrese Česká Lípa několikaletou tradici. Sklářský průmysl se soustřeďoval především do oblasti Nového Boru a Kamenického Šenova (CRYSTALEX, a. s., PRECIOSA-LUSTRY, a. s., Egermann s. r. o.). K velkým zaměstnavatelům z oblasti automobilového průmyslu na území České Lípy patří DELPHI PACKARD ELECTRIC ČR, s. r. o., JOHNSON CONTROLS AUTOMOBILOVÉ SOUČÁSTKY, k. s.. Na území Českolipského okresu je dále významným zaměstnavatelem Fehrer Bohemia. s. r. o., který sídlí ve Stráži pod Ralskem. K dalším

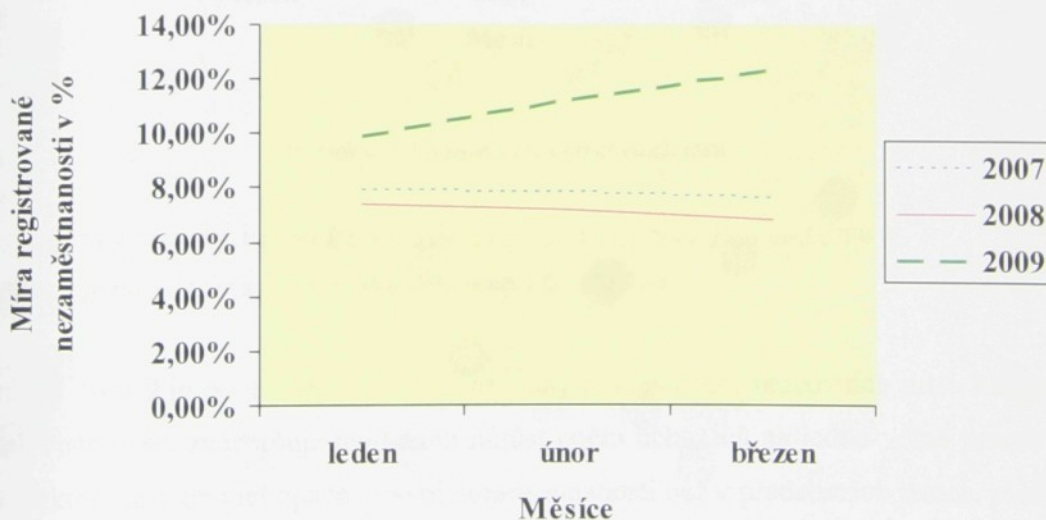
velkým zaměstnavatelům v okrese Česká Lípa náleží Bombardier Transportation Czech Republic, a. s., DIAMO, s. p., Protool s.r.o. a MODUS spol. s r.o. [12]

K charakteristice registrované míry nezaměstnanosti bylo zvoleno první čtvrtletí z roku 2007, 2008 a 2009. Účelem takto vybraného období byla možnost provedení komparace počátku roku 2009 s daty z předešlých let. Cílem bylo nastínit vývoj nezaměstnanosti v průběhu času, což poslouží k ucelenosti poskytovaných informací v následujících kapitolách.

Tabulka č. 5 Míra registrované nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa za první čtvrtletí roku 2007, 2008, 2009.

rok	měsíc leden	měsíc únor	měsíc březen
2007	7,9%	7,8%	7,6%
2008	7,4 %	7,2%	6,8%
2009	9,9%	11,2%	12,3%

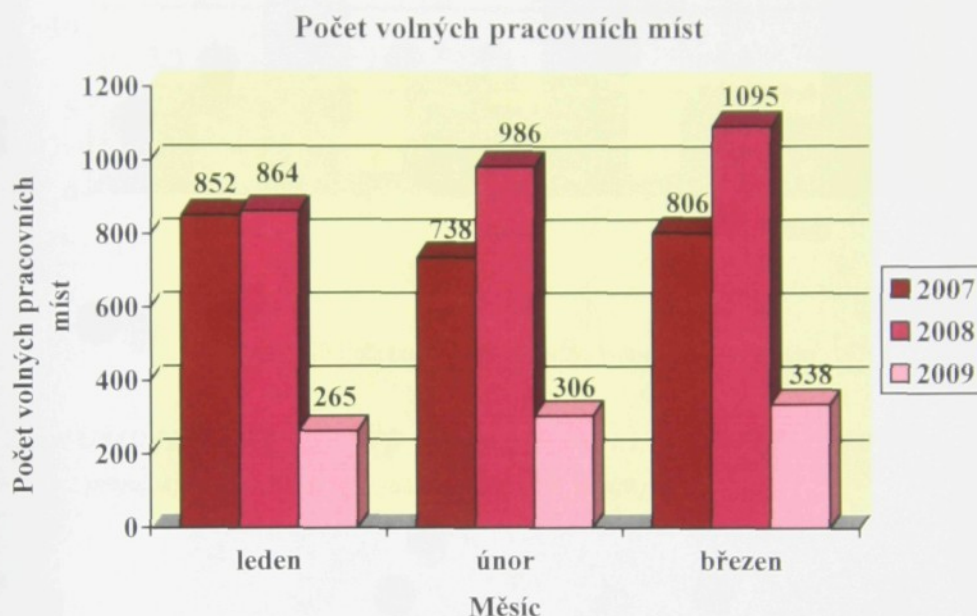
Vývoj registrované míry nezaměstnanosti



Obrázek č. 8 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE V ČESKÉ LÍPĚ. Měsíční zpráva k 31.3.2009. Dostupná z WWW:
http://portal.mpsv.cz/sz/local/cl_info/dokumenty/MZ_03-09.pdf

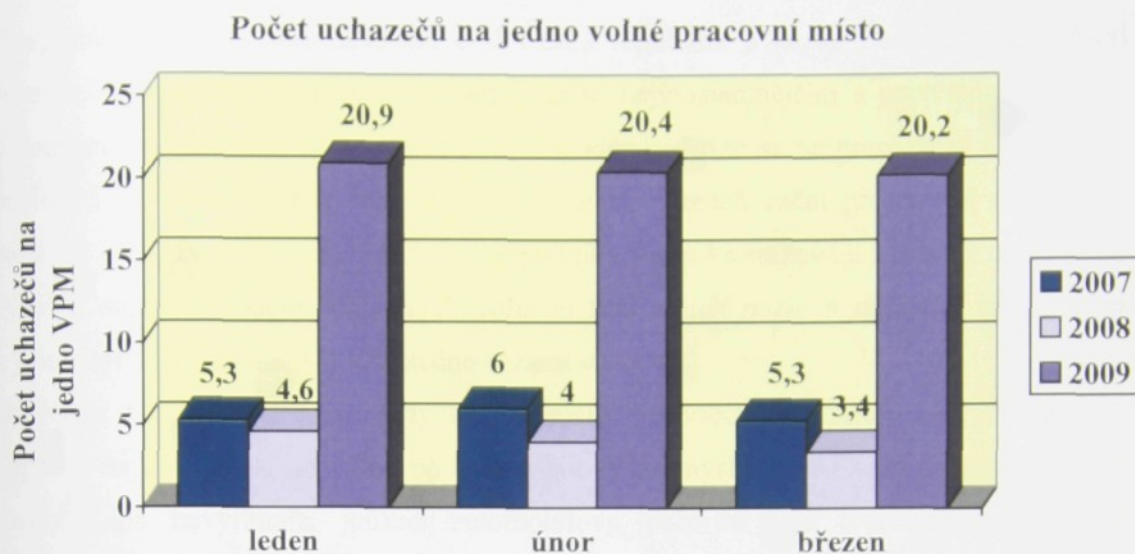
Z obrázku číslo 8 je patrné, že míra registrované nezaměstnanosti má v letošním roce stoupající charakter. V porovnání s předešlými roky je jednoznačně nastíněna neobvyklá tendence vývoje nezaměstnanosti. V porovnání ledna 2009 se stejným obdobím roku 2008 je míra nezaměstnanosti vyšší o 2,5 %. O málo nižší rozdíl vznikne při porovnání s rokem 2007. V následujících obrázcích jsou vyčísleny počty volných pracovních míst a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, taktéž porovnané s rokem 2007 a 2008.



Obrázek č. 9 Počet volných pracovních míst

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE V ČESKÉ LÍPĚ. Měsíční zpráva k 31.3.2009. Dostupná z WWW:
http://portal.mpsv.cz/sz/local/cl_info/dokumenty/MZ_03-09.pdf

V obrázku číslo 9 je patrný více než dvounásobný pokles počtu pracovních míst. Naopak obrázek číslo deset znázorňuje markantní nárůst počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Faktory způsobující opačný vývoj nezaměstnanosti než v předchozích letech, pokles volných pracovních míst a neobvykle prudký nárůst počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo se zabývají následující kapitoly diplomové práce.



Obrázek č. 10 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo

Zdroj: ÚŘAD PRÁCE V ČESKÉ LÍPĚ. Měsíční zpráva k 31.3.2009. Dostupná z WWW:
http://portal.mpsv.cz/sz/local/cl_info/dokumenty/MZ_03-09.pdf

5.2 Analýza faktorů determinujících nezaměstnanost v okrese Česká Lípa

Diplomová práce se dále zabývá analyzováním faktorů, jež determinují nezaměstnanost v okrese Česká Lípa. Jako zásadní činitel zvyšování míry nezaměstnanosti se v současné době projevuje světová ekonomická krize, která postila celou Českou republiku, samozřejmě i okres České Lípy. K dalším neopomenutelným faktorům, které se významnou měrou podílejí na zvyšování nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa jsou především demotivující sociální systém vycházející z dávek státní sociální podpory, práce na černo, věková struktura, dopravní obslužnost, minimum flexibilních pracovních pozic. Tyto faktory budou rozvedeny v následujících kapitolách. Pomocí dotazníkového šetření byl proveden průzkum ve vybraném vzorku obyvatel okrese Česká Lípa.

