

Analýza příčin nezaměstnanosti v okrese Vsetín

Markéta Kachtíková

Bakalářská práce
2008

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu a marketingu
akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Markéta KACHTÍKOVÁ**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Analýza příčin nezaměstnanosti v okrese Vsetín**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Na základě literárního průzkumu zpracujte problematiku nezaměstnanosti.

II. Praktická část

- Analyzujte vývoj nezaměstnanosti v okrese Vsetín a proveďte srovnání se zlínským krajem a ČR.
- Proveďte analýzu uplatnění absolventů cílové skupiny kuchařů a čišníků na střední škole SOS Josefa Sousedíka ve Vsetíně.
- Na základě analýz a průzkumu navrhnete doporučení ke snížení nezaměstnanosti u absolventů v okrese Vsetín.

Závěr



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

Seznam odborné literatury:

- [1] FRANK, R., BERNANKE, B. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003. 801 s. ISBN 80-247-0471-4.
- [2] LEIBLOVÁ, Z., MUŠKA, F. a kol. *Zaměstnání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 2. vyd. Zlín: Anag, 2005. 223 s. ISBN 80-7364-277-9.
- [3] LIŠKA, V., et kol. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.
- [4] SHILLER, B. R. *Makroekonomie dnes*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.
- [5] SOJKA, M., KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 4. vyd. Praha: Libri, 2001. 271 s. ISBN 80-7277-032-2.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Lucie Tomancová**
Ústav managementu a marketingu
Datum zadání bakalářské práce: **16. března 2009**
Termín odevzdání bakalářské práce: **22. května 2009**

Ve Zlíně dne 16. března 2009

doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

V bakalářské práci se zabývám analýzou nezaměstnanosti absolventů v okrese Vsetín. Hlavním cílem této práce je zjištění příčin nezaměstnanosti.

První část bakalářské práce je věnovaná teoretickým poznatkům, jsou zde vysvětleny pojmy týkající se problematiky nezaměstnanosti.

Praktická část je rozdělena na dvě části, a to analytickou, v níž je provedena analýza trhu práce v okrese Vsetín, a výzkumnou, ve které jsem pomocí dotazníku zjišťovala příčiny nezaměstnanosti u absolventů.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti, absolvent.

ABSTRACT

In my bachelor thesis I am dealing with the analysis of the unemployment of the school-leavers in the district of Vsetín. The main aim of this work is to find out the main causes of the unemployment.

The first part concentrates on the theoretical findings; the terminology dealing with the unemployment is explained.

The practical part is divided into two parts, which means the analytical part with the analysis of labor market in the district of Vsetín and the project part where I tried to find out the main causes of the school-leavers unemployment. To reach the most unbiased results I used questionnaires

Keywords: labor market, unemployment, unemployment rate, causes unemployment, graduate.

Děkuji vedoucí mé práce paní Ing. Lucii Tomancové za odborné vedení, ochotu a veškerou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování.

Také bych ráda poděkovala pracovníkům SOŠ Vsetín, Benátky a Úřadu práce ve Vsetíně, především panu Bc. Vítězslavu Adámkovi za poskytnutí informací a materiálních podkladů k práci a samozřejmě absolventům, u nichž jsem prováděla výzkum.

Děkuji také rodičům za trpělivost a podporu během studia.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 TRH PRÁCE	10
1.1 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	10
1.2 NABÍDKA PRÁCE.....	11
1.3 TRŽNÍ ROVNOVÁHA	11
1.4 ODSTRANĚNÍ NEPRUŽNOSTI NA TRHU PRÁCE	11
2 NEZAMĚŠTNANOST	13
2.1 DEFINICE NEZAMĚŠTNANÉHO	13
2.2 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	14
2.2.1 Frikční nezaměstnanost	14
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	14
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost	14
2.2.4 Sezónní nezaměstnanost.....	15
2.2.5 Skrytá nezaměstnanost	15
2.3 DĚLENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI Z ČASOVÉHO HLEDISKA	16
2.4 NEZAMĚŠTNANOST Z HLEDISKA DOBROVOLNOSTI.....	17
2.4.1 Nezaměstnanost dobrovolná	17
2.4.2 Nezaměstnanost nedobrovolná.....	17
2.5 MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI.....	17
2.5.1 Příčiny nepřesností míry nezaměstnanosti	18
2.6 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI	18
2.7 NÁKLADY A PŘÍNOSY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
2.7.1 Náklady nezaměstnanosti	19
2.7.1.1 Ztráta agregátního výstupu a důchodu	20
2.7.1.2 Znehodnocení lidského kapitálu	20
2.7.1.3 Zvýšení kriminality	20
2.7.1.4 Ztráta lidské důstojnosti.....	20
2.7.2 Přínosy nezaměstnanosti	20
2.8 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	21
2.8.1 Zákon o minimální mzdě	21
2.8.2 Odbory.....	22
2.8.3 Pojištění pro případ nezaměstnanosti.....	22
2.8.4 Jiné formy vlivu vlády.....	22
2.8.5 Faktory ovlivňující nezaměstnanost.....	23
2.9 RIZIKOVÉ SKUPINY	23
2.9.1 Osoby se zdravotním postižením	24
2.9.2 Mladiství uchazeči o zaměstnání	24
2.9.3 Občané starší padesáti let	24
2.9.4 Matky s malými dětmi.....	25

2.9.5	Nekvalifikovaní pracovníci	25
3	NEZAMĚŠTNANOST U ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL	26
3.1	CÍLOVÁ SKUPINA: ABSOLVENTI SOŠ	26
3.2	UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE	26
3.2.1	Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce	27
3.2.2	Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů z pohledu úřadu práce	27
II	PRAKTICKÁ ČÁST	29
4	CHARAKTERISTIKA OKRESU VSETÍN	30
4.1	OBYVATELSTVO V OKRESE VSETÍN	30
4.1.1	Subregion Vsetín	31
4.1.2	Subregion Valašské Meziříčí	31
4.1.3	Subregion Rožnov pod Radhoštěm	31
4.1.4	Subregion Karolínka	31
5	SITUACE NA TRHU PRÁCE V OKRESE VSETÍN.....	32
5.1	VÝVOJ MÍRY NEZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE VSETÍN – SROVNÁNÍ SE ZLÍNSKÝM KRAJEM A ČESKOU REPUBLIKOU	32
5.2	VÝVOJ MÍRY NEZAMĚŠTNANOSTI V JEDNOTLIVÝCH SUBREGIONECH OKRESU VSETÍN	33
5.3	STRUKTURA NEZAMĚŠTNANOSTI	34
5.3.1	Podle pohlaví.....	34
5.3.2	Uchazeči o zaměstnání podle věku	35
5.3.3	Podle délky nezaměstnanosti	35
5.4	STAV UCHAZEČŮ A VOLNÉ PRACOVNÍ MÍSTA PODLE VZDĚLANÍ.....	36
5.5	NEJVĚTŠÍ ZÁJEM O PROFESE ZE STRANY ZAMĚŠTNAVATELŮ V OBDOBÍ ROKU 2008	37
6	PROJEKT VÝZKUMU	39
6.1	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO VZORKU.....	39
6.2	METODY VÝZKUMU	39
6.3	ZPŮSOB DOTAZOVÁNÍ.....	39
6.4	CÍL VÝZKUMU	40
6.5	STANOVENÍ HYPOTÉZ	40
6.6	ETAPY PRŮZKUMU	40
6.7	VYHODNOCENÍ PRŮZKUMU	41
6.7.1	Pohlaví.....	41
6.7.2	Věk	41
6.7.3	Velikost obcí (bydliště respondentů).....	42
6.7.4	Současná pracovní aktivita.....	42
6.7.5	Důvody pro práci v jiném oboru	43
6.7.6	Názor na nedostatek pracovních míst ve vystudovaném oboru	43

6.7.7	Spokojenost se vystudovaným oborem	44
6.7.8	Představa o čistém nástupním platu	45
6.7.9	Způsob nalezení práce	45
6.7.10	Zkušenosti s nezaměstnaností	45
6.7.11	Využití možnosti rekvalifikace	46
6.7.12	Přijetí místa za nižší mzdu	46
6.7.13	Ochota stěhovat se nebo dojíždět kvůli práci.....	47
6.7.14	Odmítnutí nabízeného místa	48
6.7.15	Důvod odmítnutí nabízené práce.....	48
6.7.16	Zvyšování kvalifikace dalším studiem.....	49
6.7.17	Názory respondentů na důvody nezaměstnanosti.....	49
6.8	VYHODNOCENÍ VÝZKUMU	50
ZÁVĚR		53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		55
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK		57
SEZNAM GRAFŮ		58
SEZNAM TABULEK.....		59
SEZNAM PŘÍLOH.....		60

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila téma *Analýza příčin nezaměstnanosti v okrese Vsetín*. Nezaměstnanost je ekonomickým a sociálním problémem, který se týká každého z nás. Zvýšená míra nezaměstnanosti přináší mnohé negativní účinky, ať už dopad ekonomický, či dopad na psychické i fyzické zdraví nezaměstnaného. Pro dlouhodobě nezaměstnané znamená ztráta práce pokles sebevědomí a sebeúcty, pocity beznaděje a neužitečnosti. Přestože je pro člověka práce náročná, vyčerpávající a namáhavá, zajišťuje mu osobnostní rozvoj, pocit uspokojení a životního smyslu. Mezi ohrožené řadíme především rizikové skupiny jako jsou např. absolventi. Tato skupina, která se uchází o své první zaměstnání, je v konkurenci s ostatními značně znevýhodněna. Mladí lidé totiž nemají pro výkon povolání dostatečné praktické zkušenosti a dovednosti. Z tohoto důvodu jsem se ve své bakalářské práci zaměřila na zjištění příčin nezaměstnanosti u bývalých absolventů SOŠ Josefa Sousedíka ve Vsetíně v oboru Kuchař/číšník (Kuchařka/servírka). Tento obor jsem si vybrala záměrně, jelikož je mi blízký a zajímá mě, jaké má uplatnění na trhu práce.

Vsetínský okres, který jsem si pro svou práci vybrala, patří mezi ty s vyšší mírou nezaměstnanosti, zejména v porovnání s okresy sousedícími. V porovnání s celou Českou republikou, která měla k 31. 12. 2008 míru nezaměstnanosti 6,0 %, dosáhl okres Vsetín hodnoty 7,31 %.

Cílem mé práce je analyzovat příčiny nezaměstnanosti u skupiny absolventů, kterou jsem si vybrala, a to pomocí dotazníkového průzkumu. Na základě výsledků dotazníkového šetření a stanovených hypotéz se pokusím popsat hlavní příčiny. Dále chci charakterizovat město Vsetín a jeho trh práce se zaměřením na nezaměstnanost.

Bakalářská práce je členěna na dvě části. Teoretická část je shrnutím poznatků získaných ze studia literatury týkající se trhu práce, všeobecné nezaměstnanosti a nezaměstnanosti u absolventů středních škol. Takto získané poznatky jsou podkladem pro navazující praktickou část. Ta je zaměřena na charakteristiku a situaci nezaměstnanosti v okrese Vsetín i v jeho mikroregionech. Posledním oddílem praktické části je vyhodnocení dotazníkového průzkumu, který přispěl ke zjištění příčin nezaměstnanosti u absolventů SOŠ Josefa Sousedíka ve Vsetíně.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je velmi heterogenním trhem. Práce různých profesí se liší kvalifikací, rizikem a dalšími znaky, které způsobují, že se mzdy liší. V dlouhém období se prosazuje tendence k vyrovnávání mzdových rozdílů mezi profesemi, protože profese s vysokými mzdami lákají více lidí a profese s nízkými mzdami naopak způsobují, že je lidé opouštějí. Ale i tak určité rozdíly ve mzdách přetrvávají, protože profese vyžadující více lidského kapitálu a profese s vyšším rizikem si udržují permanentně vyšší mzdy. Model celkového trhu práce, který pracuje s agregátní poptávkou po práci a s agregátní nabídkou práce, je proto značným zjednodušením reality.

Trh práce je nedokonalým trhem zejména z důvodu neúplnosti informací. Lidé nevědí o všech pracovních místech, která jsou volná, a firmy nevědí o všech lidech, kteří hledají práci. Na trhu práce se navzájem vyhledávají zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří se k sobě hodí. Ale než se najdou, zůstávají někteří lidé určitou dobu bez práce a některá pracovní místa zůstávají určitou dobu neobsazena. Tyto frikce na pracovních trzích se projevují jako nezaměstnanost.

Tuto nezaměstnanost dále zvětšuje pojištění v nezaměstnanosti. Když lidé pobírají podporu v nezaměstnanosti, mohou si dovolit déle hledat práci a nevzít hned první místo, na které narazí. Lékař, který ztrácí práci, by třeba mohl ihned dostat místo taxikáře, ale bude-li hledat déle, najde si nakonec místo lékaře. Pojištění v nezaměstnanosti na jedné straně umožňuje lidem najít pro ně vhodnější zaměstnaní, na druhé straně prodlužuje dobu hledání práce a zvyšuje tak nezaměstnanost.

1.1 Poptávka po práci

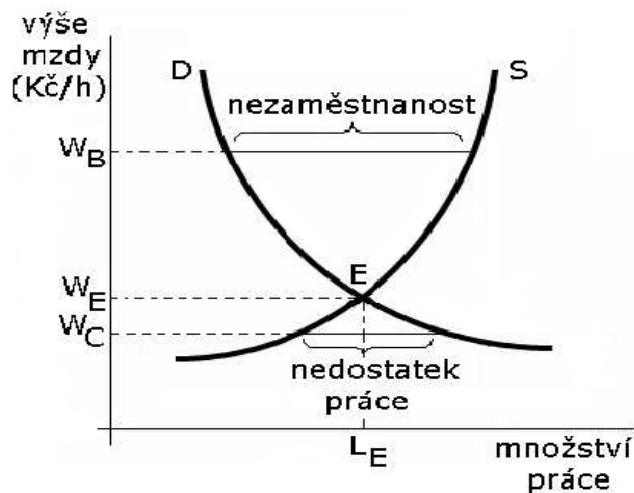
Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Firma poptává takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci, tedy mzdě. Poptávku tedy značně ovlivňuje produktivita práce (ta je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a managementem). [12]

1.2 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí počet hodin odpracovaných v různých firmách a podnicích. Práce je výrobním faktorem, jehož nositelem je člověk. Člověk se proto rozhoduje, zda výdělek získaný prací je adekvátní počtu hodin strávených prací a zda pro něj není lepší využít volný čas. Cílem spotřebitele je maximalizace užitku. Maximálního užitku bude dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času stejný. [12]

1.3 Tržní rovnováha

Je určena průsečíkem křivek nabídky práce a poptávky po práci. Tento průsečík určí rovnovážnou mzdovou sazbu a rovnovážné množství práce. Mzdové sazby pod bodem rovnováhy vyvolávají nedostatek pracovních sil. Obdobně při mzdových sazbách nad bodem E vzniká přebytek pracovních sil.



Graf 1 Rovnováha na trhu práce [16]

1.4 Odstranění ne pružnosti na trhu práce

Pro odstranění ne pružnosti trhu práce byla navržena řada opatření v jejichž popředí je rozvoj lidských zdrojů. Mezi tato opatření patří:

- Vytvořit systém celoživotního vzdělání a zkvalitnit systém vzdělávání a přípravy na povolání.

- Zabezpečit, aby kvalitní a moderní příprava lidí na povolání odpovídala potřebám trhu práce. Také aby v podnicích docházelo k přizpůsobování zaměstnanců změnám s cílem optimálně zacházet s lidskými zdroji.
- Sjednotit zájmy podniků a zaměstnanců pružnou organizací práce na úrovni podniků např. úpravou pracovní doby apod.
- Snížit cenu nízkokvalifikované pracovní síly relativním snížením jejich nemzdových nákladů (pojistné na sociální a zdravotní pojištění). Nemzdové zatížení doléhá na nízké mzdy a vede ke ztíženému přístupu nízkokvalifikované pracovní síly na trhu práce. To může vést k nelegálnímu zaměstnávání.
- Položit větší důraz na aktivní politiku zaměstnanosti. Ve struktuře výdajů na politiku zaměstnanosti zvýšit tu část výdajů, která je určena na aktivní politiku zaměstnanosti s cílem poskytovat účinnou pomoc nezaměstnaným při návratu do zaměstnání. Zvláštní pozornost by se měla také věnovat dlouhodobě nezaměstnaným.
- Zvýšit pozornost věnovanou mládeži bez přípravy na odpovídající povolání a bez kvalifikace.
- Zvýšit zaměstnanost tím, že budou uspokojovány potřeby ve společnosti, které dosud nejsou uspokojeny. [6]

2 NEZAMĚSTNANOST

Ústřední činností člověka je práce. Pracovní činnost zajišťuje kulturní úroveň společnosti a pro každého člena společnosti biologické i společenské potřeby. Zaměstnání bychom mohli označit jako druh práce, který je hlavním zdrojem hmotného zabezpečení. Ztráta zaměstnání může mít, pokud se jedná o dlouhodobý stav, velké důsledky, nezdědka se člověk ztrátou zaměstnání dostává na samý pokraj společnosti (jedním z následků může být např. i trestná činnost).

Ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení (či v rámci domácnosti) od práce (zaměstnání) na smluvním základě zahrnujícím materiální odměnu za její výkon.

Nezaměstnanost neznamena nemít práci, ale nemít placené zaměstnání, nemít příjem ze zaměstnání.

Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu jako např.: koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení včetně finančních zdrojů apod. [14]

2.1 Definice nezaměstnaného

Definice nezaměstnaného dle Lišky [8]: „*Jako nezaměstnaného obecně označujeme toho, kdo je schopen pracovat, chce pracovat, aktivně hledá práci a je bez práce.*“ Tato charakteristika je však jen obecná, proto se i z důvodů možnosti mezinárodního srovnání vychází při měření nezaměstnanosti z definic Mezinárodní organizace práce (ILO).

Podle Lišky jsou za nezaměstnaného považovány všechny osoby, které dosáhly 15 a více let a v daném období splňovaly tři podmínky:

- nebyly zaměstnané,
- aktivně hledaly práci,
- byly připraveny k nástupu do práce nejpozději do 14 dní. [8]

2.2 Typy nezaměstnanosti

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Lidé někdy opouštějí z různých důvodů své zaměstnání, aby si našli jiné místo, které jim bude lépe vyhovovat. Jindy si hledají místo, protože byli propouštěni, neboť firmy neustále vznikají a zanikají, dochází v nich k organizačním a technologickým změnám. Také absolventi škol se snaží najít své první zaměstnání. Ale nalezení nového vhodného zaměstnání vyžaduje určitý čas a po dobu tohoto času jsou tito lidé nezaměstnanými. Pravděpodobně jimi nebudou dlouho, jelikož v této situaci je volných míst dostatek. [8]

Tato nezaměstnanost je z tržní ekonomiky neodstranitelná. Jediným možným odstraněním by bylo, že by každý uchazeč o zaměstnání byl nucen přijmout první nabízené pracovní místo. Určitá frikční nezaměstnanosti je i žádoucí, neboť lidé, kteří najdou zaměstnání, ve kterém budou spokojeni, zvýší svou produktivitu, a tím i produktivitu celé ekonomiky.

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Ke strukturální nezaměstnanosti dochází v některých odvětvích, povoláních nebo oblastech, ve kterých se poptávka po práci snižuje rychleji než její nabídka.

Strukturální změny mohou některé pracovníky připravit o místo, jako například při útlumu sklárny Crystalex v Karolínce na Vsetínsku. Skláři na Vsetínsku byli nezaměstnaní, přičemž v jiných částech republiky a jiných oborech byla volná pracovní místa. Toto je příklad strukturální nezaměstnanosti, která vzniká, když lokalizace lidí a jejich schopnosti nejsou v souladu s volnými místy. Strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční, jelikož při získání nového místa musí člověk podstoupit rekvalifikaci nebo změnit bydliště. Tím, že je tato nezaměstnanost déletrvající, se stává jistým společenským problémem. Obtíže spojené se strukturální nezaměstnaností může vláda zmírnit, a to podporou rekvalifikačních programů. [8]

2.2.3 Cyklická nezaměstnanost

K cyklické nezaměstnanosti dochází při nedostatku pracovních míst na trhu. Tato nezaměstnanost vzniká tehdy, když počet pracovníků požadovaných (poptávka) je výrazně menší než počet pracovníků, kteří jsou k dispozici (nabídka). Není to důsledek přechodu

mezi jednotlivými pracovními místy ani neadekvátní kvalifikací osob hledajících práci. Je to důsledek úrovně poptávky po zboží a službách, a tím i po práci (pracovní síle). „Cyklickou nezaměstnanost můžeme přirovnat k nejznámější podobě společenské hry se židlemi, kdy počet židlí v kruhu je vždy menší než počet hráčů.“ [9]

Tato nezaměstnanost se nazývá cyklická, protože je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. V průběhu recese je celková poptávka v ekonomice nedostatečná, a tím je poptávka po práci nízká. Proto bývá tento typ nezaměstnanosti nazýván také nezaměstnaností z nedostatečné poptávky. V této situaci je počet lidí, kteří hledají práci, vyšší, než počet volných pracovních míst. Jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky je snížení tohoto typu nezaměstnanosti. [8]

2.2.4 Sezónní nezaměstnanost

Určitá nezaměstnanost je prakticky nevyhnutelná a to ve vymezených obdobích roku, hlavně pokud se zabýváme činnostmi jako jsou například pěstování obilí, stavba domů nebo lyžování. Na konci každého takového období či sezóny musí tisíce pracovníků hledat novou práci. Sezónní nezaměstnanost také vzniká na nabídkové straně trhu práce. Například v letních měsících roste míra nezaměstnanosti u teenagerů, když si hledají krátkodobé brigády. Pokud bychom se chtěli této nezaměstnanosti úplně vyhnout, museli bychom buď všechny studenty držet přes léto ve škole nebo zajistit, aby každý student šel rovnou ze třídy někam na pracoviště. Žádná z těchto alternativ ovšem není pravděpodobná a ani žádoucí. [9]

2.2.5 Skrytá nezaměstnanost

Hovoříme o ní v souvislosti s lidmi, které nenajdeme v registrech úřadu práce, i když o práci zájem mají. Tuto skupinu osob tvoří ženy v domácnosti, mladiství nebo lidé v předdůchodovém věku, kteří se uchýlili do předčasných důchodů. Mezi skrytě nezaměstnané patří i ti, kteří jsou zařazeni do různých typů rekvalifikačních kurzů nebo jiný nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Vzhledem k účasti v programech aktivní politiky zaměstnanosti nejsou tito jedinci již déle vedeni jako nezaměstnaní, zároveň však nevykonávají řádné zaměstnání.

Z výše uvedených důvodů je zřejmé, že nezaměstnanost nelze zcela eliminovat. Je možné pouze zajistit, aby lidé, kteří hledají práci, ji našli co nejrychleji. Podle ekonomů se tento

stav nazývá plná zaměstnanost. Plná zaměstnanost neznamena ale stoprocentní zaměstnanost. Trh práce je v neustálém pohybu, lidé jsou propouštěni a najímáni a míra nezaměstnanosti, která vzniká při tomto obratu trhu práce, je přirozenou mírou nezaměstnanosti. [8]

2.3 Dělení nezaměstnanosti z časového hlediska

Vliv nezaměstnanosti na lidi bez práce závisí na době, po kterou nepracují. Čím déle je člověk bez práce, tím vyšší jsou ekonomické a psychologické náklady, které nese. Lidé, kteří jsou nezaměstnaní jen několik týdnů, nepocítují vážné snížení svého životního standardu.

Období, ve kterém je člověk bez přerušení nezaměstnaný, se nazývá **nepřetržitá nezaměstnanost**. Vznikne v okamžiku, kdy se člověk stane nezaměstnaným, a zaniká, pokud najde práci nebo opustí pracovní síly. Doba, po kterou trvá nepřetržitá nezaměstnanost, roste v recesi, kdy je obtížnější najít práci.

Významnou část nezaměstnaných lidí, kteří jsou bez práce šest i více měsíců, označujeme jako **dlouhodobě nezaměstnané**. Dlouhodobá nezaměstnanost vyvolává nejvyšší ekonomické, psychologické a sociální náklady pro nezaměstnané i celou společnost.

Krátká období nezaměstnanosti mohou vznikat ze dvou velmi rozdílných příčin. Někteří lidé, kteří po určité době, kdy jsou nezaměstnaní, si najdou stabilní dlouhodobé zaměstnání, ty nazýváme **krátkodobě nezaměstnaní** a většina z nich nenesou v souvislosti s nezaměstnaností velké náklady. Pro druhou skupinu lidí končí krátké období nezaměstnanosti tak, že opustí skupinu pracovních sil nebo najdou dočasnou práci, kterou brzy zase ztratí. Lidé přerušující v krátkých intervalech období nezaměstnanosti nebo vypadávající z pracovních sil se označují jako **chronicky nezaměstnaní**. Jejich situace je podobná dlouhodobě nezaměstnaným. [2]

2.4 Nezaměstnanost z hlediska dobrovolnosti

2.4.1 Nezaměstnanost dobrovolná

Dobrovolně nezaměstnaní lidé vědomě neusilují o pracovní místo. Důvodem může být to, že jsou dostatečně ekonomicky zajištěni nebo že dočasně dávají přednost volnému času, ale také to mohou být lidé, kteří již ztratili naději, že budou schopni zaměstnání najít. [11] Tato nezaměstnanost se nezapočítává do ekonomických statistik a míry nezaměstnanosti.

2.4.2 Nezaměstnanost nedobrovolná

Vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než existuje pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná. Nezaměstnaný aktivně usiluje o nalezení zaměstnání.

2.5 Míra nezaměstnanosti

Pod tímto pojmem si představíme ukazatel, který hovoří o stavu a vývoji nezaměstnanosti. Je to podíl nezaměstnaných, kteří aktivně o nalezení zaměstnání usilují a jsou schopni to skutečně dokázat, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu vyjádřený v procentech. To, že se nezaměstnaný opravdu uchází o zaměstnání a snaží se ho získat, může doložit například tím, že je ve styku s úřadem práce.

$$U = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \cdot 100$$

Kromě obecné míry nezaměstnanosti se zjišťují také specifické míry nezaměstnanosti. Ty popisují nezaměstnanost podle věkové nebo jiné struktury obyvatelstva. Měření nezaměstnanosti není zcela přesné. V České republice se nezaměstnanost sleduje na základě údajů poskytovaných od úřadů práce, které jsou publikovány s měsíční frekvencí. Ne každý nezaměstnaný však musí být evidován na úřadu práce. Český statistický úřad proto provádí se čtvrtletní periodicitou výběrové šetření pracovních sil, v jehož rámci zjišťuje údaje o nezaměstnanosti. Výsledky obou způsobů měření

nezaměstnanosti v ČR jsou navzájem mírně odlišné, a pravděpodobně se odchyľují i od skutečné míry nezaměstnanosti. [8]

2.5.1 Příčiny nepřesností míry nezaměstnanosti

Příčin těchto nepřesností může být několik:

- a) Lidé, kteří jsou zaměstnáni jen na částečný úvazek, jsou počítáni jako zaměstnaní, ale mnoho z nich by možná rádo pracovalo na plný úvazek. Této skupině lidí říkáme podzaměstnaní, neboť většinou nedobrovolně pracují kratší dobu, než je normální pracovní doba, určená pro danou činnost.
- b) Lidé, kteří nenašli práci ani po jejím usilovném hledání a nabyli přesvědčení, že pro ně vhodná práce není. Jde o tzv. odrazené pracovníky, kteří ztratili odvahu hledat práci, ale na druhou stranu by rádi pracovali. Nejsou započítáváni mezi nezaměstnané, protože hledají práci.
- c) Další část tvoří lidé, kteří by byli ochotni pracovat pouze při mnohem vyšší mzdě, než je mzda v danou chvíli pro dané zaměstnání běžná. Jsou to lidé, kteří mají nerealistická očekávání, a proto nemá smysl je počítat jako nezaměstnané. Tito lidé často nemají zájem získat práci, ale předstírají, že ji hledají z důvodu podpory v nezaměstnanosti. [8]

2.6 Přirozená míra nezaměstnanosti

Při této míře nezaměstnanosti je trh práce v rovnováze. Tato nezaměstnanost se skládá ze tří složek nezaměstnanosti: frikční, strukturální a dobrovolné. Podmínkou přirozené míry nezaměstnanosti je, aby se počet lidí, kteří práci opouštějí, rovnal počtu lidí, kteří práci nalézají.

Při této nezaměstnanosti jsou trhy práce v rovnováze a tlaky na hladinu cen a mezd jsou v národním hospodářství vyrovnané. Přirozená míra nezaměstnanosti není optimální míra nezaměstnanosti, ani není zcela neměnná. Jde však o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti, jíž lze v tržní ekonomice dosáhnout, aniž přinese riziko akcelerace inflace.

Přirozená míra nezaměstnanosti závisí přímo úměrně na míře ztráty práce a nepřímou úměrně na míře nalézání práce. Čím jsou ovlivněny tyto dva parametry trhu? Svou roli zde

hraje neúplnost informací a pojištění v nezaměstnanosti. Platí, že čím úplnější je informovanost lidí na trhu práce, tím vyšší je míra nalézání práce, a tím nižší je proto přirozená míra nezaměstnanosti. Firmy specializující se na zprostředkování práce mohou významně zvýšit míru nalézání práce a snížit přirozenou míru nezaměstnanosti.

Dalším faktorem je výše podpor v nezaměstnanosti. Jsou-li vysoké, nezaměstnaní nespěchají a prodlužují dobu hledání práce, protože čím déle hledají, tím větší je pravděpodobnost, že najdou pro ně vhodné a dobře placené místo. Platí tedy, že čím vyšší jsou podpory v nezaměstnanosti a čím delší je doba jejich poskytování, tím nižší je míra nalézání práce, a tím vyšší je tudíž přirozená míra nezaměstnanosti.

Otázkou je, jak na přirozenou míru nezaměstnanosti působí pracovní zákonodárství, které omezuje možnosti firem propouštět zaměstnance. Na první pohled se zdá, že tyto pracovní zákony snižují míru ztráty práce, a snižují tím i přirozenou míru nezaměstnanosti. Jenže zkušenosti ukazují, že tomu tak není. Země Evropské unie, které mají v tomto ohledu přísnější pracovní zákonodárství, mají zkosnatělé trhy práce a vyšší míru nezaměstnanosti. Země jako Itálie nebo Španělsko, kde firmy prakticky nemohou nikoho propustit bez souhlasu odborů, se vyznačují nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Když firmy nemohou staré pracovníky propouštět, nebudou ani nové lidi přijímat. Pohyb lidí na těchto ztuhlých trzích práce je omezený a přirozená míra nezaměstnanosti je nakonec vysoká. [4,11]

2.7 Náklady a přínosy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má své náklady a ty jsou spojeny především s cyklickou nezaměstnaností. Na druhou stranu může mít nezaměstnanost i své přínosy, zvláště jde-li o nezaměstnanost frikční.

2.7.1 Náklady nezaměstnanosti

Aniž bychom si to uvědomovali, uvaluje nezaměstnanost náklady na každého z nás. Na nezaměstnané, kteří dostávají podporu v nezaměstnanosti, ale také na všechny zaměstnané, kteří platí pojištění v nezaměstnanosti.

Agregátní náklady nezaměstnanosti souvisejí se ztrátou výstupu a důchodu, se znehodnocením lidského kapitálu, se ztrátou lidské důstojnosti a s možností zvýšení kriminality.

2.7.1.1 Ztráta agregátního výstupu a důchodu

Náklady nezaměstnanosti v podobě ztráty výstupu a důchodu představují hodnotu výstupu, která by byla nezaměstnanými vyprodukována, kdyby pracovali. Tyto náklady nejsou zanedbatelné. Jestliže je skutečná míra nezaměstnanosti v ekonomice mnohem vyšší než přirozená míra, tj. úroveň nezaměstnanosti je pod plnou zaměstnaností, pak dochází ke ztrátě výstupu. Pokud dojde ke zvýšení nezaměstnanosti o 1 % nad přirozenou míru nezaměstnanosti, pak se výstup sníží o 2 – 3 % pod svou potenciální úroveň čili pod úroveň výstupu, kterého by bylo dosaženo při plné nezaměstnanosti.

2.7.1.2 Znehodnocení lidského kapitálu

Také přerušení kariéry jedince způsobené nezaměstnaností a ztráty na jím nabytém lidském kapitálu jsou významným nákladem nezaměstnanosti. Lidský kapitál je hodnota vzdělání a nabytých schopností a dovedností jedince. Tyto schopnosti zahrnují mechanické i duševní schopnosti, které jsme získali ve škole spolu s těmi, které jsme rozvinuli v zaměstnání včetně pracovních návyků a schopností, a tím snižuje hodnotu kapitálu.

2.7.1.3 Zvýšení kriminality

U některých skupin může být nezaměstnanost spojená i s kriminalitou. Jestliže si lidé nemohou vydělat legálním způsobem, mohou se někteří pokusit získat peníze prostřednictvím trestného činu. Vyšší míra nezaměstnanosti tak může být spojena s vyšší kriminalitou, jak je tomu v některých regionech.

