



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EKONOMICKÉ ŽURNALISTIKY

*Analýza nezaměstnanosti v České republice a Slovenské republice v období 1993-2011*

*Analysis of Unemployment in Czech Republic and Slovak Republic in the Period 1993-2011*

Studentka: Irena Családiová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Ivana Jánošíková, Ph.D.

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra ekonomické žurnalistiky

## Zadání bakalářské práce

Student: **Irena Családiová**  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 7202R020 Ekonomická žurnalistika  
Téma: **Analýza nezaměstnanosti v České republice a Slovenské republice v období 1993-2011**  
**Analysis of Unemployment in Czech Republic and Slovak Republic in the Period 1993-2011**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické aspekty nezaměstnanosti
3. Analýza vývoje a struktura nezaměstnanosti v ČR a SR
4. Využití řešené problematiky v médiích
5. Závěr

Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-864-2908-3.  
PAVELKA, Tomáš. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. Slaný: Melandrium, 2011. 116 s. ISBN 978-808-6175-768.  
VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alena KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

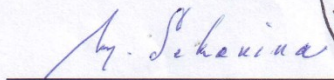
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

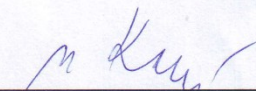
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Ivana Jánošíková, Ph.D.**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013



  
Doč. PhDr. PaedDr. Milan Sekanina, CSc.  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně, s použitím odborné literatury a pramenů, uvedených v seznamu, který je součástí této bakalářské práce.

V Ostravě dne: 10.5.2013.....

Podpis: *Irena Čaláková*.....

**Poděkování vedoucí bakalářské práce:**

*Ráda bych zde poděkovala vedoucí své bakalářské práce, Ing. Ivaně Jánošíkové, Ph.D. za její ochotu, rady, připomínky a čas, který mi věnovala při řešení dané problematiky.*

*Irena Családiová*

## Obsah

1.	Úvod.....	6
2.	Teoretické aspekty nezaměstnanosti .....	7
2.1	Trh práce.....	7
2.2	Nabídka a poptávka na trhu práce .....	10
2.3	Význam zaměstnání pro člověka .....	11
2.4	Nezaměstnanost v ekonomických teoriích .....	12
2.4.1	Marxistický přístup .....	12
2.4.2	Keynesiánský názor na nezaměstnanost .....	13
2.4.3	Liberální přístup k nezaměstnanosti .....	14
2.4.4	Měření nezaměstnanosti.....	17
2.5	Dělení nezaměstnanosti .....	19
2.5.1	Frikční nezaměstnanost.....	19
2.5.2	Strukturální nezaměstnanost .....	20
2.5.3	Technologická nezaměstnanost .....	20
2.5.4	Cyklická nezaměstnanost.....	20
2.5.5	Sezónní nezaměstnanost .....	21
2.5.6	Skrytá nezaměstnanost.....	21
2.5.7	Neúplná zaměstnanost .....	21

2.5.8	Nepravá nezaměstnanost.....	22
2.6	Znevýhodněné skupiny na trhu práce .....	22
2.6.1	Fyzické osoby se zdravotním postižením .....	22
2.6.2	Absolventi škol a mladiství uchazeči.....	23
2.6.3	Nekvalifikovaní uchazeči.....	23
2.6.4	Ženy po návratu z mateřské dovolené a další mateřské dovolené .....	23
2.6.5	Uchazeči pečující o děti do věku 15 let nebo těžce zdravotně postižené.....	24
2.7	Shrnutí druhé části.....	24
3.	Analýza vývoje a struktura nezaměstnanosti v ČR a SR .....	25
3.1	Nezaměstnanost v České republice mezi lety 1993 – 1997 .....	27
3.2	Nezaměstnanost v České republice mezi lety 1998 – 2003 .....	28
3.3	Nezaměstnanost v České republice mezi lety 2004 – 2008 .....	30
3.4	Nezaměstnanost v České republice mezi lety 2009 – 2011 .....	32
3.5	Nezaměstnanost ve Slovenské republice mezi lety 1994 – 1997.....	33
3.6	Nezaměstnanost ve Slovenské republice mezi lety 1998 – 2003.....	34
3.7	Nezaměstnanost ve Slovenské republice mezi lety 2004 – 2008.....	35
3.8	Nezaměstnanost ve Slovenské republice mezi lety 2009 – 2011.....	37
3.9	Shrnutí vývoje míry nezaměstnanosti .....	38
3.10	Politika zaměstnanosti České republiky .....	38