5.2.1 Projevy hospodářské krize v okrese Česká Lípa

Hospodářskou krizí byla zasažena celá Česká republika a okres Česká Lípa nezůstal stranou. V současné chvíli je hospodářská krize nejvýznamnějším a největším faktorem determinujícím nezaměstnanost. Světová hospodářská krize se na pracovním trhu okresu projevila již během konce roku 2008, kdy se na firmách začal projevovat nedostatek zakázek a úbytek zákazníků. Tato situace podniky vedla ke snižování nákladů, omezování výroby, snižování počtu nabízených volných pracovních pozic a následně byli nuceni k přistoupení k propouštění či k částečné nezaměstnanosti.

Důsledky hospodářské krize byly zaznamenány ve všech odvětvích, nejvýrazněji ale dopadla na dodavatele napojené na automobilový průmysl v celé České republice, okres Česká Lípa nevyjímaje, jelikož automobilový průmysl zde tvoří převážnou část zaměstnavatelů. Značnou slabinou okresu byla velká koncentrace na automobilový a sklářský průmysl. Ostatní odvětví průmyslu tvoří jen okrajovou část zaměstnavatelů okresu. Tento fakt se stal značným nepřítelem v boji proti krizi a snižování míry nezaměstnanosti.

V současné době se nepříznivá ekonomická situace nejvíce projevila na největším zaměstnavateli v Libereckém kraji, společnosti **DELPHI PACKARD ELECTRIC ČR, s. r. o.**, která byla založena v roce 1993 a je součástí světového dodavatele automobilových systémů a komponentů Delphi Automotive Systems. Divize Packard Electric se zabývá výrobou elektroinstalací pro automobilový průmysl, především pro automobilové značky Škoda, BMW, Audi.

Mateřská společnost Delphi Automotive Systems ve Spojených státech se s problémy potýká již od roku 2005. Po značných problémech následně vyhlásila úpadek. Oficiálně nikdo nepřiznává, že problémy firmy v USA mohou ovlivnit i pobočky v Evropě. Ale lze se domnívat, že dřívější propouštění lze přisuzovat jiným faktorům než světové hospodářské krizi. Se snižováním počtu zaměstnanců společnost začala již před půl rokem. V únoru roku 2009 divize Packard Electric v České Lípě ohlásila propuštění 450 zaměstnanců, ovšem celkový počet propuštěných v následujících měsících bude zřejmě vyšší. Je nutné vzít v úvahu přibližně 200 až 300 zaměstnanců, kterým by měla vypršet smlouva na dobu určitou. Ještě před začátkem světové hospodářské krize a jejího dopadu na automobilový

průmysl společnost zaměstnávala přibližně 3 500 pracovníků. V současné době se počet zaměstnanců snížil na přibližně 2 700 osob.

Následkem útlumu výroby dochází k omezování dopravních spojů do průmyslové zóny České Lípy v níž se převážně nacházejí výrobci automobilových komponent.

Dalším podnikem jenž byl postihnut hospodářskou krizí a propojením na automobilový a sklářský průmysl je společnost **Docter Optics s. r. o.** ve Skalici u České Lípy. Firma zabývající se výrobou komponentů z optického skla, asférických čoček byla založena v roce 1996 pod původním názvem Bohemia Optik s. r. o.. Do současné doby patřila německému koncernu DOCTER OPTICS GmbH. Výrobce skleněných čoček do aut v důsledku úbytku zakázek musel přistoupit k propouštění již během loňského roku. Z více než 200 zaměstnanců jich ve společnosti zůstala přibližně čtvrtina. Dle informací z 25. 3. 2009 se společnost rozhodla nepříznivou situaci spojenou se světovou hospodářskou krizí a úbytkem zakázek vyřešit částečnou nezaměstnaností. Zbýlých cca 80 pracovníků v současné době zůstává doma a pobírá 60 % mzdy.

Ovšem v souvislosti s hromadným propouštěním okres Česká Lípa nejvíce ovlivnil pád společnosti **Crystalex a. s.**, jenž v Novém Boru zahájil svou činnost již v roce 1967 a představoval jednoho z klíčových zaměstnavatelů okresu. Až do nedávné doby patřil Crystalex a. s. k světovým výrobcům domáckého skla, s převládajícím postavením ve výrobě krystalinu. V roce 1997 byla společnost Crystalex a. s. privatizována. Jejimi novými majiteli se stala společnost BOHEMIA CRYSTALEX TRADING a. s., založená v roce 1996, jako exportní organizace zaštiťující dva největší české výrobce užitkového domáckého skla CRYSTALEX a. s., Nový Bor a Sklo Bohemia a. s., Světlá nad Sázavou. Získáním dalších dvou sklářských společností, SKLÁRNY KAVAILIER, a.s., Sázava v roce 1999 a Sklářny BOHEMIA a.s., Poděbrady, stala se společnost největším seskupením sklářských podniků v České republice. Bohužel ani tento fakt společnosti nezabránil v pádu, efekt propouštění v důsledku velikosti seskupení BOHEMIA CRYSTALEX TRADING a. s. zasáhl celou Českou republiku.

Společnost Crystalex a. s. se s finančními problémy potýkala už řadu let před krizí a riziko propouštění neustále viselo ve vzduchu. Příčinou nervózního prostředí ve společnosti byl fakt, že značná část finančních prostředků z nejvíce prosperujícího Crystalexu byla odčerpávána za účelem dofinancování ostatních ztrátových skláren seskupení Bohemia

Crystalex Trading. Tím vznikl již nezvládnutelný deficit vůči věřitelům, který v souvislosti s posílením koruny a růstu cen energií v počátku roku 2009 společnost přemohl. O práci ve sklářské společnosti přišlo 1 730 zaměstnanců z toho více než 1 300 pracovalo přímo v Crystalexu v Novém Boru. Dalších asi 200 nezaměstnaných se objeví na konci dubna, kdy odejde poslední část pracovníků z Crystalexu. Většinou se jedná o zaměstnance, kteří do poslední chvíle čekali na výpověď a v současné době jim končí dvouměsíční výpovědní lhůta. Tento nepředstavitelný nárůst počtu nezaměstnaných má klíčový vliv na neobvyklém vývoji nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa.

Bohužel na společnosti Crystalex a. s. v Novém Boru byla závislá značná řada subdodavatelů zabývajících se sklem na něž v krátké době dopadlo uzavření sklářského gigantu.

Další nemalou sklářskou společností, která se potýká s nedostatkem zakázek, vysokými cenami energií a surovin, nutností propouštět je firma **Egermann s. r. o.** V rámci sklářského průmyslu má tato společnost značnou historickou hodnotu, jelikož zmínky o sklárně Egerman lze nalézt v historických záznamech již z 19. století, kdy Friedrich Egermann vynalezl jedinečnou červenou lazuru. Nový majitel je nucen, kvůli vysokým cenám plynu a zlata, po 13 letech provozu sklárny propustit 300 zaměstnanců. Zatím udává, že je tato situace dočasná a přibližně za dva měsíce bude pracovníky najímat zpět. „V červnu budou ceny nižší, zapálím novou pec za deset milionů a lidi vezmu zpět,“ slibuje Robert Uxa (majitel společnosti Egermann).

S nepříznivým vývojem sklářského průmyslu v okrese, kdy jedna sklárna za druhou omezuje výrobu a snižuje počet pracovníků, se vyučení skláři dostávají do velice nelehké situace. Prakticky nemají možnost nalezení jiného uplatnění v oboru, konkurence je neobvykle vysoká, na jedno volné pracovní místo připadá více než šedesát uchazečů. V souvislosti s útlumem sklářského průmyslu v okrese Česká Lípa lze tento stav označit za strukturální nezaměstnanost. V důsledku problémů dalších malých skláren je zřejmé, že krize pracovního trhu ještě vzroste.

V současné době se počet nově registrovaných uchazečů stále zvyšuje. Jako posledního zaměstnavatele lze nalézt mnohem více firem, než které byly uvedeny výše. Zásadním

faktem je, že firmy s více než 300 zaměstnanci přistupují k postupnému propouštění, aby se vyhnuli povinnosti hlásit hromadné propouštění na úřadu práce. Lze tak nalézt mezi nezaměstnanými jedince ze společnosti Johnson Controls Autobaterie spol. s r. o., JOHNSON CONTROLS AUTOMOBILOVÉ SOUČÁSTKY k. s., Modus, spol. s r. o., VEST – IZOL, a. s., kteří patří k největším zaměstnavatelům okresu Česká Lípa, ale i velkou řadu jiných menších společností. Mezi něž lze zařadit společnost, jako je POLYDEKOR s. r. o.

Tabulka č. 6 Stručný přehled nejzásadnějšího propouštění v okrese Česká Lípa

Společnost	Počet propuštěných zaměstnanců
DELPHI PACKARD ELECTRIC ČR, s. r. o.,	více než 450
Docter Optics s. r. o	více než 100
Crystalex a. s.	1 730
Egermann	více než 300

Jak je z tabulky patrné více než 2 000 propuštěných osob v krátkém období se v okrese se 103 990 obyvatel opravdu významně promítl na vývoji nezaměstnanosti.

5.2.2 Demotivující sociální systém

Dalším faktorem, který značně ovlivňuje nezaměstnanost v okrese Česká Lípa je demotivující sociální systém. Po změnách provedených v předešlých letech platí od 1. ledna 2008 úpravy provedené v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. V současné době jsou dávky státní sociální podpory přístupné výrazně menšímu množství občanů, než v předešlých letech, ale i přes to lze sociální dávky považovat za značný problém v motivaci občanů bez zaměstnání k nalezení pracovního místa. Převážná část sociálních dávek je koncipována jako pravidelná platba, ale často dochází k jejich dlouhodobému zneužívání, které dále neplní svůj pravý účel. Pod pojmem státní sociální podpory jsou zahrnuty dávky, poskytované osobám (rodinným příslušníkům), které se ocitly ve společensky uznaných sociálních situacích a stát se prostřednictvím jejich vyplacení spolupodílí na zodpovědnosti za vzniklou sociální situaci. Dávky poskytované v rámci systému státní sociální podpory jsou přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, porodné, pohřebné, dávky pěstounské péče. V některých případech čerpání sociálních dávek probíhá i pár desítek let a dotyční občané

nemají pracovní zkušenosti ani návyky, což je mnohdy může znevýhodňovat v hledání zaměstnání.