2.7.1.4 Ztráta lidské důstojnosti

Dalším nákladem nezaměstnanosti je ztráta sebeúcty, která může postihnout zvláště ty, kdož jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Nezaměstnanost vyvolává značný psychický tlak na celou rodinu. Společenské a psychické náklady nezaměstnanosti mohou být mnohem významnější než finanční ztráty, i když je obtížné tyto náklady změřit. [8]

2.7.2 Přínosy nezaměstnanosti

Může být těžké uvěřit, že některé typy nezaměstnanosti mohou mít také nějaký přínos. Pokud bychom chtěli, aby neexistovala nezaměstnanost, museli bychom po ukončení školy přijmout první zaměstnání, které by bylo k dispozici, bez ohledu na to, o jakou práci by šlo,

a jestli bychom se na ni hodili a chtěli ji dělat. Za takových podmínek byste asi nebyli v zaměstnání spokojeni, a to by se také mohlo odrazit na produktivitě vaší práce. Naštěstí ve skutečnosti lidé většinou nepřijmou první místo, které je jim nabídnuto, a hledají si práci, která jim bude vyhovovat a odpovídat jejich schopnostem. Pro nezaměstnané je pravděpodobně snazší si hledat nové zaměstnání než pro pracovníky zaměstnané na plný úvazek. Také firmy mají výhody z toho, že si při nezaměstnanosti mohou vybírat z většího počtu potenciálních uchazečů.

Zavádění nových technologií s sebou také přináší jistotu nezaměstnanost, neboť vyžaduje přizpůsobení pracovní síly. Nezaměstnanost umožňuje na tyto technologické změny reagovat. Pokud by byla nízká, bránila by nutné realokaci práce, aby mohly být využity výhody nových technologií, budou muset lidé změnit zaměstnání.

Výše uvedené přínosy nezaměstnanosti přináší lepší alokaci zdrojů a zlepšují tak efektivnost celé ekonomiky.

Určitá míra nezaměstnanosti může mít ještě jinou výhodu. Všichni známe lidi, kteří přeceňují hodnotu své vlastní práce, kteří stále žádají vyšší mzdy, dovolenou, přestávky a kteří převyšují hodnotu jejich přínosu. Někteří ekonomové považují jistou nezaměstnanost za brzdu přemrštěných mzdových požadavků a jiných výhod. [8]

2.8 Příčiny nezaměstnanosti

2.8.1 Zákon o minimální mzdě

Tento zákon nám stanovuje nejnižší hodinovou mzdu, kterou musí zaměstnavatelé platit pracovníkům. Proč je tato minimální mzda tak politicky populární, když vede k nezaměstnanosti? Minimální mzda vytváří dvě skupiny pracovníků: jednou jsou ti šťastní, kteří najdou práci i za minimální mzdu, a druhou jsou ti, kteří se nachází mimo trh práce. Pracovníci, kteří najdou práci za minimální mzdu, vydělávají více, než kdyby tato mzda nebyla uzákoněna. Kdyby se o minimální mzdě mělo hlasovat, převýšil by počet lidí, kteří si polepší, počet těch, kteří jsou poškození. Skupiny šťastlivců a poškozených můžeme porovnat se situací s regulací nájemného. Stejně jako minimální mzda i regulace nájemného je ekonomicky neefektivní. Jiné případy zmírňování chudoby, například přímé podpory chudým pracujícím, se ukazují jako efektivní.

2.8.2 Odbory

Odbory jménem dělníků vyjednávají se zaměstnavateli. Mezi témata, o kterých vyjednávají se zaměstnavateli, jsou i mzdy pracovníků, pracovní doba a podmínky, pravidla přijímání a propouštění pracovníků, povinnosti různých skupin pracujících a jejich právo vyhlásit stávkou, což znamená, že odmítnou pracovat, dokud se na podmínkách neshodnou. Odbory často přinutí zaměstnavatele, aby souhlasili se mzdou, která je vyšší než rovnovážná mzda na trhu práce. Také mzda vynucená odbory vyvolává nezaměstnanost lidí.

Vysoká mzda vynucená odbory vede k podobnému kompromisu jako zákon o stanovení minimální mzdy. Odboráři budou placeni lépe, než kdyby nebyli odborově organizovaní. To se děje na úkor dělníků, kteří však budou v důsledku toho nezaměstnaní.

2.8.3 Pojištění pro případ nezaměstnanosti

Toto pojištění je důležitým činitelem pro udržení určité životní úrovně, když nezaměstnaní hledají práci. Zároveň však umožňují nezaměstnaným hledat práci déle a s menší intenzitou, a prodlužuje tím průměrnou délku nezaměstnanosti.

Ekonomové se domnívají, že pojištění pro případ nezaměstnanosti by mělo být dost štědré na to, aby pokrylo základní potřeby nezaměstnaných, ale na druhou stranu by nemělo odrazovat od hledání práce. Nemělo by být stejně velké jako mzda za práci a mělo by být časově omezeno.

2.8.4 Jiné formy vlivu vlády

Na trhu práce se například setkáváme ještě s těmito formami vládní regulace: zdravotní a bezpečnostní předpisy, které stanoví normy závazné pro zaměstnavatele, a pravidla zakazující diskriminaci ras nebo pohlaví. Mnohé z těchto forem jsou prospěšné. V dalších případech však náklady na ně převyšují prospěch, které přinášejí. Někdy regulace zvýší náklady zaměstnavatelů a omezí produktivitu, tím se sníží poptávka po práci a reálné mzdy a to nakonec vede k vyšší nezaměstnanosti. Zákodárci by měli aplikovat princip porovnání nákladů a prospěchu dříve, než se rozhodnou, jakou formou regulace trhu práce zavedou. [2]

2.8.5 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Nezaměstnanost ovlivňuje řada faktorů, k těm nejčastějším patří:

- nepříliš velká motivace pracovat (příliš vysoké sociální dávky);
- velká zaměstnanost cizinců, zvláště pak nelegální;
- příliš velká zaměstnanost důchodců (je nutné vzít v úvahu, že někteří pracují proto, aby pomohli dětem nebo aby byli vůbec schopni přežít. Dalšími důvody pro jejich zaměstnávání může být to, že absolventi škol často podávají nižší výkony, protože jim chybí zkušenost a pracovitost, práce důchodců je levnější a je jednodušší s nimi ukončit pracovní poměr, důchodkyně také nemají malé děti, se kterými by musely zůstat doma v případě jejich nemoci);
- na trhu už po některých profesích není poptávka;
- nezájem nebo diskriminace určité skupiny lidí ze strany zaměstnavatelů;
- vnitřní faktory (zdravotní stav, věk, nemoci z povolání), které ovlivňují schopnosti člověka pracovat;
- uchazeči o zaměstnání nemají zájem o špatně placená pracovní místa;
- pro výkon odpovídajícího a žádaného zaměstnání nemají dostatečné schopnosti.

2.9 Rizikové skupiny

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (zdravotní stav, věk, zdělení, pohlaví), které vyčleňují určité skupiny lidí s větším rizikem možnosti ztráty práce. Tyto skupiny jsou předurčeny pro dlouhodobou nezaměstnanost a jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nachází uplatnění v méně placených pracích s nejistou budoucností. [1]

Mezi tyto rizikové skupiny patří:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- mladiství uchazeči o zaměstnání,
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví,
- nekvalifikovaní uchazeči,
- fyzické osoby pečující o děti do věku 15 let,
- fyzické osoby starší 50 let.

2.9.1 Osoby se zdravotním postižením

Ochrana pracovněprávních vztahů zaměstnanců se zdravotním postižením je uzákoněna v zákoníku práce. Tento zákon definuje a upravuje přístup k zaměstnávání osob, kterým musí být poskytována zvýšená péče. Občané se zdravotním postižením mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnaní. Zákoník práce však v několika ustanoveních zvýhodňuje tyto pracovníky vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a sociálnímu postavení. To, že je občan zdravotně postižený, neznamená, že nemůže pracovat. Jde jen o omezení s ohledem na zdravotní stav. Tento občan musí ale být způsobilý k právním úkonům. I bez souhlasu zaměstnance je zaměstnavatel povinen podle § 37 odst. 1 písm. a) zákoníku práce převést zaměstnance na jinou vhodnou práci, pokud zaměstnanec podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy přišel o způsobilost konat stávající práci nebo ji nesmí konat z důvodů nemoci z povolání.

„Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel, který zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Tento povinný podíl činní 4 %. [7]

2.9.2 Mladiství uchazeči o zaměstnání

Mladistvým zaměstnancem rozumíme zaměstnance mladšího 18 let. *„V pracovněprávních vztazích vzniká způsobilost k právním úkonům dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel však nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky této fyzické osoby.“ [7]*

Zvláštní význam má nezaměstnanost mládeže, která vychází ze škol a učilišť. Pokud mladí lidé včas nezískají potřebnou pracovní průpravu a návyky, vede to k postupující degradaci kvality práce jako výrobního faktoru. Čím později si mladí lidé na pracovní návyky a disciplínu zvykají, tím jsou méně adaptabilní, a jak ukazují také statistické výzkumy, tím hůře zaměstnatelní. [10]

2.9.3 Občané starší padesáti let

Zvýšenou péčí je nutno věnovat občanům starší padesáti let věku. Většina zaměstnavatelů, ale i zaměstnanců předpokládá, že občané starší 50 let se hůře učí novým věcem, hůře

se adaptují na změny a pracují nižším tempem než mladí lidé. Na druhé straně lze pozitivně hodnotit jejich životní zkušenosti, odborné dovednosti a léty získaný nadhled v konfliktních situacích.

U těchto lidí je ztráta zaměstnání a malá šance na znovuzískání zaměstnání závažným zásahem do jejich života. Protože výše jejich důchodu závisí mimo jiné na předdůchodové pracovní aktivitě, jsou proti tomu ohroženi legislativně chráněni.

Legislativní ochranou se rozumí zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který upravuje možnost starobního důchodu před dovršením věku potřebného pro přiznání starobního důchodu, při splnění podmínek doby pojištění a dovršení určitého věku. Občan, který se rozhodne, pokud pro předčasný starobní důchod a splní podmínky stanovené zákonem, má možnost výdělku souběžně s důchodem, nesmí však přesáhnout určitý počet odpracovaných hodin a výdělek nesmí být větší než částka stanovená zákonem. [7]

2.9.4 Matky s malými dětmi

I při četných výskytech sdílení rodičovských povinností oběma rodiči je péče o děti stále v zásadní míře záležitostí žen. Za nejvíce znevýhodněné na trhu práce jsou považovány matky s dětmi v předškolním věku, matky staršího věku, matky po mateřské dovolené, osamělé matky. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu. To způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Možnosti harmonizace práce a rodiny posilují zejména flexibilní formy zaměstnání. [1]

2.9.5 Nekvalifikovaní pracovníci

Zvláštní sociální problémy nacházíme u části lidí, kterým se podařilo dosáhnout maximálně základního vzdělání. Počtem tvoří třetinu z celkového počtu nezaměstnaných. Jejich vysoká nezaměstnanost může přispívat nejen k jejich okrajovému postavení ve společnosti, ale část z nich se také ve zvětšené míře podílí na společensky nežádoucím chování (recidivisté, alkoholici, lidé sociálně nepřizpůsobiví). Tito lidé nemají vybudováno dostatečné materiální zázemí. Vzhledem ke svým předchozím nízkým platům mají také nízké sociální příspěvky. Ve velké míře jim hrozí dlouhodobá nezaměstnanost, často žijí pod úrovní životního minima, sami nejsou schopni se pozdvihnout. [1]

3 NEZAMĚSTNANOST U ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL

3.1 Cílová skupina: absolventi SOŠ

Statut absolventa je vymezen zákoníkem práce. „Zákoník práce definuje pojem absolvent školy v § 144 v souvislosti se stanovením povinnosti zaměstnavatelů zabezpečit absolventům středních a vysokých škol v pracovním poměru přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a znalostí potřebných pro dobrý a spolehlivý výkon práce a pro další odborný růst. Absolventy jsou zaměstnanci vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jejich kvalifikaci, přičemž absolventem se rozumí nejen fyzická osoba, která poprvé po ukončení příslušného typu školy vstupuje do pracovního poměru, ale i zaměstnanec, jehož celková doba odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy na povolání) dobu 2 let. Do této doby se nezapočítává doba vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby, doba mateřské dovolené a rodičovské dovolené, tj. doby, kdy pracovní poměr trvá, ale zaměstnanec nepracuje.“ [7]

3.2 Uplatnění absolventů na trhu práce

Absolventi škol jsou skupinou, která sice v současné době nepatří na trhu práce mezi nejohroženější, přesto je řazena k těm, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Přejít ze vzdělávacího systému do světa práce je důležitou životní etapou, která významným způsobem ovlivňuje budoucí pracovní kariéru a také celkovou kvalitu života. To, jak je absolvent při hledání zaměstnání úspěšný či neúspěšný, jak rychle nalezne vhodné pracovní uplatnění, může mít značný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života. Z hlediska úspěšného a pokud možno bezproblémového přechodu absolventů ze školy na trh práce je především nezbytné, aby dovednosti, schopnosti a znalosti absolventů získané v průběhu vzdělání vyhovovaly požadavkům a potřebám zaměstnavatelů. Zároveň je důležité, aby v průběhu školní přípravy měli žáci možnost poznat pracovní prostředí, získat konkrétní představy o světě práce a o možnostech svého uplatnění. Přejít absolventů středních škol do pracovního procesu je jedním z nejzávažnějších životních okamžiků mladých lidí. Úspěšné zahájení pracovní dráhy nebo pokračování ve vzdělání je ovlivněno předchozí volbou typu školy a oboru studia. Nevhodně vybraný studijní obor, po kterém není na trhu poptávka nebo který schopnostem studenta neodpovídá, zvyšuje riziko nezaměstnanosti

nebo odchodu absolventa za prací do jiného oboru. V posledních několika letech dochází v České republice ke snižování nezaměstnanosti. To pozitivně působí i na čerstvé absolventy odborného vzdělání. Z analýz je také zřejmé, že jejich podíl je stále vyšší než podíl nezaměstnaných. Problém však začíná být naopak nedostatek některých oborů na trhu práce. [15]

3.2.1 Faktory ovlivňující dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce

Uplatnění absolventů na trhu práce je ovlivněno řadou faktorů jak objektivní povahy, například regionální situací na trhu práce a mírou nezaměstnanosti, tak i povahy subjektivní, jako je aktivní přístup absolventa, schopnost se prosadit. Podle informačního systému o uplatnění absolventů škol na trhu práce (ISA) je nejdůležitějším faktorem, který ovlivňuje dobré profesní uplatnění absolventů škol na trhu práce, jejich aktivní přístup k hledání zaměstnání. Na druhém místě respondenti uváděli připravenost absolventů orientovat se na trhu práce a dále zaujímat úroveň vzdělání a obor vzdělání.

Na dalších místech je možné nalézt schopnost absolventa udělat dojem na zaměstnavatele a dosažená praxe. Široké odborné a profesní znalosti a dovednosti absolventa jsou pro zaměstnavatele důležitější než úzké odborné a profesní znalosti a dovednosti. [15]

3.2.2 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti absolventů z pohledu úřadu práce

Základní příčiny nezaměstnanosti absolventů:

- vysoké počty absolventů určitých oborů vzdělání,
- nedostatečná praxe absolventů škol,
- momentální neexistence zaměstnavatele, který by měl o absolventy odpovídajícího oboru zájem.

K příčinám jejich nezaměstnanosti stále patří chybějící odborná praxe, profese neodpovídající potřebám trhu práce, ale také velmi malá informovanost. Často se k vystudovanému oboru váží další odborné způsobilosti, které zaměstnavatelé požadují a na které nejsou v rámci studia dostatečně připraveni. Tyto problémy jsou výraznější u vybraných oborů, jako je například elektrotechnika či strojírenství - např. chybí vyhláška 50/1978 Sb. či svářečský průkaz atd. Setkáváme se také s neochotou absolventů pracovat ve vystudovaném oboru, která velmi často souvisí s pracovními podmínkami

a finančním ohodnocením dané profese, či s neochotou dojíždět za prací do vzdálenějších měst a pracovat ve dvousměnném nebo třisměnném provozu. [16]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA OKRESU VSETÍN

Okres Vsetín je součástí Zlínského kraje, který vznikl 1. 1. 2000. Zlínský kraj se nachází na východě České republiky a zahrnuje kromě Vsetínského okresu, okresy Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště. Tento kraj je proslulý krásnou přírodou, zajímavými historickými i technickými památkami a živými folklórními tradicemi. Vsetínský okres zahrnuje území v povodí Vsetínské a Rožnovské Bečvy ležící v podhůří Moravskoslezských Beskyd a Javorníků, které vytvářejí přirozenou hranici se Slovenskem. Svou rozlohou 1 143 km² je okres Vsetín největším okresem Zlínského kraje a pokrývá 29 % jeho území. Zároveň patří k nejhornatějším a nejlesnatějším okresům České republiky. Lesy pokrývají 54 % celkové plochy a na zemědělskou půdu připadá 36 %. Životní prostředí v okrese Vsetín patří k nejméně poškozeným v celé České republice a je nejcennějším bohatstvím regionu. [16]

4.1 Obyvatelstvo v okrese Vsetín

Okres Vsetín se skládá z 6 měst, 1 městyse a 52 obcí. Převládajícími obcemi jsou obce s menším počtem obyvatel, 77 % má méně jak 2 000 obyvatel. Na 1 km² žije v průměru 127 obyvatel, což je o 5 osob míň, než činí republikový průměr. Z celkového počtu obyvatelstva žije 57 % ve městě. V okrese Vsetín můžeme zmínit tři velká města, a to Vsetín, Rožnov pod Radhoštěm a Valašské Meziříčí.