3.10.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	39
3.10.1 Pasivní politika zaměstnanosti .....	40
3.11 Politika zaměstnanosti Slovenské republiky .....	41
3.11.1 Aktivní politika zaměstnanosti Slovenské republiky .....	41
3.11.2 Pasivní politika zaměstnanosti Slovenské republiky .....	43
3.12 Výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice mezi lety 1993 - 2011 .....	43
3.13 Výdaje na sociální podporu v nezaměstnanosti na Slovensku mezi lety 2000 – 2010 .....	44
4. Využití řešené problematiky v médiích .....	45
4.1 Úvodní článek .....	45
4.2 Interview .....	47
4.3 Anketa .....	50
4.4 Glosa .....	51
5. Závěr .....	53
Seznam použité literatury: .....	54
Seznam zkratk: .....	63
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce.	
Seznam příloh	
Přílohy: .....	1



## 1. Úvod

Práce bude pojednávat o vývoji nezaměstnanosti v České a Slovenské republice. Dané téma jsme si zvolili proto, že tato problematika nezaměstnanosti je v obou zemích, od doby rozdělení (1993), stále závažným a velmi diskutovaným problémem.

V bakalářské práci se nejprve budeme zabývat teoretickými aspekty nezaměstnanosti. V této práci budeme pracovat s odbornými publikacemi. Využijeme knihy Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti od Anny Václavíkové, dále pak využijeme informace z knihy Nezaměstnanost jako sociální problém, jejímž autorem je Petr Mareš. Na začátku si rozebereme trh práce, který následně rozdělíme na tři typy. Ve spojitosti s trhem práce také popíšeme nabídku a poptávku na trhu práce. Podíváme se na čtyři významné přístupy k nezaměstnanosti, kde každý z nich detailně popíšeme. Dále zde nebude chybět měření nezaměstnanosti, kde si kromě dosavadních metod ukážeme i metodiku novou. Rozdělíme si druhy nezaměstnanosti dle doby a různorodosti. V závěru této části se zaměříme na znevýhodněné skupiny na trhu práce.

V následující části budeme analyzovat vývoj a strukturu nezaměstnanosti v České a Slovenské republice v letech 1993-2011. Budeme vycházet z Výročních zpráv ČNB a NBS, další údaje budeme čerpat z MPSV a MPSVR SR a také využijeme dat z ČSÚ a SŠÚ. Podrobně se zaměříme na každý rok, abychom zjistili, která odvětví postihla nezaměstnanost nejvíce, kdy jsme zaznamenávali nejvyšší nezaměstnanost nebo kolik v jednotlivých letech úřady práce evidovaly uchazečů o zaměstnání. Poté shrneme vývoj nezaměstnanosti v těchto zemích. Dále se budeme zabývat politikou zaměstnanosti obou republik. Nejdříve rozebereme nástroje aktivní a pasivní politiky České republiky, pak nástroje politiky Slovenské republiky. Každá z politik zaměstnanosti je jiná, proto je nebudeme porovnávat. U konce této části budou zobrazeny výdaje na politiky zaměstnanosti obou států.

Žurnalistická část bakalářské práce vám nabídne úvodní článek, ve kterém úřad práce podá pomocnou ruku nezaměstnaným, přečtete si zajímavé interview s ředitelkou Úřadu práce v Ostravě. Nezapomeneme ani na konkrétní nezaměstnané, kteří odpověděli na danou anketní otázku a závěr tématu odlehčíme glosou.

## **2. Teoretické aspekty nezaměstnanosti**

„Práce je každý druh manuální nebo duševní činnosti, který je v tržní ekonomice nutný k produkci výrobků a služeb a je zaměřen na získání důchodu.“ (ŠIMEK, 2007, s. 9)

Jde o základní výrobní faktor, který v ekonomice zastával a stále má nepostradatelnou roli při zajišťování produkce výrobků a služeb.