Nejčastějšími skupinami občanů, kteří čerpají výše uvedené sociální dávky jsou z převážné části rodiny s velice nízkými nebo žádnými příjmy, mezi které patří matky „samoživitelky“, další skupinu tvoří rodiny poskytující pěstounskou péči svým vnoučatům či jiným rodinným příslušníkům. Diplomová práce se danou situací pokusila znázornit na modelových příkladech z praxe, pro které je nutné definovat metody výpočtu jednotlivých dávek.

Životní minimum

- Částka životního minima jednotlivce činí měsíčně 3 126 Kč.
- V případě, kdy je osoba posuzována ještě spolu s jinými osobami, částky životního minima jsou odstupňovány, a to následovně:
 1. nejdříve jsou posuzovány zaopatřené osoby
 2. dále jsou posuzovány nezaopatřené děti.
- U obou skupin se osoby řadí od nejstaršího po nejmladšího.

Tabulka č. 7 Životní minimum osob žijících v jedné domácnosti

ŽM osoby, která je posuzována jako první v pořadí	2 880 Kč
ŽM osoby posuzované jako druhá v pořadí:	
- osoba od 15 let věku, která není nezaopatřeným dítětem	2 600 Kč
- nezaopatřené dítě od 15 do 26 let věku,	2 250 Kč
- nezaopatřené dítě od 6 do 15 let věku,	1 960 Kč
- u nezaopatřené dítě do 6 let věku.	1 600 Kč

Zdroj: Výplata mezd, sociálních podpor a důchodů. MPSV, 1. 1.. 2009. Dostupný z WWW:

<<http://www.vyplata.cz/statnisocialnipodpora/vyse-socialniho-priplatku.php>>

Přídavek na dítě:

- Představuje příspěvek rodinám s dětmi, dlouhodobého charakteru, který je závislý na výši příjmu.
- Nárok na přídavek na dítě vzniká nezaopatřenému dítěti žijící v rodině, jejíž rozhodný příjem za předcházející kalendářní rok je nižší než 2,4 násobek životního minima rodiny.
- Výše příplatku je rozdílná dle věku posuzovaného nezaopatřeného dítěte.

Tabulka č. 8 Přídavky na dítě

Věk nezaopatřeného dítěte v rodině	Výše přídavku na dítě v Kč měsíčně
do 6 let	500
od 6 do 15 let	610
od 15 do 26 let	700

Zdroj: Přídavek na dítě. MPSV, 1. 1. 2009 Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite>

Sociální příplatek

- Jeho výplata je závislá na výši příjmu.
- Smyslem sociálního příplatku je pomáhat rodinám krýt náklady související se zabezpečováním potřeb jejich dětí.
- Výpočet výše příspěvku vychází z příjmů rodiny za kalendářní čtvrtletí, jejíž hranicí pro možnost pobírání dávek je max. 2,0násobek životního minima rodiny.
- Výše dávek se dále odvíjí od dalších rodinných situací, jako jsou v případech, kdy je dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené, dlouhodobě nemocné, zdravotní postižení rodiče, osamělost rodiče, větším počtem současně narozených dětí, při denním studiu dětí na střední nebo vysoké škole.

Tabulka č. 9 Sociální příplatek

Výše sociálního příplatku podle věku dítěte a rozhodného příjmu úplné rodiny v násobcích životního minima v Kč měsíčně (bez dalších sociálních situací)			
Věk nezaopatřeného dítěte v rodině	Sociální příplatek při příjmu rodiny v předchozím kalendářním čtvrtletí		
	1,0násobek ŽM	1,6násobek ŽM	2,0násobek ŽM (není nárok)
do 6 let*	800	320	0
od 6 do 15 let	980	392	0
od 15 do 26 let	1 125	450	0

* Rodina bez nároku na rodičovský příspěvek.

Zdroj: Sociální příplatek. MPSV, 1. 1. 2009 Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/soc_priplatek>

Tabulka č. 10 Hranice čistého příjmu v Kč měsíčně pro nárok na sociální příplatek

Úplná rodina (oba rodiče) s počtem nezaopatřených dětí	Hranice čistého příjmu v Kč měsíčně pro nárok na sociální příplatek	
	1,0násobek ŽM (maximální)	2,0násobek ŽM (není nárok)
jedno do 6 let	7 080	14 160
dvě 5, 8 let	9 040	18 080
tři 5, 8, 12 let	11 000	22 000
čtyři 5, 8, 12, 16 let	13 250	26 500

Zdroj: Sociální příplatek. MPSV, 1. 1. 2009 Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/soc_priplatek>

Dávky pěstounské péče

- Pěstounská péče je formou náhradní rodinné výchovy. O svěření dítěte do pěstounské péče rozhoduje soud.
- Dávky pěstounské péče jsou rozděleny do čtyř skupin. Jejich cílem je krytí nákladů svěřených dětí, na odměnu pěstouna a další náklady spojené s pěstounskou péčí.
- Spolu s dávkami pěstounské péče náleží dítěti i pěstounovi výše uvedené dávky sociální podpory.

1. skupina dávek v rámci pěstounské péče představuje **příspěvek na úhradu potřeb dítěte**.

- Jedná se o nárok dítěte, které je svěřené do pěstounské péče.
- poskytuje se do dosažení zletilosti dítěte nebo maximálně do 26 let, pokud se jedná o nezaopatřené dítě žijící ve společné domácnosti s osobou, která byla do 18 let dítěte jeho pěstounem.
- Výše příspěvku činí 2,3násobek životního minima dítěte. V případě zdravotního postižení dítěte se koeficient zvyšuje úměrně stupni postižení. U dlouhodobě nemocného dítěte činí 2,35, u dlouhodobě zdravotně postiženého dítěte 2,90 a u dlouhodobě těžce zdravotně postiženého 3,10 násobek životního minima dítěte.
- Při zjišťování výše příspěvku pro zaopatřené nezletilé dítě se vychází ze součinu částky životního minima dítěte a koeficientu 1,40.

Tabulka č. 11 Příspěvek na úhradu potřeb dítěte

Výše příspěvku na úhradu potřeb dítěte podle věku a zdravotního stavu dítěte v pěstounské péči měsíčně v Kč				
Nezaopatřené dítě ve věku	zdravé dítě	dlouhodobě nemocné	dlouhodobě zdravotně postižené	dlouhodobě, těžce zdravotně postižené
	koef. 2,30	koef. 2,35	koef. 2,90	koef. 3,10
do 6 let	3 680	3 760	4 640	4 960
od 6 do 15 let	4 508	4 606	5 684	6 076
od 15 do 26 let	5 175	5 288	6 525	6 975

Zdroj: Dávky pěstounské péče. MPSV, 1. 1. 2009 Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/pestounska_pece>

2. skupina dávek v rámci pěstounské péče představuje **odměnu pěstouna**.

- Jedná se o určitý způsob vyjádření uznání osobě, která se rozhodla být pěstounem.
- Výše pěstounské dávky se určuje, jako součin životního minima jednotlivce a koeficientu 1,0 za každé svěřené dítě (tj. měsíčně 3 126 Kč za jedno dítě).
- Ve zvláštních případech má na odměnu pěstouna nárok osoba, která pečuje alespoň o 3 svěřené děti nebo alespoň o jedno svěřené dítě, jež je závislé na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni závislosti II., III., IV. V tomto případě odměna pěstouna za kalendářní měsíc činí násobek částky životního minima jednotlivce s koeficientem 5,5. Se zvyšujícím se počtem svěřených dětí v pěstounské péči narůstá i odměna pěstouna o 0,5 životního minima jednotlivce a o 0,75 životního minima jednotlivce, pečuje – li o další dítě se stupněm závislosti II., III., IV.

Tabulka č. 12 Odměna pěstouna

Počet dětí v pěstounské péči	Výše odměny pěstouna v Kč měsíčně
1	3 126
2	6 252
3	17 193
4	18 756
1 závislé na pomoci jiné osoby ve stupni závislosti II., III., IV.	17193

Zdroj: Dávky pěstounské péče. MPSV, 1. 1. 2009 Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/pestounska_pece>

3. skupina dávek v rámci pěstounské péče představuje **příspěvek při převzetí dítěte**.

- Smyslem příspěvku při převzetí dítěte je přispět k nákupu potřebných věcí pro dítě, které přichází do pěstounské péče.
- Výše příspěvku je pevně stanovena částkami lišícími se dle věku dítěte.

Tabulka č. 13 Příspěvek na převzetí dítěte v Kč

Věk dítěte	Příspěvek při převzetí dítěte v Kč
do 6 let	8 000
6-15 let	9 000
15 - 26 let	10 000

Zdroj: Dávky pěstounské péče. MPSV, 1. 1. 2009 Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/pestounska_pece>

Zjednodušený modelový příklad ženy „samoživitelky“

V současné době se rozmohl zajímavý fenomén řešení příjmu u rodiny. Ženy vystupující v pozici samoživitelek i když skutečnost bývá v mnoha případech značně odlišná. Pro názorný příklad je uvedena situace například paní Novákové, která žije a pečuje sama o 3 děti ve věku 8 let, 12 let a 17 let. Její čtvrtletní příjem z občasných přivýdělků činí 14 640 Kč k tomu ještě lze přičíst malý příjem nejstaršího dítěte ve výši 6000 Kč za čtvrtletí. Na základě výše příjmů z předchozího kalendářního roku má rodina nárok na přídavek na děti, který je ve výši 1920 Kč měsíčně ($2 \times 610 + 700$). Současně otec dětí chodí do zaměstnání, jeho čistý příjem tvoří 22 000 Kč, ale oficiálně nebydlí s matkou v jedné domácnosti (není osobou společně posuzovanou), tudíž se jeho příjem nezohledňuje.