K 31. 12. 2008 žilo v okrese Vsetín 145 761 obyvatel, z toho 71 % v produktivním věku (15 – 64 let).

Tab. 1 Počty obyvatel ve městech okresu Vsetín k 1. 1. 2008 [13]

Město	počet obyvatel	podíl EAO [%]
Vsetín	27 963	53,9
Valašské Meziříčí	27 336	51,4
Rožnov p/R	17 072	54,5
Zubří	5 487	49,7
Karolínka	2 768	49,0
Kelč	2 642	48,5

Údaj o ekonomicky aktivním obyvatelstvu (pracující + nepracující) je z roku 2001, kdy se provádělo poslední sčítání lidu.

4.1.1 Subregion Vsetín

V subregionu Vsetín se sdružuje 30 obcí, mikroregionů. Na tomto území je nejvíce zastoupen průmysl strojírenský, elektrotechnický, dřevařský a automobilový. Co se týče nezaměstnanosti v subregionu Vsetín je situace různorodá. Dobré pracovní příležitosti vytváří obce sousedící s okresem Zlín. Část tohoto subregionu, nacházející se v příhraniční oblasti se Slovenskou republikou, dává příležitosti k využívání zemědělské půdy. Problémem zdejších obyvatel pro získávání pracovních příležitostí je horší dopravní dostupnost. Nezaměstnanost v subregionu Vsetín historicky ovlivnil především rozpad Zbrojovky Vsetín, a. s.

4.1.2 Subregion Valašské Meziříčí

Druhé největší město, Valašské Meziříčí, se nachází na západním okraji okresu Vsetín. Tento subregion sdružuje 16 obcí, mikroregionů, a je pro něj typický především na průmysl chemický, automobilový, strojírenský, elektrotechnický a potravinářský. Díky výhodné geografické poloze oblasti je situace v tomto subregionu dlouhodobě příznivá. Má totiž dobrou dopravní obslužnost, a umožňuje tak rozvoj podnikatelských aktivit. Tyto předpoklady se také odráží v míře nezaměstnanosti. V rámci celého okresu Vsetín vykazuje subregion Valašské Meziříčí nejnižší hodnoty v nezaměstnanosti.

4.1.3 Subregion Rožnov pod Radhoštěm

Rožnov pod Radhoštěm je významným turistickým a rekreačním centrem Moravskoslezských Beskyd. Subregion sdružuje 9 obcí, mikroregionů, a jeho hlavní prioritou je průmysl elektrotechnický, strojírenský a textilní. Relativně stabilní situaci regionu ovlivnilo vytvoření průmyslových subjektů a rozvoj cestovního ruchu v této oblasti.

4.1.4 Subregion Karolínka

Karolínka je nejmenším subregionem okresu Vsetín a sdružuje 4 obce, mikroregiony. Z důvodu nedostatku vhodných pracovních míst, zaznamenává tento region již řadu let horší situaci na trhu práce. Tato situace se ještě ztížila propouštěním u největšího zaměstnavatele tohoto regionu, firmy CRYSTALEX, a.s, sklárna Karolínka.[16]

5 SITUACE NA TRHU PRÁCE V OKRESE VSETÍN

V první polovině roku 2008 zaznamenal Úřad práce ve Vsetíně velmi příznivý vývoj nabídky volných pracovních míst a také míry nezaměstnanosti. Zlepšení souviselo s ekonomickým růstem v celé České republice. Úřad práce ve Vsetíně k 31. 5. 2008 zaevidoval druhý nejvyšší počet nahlášených volných pracovních míst v celé historii úřadu práce a to 1 824 VPM.

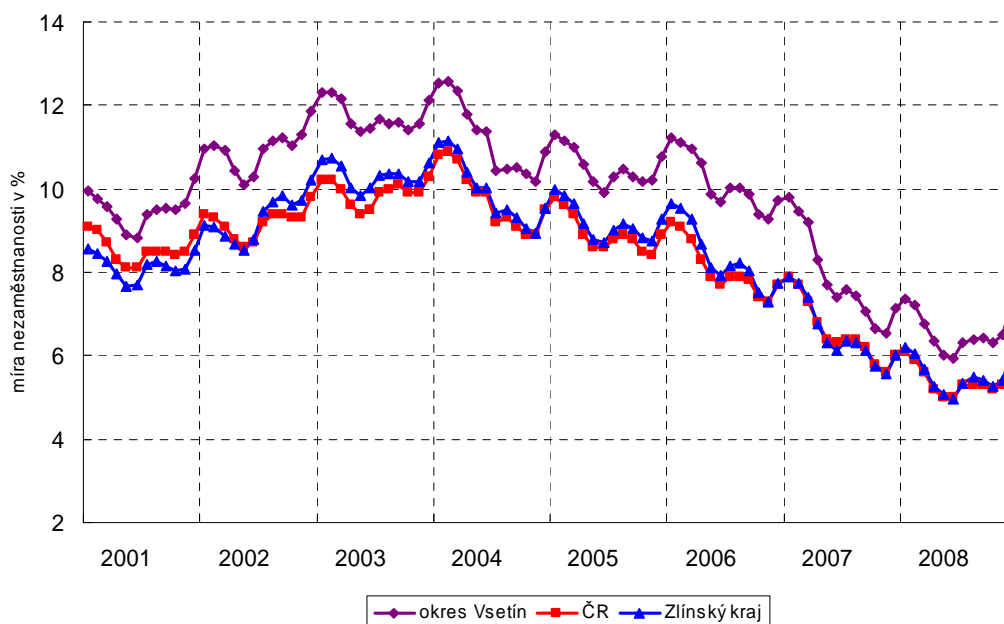
V druhé polovině roku 2008 došlo k poklesu míry nezaměstnanosti z důvodu dramatického poklesu nahlášených volných pracovních míst. K 31. 12. 2008 se tento stav oproti předchozímu pololetí, kdy úřad práce evidoval 1 824 VPM, snížil o 1 048 VPM, což představuje snížení o 58 %. Míra nezaměstnanosti v okrese Vsetín tak dosáhla hodnot 7,31 %, což ve srovnání se stejným datem minulého roku znamená nárůstu o 1,39 %. Vývoj v druhém pololetí roku 2008 poznamenala hospodářská krize, a tím docházelo také k hromadnému propouštění.

5.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín – srovnání se Zlínským krajem a Českou republikou

Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín má stejný vývoj ve srovnání se Zlínským krajem i Českou republikou. Křivky charakterizující Zlínský kraj a Českou republiku mají téměř stejný průběh, takže se překrývají. Míra nezaměstnanosti okresu Vsetín, jak můžeme vyčíst z grafu, je ovšem výrazně vyšší. Míra nezaměstnanosti od roku 2001 do roku 2006 střídavě klesá a roste, až po roce 2006 setrvale klesá. Nejvyšší hodnota nezaměstnanosti (v období let 2001 – 2008) byla zaznamenána v letech 2003 a 2004, kdy ve Zlínském kraji a ČR dosahuje hodnot přes 10 % a v okresu Vsetín dokonce přes 12 %.

Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice, ve Zlínském kraji a v okrese Vsetín se vyvíjel v roce 2008 obdobně jako v roce 2007. Míra nezaměstnanosti v okrese Vsetín se 31. 12. 2008 meziročně zvýšila ze 7,14 % na 7,31 %. Přesto byla v tomto roce (2008) zaznamenána nejnižší nezaměstnanost za posledních 11 let, a to k datu 30. 6. 2008, kdy byla míra nezaměstnanosti 5,92 %. Ještě o něco nižší hodnota byla naměřena v roce 1997, a to 5,8 %.

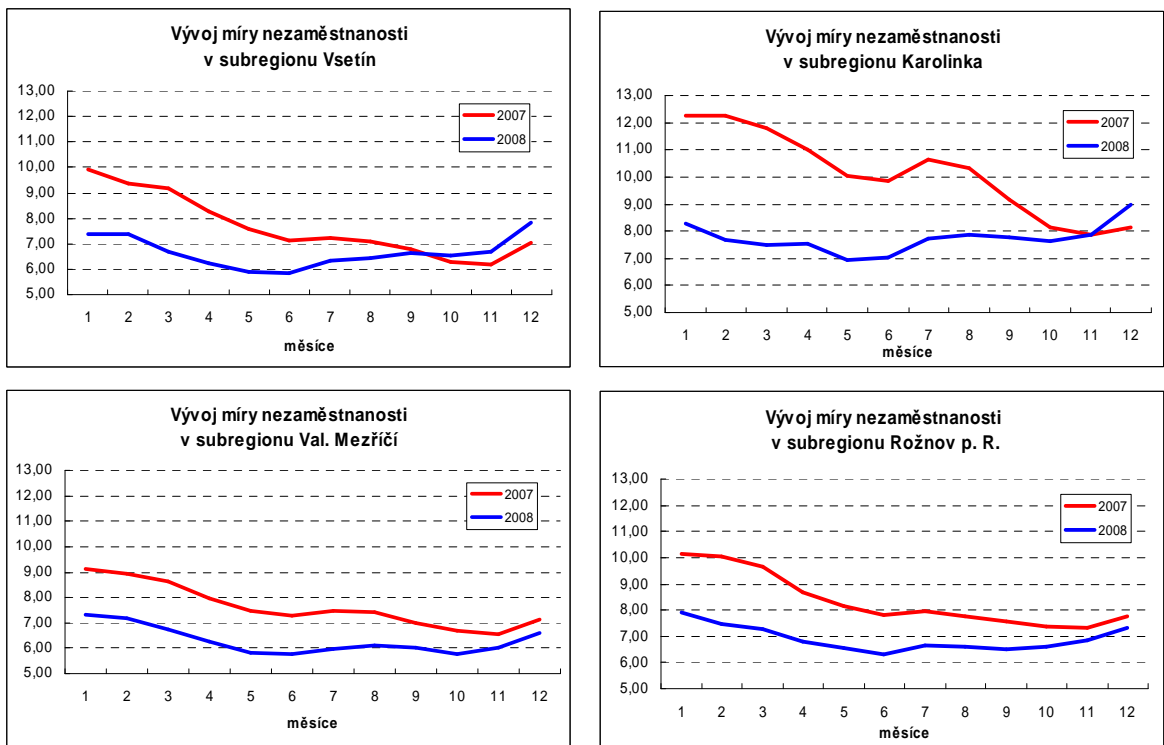
K 31. 12. 2008 bylo evidováno v okrese Vsetín 5 832 všech uchazečů o zaměstnání, z toho 5 532 dosažitelných. Ve srovnání s předešlým rokem došlo k nárůstu o 97 dosažitelných uchazečů.



Graf 2 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín - srovnání se Zlínským krajem a Českou republikou v období leden 2001 - prosinec 2008 [13]

5.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých subregionech okresu Vsetín

Situace na trhu práce není ve všech subregionech stejná. Jak můžeme vidět z grafů, rok 2008 byl úspěšnější z pohledu míry nezaměstnanosti. Ke konci roku 2008 došlo v subregionech Karolínka a Vsetín v meziročním srovnání k nárůstu míry nezaměstnanosti o 0,8 %. Naopak snížení míry nezaměstnanosti můžeme zpozorovat v subregionech Valašské Meziříčí a Rožnov pod Radhoštěm. Nejnižší míru nezaměstnanosti k 31. 12. 2008 můžeme sledovat v subregionu Valašské Meziříčí, kde činila 6,56 %. Subregion Karolínka má celoročně nejvyšší míru nezaměstnanosti a k 31. 12. 2008 dosáhla hodnoty 8,97 %.

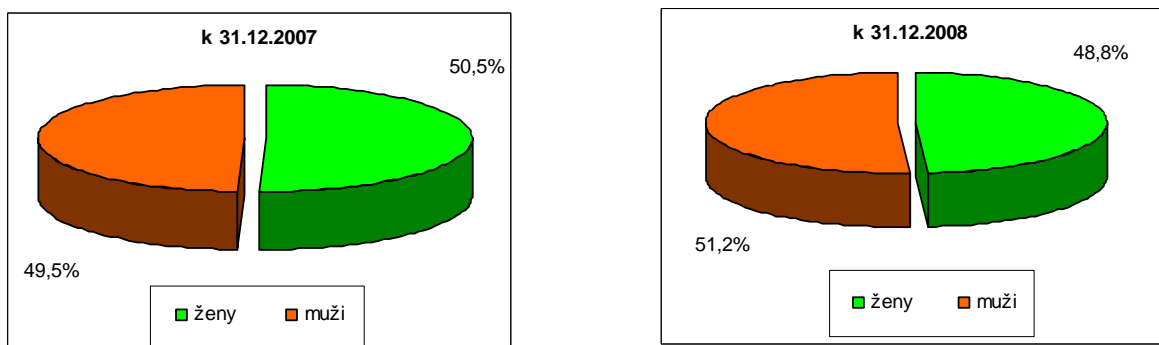


Graf 3 Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých subregionech v okrese Vsetín v období let 2007 a 2008 [13]

5.3 Struktura nezaměstnanosti

5.3.1 Podle pohlaví

Struktura nezaměstnanosti mužů i žen se vyvíjí obdobně. Nezaměstnanost u mužů od roku 2007 do konce roku 2008 mírně vzrostla ze 49,5 % na 51,2 %, u žen se naopak snížila z 50,5 % na 48,8 %.

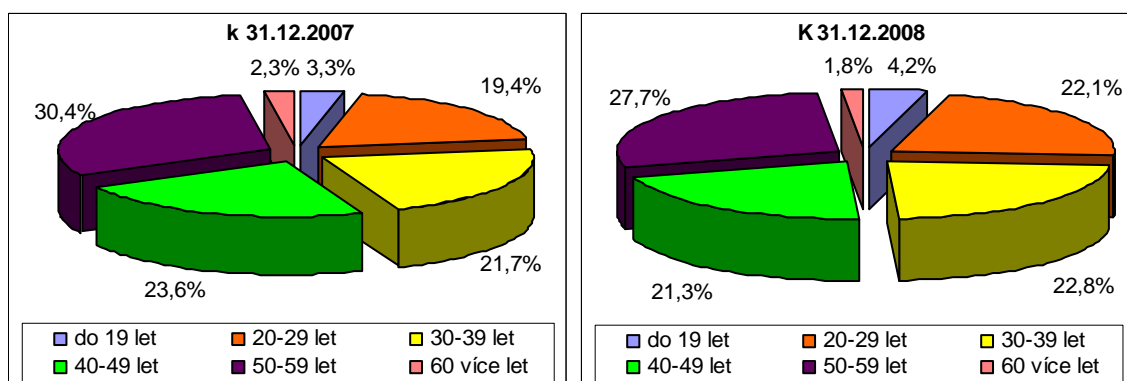


Graf 4 Struktura nezaměstnanosti podle pohlaví v letech 2007-2008

[vlastní zpracování]

5.3.2 Uchazeči o zaměstnání podle věku

Věková struktura uchazečů o zaměstnání je v meziročním období obdobná. V roce 2008 jsme zaznamenali mírný nárůst, jen u věkové kategorie 60 a více let pokles. Největší uchazeči o zaměstnání jsou ve věku 50 – 59 let. Přibližně stejné hodnoty vykazují uchazeči o zaměstnání od 20 do 49 let. K poklesu počtu nezaměstnaných došlo ve věkové skupině do 19 let a u skupiny 60 a více let.

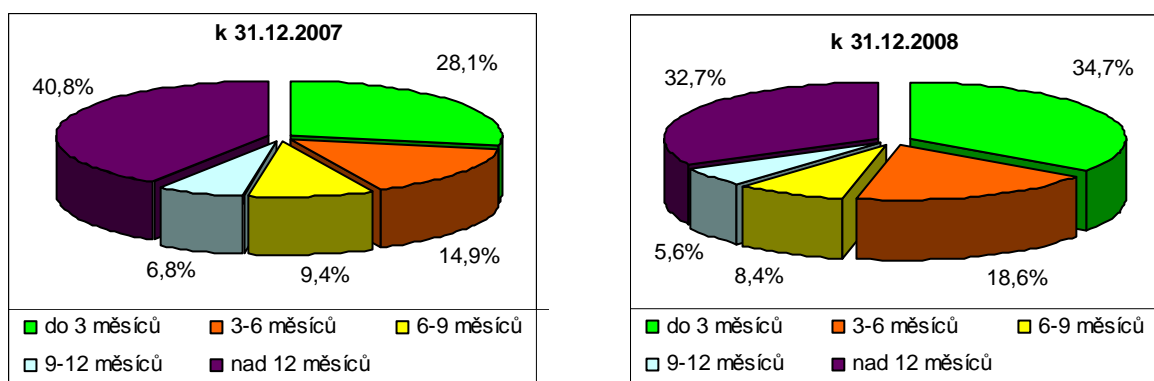


Graf 5 Struktura zaměstnanosti uchazečů podle věku v letech 2007-2008 [13]

5.3.3 Podle délky nezaměstnanosti

Úřad práce ve Vsetíně v letech 2006 a 2007 evidoval 40,8 % uchazečů o zaměstnání dlouhodobě (déle než 12 měsíců), a tím se tito stávají nejproblematictější skupinou. Ke dni 31. 12. 2008 se tato hodnota snížila na 32,7 % a největší skupinu uchazečů o zaměstnání zde tvoří uchazeči evidovaní do 3 měsíců. Snížení podílu dlouhodobě evidovaných uchazečů, přispěl úřad práce svým aktivním přístupem při práci s těmito uchazeči a zároveň příchod nových uchazečů o zaměstnání v souvislosti s ekonomickou krizí a cyklickou nezaměstnaností.