Anna Václavíková se ve své knize Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti zmiňuje, že pokud práci pojmem pouze jako soubor intelektuálních a manuálních činností, není to zcela přesné. Musíme se na ni podívat i ze socio-kulturního rozměru, který hraje nepostradatelnou roli v pracovním nasazení každého z nás. Z psychologického hlediska je práce určitou hnací silou, která vede k rozvoji psychiky každého jedince a rovněž se zabývá motivacemi, vedoucími k vykonávání jakékoli práce. Je velmi důležité zkoumat kvalitu života, která může být prací velmi ovlivněna ať už kladně, či záporně. Práce diferencuje a segmentuje lidskou společnost na jedince vykonávající různé cílevědomé a účelné činnosti a na trhu práce se všichni společně setkávají a dokonce spolupracují.

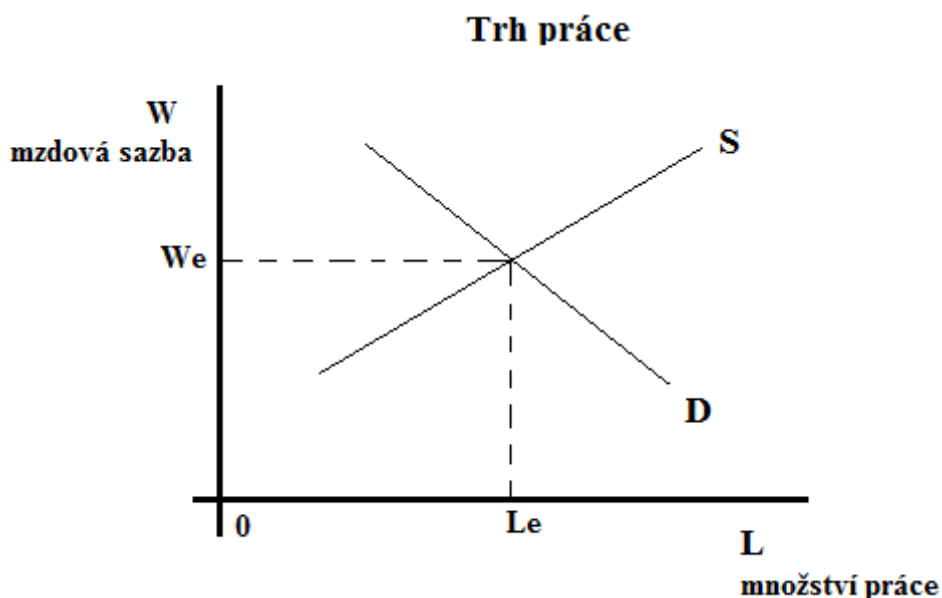
### **2.1 Trh práce**

Následující text se zaměřuje na definování trhu práce (viz graf č. 1), zákonitosti a funkce pracovního trhu. Rovněž bude zmíněno stěhování za prací, potřeby zaměstnanců a zaměstnavatelů a v neposlední řadě bude popsáno rozdělení trhu práce dle typologie do tří segmentů.

„Trh práce je místo, kde se zaměstnavatel a zaměstnanec navzájem najdou a dohodnou se na smlouvě o mzdě, pracovní době apod.“ (ŠIMEK, 2007, s. 9)

Dle Petra Mareše, autora knihy Nezaměstnanost jako sociální problém, je práce na pracovním trhu, stejně jako výrobky a služby na trhu produktů, kupována a prodávána. Čas a kvalifikace pracovníků je na trhu práce směňována za mzdy. Trh práce funguje naprosto stejně jako trh jakéhokoli zboží, kde funguje konkurence. Mechanismus konkurence působí tedy samozřejmě i na trhu práce.

Díky pracovnímu trhu jsou lidé rozdělováni do určitých zaměstnání, firem, odvětví a zároveň také do jednotlivých regionů, kam se za práci mohou přesouvat, nebo díky pracovní pozici mohou v určitém regionu zůstat. Potřeby společnosti a konkrétních lidí jsou uspokojovány a naplňovány na základě organizace produkce a distribuce práce.



**Graf č. 1 Trh práce**

Zdroj: vlastní zpracování

Vysvětlivky:

S = nabídka práce

D = poptávka po práci

$L_e$  = rovnovážné množství práce

$W_e$  = rovnovážná mzdová sazba

„Poptávka po práci, právě tak jako poptávka po jiných výrobních faktorech, je poptávkou odvozenou. To znamená, že poptávka po práci závisí na poptávce po produktu, který práce vyrábí. Firma poptává práci, aby mohla vyrábět zboží nebo službu, kterou si přeje spotřebitel, protože její spotřebou získává užitky. Zvýšení spotřebitelské poptávky na trhu zboží zvyšuje i poptávku firmy po práci, která chce více vyrábět.“ (BROŽOVÁ, 2006, s. 44)

V knize Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti se autorka Anna Václavíková zmiňuje o rozdělení trhu práce dle hledisek na tři typy.