Průměrný měsíční příjem rodiny

$$\text{Průměrný měsíční příjem rodiny} = \frac{(\text{příjem matky} + \text{příjem jednoho dítěte} + \text{přídavky na děti})}{3} \quad (4)$$

$$\text{Průměrný měsíční příjem rodiny} = \frac{(14\,640 + 6\,000 + 5\,760)}{3}$$

$$\text{Průměrný měsíční příjem rodiny} = 8\,800 \text{ Kč}$$

Životní minimum rodiny:

ŽM matky	2 880 Kč
ŽM dítěte ve věku 17 let	2 250 Kč
ŽM dítěte ve věku 12 let	1 960 Kč
ŽM dítěte ve věku 8 let	1 960 Kč

ŽM rodiny činí 9 050 Kč

z toho ŽM dětí činí 6 170 Kč

Jelikož průměrný příjem rodiny za měsíc nedosahuje ani životního minima rodiny, pro výpočet sociálního příplatku je do vzorce dosazena, dle zákona částka životního minima rodiny. Ovšem jelikož paní Nováková vychovává 3 děti sama, výše životního minima jejich dětí se zvýší koeficientem 1,17 (který je určen) a to na částku 7 218, 90 Kč. Výše zvýšeného životního minima rodiny po navýšení činí 10 588,50 Kč (9 050 x 1,17).

Sociální příplatek

$$SP = \frac{ŽMd * P}{ŽMr * K} \quad (5)$$

SP – sociální příplatek

K – koeficient s hodnotou 2 (dle MPSV)

P – rozhodný příjem

ŽMd – životní minimum dítěte (dětí)

ŽMr – životní minimum rodiny

$$SP = 7218,90 - \frac{(7218,9 * 9050)}{10588,50 * 2}$$

$$SP = 4\,133,90 \text{ Kč}$$

Sociální příplatek	4 133, 90 Kč
+ Příjem rodiny za měsíc včetně přídavků na děti	8 800 Kč
Celková suma finančních prostředků činí	12 933, 90 Kč

Pokud k dávkám státní sociální podpory a nízkým příjmům matky a jednoho dítěte přičteme výdělek otce dětí, který se podílí na výchově, ale oficiálně nesdílí společnou domácnost, výše celkového příjmu rodiny se vyšplhá na 34 933, 9 Kč. Cílem takto zvoleného zjednodušeného modelového příkladu bylo upozornit na situace, kdy pro získání dávek státní sociální podpory jsou zamlčovány důležité okolnosti příjmů osob žijících v jedné domácnosti, které jsou nutné pro zjištění nároku k pobírání dávek. Jak je dle výše uvedených výpočtů patrné, pokud by byl otec osobou společně posuzovanou v domácnosti, byl by zohledněn jeho měsíční příjem a rodině by zanikl nárok na dávky státní sociální podpory.

Zjednodušený modelový příklad pobírání dávek pěstounské péče

Dalším značným zneužíváním státní sociální podpory je pobírání dávek pěstounské péče na děti v jedné rodině. Pro názornost je zde uveden případ, kdy rodiče Horákoví mladší nejsou schopni postarat se o své dvě malé děti ve věku do 6 let a ty jsou následně svěřeny do péče prarodiče.

Příspěvek na úhradu potřeb dítěte (2x 3 680)	7 360 Kč
Odměna pěstouna (2x 3 126)	6 252 Kč
Příspěvek při převzetí dítěte (2x8000)	16 000 Kč
Celková 1. částka při převzetí dětí do pěstounské péče	31 612 Kč

V následujících měsících se dávka pěstounské péče sníží o příspěvek při převzetí dítěte na 15 612 Kč. Pokud by rodina dosahovala tohoto měsíčního příjmu celý kalendářní rok, následně by měla nárok na pobírání částek přídavek na děti.

Cílem takto zvoleného zjednodušeného příkladu bylo upozornit na situace, kdy v některých případech se pěstounská péče stává výborným a jednoduchým způsobem získání finančních prostředků. Dochází k tomu v případech, kdy se v rámci jedné rozvětvené rodiny ujmou děti jejich příbuzní a stanou se jejich pěstouny. Právě v těchto případech se stává, že z dávek státní sociální podpory žijí jak děti, prarodič, tak i rodiče, kteří se o děti nedokázali nebo nechtěli postarat.

5.2.3 Práce na černo

Práce na černo, která patří k šedé ekonomice je jedním ze značných problémů, s kterým se potýká i okres Česká Lípa. Pro názornost diplomová práce uvádí zjednodušený modelový příklad. Pan Novotný je momentálně krátkodobě nezaměstnaný. Jeho nejvyšší dosažené vzdělání je vyučen bez maturity, v minulosti pracoval ve sklářském průmyslu. V zaměstnání pobíral čistou mzdu ve výši 14 000 Kč. V současné době je mezi nezaměstnanými, pobírá podporu v nezaměstnanosti a úřadem práce je posílán k pohovorům k pracovnímu umístění.

I v současné době, kdy značné množství sklářů ruší své provozy, lze nalézt několik málo středních sklářských podniků, které prosperují a nestíhají zpracovávat velké množství zakázek. Před propuštěním ze zaměstnání byl schopen nalézt si práci se sklem u jiného zaměstnavatele mimo okres Česká Lípa, ovšem tuto činnost vykonával neoficiálně. Pokud byl dostatek zakázek, byl schopen si za víkend vydělat dalších 7 000 Kč. Tato činnost stále přetrvává a k podpoře v nezaměstnanosti si pan Novotný může přivydělat až 28 000 Kč za měsíc.

K takovým možnostem přivýdělku dochází i v mnoha dalších oborech. Jedinou možností, jak „práci na černo“ zabránit je situaci postihnout přímo tento fakt v praxi.

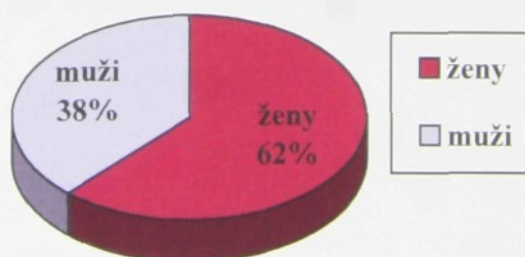
5.3 Dotazníkové šetření

Cílem zjištění z dotazníkového průzkumu bylo zodpovědět a poskytnout informace, které nelze vyčíst ze statistik a tiskových informací o nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa. Především se jedná o minimum flexibilních pracovních pozic, problematiku věkové struktury obyvatelstva, dopravní obslužnost, výskyt práce na černo. Pro komplexnost informací byly také zjišťovány informace o vzdělání a návštěvě vzdělávacích kurzů, pobírání sociálních dávek, preference pracovního poměru, podpora vstupu zahraničních firem do okresu Česká Lípa.

K realizaci dotazníkového šetření došlo ve dnech 8. a 9. 4. 2009 na recepci zprostředkování zaměstnání na Úřadu práce v České Lípě. Prostřednictvím spolupráce pracovníků úřadu mi bylo umožněno oslovovat uchazeče o zaměstnání. Z přibližně 90 oslovených uchazečů o zaměstnání, bylo ochotno dotazník vyplnit 50 osob.

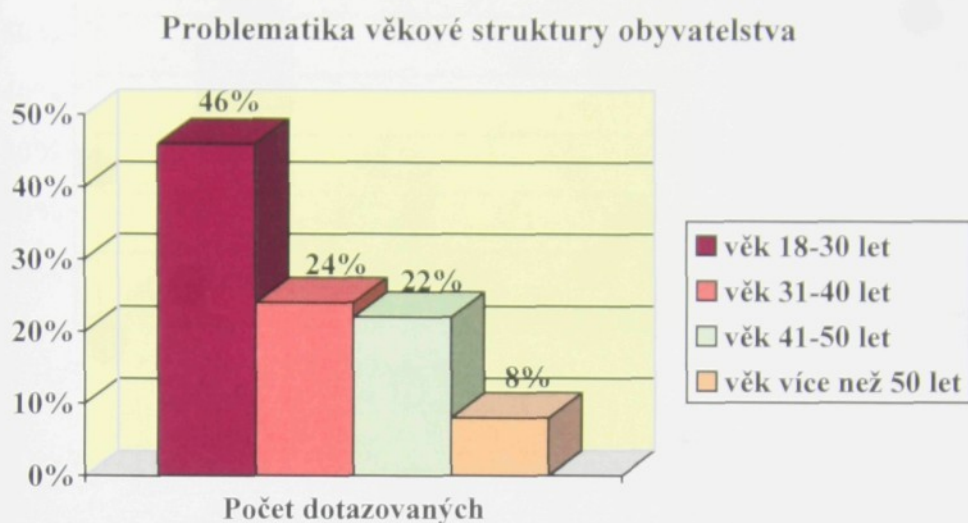
Při realizaci oslovování byl vypracován vzor pro vyplňování dotazníku, který byl přístupný k nahlédnutí všem, kteří byli ochotni dotazník vyplnit. Zároveň zde byla po celou dobu dotazování přítomna kvalifikovaná osoba zodpovídající dotazy a nejasnosti s vyplňováním dotazníku. Z převážné části se otázky od oslovených osob týkaly důvodu zodpovídání dotazníků, druhu diplomové práce pro jejíž účel jsou dotazníky zpracovávány, vysoká škola, která zaštiťuje danou diplomovou práci a také anonymita odpovědí

Struktura dotazovaných osob dle pohlaví



Obrázek č. 11 Struktura dotazovaných osob dle pohlaví

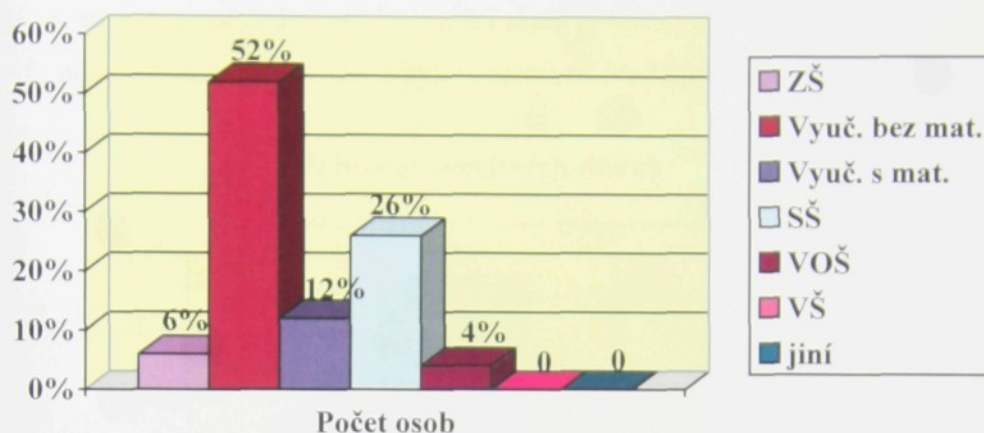
Z Obrázku č. 11 je patrné, že ochotnější ve vyplňování dotazníků byly ženy, které v celkovém počtu nezaměstnaných toho dne tvořily přibližně polovinu.