U většiny dlouhodobě evidovaných uchazečů se vyskytují určitá omezení, která výrazně ovlivňují jejich šanci na uplatnění na trhu práce jako například: vyšší věk, nedostatečná kvalifikace, zdravotní omezení, nedostatečná praxe v oboru, společenská nepřizpůsobivost a péče o dítě.



*Graf 6 Struktura nezaměstnanosti uchazečů podle délky nezaměstnanosti
v letech 2007 - 2008 [13]*

5.4 Stav uchazečů a volné pracovní místa podle vzdělání

V okrese Vsetín se k 31. 12. 2007 ucházelo o jedno pracovní místo průměrně 3,4 uchazečů o zaměstnání. Ve stejném období následujícího roku se tento stav zvýšil o 4,1 uchazeče. Zhoršení této situace způsobil výrazný pokles počtu volných pracovních míst. Ke zhoršení došlo také ve stejném období i u analýzy podle vzdělaností struktury. Nejmenší počet uchazečů o jedno volné pracovní místo k datu 31. 12. 2008 (3,8) náleží skupině se základním vzděláním. Na druhou stranu největší počet uchazečů na jedno volné pracovní místo připadá skupině se středoškolským vzděláním s maturitou, a to v hodnotě 11,1. Úřad Vsetín k 31. 12. 2008 evidoval 5 832 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s předešlým rokem došlo ke zvýšení o 27 uchazečů o zaměstnání. Největší nabídka na trhu práce je pro uchazeče se středním odborným vzděláním (vyučen), naopak nejmenší nabídka pro uchazeče s neúplným základním vzděláním. Uchazeči se základním vzděláním či praktickou školou tvoří největší poptávku na trhu práce.

Tab. 2 Stav uchazečů a volné pracovní místa podle vzdělání v letech 2007 - 2008 [13]

Stupeň vzdělání	k 31. 12. 2007			k 31. 12. 2008		
	N	P	*	N	P	*
bez vzdělání	7	0	1,7	7	0	3,8
neúplné základní vzdělání	1	0		5	0	
základní vzdělání + praktická škola	1 227	739		1 180	311	
nižší střední vzdělání	3	0	4,2	6	1	10,4
nižší střední odborné vzdělání	100	0		104	1	
střední odborné vzdělání (vyučen)	2 672	679		2 369	267	
střední vzdělání bez maturity a vyučení	62	2		59	0	
ÚSV vzdělání	190	15	6,8	192	7	11,1
ÚSO vzdělání (vyučen s maturitou)	360	33		385	32	
ÚSO vzdělání s maturitou	878	162		973	101	
vyšší odborné vzdělání	29	7	3,3	24	2	5
bakalářské vzdělání	26	0		38	1	
vysokoškolské vzdělání	190	68		215	53	
doktorské vzdělání	10	0		5	0	
Celkem	5 805	1 705	3,4	5 832	776	7,5

5.5 Největší zájem o profese ze strany zaměstnavatelů v období roku 2008

V období roku 2008 by ze strany zaměstnavatelů největší zájem o nekvalifikovaného pracovníka při čištění města a v příbuzných oborech jinde neuvedený. Mezi žádané ze strany zaměstnavatelů patří také profese kuchař a číšník. Těmito dvěma profesemi se budu dále zabývat v dotazníku.

Tab. 3 Největší zájem o profese ze strany zaměstnavatelů v období roku 2008 [13]

Největší zájem o profese ze strany zaměstnavatelů	os.
nekvalifikovaný pracovník při čištění města a v příbuzných oborech jinde neuvedený	274
gumař - strojník gumárenského konfekčního stroje	140
montážní dělník jinde neuvedený	126
kuchař	95
prodavač jinde neuvedený	95
číšník, servírka	87
obsluha strojů na výrobu pryžových výrobků jinde neuvedená	80
pomocný dělník v průmyslu (ve výrobě)	70
administrativní pracovník jinde neuvedený	63
obsluha strojů na výrobu plastových výrobků jinde neuvedená	63
zedník	63
skladník (úředník)	55
manipulační dělník v průmyslu (ve výrobě)	54
obchodní referent (referent obchodní služby)	52
obchodní zástupce	51
pomocný dělník hlavní stavební výroby	49
svářeč kovů a páječ jinde neuvedený	45
pomocný skladník	43
strojírenský kovodělník (převážně ruční)	43
řidič nákladního automobilu	41
dělník potravinářské výroby v pekárenství (převážně ruční)	40
dělník v elektrotechnice	40

6 PROJEKT VÝZKUMU

Další část mé bakalářské práce je věnovaná výzkumu příčin nezaměstnanosti u absolventů SOŠ Josefa Sousedíka ve Vsetíně. Výzkum byl proveden dotazníkovou metodou a cílem bylo získat co nejvíce informací potřebných pro zodpovězení výzkumných otázek a pro následné vyřešení problému. K vyřešení problému je zapotřebí stanovení hypotéz. Nej důležitější částí výzkumu je jeho vyhodnocení a vyvození závěru.

6.1 Charakteristika zkoumaného vzorku

Pro svůj výzkum jsem zvolila absolventy bývalého ročníku SOŠ Josefa Sousedíka ve Vsetíně, která vznikla 1. 9. 2004 sloučením a sestěhováním dvou škol. V současné době zde studuje 856 žáků, z toho 310 v oblasti gastronomie. U tohoto ročníku jsem se zaměřila pouze na absolventy oboru kuchař/kuchařka, číšník/servírka, a to s maturitou i bez maturity. Tento obor je koncipován homogenně jako samostatný obor profesní přípravy pokrmů a nápojů, avšak se všeobecným přehledem o celé oblasti stravování. Celkový počet těchto absolventů je 46, z toho je 28 s maturitou a 18 bez maturity. Následně bylo 6 dotazníků vyřazeno z důvodu neodpovídajícího kontaktu na dotazovaného respondenta. Celkový počet respondentů je tedy 40. Dotazování byli muži i ženy ve věku od 18 do 21 let.

6.2 Metody výzkumu

Ke zkoumání problémů příčin nezaměstnanosti u absolventů jsem si zvolila šetření dotazníkovou metodou. Dotazník obsahuje celkem 17 otázek. Jednotlivé otázky mají předem stanoveny varianty odpovědí (otázky uzavřené) a pouze jedna otázka dává respondentům prostor k vlastnímu vyjádření (otázka otevřená). Ve variantách odpovědí se vyskytuje i otázka s odpovědí „jiný důvod (jaký)“, v tom případě se jedná o polozavřenou otázku. Otázky byly sestaveny tak, aby bylo jasné, co se od respondentů žádá

6.3 Způsob dotazování

Zvolila jsem elektronickou formu dotazování respondentů prostřednictvím e-mailových adres. Po první neúspěšné návratnosti vyplněných dotazníků, jsem požádala respondenty o vyplnění znovu, ale z celkového počtu dotazovaných se mi vrátila pouhá čtvrtina. Díky tomu, že jsem si zvolila za respondenty bývalé absolventy SOŠ Josefa Sousedíka

ve Vsetíně, nebylo možné zvolit osobní formu dotazování, proto jsem kontaktovala absolventy individuálně pomocí mobilního telefonu. Tato technika má vyšší stupeň návratnosti a odpadá možnost respondentova nepochopení otázek či požadovaného způsobu vyplňování. Nevýhodou této metody je finanční a časová náročnost.

6.4 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je co nejlépe a pravdivě vyhodnotit výsledky realizovaného výzkumu a následné potvrzení nebo vyvrácení hypotéz, které jsem si předurčila.

6.5 Stanovení hypotéz

Důležitou fází před sestavením dotazníků je stanovení hypotéz, které jsou předurčeny k dosažení stanovených výzkumných cílů. Jednotlivé hypotézy se vztahují k výzkumným problémům u jednotlivých respondentů. Stanovené hypotézy se po vyhodnocení dotazníku potvrdí nebo vyvrátí.

H1: Absolventi nelitují své volby vystudovaného oboru.

H2: Příčinou nezaměstnanosti absolventů je nedostatek pracovních míst ve vystudovaném oboru.

H3: Dnešní doba předpokládá, že absolventi budou chtít studovat dále.

H4: Hlavním důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti je nedostatek pracovních míst.

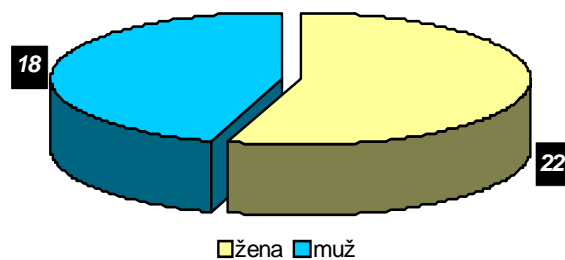
6.6 Etapy průzkumu

1. Stanovení výzkumného problému.
2. Prostudování informačních zdrojů.
3. Stanovení hypotéz, volba typu výzkumu, zvolení výzkumného vzorku, stanovení, vyhodnocení a zpracování dat.
4. Oslovení SOŠ Josefa Sousedíka ve Vsetíně, s žádostí o potřebné informace.
5. Příprava výzkumných metod – dotazník.
6. Realizace výzkumu – oslovení respondentů, sběr a vyhodnocení získaných dat.
7. Závěrečné vyhodnocení průzkumu.

6.7 Vyhodnocení průzkumu

6.7.1 Pohlaví

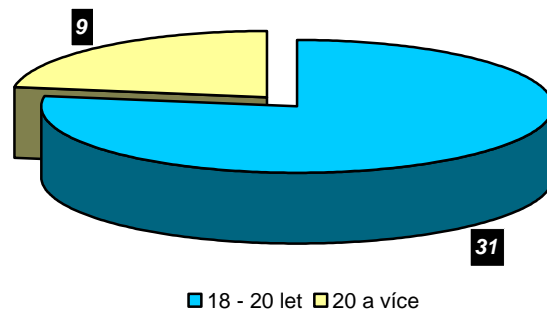
Pohlaví při zkoumání nezaměstnanosti je důležité, jelikož ženy patří do rizikové skupiny nezaměstnaných. Zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Na dotazník odpovídalo 25 absolventů maturitního oboru a 15 absolventů oboru bez maturity, celkem tedy 40 respondentů. Z celkového počtu dotazovaných bylo 45 % mužů, tj. 18, a 55 % žen, tj. 22.



Graf 7 Struktura respondentů podle pohlaví
[vlastní zpracování]

6.7.2 Věk

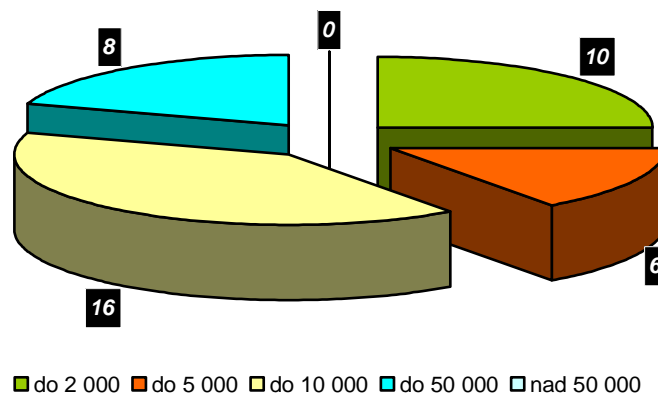
Jelikož jsem za svůj výzkumný vzorek zvolila absolventy, kteří ukončili studium v předešlém roce, patří tato skupina také mezi rizikové. Absolventi se ucházejí o své první zaměstnání a jsou v konkurenci s ostatními značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a pracovní návyky. Z uvedeného grafu je patrné, že nejpočetnější skupinu výzkumu tvoří respondenti od 18 do 20 let, a to 77 %, skupina nad 20 let představuje 23 %.



Graf 8 Struktura respondentů podle věku
[vlastní zpracování]

6.7.3 Velikost obcí (bydliště respondentů)

Nejpočetnější skupinu výzkumu tvoří respondenti žijící v obcích do 10 000 obyvatel, a to 40 %. V obcích do 2 000 obyvatel žije 25 %, v obcích do 50 000 obyvatel žije 20 % respondentů a nejmenší skupina (15 %) žije v obcích do 5 000 obyvatel. Z odpovědí vyplývá, že nejvíce absolventů žije ve městě. Obyvatele žijící ve městě mají více pracovních příležitostí než obyvatelé obcí malých, hlavně v souvislosti s dopravou.

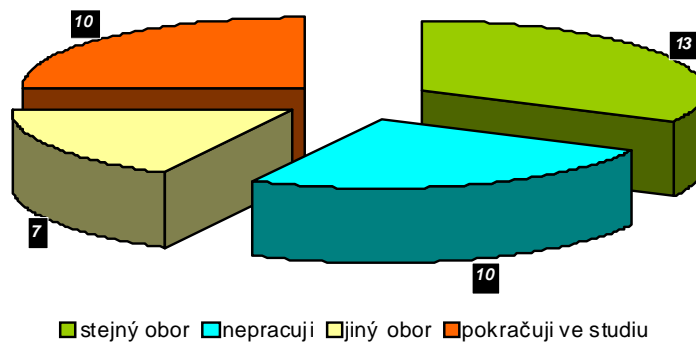


Graf 9 Struktura respondentů podle obce (bydliště)

[vlastní zpracování]

6.7.4 Současná pracovní aktivita

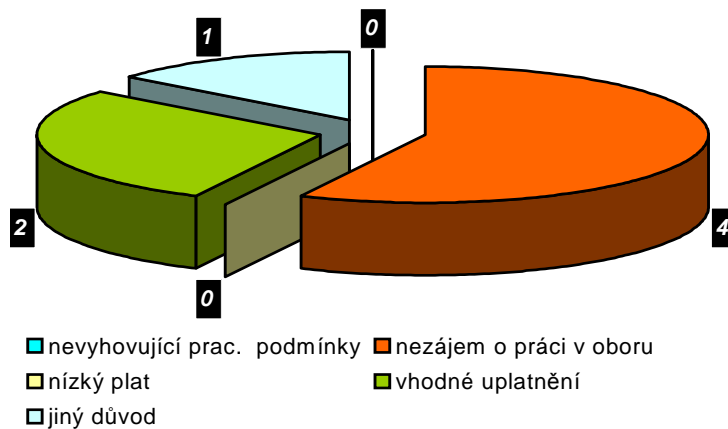
Z dotazníků vyplývá, že 33 % respondentů pracuje ve stejném oboru, který vystudovali, 18 % pracuje v jiném oboru, 25 % nyní nepracuje a taktéž 25 % pokračuje ve studiu. Co se týká maturitního oboru, téměř polovina dotazovaných pracuje ve vystudované profesi, absolventi učebního oboru jen v malé míře. Dotazovaní pracují v pojišťovnictví, na poště, vyrábí žaluzie, v rodinné firmě, v řeznictví, místo kuchaře si zvolili číšníka. Z celkového počtu respondentů z maturitního oboru pokračují 3 na vysoké škole (policejní, sociální pedagogika a technologická fakulta UTB ve Zlíně). Dalších 7 respondentů nematuritního oboru pokračuje ve dvouletém studiu podnikání na původní škole. Není tedy pochyb, že čím většího vzdělání člověk dosáhne, tím větší má pravděpodobnost nalezení uplatnění v praxi. V současné době není vzdělání s maturitou nic výjimečného, měřítkem vzdělanosti se v současnosti stala vysoká škola.