- a) primární a sekundární trh práce
- b) formální a neformální trh práce
- c) externí a interní trh práce

Primární a sekundární trh práce nám vymezuje dvě oblasti. Na primárním pracovním trhu nalézáme lepší pracovní možnosti a příležitosti, které nám zajišťují relativní pracovní jistotu a pevné zázemí, lepší mzdové a pracovní podmínky a například i kariérní růst. Jsou zde pozice, které mohou určovat určitou sociálně ekonomickou prestiž. Na sekundárním trhu práce se nacházejí pozice, které jsou ohodnoceny nižší mzdou a zároveň nemají tak vysokou sociální prestiž, jako pracovní pozice na trhu primárním. Často se stává, že lidé pracující na sekundárním trhu práce se více setkávají s rizikem nezaměstnanosti a je zde vysoká fluktuace pracovníků. Je velmi obtížné přejít ze sekundárního do primárního trhu práce a zároveň si třeba zvýšit kvalifikaci, která by mohla vést k následnému postupu. Sekundární trh je velmi často místem, kde práci nacházejí zdravotně postižení, příslušníci etnických menšin, lidé v předdůchodovém věku a současně nekvalifikovaní či mladí lidé.

Formální a neformální trh práce je místem, kde se setkáváme s oficiální a neoficiální nabídkou práce. Formální pracovní trh, tedy oficiální pracovní příležitosti, jsou pod kontrolou státu a mohou jej regulovat státní instituce. Kdežto na neformálním trhu práce se nacházejí pracovní příležitosti, které můžeme označit za šedou či černou ekonomiku, tedy za pracovní pozice, kterou jsou mimo kontrolu státních institucí, respektive mimo kontrolu státu. Mnoho subjektů na pracovním trhu se snaží upřednostňovat neformální pracovní příležitosti, jelikož je zde možnost vyšších výdělků, respektive levnější pracovní síly, poněvadž někteří neplatí povinné odvody a tím zapříčiňují rozvoj šedé a černé ekonomiky, která ničí státem nastavený systém. Určité sociální postavení však získáme převážně na trhu formálním, který je k tomuto uzpůsoben. Pokud zkolabuje jeden z těchto systémů, ať už formální či neformální, zákonitě se to musí projevit i na druhém z trhů.

Následuje rozdělení pracovního trhu na externí a interní. Pokud si firmy vzájemně konkurují, jedná se o trh externí (otevřený), ovšem trhem interním rozumíme vnitřní trh konkrétní firmy. Díky tomuto rozdělení lze na trhu práce pozorovat strategie mobility pracovních sil. Stát může ovlivňovat určité stimulační pobídky a podporovat rozvoj lidského potenciálu ku prospěchu jednotlivých firem, což ovlivňuje konkrétní strategie mobility na pracovním trhu.

## **2.2 Nabídka a poptávka na trhu práce**

Tato kapitola se zaměřuje na přesné popsání nabídky a poptávky na trhu práce. Zmíní aspekty ovlivňující poptávku po práci způsoby, kterými zaměstnavatelé zjišťují potřebný počet zaměstnanců. Zároveň se zabývá potřebami uchazečů o práci a jejich možnostmi na trhu práce.

Poptávka po práci velmi úzce souvisí s pracovní produkcí, tedy s finálními výrobky a jejich poptávkou po nich. Máme více aspektů, které ovlivňují poptávku, a to například kvalitu a množství ostatních vstupů, které podporují práci při výrobě statků a služeb. Nejdůležitější otázkou, kterou musí firma řešit, je její rentabilita, musí tedy mít co nejnižší náklady a prodávat s co možná nejvyšším ziskem. Tato otázka úzce souvisí i najímáním pracovních sil ve firmě, jinak řečeno s počtem zaměstnanců, kteří ve firmě pracují. Efektivita návratnosti investic do zaměstnanců (mzdy) musí být velmi dobře spočítaná, aby mohly být zisky co nejvyšší. Na základě těchto kalkulací se zaměstnavatel rozhoduje, kolik pracovní síly je třeba najímat. Hlavními determinantami poptávky po práci jsou cena práce (mzda), poptávka po zboží a službách vyráběných pomocí práce, produktivita práce, cena vyráběných produktů, očekávané budoucí tržby, ceny ostatních vstupů, množství a kvalita pracovní síly.