Obrázek č. 12 Problematika věkové struktury obyvatelstva

Obrázek č. 12 znázorňuje neobvyklou situaci. V předcházejících letech se trh práce v okrese Česká Lípa potýkal se značným množstvím nezaměstnaných osob ve věku nad 50 let. Z převážné části se jednalo o dlouhodobě nezaměstnané osoby. V současném období je situace značně odlišná. V důsledku krachujících podniků se vyskytuje vyšší podíl nezaměstnaných v mnohem mladším věku. Z obrázku je patrné, že se věková hranice posunula k uchazečům ve věku 18 - 30 let. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání ze dne 8. a 9. 4. 2009 převažovaly osoby ve věku 18 – 30 let, které v nedávné době přišly o zaměstnání. Zjištěné informace lze taktéž doložit pomocí statistik zveřejňovaných Úřadem práce.

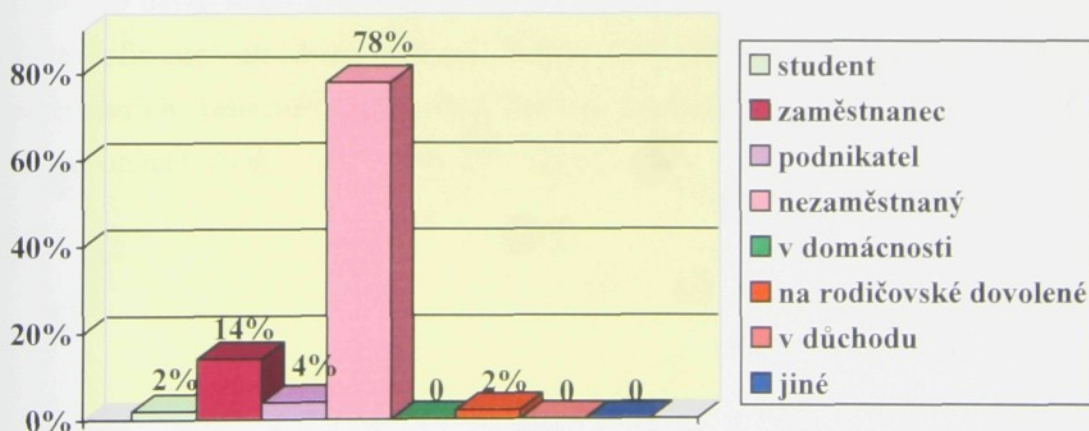
Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání



Obrázek č. 13 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Tento obrázek znázorňuje situaci převažujícího počtu vyučených uchazečů o zaměstnání bez maturity. Současná situace struktury vzdělanosti ve skupině nezaměstnaných občanů je taktéž značně ovlivněna markantním propouštěním, či dobrovolným odchodem řadových pracovníků z výrobních podniků.

Současný stav dotazovaných dle zaměstnání



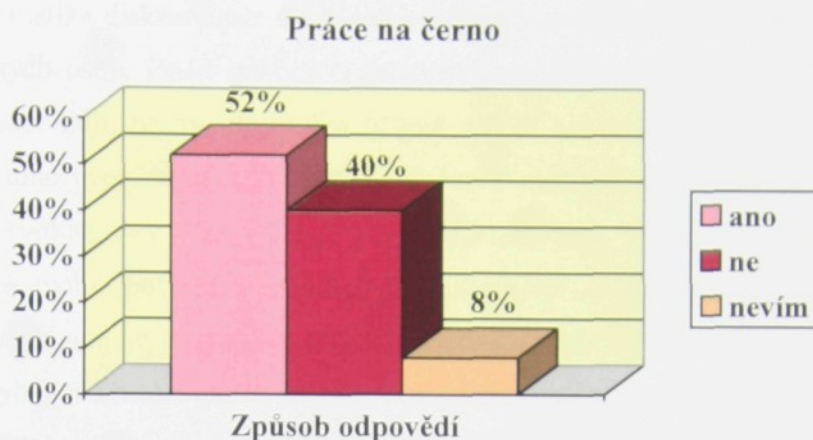
Obrázek č. 14 Současný stav dotazovaných dle zaměstnání

V obrázku č. 14 z důvodu rozdávání dotazníků na úřadu práce došlo k nezanedbatelnému zkreslení současného pracovního stavu dotazovaných osob. Jak je patrné, jednoznačně převažují osoby bez zaměstnání, ale lze najít i malé procento osob, kteří si již zaměstnání našli a svůj nový zaměstnanecký vztah byli oznámit na úřadu práce.



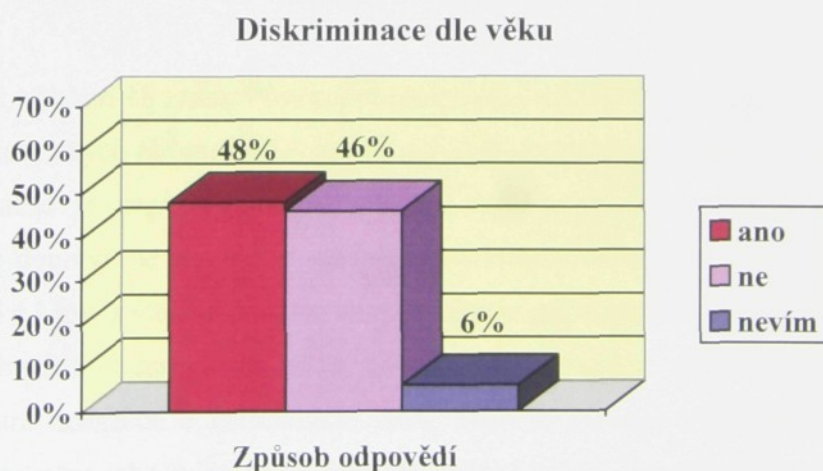
Obrázek č. 15 Pobírání sociálních dávek

Následující obrázek s číslem 15 znázorňuje množství odpovědí na otázku: „Pobíráte nějaké dávky státní sociální podpory? Pokud ano, prosím uveďte.“ Převažující většina dotázaných odpověděla, že žádné dávky nepobírá. Ti, kteří uvedli kladnou odpověď většinou uváděli, že dávky, které pobírají jsou podpora v nezaměstnanosti. Bohužel tyto finanční prostředky nespádají do dávek státní sociální podpory. Je patrné, že občané z převážné části nevědí, jaké státní finanční prostředky pobírají. Jedním z důvodů může být nezájem ze strany nezaměstnaných. Důležitější než odkud finanční prostředky pocházejí je jejich výše a nárok na pobírání dávek.



Obrázek č. 16 Práce na černo

Obrázek číslo 16 znázorňuje další faktor determinující nezaměstnanost v okrese Česká Lípa, kterým je vykonávání práce na černo. K tomuto zjištění neexistují statistické zprávy ani ročenky. Jediné možné zjištění práce na černo je zajištění takového pracovního poměru přímo v praxi při činu. Ale i přes to nelze přesně vyčíslit počet takovýchto zastižení. Z obrázku je patrné, že se s prací na černo setkala převážná většina dotázaných, ať už přímo z vlastní zkušenosti, či od známých nebo rodinných příslušníků. Z čehož jednoznačně vyplývá, že práce na černo, zahrnována do šedé ekonomiky, stále existuje a není jednoduché ji úplně odstranit.



Obrázek č. 17 Diskriminace dle věku

V obrázku číslo 17 jsou znázorněny odpovědi na otázku, zda se oslovení uchazeči o zaměstnání někdy setkali s diskriminací dle věku. S problémem změněné věkové struktury

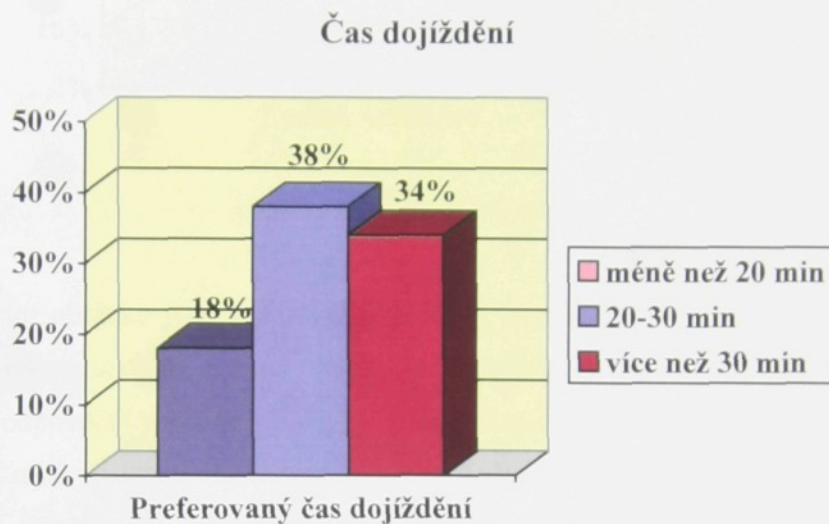
závisí i problematika diskriminace dle věku ze strany zaměstnavatele, s kterou se setkala 48 % dotázaných osob. Podle zákona o zaměstnanosti číslo 435/2004 Sb. k takovýmto výsledkům vůbec dojít nesmí, ale realita je jiná. Mladí uchazeči jsou odmítáni pro svůj nízký věk a z toho vyplývající malé zkušenosti. Starší uchazeči o zaměstnání jsou naopak odmítáni pro svůj vysoký věk. Oficiálně se tyto argumenty nezveřejňují, jelikož by se zaměstnavatelé mohli potýkat s problémy vycházejícími ze zákona. Většinou se fakt nevhodného věku utajuje a oficiální důvod odmítnutí uchazeče o zaměstnání je uveden jiný, např. chybějící znalost cizích jazyků, nevlastnění řidičského oprávnění či neznalost odborného počítačového softwaru potřebného pro výkon dané pracovní pozice.