Graf 10 Struktura respondentů podle jejich současné pracovní aktivity [vlastní zpracování]

6.7.5 Důvody pro práci v jiném oboru

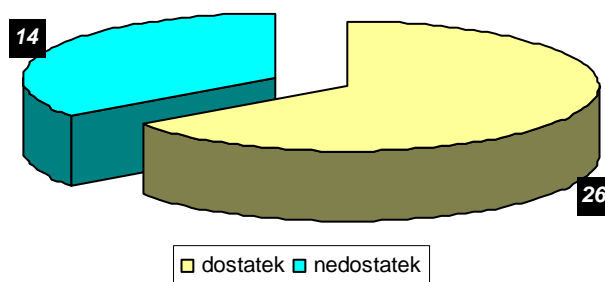
Na tuto otázku odpovídalo z celkového počtu dotazovaných pouhých 7 respondentů, kteří pracují v jiném oboru. Nejvíce dotazovaných, a to 60 % odpovědělo, že nemají zájem o vybraný obor, 20 % se nepodařilo získat vhodné pracovní uplatnění, pouze 1 respondent uvedl, že bude nástupcem rodinné firmy.



Graf 11 Důvody práce v jiném než vystudovaném oboru [vlastní zpracování]

6.7.6 Názor na nedostatek pracovních míst ve vystudovaném oboru

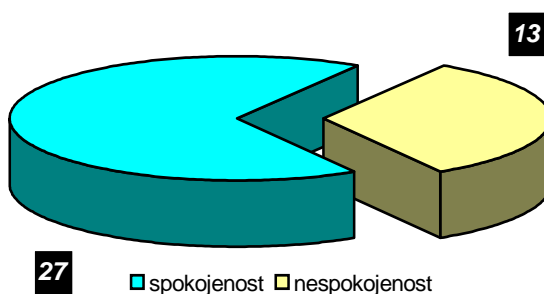
Výsledky výzkumu ukazují, že 35 % respondentů si myslí, že v jejich oboru je nedostatek pracovních míst. Ostatní respondenti (65 %) odpověděli, že počet pracovních míst v jejich oboru je dostatečný. Z odpovědí tedy vyplývá, že je ve vystudovaném oboru absolventů dostatek pracovních míst.



Graf 12 Názory na nedostatek pracovních míst v oboru podle respondentů [vlastní zpracování]

6.7.7 Spokojenost se vystudovaným oborem

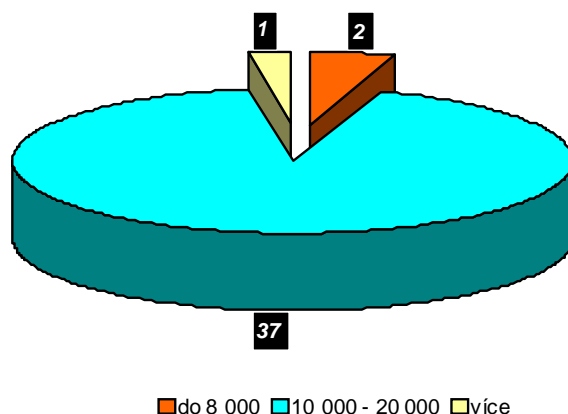
Častou příčinou nezaměstnanosti se stává špatná volba studijního (učebního) oboru. Většina absolventů (67 %) je spokojena se svým výběrem a vybrala by si jej znovu. Zbývajících 33 % uvedlo, že volili obor jiný. U maturitního oboru uvedlo 16 respondentů z 25, že jsou s výběrem vystudovaného oboru spokojeni a vybrali by si obor znovu. U nematuritního oboru, z celkového počtu 15 dotazovaných, by pouze 4 volili jiný obor. Jako důvod někteří uvedli, že je možné tento obor vykonávat i bez vzdělání, dále že je zvolený obor vykonávat nebaví, že je práce nedoceněna, že mají nedostatečné jazykové vzdělání a že by raději chtěli dosáhnout vyššího vzdělání.



Graf 13 Spokojenost s vystudovaným oborem [vlastní zpracování]

6.7.8 Představa o čistém nástupním platu

Graf znázorňuje, že představa o nástupním platu je téměř stoprocentně (u 93 % dotazovaných) v rozmezí 10 000 – 20 000 Kč, pouze 5 % uvedlo, že je vyhovující plat do 10 000 Kč a 3 % by chtěla plat nad 20 000 Kč. Výsledky ukazují, že respondenti nemají příliš vysoké mzdové požadavky.



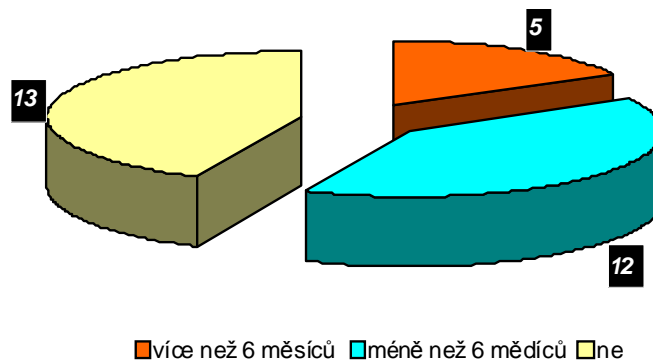
Graf 14 Představa respondentů o čistém nástupním platu [vlastní zpracování]

6.7.9 Způsob nalezení práce

Tato otázka byla otázkou otevřenou, respondenti tudíž měli možnost k volnému vyjádření. Nejvíce respondentům pomohli při získávání práce rodiče nebo známí. Další část absolventů získala práci z míst, na kterých vykonávala povinnou školní praxi či brigádu. Nepatrná část si hledala práci přes inzerát, úřad práce, internet a ústní oslovení. Z odpovědí tedy vyplývá, že je velmi důležité mít dobré pracovní kontakty, abychom se na trhu práce umístili.

6.7.10 Zkušenosti s nezaměstnaností

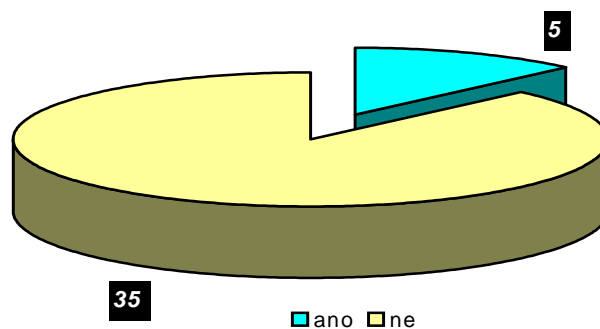
Z uvedeného grafu vyplývá, že více než polovina dotazovaných (57 %) je nebo bylo nezaměstnaných, a to více jak 6 měsíců 17 %, méně jak 6 měsíců 40 %. Pouze 43 % respondentů nebylo nezaměstnaných (toto procento zahrnuje i respondenty, kteří dále pokračují ve studiu). Délka nezaměstnanosti může u absolventů způsobit pokles znalostí a dovedností získaných během studia. U dotazovaných respondentů můžeme potvrdit, že převažuje krátkodobá nezaměstnanost.



Graf 15 Délka nezaměstnanosti respondentů
[vlastní zpracování]

6.7.11 Využití možnosti rekvalifikace

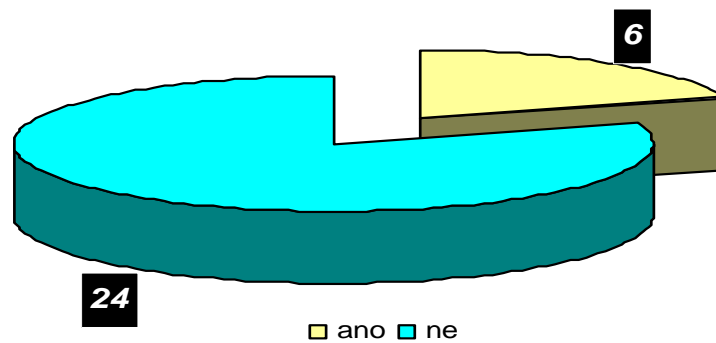
Úkolem rekvalifikace je připravit uchazeče o zaměstnání k výkonu povolání, které je nejbližší k jejich kvalifikaci a nebo je po něm poptávka na trhu práce. Pouze 12 % respondentů této možnosti využilo, naopak 88 % této možnosti nevyužilo.



Graf 16 Využití rekvalifikace u respondentů
[vlastní zpracování]

6.7.12 Přijetí místa za nižší mzdu

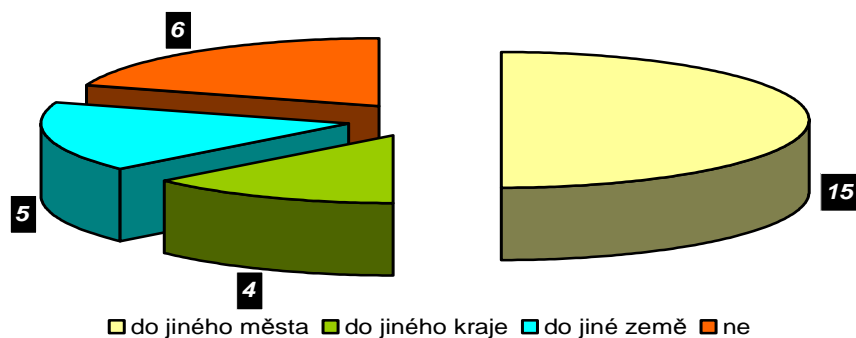
Na tuto otázku neodpovídali studující respondenti. Ostatní z respondentů, a to převážná většina (80 %) odpověděla, že by jakékoliv nové místo za nižší mzdu nevzali, pouze 20 % by bylo ochotno pracovat za nižší mzdu. Je zřejmé, že za nízký plat se absolventům nevyplatí pracovat a spíše by využili registrace a úřadu práce.



Graf 17 Přijetí místa za nižší mzdu [vlastní zpracování]

6.7.13 Ochota stěhovat se nebo dojíždět kvůli práci

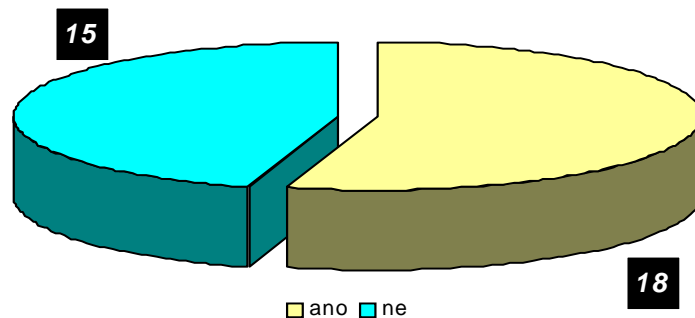
Z odpovědí vyplývá, že většina respondentů, a to 50 %, by byla ochotna se kvůli nové práci přestěhovat do jiného města, 13 % do jiného kraje, 17 % do jiné země a posledních 20 % by se vůbec nepřestěhovalo. Z grafu je zřejmé, že většina absolventů by byla ochotna za práci dojíždět nebo se přestěhovat. Čím je komunita menší, tím je větší nezaměstnanost. Přestěhování se za práci závisí samozřejmě i na získané práci, vzdálenosti a ostatních podmínkách. Jelikož jsou dotazovaní mladí lidé a většinou bez závazků, nevadí jim se za práci přestěhovat i do jiné země.



Graf 18 Ochota respondentů stěhovat se nebo dojíždět kvůli nové práci [vlastní zpracování]

6.7.14 Odmítnutí nabízeného místa

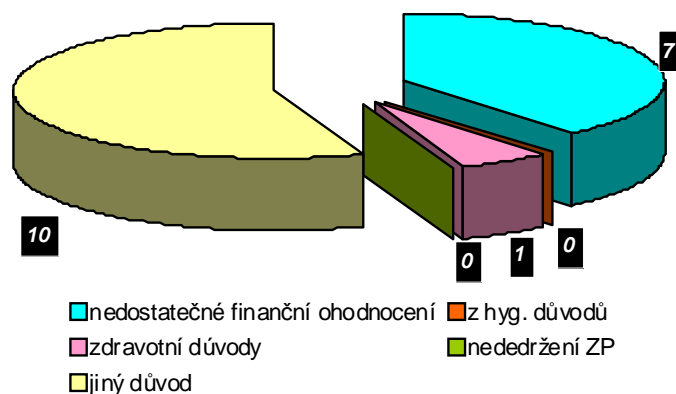
Z dotazovaných 55 % odpovědělo, že jiné nabídnuté místo odmítli, a 45 % odpovědělo, že jim jiné místo nabídnuto nebylo. Jednalo se převážně o tato místa: prodavač/ka, výroba žaluzií, číšník, servírka, kuchař/ka, čištění koberců, recepční.



Graf 19 Odmítnutí nabízeného místa [vlastní zpracování]

6.7.15 Důvod odmítnutí nabízené práce

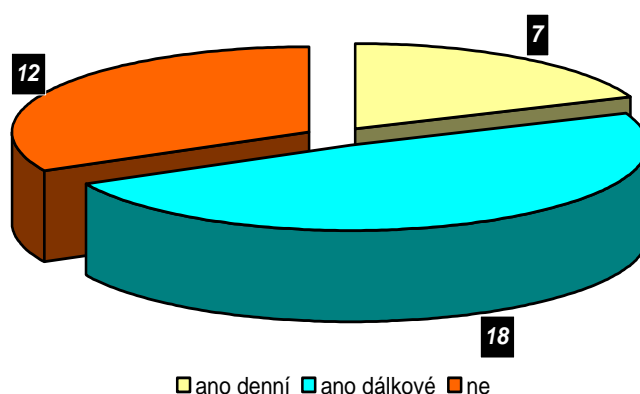
Na tuto otázku odpovídalo 55 % dotazovaných, tj. 18 respondentů. U této otázky měli absolventi na výběr z pěti odpovědí a u šesté odpovědi měli možnost vlastního vyjádření. Nabídnutou práci z důvodu nedostatečného finančního ohodnocení odmítlo 7 respondentů, 1 respondent uvedl zdravotní důvody. Ostatní uváděli jiný důvod a to převážně: neochota dojíždět, nelíbilo se jim vedení, práce je nezaujala, našli si lepší práci, nevyhovující podmínky, nemožnosti naučit se novým věcem, práci domluvili rodiče. Na tuto otázku neodpovídali absolventi pokračující ve studiu. Dle očekávání se absolventi hned po vystudování nehrnou do první nabízené práce.



Graf 20 Důvod odmítnutí respondentů nabízeného pracovního místa [vlastní zpracování]

6.7.16 Zvyšování kvalifikace dalším studiem

Na tuto otázku odpověděla převážná část respondentů a to 66%, že by si zvýšili svou kvalifikaci následným studiem a to 19 % denním studiem a 49% dálkovým studiem a pouze 32% o studiu neuvažuje. Na tuto otázku odpověděli absolventi, kteří pokračují na SŠ, že by rádi studovali na VŠ na denním studiu. Větší část respondentů by měla zájem spíše o dálkové studium. Dnešní doba nabízí studentům širokou škálu možností následného studia.

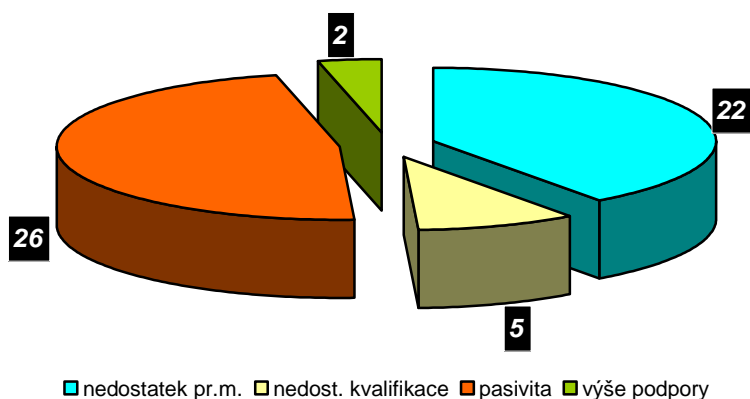


Graf 21 Zvýšení si kvalifikace následným studiem

[vlastní zpracování]

6.7.17 Názory respondentů na důvody nezaměstnanosti

Otázka byla položena respondentům záměrně, aby se zamysleli nad tím, proč právě i oni byli nezaměstnaní. Někteří respondenti odpovídali i na více otázek najednou. Dotazovaní uvádí za nejčastější hlavní důvod dlouhodobé nezaměstnanosti pasivitu nezaměstnaných (52 %), následně nedostatek pracovních míst (44 %). Malé procento (10 %) uvedlo nedostatečnou kvalifikaci a pouze 4 % uvedla vyšší podpory. Většina respondentů si tedy myslí, že právě pasivita, jejíž příčinou může být i vysoká podpora, která nemotivuje uchazeče o zaměstnání pracovat. Z uvedené odpovědi také vyplývá, že respondenti nemají obzvlášť velký problém s uplatněním na trhu práce.