Nabídku práce tvoří všichni lidé, kteří jsou ochotni nabídnout a následně i pronajmout svou pracovní sílu za určitých podmínek, které budou přijatelné jak pro zaměstnavatele, tak i pro člověka nabízejícího svou pracovní sílu. Každý jedinec má možnost se dobrovolně rozhodnout, zdali se chce angažovat na pracovním trhu a rovněž kolik svého času je ochoten nabídnout a obětovat. Na obětování volného času se můžeme podívat pohledem, který nám bude připomínat náklady ušlých příležitostí, jelikož sice ztratíme část svého osobního volna, ale zároveň mnoho získáme svou eventuální prací, což nám následně může zpříjemnit náš volný čas. Musíme tedy porovnat cenu práce (mzdu) a cenu našeho volného času.

To, co bychom mohli koupit za mzdu, kterou bychom vydělali místo našeho volna, je cena volného času. Zákonitou reakcí většiny pracujících je, že pokud jedinci roste mzda, je ochoten věnovat práci více času na úkor svého osobního volna. Jinými slovy to povede ke zvýšení nabízeného množství práce. Projevuje se zde tzv. substituční efekt změny mzdové sazby. U substitučního efektu nastává nahrazování volného času prací, jelikož při pobírání vyšší mzdy znamená každá hodina práce navíc vyšší výdělek, což vede k větším možnostem při získávání statků a služeb a pracující má tedy tendenci více pracovat na úkor svého volného času. Opačnou tendenci má tzv. důchodový efekt, k němu dochází, pokud pobírání vyšší mzdy vede k nahrazení práce volným časem, jelikož pracující, který pobírá určitou mzdu má již dostatečně vysoký důchod a chce mít více volného času.

Pokud mzdy porostou, je jisté, že na trh práce se budou hlásit osoby s nabídkou práce, které doposud neměli o práci zájem. Hlavními determinantami nabídky práce jsou reálné mzdy, majetek, mimopracovní příjmy (například sociální dávky), demografický vývoj (počet obyvatelstva v produktivním věku), počet ekonomické aktivity obyvatelstva, úroková míra, daně, ceny spotřebitelského zboží, kulturní a náboženské vlivy.

Další kapitola se ubírá hlavně k potřebám člověka, k jejich uspokojování a významům práce, které lidem práce přináší.

### **2.3 Význam zaměstnání pro člověka**

Božena Buchtová, autorka knihy *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, se zmiňuje o tom, že práce neslouží jen k výrobě statků a služeb, ale zároveň i k určité životní seberealizaci a pocitu důležitosti pro společnost u pracujícího jedince. Dokáže uspokojovat lidské potřeby, jako je třeba ctižádost, sebeúcta či sebeuplatnění. V neposlední řadě nám práce dokáže přinést materiální prospěch, který je pro život takřka nepostradatelný. Zaměstnání nám také umožní navázat rozhovory s jinými lidmi, nebo dokonce navázat nová přátelství, což je důležitou potřebou většiny jedinců. Určitou odbornou kompetenci můžeme získat tím, pokud zvládneme všechny pracovní úkoly. Pokud jsme zaměstnaní ve skupinách, můžeme se srovnávat s ostatními, popřípadě dostávat zpětnou vazbu, což by mělo vést k zamyšlení nad sebou samým a následnému zlepšování svých dovedností či sebevzdělávání. Při vykonávání zaměstnání se rozvíjí osobní identita každého jedince, získáváme nové znalosti, dovednosti a schopnosti.

Nejistota a strach z budoucnosti, to jsou hlavní aspekty velmi traumatizujícího existenčního zážitku, který může vyvolat ztráta zaměstnání. Mohou se objevit i pochybnosti o sobě samém a svých schopnostech. Každý člověk musí uspokojovat své životní potřeby a ztráta zaměstnání může velmi narušit jejich uspokojování, jelikož mzda za práci je většinou hlavním zdrojem příjmů, za které následně uspokojujeme své potřeby. Se ztrátou zaměstnání se někomu může vytratit i osobní integrita. Rovněž můžeme přijít o kontakt s lidmi, na které jsme byli dennodenně zvyklí, o své přátele, a to může vyvolat další psychickou zátěž. Společnost i v dnešní době vnímá ztrátu zaměstnání jako určité životní selhání jedince.