Obrázek č. 18 Ochota dojíždět

Tento obrázek s číslem 18 znázorňuje ochotu uchazečů o zaměstnání dojíždět. I přes to, že většina nezaměstnaných občanů uvádí ochotu dojíždět do zaměstnání, realita mnohdy bývá odlišná. V okrese je značné množství obcí a malých vesniček, z kterých je velice komplikované dopravit se do jiného města do zaměstnání. Názorným příkladem je obec Skalice u České Lípy, s vlakovou zastávkou a autobusovou dopravou, která svou rozlohou a umístěním bydlišť občanů zasahuje až do obce Slunečná. Pro názorný příklad ochoty dojíždět uvádím uchazeče o zaměstnání, který bydlí ve Skalici u České Lípy, ovšem geografické umístění jeho bydliště je Slunečná. Obec má v pracovní dny pravidelně 2x denně zajištěnou autobusovou dopravu ze Slunečné do Skalice u České Lípy. Časy odjezdu autobusů jsou 7:00, 14:20 ve všední dny, v úterý a ve čtvrtek jsou spoje posíleny o jeden autobus odjíždějící ze Slunečné v 16:20. Víkendové spoje nejsou zajištěny žádné. Vlaková

zastávka v nejbližší obci sousedící se Slunečnou je vzdálena 4 kilometry vzdušnou čarou. Pokud jedinec nevlastní automobil je pro něj doprava do zaměstnání například do České Lípy dosti komplikovaná, především pracuje-li celý rok v zaměstnání na 3 směny. Nejtěžší situace nastává v zimě, kdy jsou silnice velice špatně sjízdné a nedostatečně ošetřeny. Takovýchto obcí je v okrese mnohem více a lidé i přes ochotu dojíždět často nemohou vykonávat zaměstnání, které jim je nabízeno.



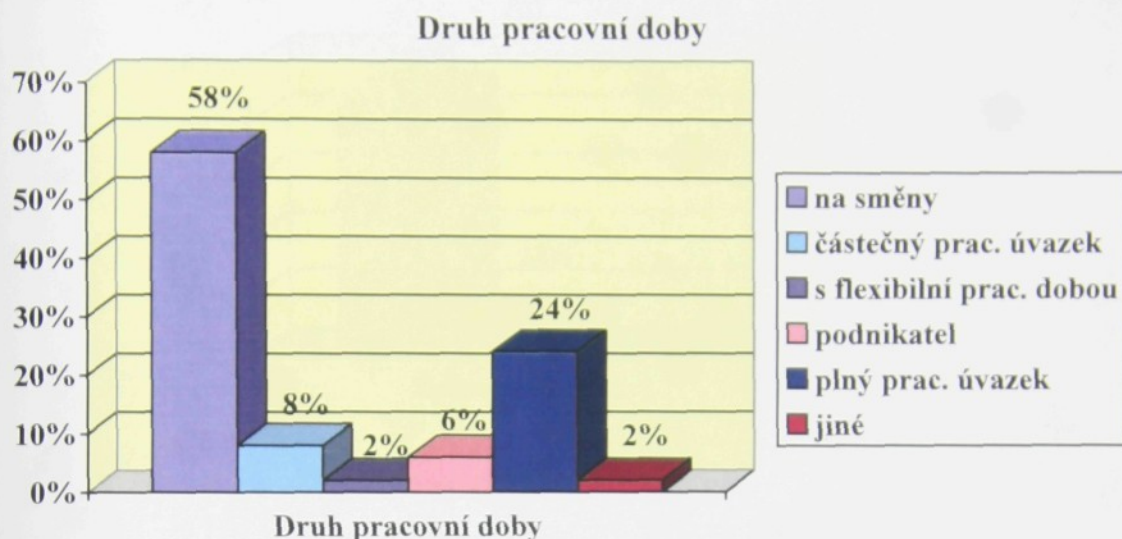
Obrázek č. 19 Čas dojíždění

Obrázek č. 19 vypovídá o délce času, který jsou uchazeči o zaměstnání ochotni věnovat dojíždění. Otázka byla koncipována tak, že ti, kteří nejsou ochotni dojíždět a v předešlé otázce označili zápornou odpověď, měli možnost vynechat tento dotaz a věnovat pozornost dotazu týkajícího se druhu pracovní doby. Této možnosti využily celé 4% občanů, kteří nejsou ochotni dojíždět z celkového počtu padesáti oslovených uchazečů o zaměstnání. Nejvíce občanů ochotných dojíždět uvedlo v odpovědi, jako optimální dobu dojíždění, dobu 20-30 min, následná nejvíce označená odpověď byla ochota dojíždět za zaměstnáním více než 30 minut.



Obrázek č. 20 Preferovaná lokalita

V následujícím obrázku jsou zachyceny odpovědi na otázku, zda uchazeči o zaměstnání preferují nějakou lokalitu práce. Přesto, že dotazník byl konstruován tak, že pokud dotazovaný odpověděl záporně na otázku ochoty dojíždět do zaměstnání, mohl vynechat i tuto otázku, našli se i tací, kteří danou otázku zodpověděli. Skutečnosti neodpovědět na tuto otázku využily jen 4% dotazovaných uchazečů o zaměstnání a zbylých 6 % dotázaných, kteří negativně reagovali na dojíždění, se rozhodli odpovědět. Převážná většina osob (42 %) uvedlo, že žádnou lokalitu zaměstnání neupřednostňují. Ti jenž v nemalé míře zodpověděli dotaz kladně, nejčastěji jako umístění pracovního místa, které by jim nejvíce vyhovovalo uvedlo místo v České Lípě, Liberci, ale některé odpovědi obsahovaly i přímo druh zaměstnání, např. administrativa.



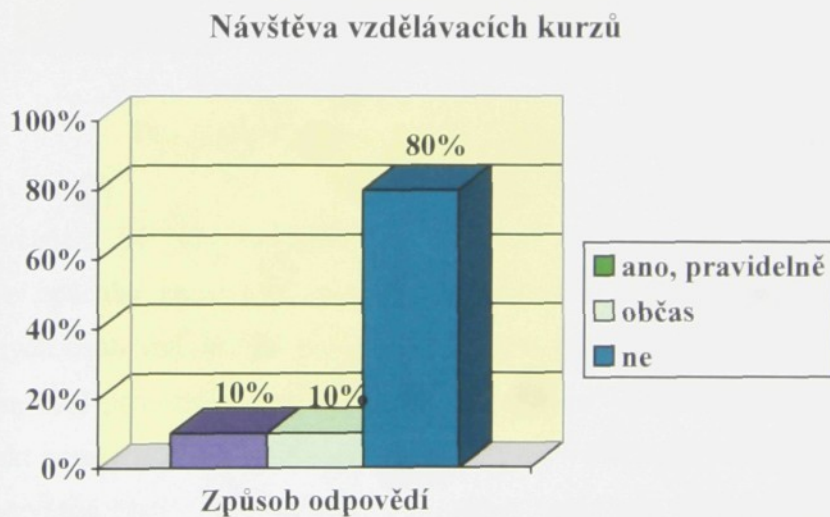
Obrázek č. 21 Druh pracovní doby

Obrázek číslo 21 ukazuje na druh pracovní doby, s kterou mají uchazeči o zaměstnání osobní zkušenost. Ti kteří vyzkoušeli více variant pracovního poměru popsali poslední vykonávané zaměstnání. Nejčastějším druhem pracovního poměru je z 58 % práce na směny, který jednoznačně souvisí se zaměřením průmyslu v okrese a s ním souvisejícím značným počtem zaměstnavatelů vyrábějících v převážné většině na více směn. Převážná část nezaměstnaných, kteří pracovali v zaměstnání na směny, se pohybovala ve výrobě automobilových komponent. V důsledku výše uvedených problémů odkazujících se na světovou ekonomickou krizi, došlo k útlumu a propouštění právě v okruhu těchto zaměstnavatelů.



Obrázek č. 22 Lokalita pracoviště

Obrázek č. 22 znázorňuje situaci, kdy 88 % dotázaných uchazečů o zaměstnání vykonávalo své poslední zaměstnání v okrese Česká Lípa. Jen malé procento (12 %) nezaměstnaných dojíždělo za zaměstnáním mimo Českou Lípu.



Obrázek č. 23 Návštěva vzdělávacích kurzů

Tento obrázek se snaží odhalit hlavní faktor ovlivňující strukturální nezaměstnanost. Jednalo se o zjištění návštěvnosti vzdělávacích kurzů osobami veškerého vzdělání ve všech oborech. Jednoznačný výsledek znázorňuje fakt, že 80 % nezaměstnaných žádné kurzy nenavštěvuje. Žádným způsobem nezvyšují svou kvalifikaci a znalosti. Následkem úzkého

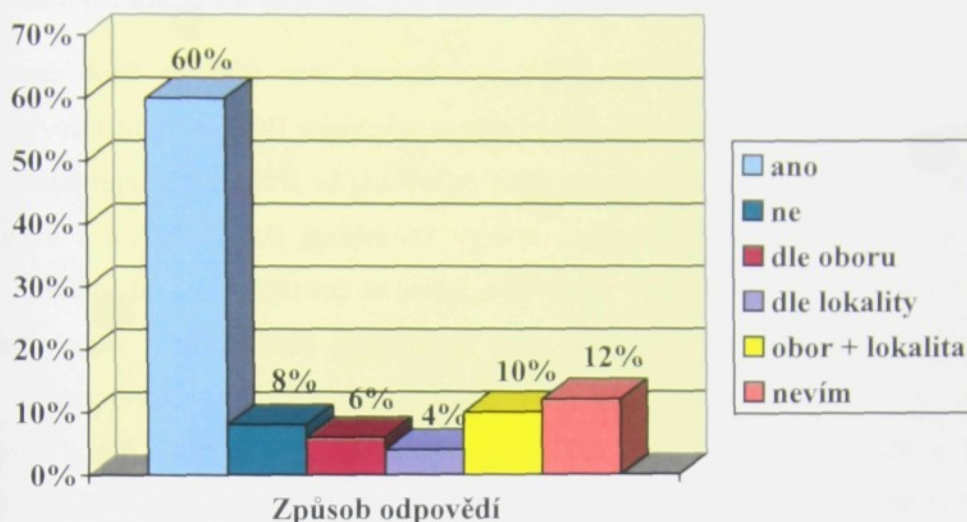
pracovního zaměření je velice těžké umístit tyto osoby na trhu práce, kde vládne strukturální nezaměstnanost jejich oboru, kterému se věnovali např. po 20 let. Nejčastějším důvodem rozhodnutí nenavštěvovat vzdělávací kurz uvádějí, že nebyli motivováni k rozšiřování znalostí a zkušeností v jiných odvětvích. 20 % těch, kteří odpověděli, že navštěvují kurzy pravidelně, či občas, nejčastěji uváděli vzdělávání v jazycích (Němčina, Angličtina) a počítačích.