Graf 22 Hlavní důvod dlouhodobé nezaměstnanosti dle respondentů [vlastní zpracování]

6.8 Vyhodnocení výzkumu

K dosažení prováděného výzkumu byl sestaven dotazník se 17 otázkami. Záměrem bylo zjistit příčiny nezaměstnanosti u vybrané skupinky absolventů SOŠ Josefa Sousedíka Vsetín. Již na začátku výzkumu jsem si stanovila hypotézy, které se vztahují k výzkumným problémům u jednotlivých respondentů. Podle mých očekávání se některé hypotézy potvrdily, ale některé, k mému překvapení, vyvrátily. Zajímavostí je, že pouze 13 z 40 respondentů pracuje ve stejném oboru, z toho pouhých 10 pokračuje dále ve studiu. U dotazovaných, kteří ukončili studium na SOŠ, jsem také zjistila, že většina již byla nezaměstnaná. Tím se potvrdilo, že absolventi patří do rizikové skupiny nezaměstnaných. Pokud si mladí lidé neosvojí pracovní návyky hned na začátku, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nedosáhnou potřebné nezávislosti na rodičích. Příčinou nezaměstnanosti je také to, že absolventi nemají potřebné pracovní návyky, praktické dovednosti a zkušenosti, a přesto se jen část z nich podrobila rekvalifikaci. Další příčinou nezaměstnanosti je nízká mobilita, ve které respondenti žijí. Z výzkumu ale vyplývá, že polovina respondentů by byla schopna se kvůli práci přestěhovat nebo dojíždět.

Ke splnění cílů výzkumu jsem stanovila následující hypotézy:

- **H1: Absolventi nelitují své volby vystudovaného oboru.**

Názory absolventů, kteří hodnotí zpětně své studium, jsou důležitou zpětnou vazbou pro školu, na které studovali. Nejvíce dotazovaných žáků, a to 68 %, odpovídá, že by si tento obor zvolili znovu, menší část (33 %) by volila obor jiný.

Důvodem je, že tato práce je nedoceněna, nemají dostatečné jazykové znalosti, zvolili by příště vyšší vzdělání, tuto práci je ne baví vykonávat a také že obor, který jsi zvolili můžete vykonávat jedinci i bez vzdělání. U této malé skupinky můžete konstatovat, že příčinou jejich nezaměstnanosti je špatně zvolený vystudovaný obor. Ale převážná většina respondentů nelituje své volby, tudíž **se hypotéza potvrdila.**

- **H2: Příčinou nezaměstnanosti absolventů je nedostatek pracovních míst ve vystudovaném oboru.**

Zajímavým poznatkem je, že na otázku zda si myslí, že v jejich oboru je nedostatek pracovních míst, odpověděla více než polovina respondentů (65 %), že není nedostatek pracovních míst (většina z nich pracuje ve stejném oboru), menší skupina (35 %) uvedla opak. Z hypotézy vyplývá, že absolventi nemají problém s nedostatkem pracovních míst ve vystudovaném oboru. **Hypotéza byla vyvrácena.**

- **H3: Dnešní doba předpokládá, že absolventi budou chtít studovat dále.**

Z výsledků mého průzkumu vyplývá, že 25 % absolventů již studuje na různých školách, a to z maturitního oboru 3 studenti, z učebního oboru 7. Další 68 % respondentů zvažuje denní nebo dálkové studium. Většina absolventů, kteří dokončí v tak mladém věku střední školu nebo učební obory, si nedokáže představit, že by měli nastoupit do práce, a proto se přikloní k možnosti dále studovat. Pokud ovšem tato možnost nevyjde, je pro absolventy důležité naučit se odpovědnosti, využít možnosti rekvalifikace, a tím ukázat zájem o práci, a nespoléhat se pouze na nabídku úřadu práce. **Hypotéza byla potvrzena.**

- **H4: Hlavním důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti je nedostatek pracovních míst.**

Z výzkumu vyplynulo, že největší část respondentů (52 %) odpověděla, že hlavním důvodem celkové nezaměstnanosti je pasivita nezaměstnaných, druhým nejčastěji uváděným důvodem je nedostatek pracovních míst. Co se týká výše podpory, uvedla ji pouze 4 %, Nedostatečnou kvalifikaci považuje za důvod 10 % dotazovaných uvedlo. To potvrdila i otázka č. 6 (zda si respondenti myslí, že v jejich oboru je nedostatek pracovních míst), kde 65 % odpovědělo ne. Lidé,

kteří již delší dobu nepracují, si odvyknou pracovnímu tempu, ztrácí potřebné znalosti a zkušenosti, přestanou navazovat a udržovat přátelství, navyknou si na výši podpory a potom mají velký problém uplatnit se v zaměstnání. Podle absolventů se stávají dlouhodobě nezaměstnanými ti, kteří nemají snahu o získání nové práce. **Hypotéza byla vyvrácena.**

Z uvedeného tedy vyplývá, že absolventi nemají problém s nedostatkem pracovních míst ve vystudovaném oboru. Problém s nezaměstnaností mají však ti, kteří ve vystudovaném oboru nechtějí vykonávat práci, ale chybí jim potřebné znalosti k vykonávání práce jiné. Větší polovina respondentů byla již nezaměstnaná, a to převážně méně než 6 měsíců, z toho 25 % momentálně nepracuje. Z výzkumu také vyplývá, že nejsou ochotni vzít jakékoliv pracovní místo. Nejčastěji nabízená pracovní místa odmítají z důvodu špatného finančního ohodnocení a nevyhovujících pracovních podmínek. Řada mladých lidí, kteří si hledají své první zaměstnání, má přehnané, někdy až nereálné představy o pracovních podmínkách, hlavně co se týče mzdy. Další příčinou nezaměstnanosti u absolventů je jejich nezájem o rekvalifikace. K umístění na pracovní pozice je pro absolventy důležité mít dobré pracovní kontakty.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších problémů v mnoha zemích světa. Snahou těchto zemí je najít způsob, jak nezaměstnanost snižovat. K řešení tohoto problému je zapotřebí celá řada informačních sítí, např. jak dlouho trvá, jaká je její míra, kde se vyskytuje, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod.

Míra nezaměstnanosti v okrese Vsetín se v roce 2008 vyvíjela podobně jako v roce 2007. V první polovině roku 2008 okres Vsetín zaznamenal příznivý vývoj míry nezaměstnanosti a také nabídky volných pracovních míst. Avšak v druhé polovině tohoto roku se nezaměstnanost zvýšila ze 7,14 % na 7,31 %. Důvodem tohoto zvýšení byla hospodářská krize, a tím také došlo k hromadnému propouštění. Přesto byla v tomto roce zaznamenána nejnižší nezaměstnanost za posledních 11 let, a to k datu 30. 6. 2008, kdy byla míra nezaměstnanosti 5,92 %. Zlepšení souviselo s ekonomickým růstem v celé České republice. Největší míru nezaměstnanosti v okrese Vsetín můžeme zaznamenat v subregionu Karolínka, a naopak nejnižší míru nezaměstnanosti má subregion Valašské Meziříčí. Na úřadu práce ve Vsetíně je evidováno nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věku 50 – 59 let. Jako klad lze hodnotit, že v okrese Vsetín došlo ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. Nejvíce uchazečů nyní spadá do skupiny krátkodobě nezaměstnaných, tj. do 3 měsíců. Ke snížení podílu dlouhodobě evidovaných uchazečů přispěl úřad práce svým aktivním přístupem k práci s těmito uchazeči a zároveň příchod nových uchazečů. Kromě ekonomické krize měla také na vývoj celkové nezaměstnanosti vliv nezaměstnanost cyklická. Například v srpnu přicházejí do evidence noví uchazeči o zaměstnání z řad absolventů škol a v prosinci přicházejí zase noví uchazeči z řad sezónních zaměstnanců. Dlouhodobě evidovaní uchazeči jsou přesto na Úřadu práce ve Vsetíně stále nejproblematictější skupinou.

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit příčiny nezaměstnanosti. Zaměřila jsem se proto na úzkou skupinu absolventů SOŠ Josefa Sousedíka ve Vsetíně, u kterých jsem pomocí dotazníku dospěla k zajímavým výsledkům. Dotazovanou skupinu jsem si zvolila záměrně, jelikož jsem obdobný obor sama vystudovala.

Nezaměstnanost absolventů je ovlivněna celou řadou ekonomických, demografických a sociálních faktorů. Mezi ty, které lze zařadit do přímé spojitosti s trhem práce, patří:

celková ekonomická situace v zemi, celková nezaměstnanost, stav nabídky volných pracovních míst, celkový stav mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách, aktivní přístup absolventa a schopnost prosadit se.

Důležitou roli hraje i školská sféra – struktura vzdělávací nabídky v regionu a to, zda školy pružně přizpůsobují studijní nabídku potřebám místního trhu práce.

Nelze vyvodit jednotný závěr, protože každý jedinec se ocitl v odlišných životních situacích. Jsou jedinci, kteří chtějí pracovat a opravdu nemůžou najít vhodnou práci, a jedinci, kteří si již zvykli na statut dlouhodobě nezaměstnaného, a tato situace jim v celku vyhovuje. Z mého výzkumu vyplynulo, že tato situace je však vcelku ojedinělá. Potvrdilo se, že většina respondentů, kteří práci nemají, by rádi zaměstnaní byli. Hlavní příčinou nezaměstnanosti respondentů jsou nedostatečné pracovní návyky a praktické zkušenosti, postrádají také pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Další příčinou se ukázala neochota absolventů pracovat ve vystudovaném oboru. Problémem je, že většina dětí po ukončení základní školy, nemají představu o tom, jaké povolání by chtěly vykonávat. V tom případě za ně rozhodují rodiče. Rodiče i jejich děti by měli myslet na to, zda obor, který si vybrali, poskytne pozdější uplatnění v praxi. Neměli by se bát jít studovat mimo svůj okres a dopředu počítat taky s tím, že mohou sehnat zaměstnání mimo jejich bydliště. Je důležité, aby si absolventi osvojili pracovní návyky hned od začátku a naučili se využívat i možnosti rekvalifikace. Škola by měla také více spolupracovat s úřadem práce a pořádat pro absolventy „kurzy práce“, ve kterých by účastníci získali základní pracovní návyky a znalosti. Zaměstnavatelé by měli také dávat větší příležitost k uplatnění absolventů. Měli by věnovat absolventům větší pozornost a dát možnost k zapracování. Zaměstnavatelé budou od státu dostávat příspěvky za zaměstnance, který se bude absolventům věnovat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Lze dělit do tří částí:

Monografie:

- [1] BUCHOTVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] FRANK, R., BERNANKE, B. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003. 801 s. ISBN 80-247-0471-4.
- [3] HEYNE, P. *Ekonomický styl myšlení*. 1. vyd. Praha: Vše, 1991. 509 s. ISBN 80-7079-781-9.
- [4] HOLMAN, R. *Makroekonomie. Středně pokročilý kurz*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
- [5] KADERÁBKOVÁ, B. *Úvod do makroekonomie. Neoklasický přístup*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2003. 370 s. ISBN 80-7179-788-X.
- [6] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. 199.s. ISBN 80-86419-48-7.
- [7] LEIBLOVÁ, Z., MUŠKA F. a kol. *Zaměstnání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 2. vyd. Zlín: Anag, 2005. 223 s. ISBN 80-7364-277-9.
- [8] LIŠKA, V. a kol. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.
- [9] SHILLER, B. R. *Makroekonomie dnes*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.
- [10] SOJKA, M. a kol. *Základy ekonomie*. 2. vyd. Praha: Vyšehrad, 1994. 86 s. ISBN 80-7021-205-5.
- [11] SOJKA, M., KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 4. vyd. Praha: Libri, 2001. 271 s. ISBN 80-7277-032-2.

Internetové zdroje:

- [12] Miraslebl. *Mikroekonomie - trh práce* [online]. 2000 [cit. 2008-11-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-09-prace.php>>.
- [13] Integrovaný portál MPSV. *Úřad práce ve Vsetíně* [online]. 2002 [cit. 2009-01-24]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/vs_info>.
- [14] POTŮČEK, Jan. *Vývoj nezaměstnanosti*. Internetový politologický časopis e-Polis [online]. 2008 [cit. 2008-12-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.e-polis.cz/sociologie/28-vyvoj-nezamestnanosti.html>>.
- [15] *Uplatnění absolventů škol na trhu práce* [online]. 2008 [cit. 2009-01-10]. Dostupný z WWW: <http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/uplatneni_2007.pdf>.
- [16] ZEMÁNEK, Josef. *Nezaměstnanost*. Ekonomický portál [online]. 2008 [cit. 2008-11-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>>.

Interní materiály:

- [16] Úřad práce ve Vsetíně: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2007 a rok 2008.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

D	Poptávka
E	Rovnovážný stav na trhu práce
EAO	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
ILO	Mezinárodní organizace práce
ISA	Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce
LE	Rovnovážné množství pracovních sil
N	Nejčastější dosažené vzdělávání uchazeče (nabídka na trhu práce).
S	Nabídka
SOŠ	Střední odborná škola
P	Požadované vzdělání na VPM (poptávka na trhu práce)
VPM	Volná pracovní místa
ZPM	Změna pracovního místa
WE	Rovnovážná mzda
*	Počet uchazečů na 1 VPM dle dosaženého vzdělání (4 základní skupiny: základní, vyučení, s maturitou, vysokoškolské)

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Rovnováha na trhu práce [16]	11
Graf 2 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Vsetín - srovnání se Zlínským krajem a Českou republikou v období leden 2001 - prosinec 2008 [13]	33
Graf 3 Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých subregionech v okrese Vsetín v období let 2007 a 2008 [13]	34
Graf 4 Struktura nezaměstnanosti podle pohlaví v letech 2007-2008 [vlastní zpracování]	34
Graf 5 Struktura zaměstnanosti uchazečů podle věku v letech 2007-2008 [13].....	35
Graf 6 Struktura nezaměstnanosti uchazečů podle délky nezaměstnanosti v letech 2007 - 2008 [13].....	36
Graf 7 Struktura respondentů podle pohlaví [vlastní zpracování].....	41
Graf 8 Struktura respondentů podle věku [vlastní zpracování]	41
Graf 9 Struktura respondentů podle obce (bydliště) [vlastní zpracování]	42
Graf 10 Struktura respondentů podle jejich současné pracovní aktivity [vlastní zpracování]	43
Graf 11 Důvody práce v jiném než vystudovaném oboru [vlastní zpracování].....	43
Graf 12 Názory na nedostatek pracovních míst v oboru podle respondentů [vlastní zpracování]	44
Graf 13 Spokojenost s vystudovaným oborem [vlastní zpracování]	44
Graf 14 Představa respondentů o čistém nástupním platu [vlastní zpracování]	45
Graf 15 Délka nezaměstnanosti respondentů [vlastní zpracování].....	46
Graf 16 Využití rekvalifikace u respondentů [vlastní zpracování]	46
Graf 17 Přijetí místa za nižší mzdu [vlastní zpracování].....	47
Graf 18 Ochota respondentů stěhovat se nebo dojíždět kvůli nové práci [vlastní zpracování]	47
Graf 19 Odmítnutí nabízeného místa [vlastní zpracování].....	48
Graf 20 Důvod odmítnutí respondentů nabízeného pracovního místa [vlastní zpracování]	48
Graf 21 Zvýšení si kvalifikace následným studiem [vlastní zpracování]	49
Graf 22 Hlavní důvod dlouhodobé nezaměstnanosti dle respondentů [vlastní zpracování]	50