Obrázek č. 24 Preferovaný způsob pracovního poměru

V obrázku s číslem 24 jsou znázorněny a vyčísleny odpovědi na otázku týkající se preferencí ve způsobu pracovního poměru. Jednoznačný výsledek ukazuje preference nezaměstnaných osob vstoupit do pracovního poměru jako zaměstnanec, nikoliv stát se podnikatelem, či si přivydělávat na občasných brigádách. Samozřejmě najdou se i osoby jenž tento fakt nemají potřebu řešit a nevyhýbají se ani variantě samostatného podnikání. Jedná se z převážné části o jedince, kteří v minulosti realizovali podnikatelskou činnost a mají s tím určité zkušenosti.

Vstup zahraničních firem do okresu Česká Lípa



Obrázek č. 25 Vstup zahraničních firem do okresu Česká Lípa

Obrázek č. 25 Vstup zahraničních firem do okresu Česká Lípa

Obrázek číslo 25 vyjadřuje odpovědi na otázku, zda občané podporují vstup zahraničních firem do okresu Česká Lípa. Účelem bylo zjistit, jestli se při rozhodování zabývají otázkou v kterém oboru se zahraniční investor pohybuje, která lokalita byla nabídnuta k podnikání. Jednoznačná odpověď v obrázku znázorňuje podporu vstupu zahraničních firem do okresu Česká Lípa. Jen nepatrná část dotázaných se zamyslela nad lokalitou umístění podniku či na obor, kterým se investor zabývá. Ovšem často dochází k situacím, kdy je společnosti nabídnut pozemek, po následném projednávání s ochránci přírody, historiky či jinými sdruženími dochází k přehodnocení situace a nesouhlasem s původní myšlenkou. Tato skutečnost může vést k odrazení záměru zahraničního investora a ani po nabídnutí jiných pozemků, či prostor nedojde k realizaci podnikatelského záměru. Taktéž v praxi nastávají situace, kdy překážky kladou sami obyvatelé i přes to, že v první fázi podporují vstup nového zaměstnavatele do obce, aniž by se zajímali o obor podnikatelské činnosti, či umístění pracoviště. Následně dochází k případům, kdy se ti stejní občasné staví do opozice a snaží se zabránit realizaci projektu.

6 MOŽNÉ ZPŮSOBY ŘEŠENÍ

V současné době se celý svět potýká s následky ekonomické krize. Každý stát se s nepříznivou situací pokouší vypořádat vlastní cestou, některá z těchto opatření doléhají i na trh České republiky. Jedná se především o tak zvané „šrotovné“, které bylo zavedeno v Německu a pomohlo opět nastartovat výrobu oblíbených malých automobilů značky Škoda. Ovšem dle mého názoru se jedná o dočasné řešení. Určitým způsobem se do ekonomiky opět vrátí finanční prostředky, které jsou následně využívány a tvoří další práci. Ovšem prostředky na vyplácení šrotovného nejsou bezedné. Pokud se nepodaří motivovat koupi automobilu i jiným způsobem, lze očekávat opětovný útlum výroby. Spotřebitelé si v době, kdy přijdou o zaměstnání, rozmyslí, co nutně potřebují či nikoliv. Zda je pro ně výhodné investovat značný obnos financí do zboží dlouhodobé spotřeby. Od toho se odvíjejí i poklesy tržeb obchodníků s běžným zbožím denní spotřeby. Pro drobné obchodníky nastává nesnadné období, kdy klesají tržby, ale náklady ne. Dle mého názoru by bylo vhodné umožnit drobným obchodníkům překlenout náročné období prostřednictvím dostupných bankovních podpor, či snížením cen nákladů na energie. Dalším možným způsobem by mohlo být chystané opatření vlády novely zákona o daních z příjmů, která zahrnuje přechodné zrychlení odpisů majetku podnikatelům. Tento způsob by mohl navrátit, prostřednictvím nákupu zboží dlouhodobějšího charakteru, určité množství peněz zpět do oběhu a tím nastartovat a oživit ekonomiku. Dle mého názoru by toto opatření mohlo být dobrým způsobem ke zlepšení stavu ekonomiky, ale nelze to zcela zaručit. Podnikatelé se přiklánějí k šetrnému hospodaření podniku a taktéž každou investici zvažují.

Dalším faktem, který je v současnosti nutné změnit, je vzdělanost a zaměření pracovníků na což poukazují výsledky dotazníkového šetření. K tomuto účelu byly ministerstvem práce a sociálních věcí podpořeny programy Evropského sociálního fondu výzva Školení je šance a projekt Vzdělávejte se. Principem programů je zabránit dalšímu propouštění zaměstnanců (zejména s nižším stupněm vzdělání) poskytováním finančních prostředků na vzdělávání pracovníků, pro které v současnosti zaměstnavatel nemá uplatnění.

Již nezaměstnaným osobám se vláda snaží zjednodušit životní situaci prodloužením doby nároku k pobírání dávek podpory v nezaměstnanosti. Domnívám se, že toto rozhodnutí jen

oddaluje nepříznivé následky ekonomické situace. Značný problém nastane v době, kdy nezaměstnaným osobám skončí nárok pobírat dávky podpory v nezaměstnanosti. Důležité je aby do té doby uchazeči o zaměstnání našli vhodné zaměstnání nebo využili nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zúčastnili se rekvalifikačních kurzů, které by jim také mohly napomoci v nalezení pracovního místa. Samozřejmě, že nelze srovnávat získané informace a zkušenosti z rekvalifikačního kurzu s několikaletým studiem daného oboru. Ale jednoznačně se absolventu rekvalifikačního kurzu zlepší pozice na trhu práce. Např. jedinec vyučen ve sklářském oboru, které je ve značném útlumu, usiluje o pracovní místo prodavače. Ovšem i na tuto pozici je nutná znalost počítače, které uchazeč nemá. Absolvováním rekvalifikačního kurzu lze získat základní dovednosti práce s počítačem, které jsou požadovány.

Dalším značně využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou příspěvky na společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce, které jsou v okrese Česká Lípa hojně využívány.

Dle mého názoru nešťastným návrhem ke zmírnění dopadu krize je úvaha nad zvýšenou sazbou daně pro osoby s velkými příjmy, o tzv. „boháče“. Domnívám se, že se jedná o špatnou cestu, jak do státního rozpočtu vrátit finanční prostředky, které jsou potřebné jinde.

Veškerá tato opatření se přímo dotýkají okresu Česká Lípa. K těmto opatřením se navíc přidávají usnesení některých měst, jako je například město Nový Bor. Které z rozpočtu města vyčlenilo 1 000 000 Kč na poskytování půjček občanům bydlícím v Novém Boru, kteří byli mezi propuštěnými ze sklářské společnosti Crystalex a. s. Záměrem půjček bylo pomoci občanům překlenout náročné období. Přes veškerá očekávání bylo z připravených finančních prostředků města využito jen 350 000 Kč. Jedním z důvodů může být obava občanů z možnosti splácení půjčky.

7 ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala analyzováním faktorů determinujících nezaměstnanost v okrese Česká Lípa.

Potvrdila se hlavní hypotéza udávající, že v současné době jsou nejvýznamnějšími činiteli zvyšování míry nezaměstnanosti v okrese Česká Lípa následky světové ekonomické krize. V důsledku úzkého zaměření průmyslové výroby na automobilový a sklářský průmyslu se náročná ekonomická situace promítla na většinu obyvatel okresu Česká Lípa. Důsledkem současné ekonomické situace dochází v prvních 3 měsících roku 2009 k neobvyklému vývoji míra nezaměstnanosti, která má oproti stejnému období předešlých 2 let rostoucí charakter. Jako nejzásadnější problém byl zjištěn úpadek sklářského průmyslu, který byl vyvolán pádem sklářského gigantu Bohemia Crystalex Trading, především sklářského závodu Crystalex v Novém Boru, který propustil 1 730 pracovníků. Na něj navázala v propouštění zaměstnanců celá řada dalších společností, které byly v nějaké míře závislé na surovinách ze sklárny Crystalex. Následkem útlumu sklářského průmyslu v okrese je výskyt strukturální nezaměstnanosti. Pro bývalé zaměstnance je velice nesnadné najít si uplatnění v oboru. Je nutné, aby prodělali rekvalifikaci zaměřenou na obory, kterých je na trhu práce nedostatek. S útlumem výroby se taktéž potýkají společnosti vyrábějící komponenty pro automobilový průmysl. Přesto, že díky tzv. „šrotovnému“ poskytovanému v Německu, Slovensku či ve Francii došlo k nárůstu poptávky po automobilech české značky a taktéž k pracovním příležitostem podniků vyrábějící automobilové komponenty, hrozí situace, že nastartování poptávky nebude trvalého charakteru, jelikož již v současné době se automobilový průmysl potýká s nadvýrobou nových automobilů. Nelze tedy udržovat výrobu automobilů a jejich součást na stále stejně velkém objemu výroby.

Současně bylo potvrzeno tvrzení o dalším činiteli nezaměstnanosti, kterým byl určen demotivující sociální systém. Na zjednodušených modelových příkladech bylo vypočteno pobírání dávek státní sociální podpory. Pozornost byla především zaměřena na dávky, jež pobírají tzv. ženy samoživitelky a rodiny pečující o děti svých příbuzných v rámci pěstounské péče. Ukázalo se, že v současné době dochází ke zneužívání daných situací. Často se vyskytují případy, kdy žena vedena, jako samoživitelka pobírá dávky státní sociální podpory, na které má za daných okolností právo a ještě k tomu ve skutečnosti

může nakládat s příjmy životního partnera, který s ní za účelem získání dávek státní sociální podpory není veden, jako osoba společně posuzovaná v jedné domácnosti. Ovšem ve skutečnosti má rodina možnost nakládat i s jeho finančními prostředky, což znamená, že jejich měsíční příjmy jsou daleko vyšší. Snahou zjednodušeného modelového příkladu týkajícího se dávek pěstounské péče bylo upozornit na stoupající fenomén současné doby, kdy v rámci jedné rodiny jsou přesouvány nezaopatřené děti do pěstounské péče a z následných pobíraných dávek jsou živeni i ti, kteří se o děti nestarali.

Taktéž byly zjištěny další faktory ovlivňující míru nezaměstnanosti. Jako nezanedbatelný činitel, který přispívá k růstu nezaměstnanosti je fenomén, zařazený do šedé ekonomiky, tzv. práce na černo. Taktéž na modelovém příkladu byly vypočteny příjmy, kterých jedinec může dosáhnout při provozování práce na černo a to jak během zaměstnaneckého poměru, tak v období registrace na Úřadu práce.

V závěru diplomové práce jsou uvedeny výsledky dotazníkového průzkumu, který se snažil poskytnout informace k dalším faktorům činící nezaměstnanost, které nelze zjistit přímou cestou z tiskových zpráv. Zajímavým zjištěním bylo, že převážná část dotázaných podporuje vstup zahraničních firem a budoucích zaměstnavatelů do okresu Česká Lípa, aniž by se zajímali o obor podnikatelské činnosti či umístění podniku. Ovšem pokud by mělo dojít k realizaci vstupu zahraniční společnosti ti stejní občané by se začali ptát, kde bude mít nový zaměstnavatel vybudované sídlo podnikání, či je – li rozumné v té lokalitě budovat továrnu určitého zaměření.

Poslední kapitola se zabývá možnými způsoby řešení nezaměstnanosti a hodnocením vybraných realizovaných opatření, která by měla přispět ke snížení míry nezaměstnanosti. Hlavními nástroji jsou aktivní politika zaměstnanosti, především realizace rekvalifikačních kurzů, které jsou dle mého názoru velice důležité v boji se strukturální nezaměstnaností. Dalšími opatřeními jsou legislativní změny spočívající v prodloužení nároku k pobírání podpory v nezaměstnanosti a městské půjčky poskytované občanům v nelehké životní situaci. Dle mého názoru právě takto vynakládané finanční prostředky jen oddalují nelehkou situaci, která nastane, pokud si nezaměstnané osoby nenaleznou pracovní místo.

Seznam použité literatury

Bibliografie

- [1] DORNBUSCH, R. a FISCHER, S. *Macroeconomics*. 5 th edition. New York: McGraw-Hill Publishing Company, 1990. ISBN 0-07-100696-6.
- [2] FRANK, R. H. a BERNANKE, B. S. *Ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0471-4
- [3] HELÍSEK, M. *Makroekonomie základní kurs*. 2. vydání. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1.
- [4] HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ, J., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. *Mikroekonomie*. 4. rozšířené vydání. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-7261-150-X.
- [5] MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské studium*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN 80-86175-18-9.
- [6] MANKIW, N. G. *Macroeconomics*. 4th edition. New York : Worth Publishers, 2000. ISBN 1-57259-644-9
- [7] SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. D. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.
- [8] TULEJA, P. *Analýza pro ekonomy*. Brno: Computer Press, a. s., 2007. ISBN 978-80-251-1801-6.
- [9] VEČERNÍK, J., aj. *The Czech Labour Market: Changign Structures and Work Orientations*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, v. v. i., 2007. ISBN 978-80-7330-132-3.
- [10] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9
- [11] ŽÍDEK, L.: *Česká ekonomika v 90. letech*. 1. vydání. Masarykova univerzita Brno, 2004, . ISBN: 80-210-3551-X a SIROVÁTKA, T. , ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: Filadelfie, 1994, 1. vydání, ISBN 80-210-1246-3

Internetové zdroje

- [12] *Charakteristika okresu Česká Lípa* [online]. Dostupné z WWW: <http://www.liberec.cz/so.cz/xl/redakce.nsf/i/okres_ceska_lipa>
- [13] *Ekonomika* [online]. Dostupné z WWW: <<http://ekonomika-otazky.blogspot.com/2008/07/621-segmentace-trhu-prce.html>>

- [14] Beneš, R. *Vývoj nezaměstnanosti* [online]. E-polis.cz, 14. říjen 2003 [online]. Dostupné z WWW: <<http://www.e-polis.cz/sociologie/28-vyvoj-nezamestnanosti.html>>. ISSN 1801-1438.
- [15] Ekonomický portál. *Desetileté ohlédnutí za nezaměstnaností v ČR*. 4. 7. 2007 [online]. Dostupné z WWW: <<http://www.euroekonom.cz/analyzyclanky.php?type=jl-nezamestnanost07>>
- [16] Pressweb, Tiskové zprávy a PR. *Nezaměstnanost v únoru 2009 stoupla na 7,4 %* [online] Pressweb, 9. 3. 2009. Dostupné z WWW: <<http://www.pressweb.cz/zprava/11069-nezamestnanost-v-únoru-2009-stoupla-na-74>>
- [17] Pressweb, Tiskové zprávy a PR. *Nezaměstnanost v únoru 2009 stoupla na 7,4 %* [online] Pressweb, 8. 4. 2009. Dostupné z WWW: <<http://www.pressweb.cz/zprava/11412-nezamestnanost-se-v-breznu-2009-zvysila-na-77>>
- [18] Novinky. cz. *Česko zažívá největší nárůst nezaměstnanosti v historii*. Praha, 9. 2. 2009 [online]. Dostupné z WWW: <<http://www.novinky.cz/clanek/160787-cesko-zaziva-nejvetsi-narust-nezamestnanosti-v-historii.html>>
- [19] *Specifické míry nezaměstnanosti* [online]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/stat_2005p1/prilohy_0605_internet_6.pdf>
- [20] Regionální informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce. *Podniky autoprůmyslu bojují s recesí omezením výroby a výpověďmi*. Praha, 22. 1. 2009 [online]. Dostupné z WWW: <http://www.risa-lbc.cz/risa_liberec/view/novinky.do;jsessionid=5F4A35F4D31B24B934EF817587853F24?id=1349&chR=1>
- [21] Regionální informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce. *Podniky autoprůmyslu bojují s recesí omezením výroby a výpověďmi*. Praha, 23. 1. 2009 [online]. Dostupné z WWW: <http://www.risa-lbc.cz/risa_liberec/view/novinky.do;jsessionid=5F4A35F4D31B24B934EF817587853F24?id=1310&chR=1>
- [22] *Okunův zákon* [online]. Internetová encyklopedie Wikipedia. Dostupné z WWW: http://cs.wikipedia.org/wiki/Okunův_zákon

Citace

- [5] MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské studium*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. S. 246. ISBN 80-86175-18-9.
- [7] SAMUELSON P. A., NORDHAUS W. D. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. S. 560. ISBN 80-205-0494-X.
- [5] MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské studium*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. S. 257. ISBN 80-86175-18-9.
- [1] DORNBUSCH, R. a FISCHER, S. *Macroeconomics*. 5 th edition. New York: McGraw-Hill Publishing Company, 1990. 552 pgs. ISBN 0-07-100696-6.

Seznam příloh

Příloha A – Vzor dotazníku

Příloha A – Vzor dotazníku

Prosím o vyplnění tohoto dotazníku. Dotazník je zcela anonymní a získané informace budou použity výhradně za účelem diplomové práce, která se zabývá nezaměstnaností v okrese Česká Lípa.

U každé otázky prosím vybranou odpověď označte, popřípadě doplňte.

Jsem:

- a) žena b) muž

Věk:

- a) 18 – 30 let b) 31 – 40 let c) 41 – 50 let d) více než 50 let

Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

- a) nedokončené základní nebo základní vzdělání
- b) vyučena(a) bez maturity
- c) vyučen(a) s maturitou
- d) středoškolské s maturitou
- e) vyšší odborné
- f) vysokoškolské
- g) jiné

V současné době jste:

- a) student
- b) zaměstnanec
- c) podnikatel
- d) nezaměstnaný
- e) v domácnosti
- f) na rodičovské dovolené
- g) v důchodu
- h) jiné

1. Pobíráte nějaké sociální dávky?

- a) ano (prosím uveďte).....
b) ne
c) nevím

2. Setkal jste se někdy s prací „na černo“?

- a) ano
b) ne
c) nevím

3. Setkal jste se někdy s diskriminací dle věku?

- a) ano
b) ne
c) nevím

4. Jste ochoten(a) za prací dojíždět? Pokud ne, pokračujte otázkou č. 7.

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

5. Uveďte čas, který jste ochoten(a) trávit dojížděním.

- a) méně než 20 minut
- b) 20 – 30 minut
- c) více než 30 minut

6. Upřednostňujete nějakou lokalitu práce?

- a) ano (prosím uveďte).....
- b) ne
- c) nevím

7. Pracoval(a) jste někdy:

- a) na směny
- b) částečný pracovní úvazek
- c) v zaměstnání s flexibilní pracovní dobou
- d) jako podnikatel
- e) plný pracovní úvazek
- f) jiné

8. Vykonával(a) jste zaměstnání z otázky č. 7 v okrese Česká Lípa?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

9. Navštěvujete nějaké vzdělávací kurzy?

- a) ano, pravidelně (prosím uveďte).....
- b) občas (prosím uveďte).....
- c) ne

10. Jaký způsob pracovního poměru upřednostňujete?

- a) zaměstnanec
- b) podnikatel
- c) je mi to jedno
- d) nevím
- e) jiné

11. Podporujete vstup zahraničních firem do okresu Česká Lípa?

- a) ano
- b) ne
- c) rozhoduje obor, kterým se firma zabývá
- d) rozhoduje lokalita, v které by měl být nový podnik umístěn
- e) rozhoduje obor, kterým se firma zabývá + rozhoduje lokalita, v které by měl být nový podnik umístěn
- f) nevím