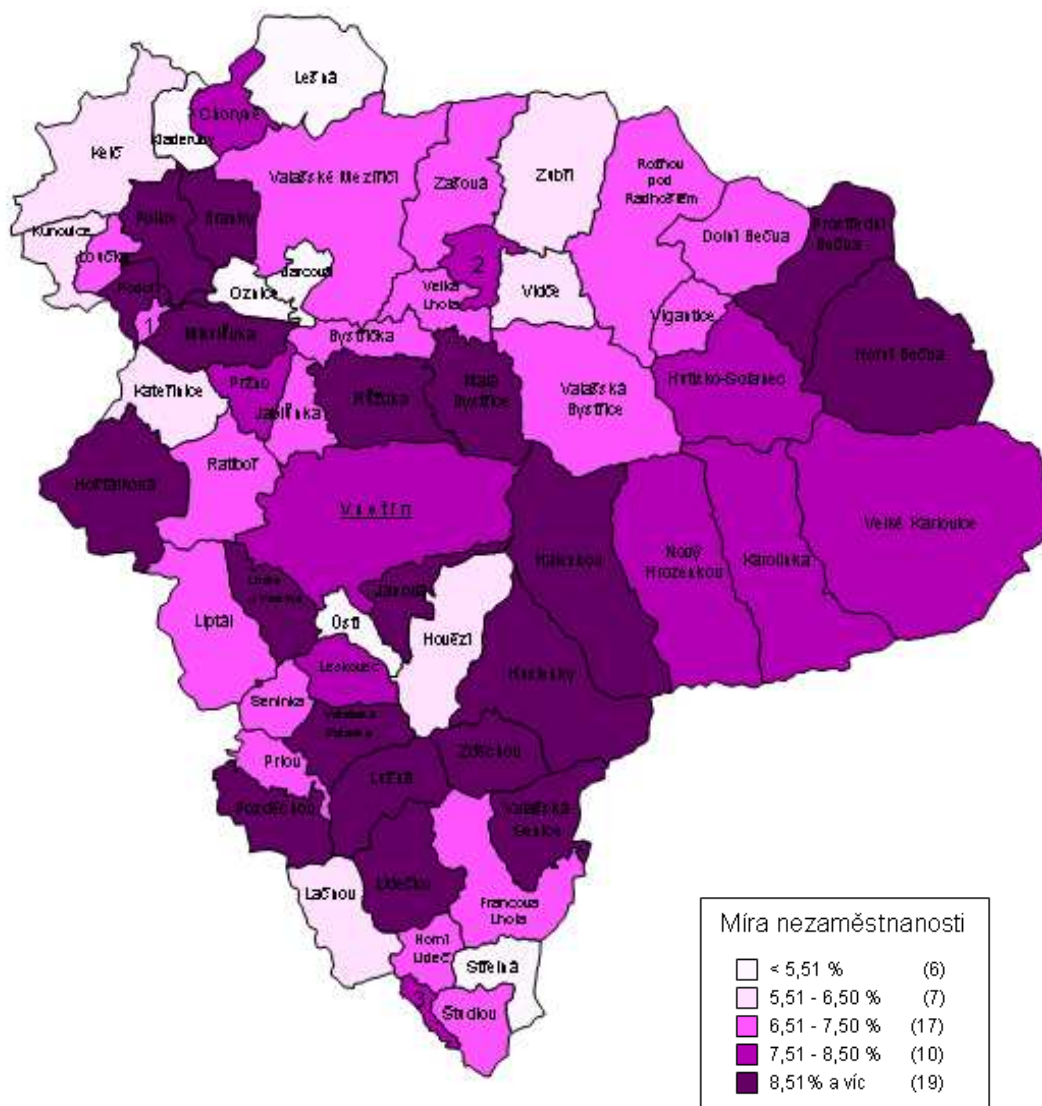
SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Počty obyvatel ve městech okresu Vsetín k 1. 1. 2008 [13].....	30
Tab. 2 Stav uchazečů a volné pracovní místa podle vzdělání v letech 2007 - 2008 [13]	37
Tab. 3 Největší zájem o profese ze strany zaměstnavatelů v období roku 2008 [13].....	38

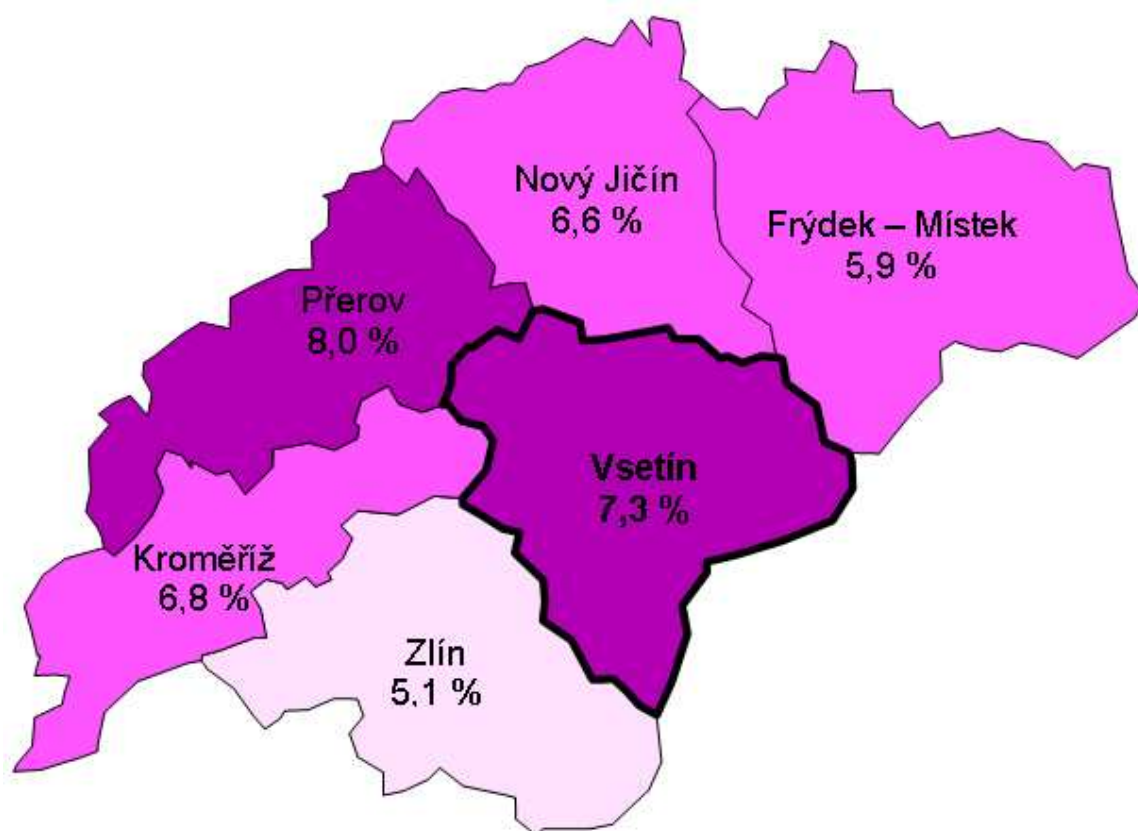
SEZNAM PŘÍLOH

- P I: Míra nezaměstnanosti v okrese Vsetín k 31.12.2008
- P II: Míra nezaměstnanosti v okresech ČR k 31.12.2008
- P III: Míra nezaměstnanosti v okresech sousedících s okresem Vsetín k 31.12.2008
- P IV: Počet vytvořených míst na volná pracovní místa v okrese Vsetín k 31.12.2008
- P V: Míra nezaměstnanosti v obcích k 31.12.2008
- P VI: Dotazník

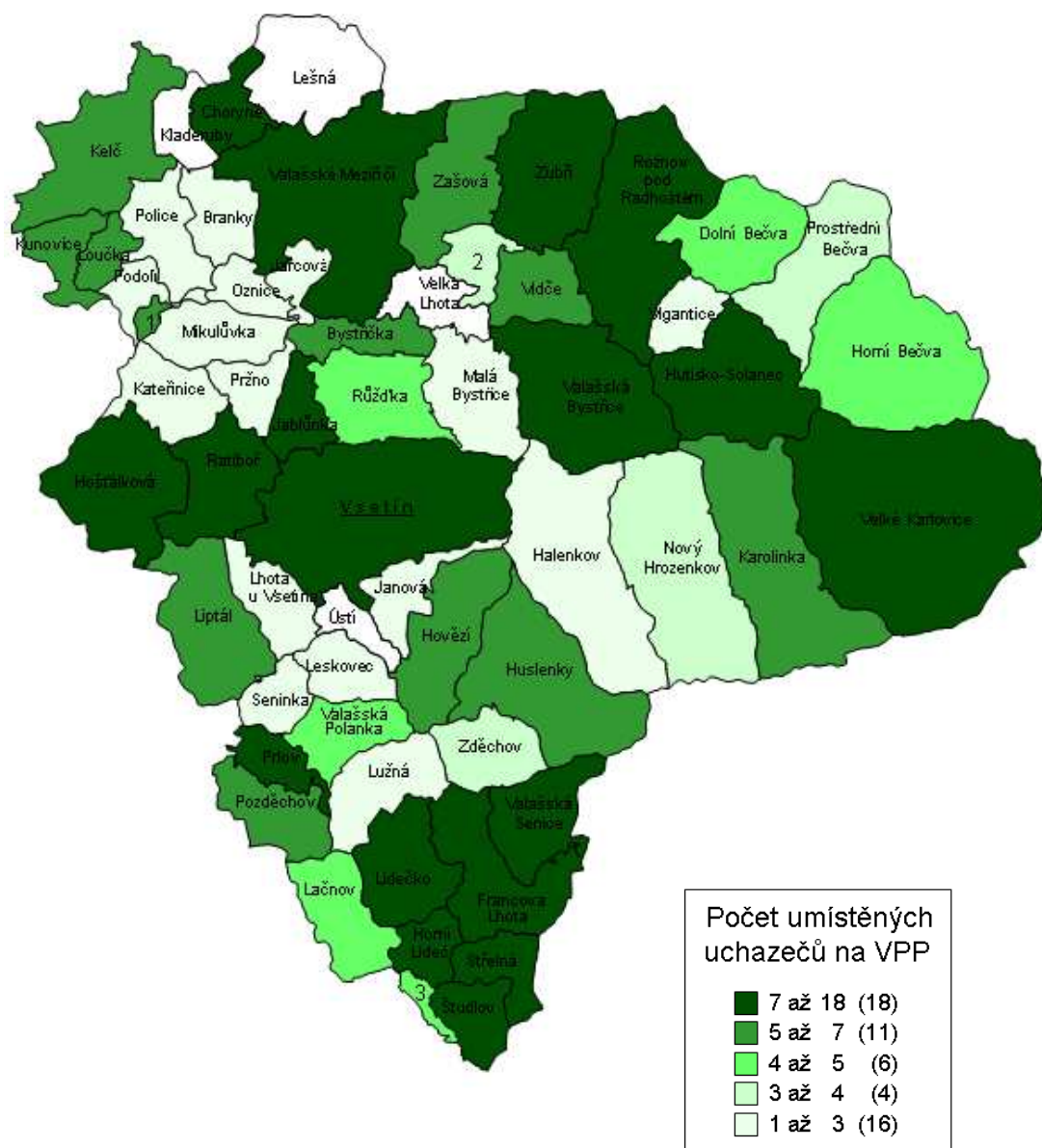
PŘÍLOHA P I: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE VSETÍN K 31. 12. 2008



**PŘÍLOHA P III: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESECH
SOUSEDÍCÍCH S OKRESEM VSETÍN K 31. 12. 2008**



PŘÍLOHA P IV: POČET VYTVOŘENÝCH MÍST NA VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA V OKRESE VSETÍN K 31. 12. 2008



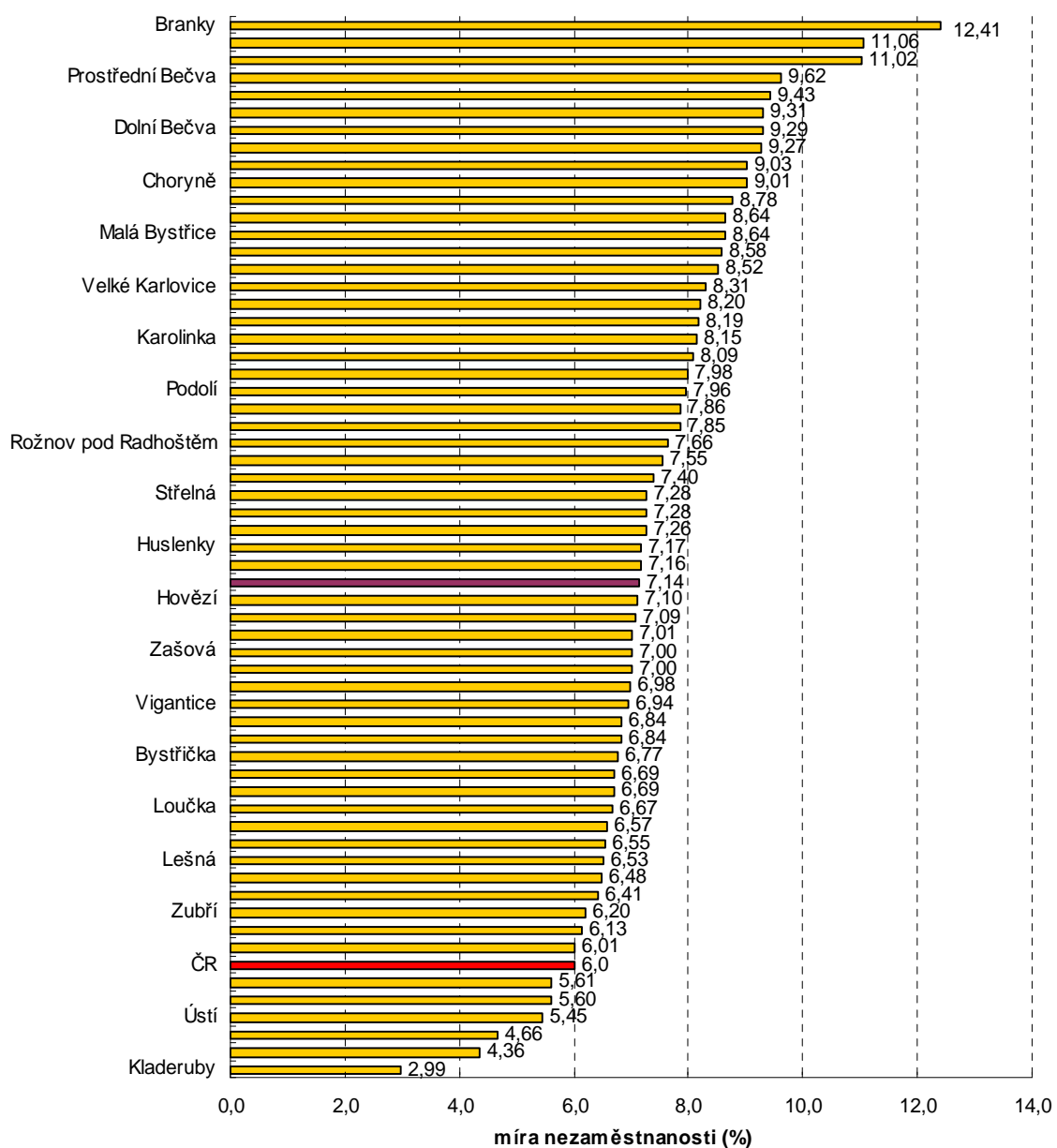
1 Loučka

2 Střítež nad Bečvou

3 Valašské Příkazy

PŘÍLOHA P V: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V OBCÍCH

K 31. 12. 2008



PŘÍLOHA P VI: DOTAZNÍK

Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a obracím se na Vás jako na bývalé absolventy oboru kuchař-číšník na SOŠ Josefa Sousedíka ve Vsetíně s prosbou o vyplnění dotazníku, který bude podkladem pro mou bakalářskou práci na téma: „Analýza příčin nezaměstnanosti v okrese Vsetín“. Dotazník je anonymní a Vaše odpovědi budou použity pouze pro mou práci.

Odpovědi libovolně označte. Můžete uvést i více možností.

1. Pohlaví

- žena
- muž

2. Kolik je vám let?

- 18 - 20 let
- 20 a více let

3. V jak velké obci žijete?

- do 2 000 obyvatel
- do 5 000
- do 10 000
- do 50 000
- nad 50 000

4. Jaká je vaše současná pracovní aktivita?

- pracuji ve stejném oboru, který jsem studoval/a
- pracuji v jiném oboru (v jakém)
- nepracuji
- pokračuji dále ve studiu (v jakém)

5. Pokud pracujete v jiném oboru, z jakého důvodu tomu tak je?

- nezáměřím se na práci v oboru
- nevyhovující pracovní podmínky
- nespokojenost s nízkým platem
- nepodařilo se mi získat vhodné pracovní uplatnění
- jiný důvod (jaký)

6. Myslíte si, že ve vámi vystudovaném oboru je nedostatek pracovních míst?

- ano
- ne

7. Vybral/a byste si tento obor znovu?

- ano
- ne (z jakého důvodu)

8. Jaká je vaše představa o čistém nástupním platu ?

- do 10 000 Kč
- 10 000 – 20 000 Kč
- nad 20 000 Kč

9. Jakým způsobem jste našel/a práci?

.....

10. Byl/a jste někdy nezaměstná/a?

- ano, více než 6 měsíců
- ano, méně než 6 měsíců
- ne

Pokud jste odpověděli ne, pokračujte otázkou č. 13.

11. Využil/a jste možnost rekvalifikace?

- ano
- ne

12. Vzal/a jste jakékoliv nové místo i za nižší mzdu?

- ano
- ne

13. Byl/a byste ochoten/na se kvůli nové práci přestěhovat nebo dojíždět?

- ano, do jiného města
- ano, do jiného kraje
- ano, do jiné země
- ne

14. Bylo vám nabídnuto místo, které jste odmítl/a?

- ano
- ne
- pokud ano, uveďte jaké.....

Pokud jste odpověděli ne, pokračujte otázkou č. 15 .

15. Z jakého důvodu jste nabízenou práci odmítl/a?

- nedostatečné finanční ohodnocení
- zdravotní důvody
- z hygienických důvodů a prostředí
- nedodržení zákoníku práce
- jiný důvod (jaký)

16. Zvažujete zvýšení své kvalifikace následným studiem ?

- ano - denní
- ano - dálkové
- nezvažuji

17. Co je podle vás hlavním důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti?

- nedostatek pracovních míst
- nedostatečná kvalifikace nezaměstnaných
- pasivita nezaměstnaných
- výše podpory

Děkuji za spolupráci

Markéta Kachtíková