## **2.4 Nezaměstnanost v ekonomických teoriích**

Tato kapitola je zaměřena na nezaměstnanost v ekonomických teoriích, kde bude podrobně rozebrán každý ze čtyř významných ekonomických přístupů (marxistický, keynesiánský, liberální a monetaristický). U každého přístupu bude zmíněn konkrétní pohled na nezaměstnanost a konkrétní možnosti při snižování nezaměstnanosti, dle představ a poznatků jednotlivých ekonomických teorií. V souvislosti s monetaristickou teorií bude popsána přirozená míra nezaměstnanosti. Závěrem budou vysvětleny dva typy nezaměstnanosti, a to dobrovolná a nedobrovolná.

### **2.4.1 Marxistický přístup**

Marxisté dávají vznik nezaměstnanosti za vinu kapitalistické tržní ekonomice. Podle tohoto přístupu může kapitalismus za stále se opakující vysokoprocenní nezaměstnanost způsobenou periodicitou krizí. Tržní ekonomika je pro marxisty velmi nestabilní a otázka nezaměstnanosti v kapitalistické ekonomice takřka neřešitelná, jelikož zastávají názor, že nezaměstnaní v kapitalistickém systému tvoří pracovní síly pro kapitalistické potřeby kapitálu, které jsou v zásadě vykořisťovatelské. K. Marx řekl: „relativní přebytek obyvatelstva tvoří průmyslovou rezervní armádu, která je pozadím zákona poptávky a nabídky práce“ (MAREŠ, 2002, s. 32) Dalo by se říci, že tato „armáda“ ochraňuje cenu pracovní síly v hranicích rentability kapitálových vkladů, tedy tato rezerva může pomoci s regulací pohybu mezd, která je potřebná pro kapitál.

V marxistickém přístupu k ekonomii se setkáváme s rozdělením na proletariát (pracovní síla = zaměstnanci) a kapitalisty (vlastníci pracovních prostředků = zaměstnavatelé). Marx hovořil o teorii hodnoty práce, která určuje cenu lidské práce. Tyto hodnoty nám na pracovním trhu určují cenu práce v peněžních jednotkách.

Díky Marxovi vzniklo dělení na nutnou práci dělníků a nadpráci dělníků. Pokud dělník odvádí nutnou práci, pracuje na sebe a pokud už odvádí nadpráci, pracuje pro kapitalistu, jelikož vytváří určitou nadhodnotu.

Z pohledu marxistů je nezaměstnanost nedobrovolná a může za ni například nahrazování lidské pracovní síly stroji a nedostatečná možnost mladých lidí uchytit se na pracovním trhu.

#### **2.4.2 Keynesiánský názor na nezaměstnanost**

Příznivci keynesiánského přístupu rozlišují nezaměstnanost na dočasnou, sezónní, cyklickou a strukturální (viz další text). Nejvýznamnější představitel, John Maynard Keynes, nesouhlasil s tvrzením liberálů, kteří považovali celou nezaměstnanost za frikční. Pro keynesiánce je velmi důležité uznání toho, že existuje nedobrovolná nezaměstnanost, kterou zapříčiňuje technický pokrok (stroje a nové technologie vytlačují pracovníky z jejich pozic) a nízká kupní síla, která nemůže podporovat poptávku po zaměstnancích. Můžeme hovořit o tzv. keynesiánské nezaměstnanosti, „vyplývající z toho, že souhrnná poptávka není dostatečně velká, aby zajistila plnou zaměstnanost, přičemž snižování a úbytek snižování mezd, které důsledkem růstu poptávky po práci, souhrnnou poptávku dále snižuje, protože přitom klesá kupní síla obyvatelstva a tím opět i poptávka“. (MAREŠ, 2002, s. 29, 30)

Zakladatelem tohoto ekonomického směru byl již výše zmíněný J. M. Keynes. Počátek jeho teorie se datuje do období největší ekonomické krize v dějinách, která probíhala v letech 1929-1933. J. M. Keynes se postaral o vytvoření nové ekonomické koncepce. Tento ekonomický přístup se neopírá o tvrzení, že by trh měl být samoregulovatelný (působí neviditelná ruka trhu), ale zastává názor, který více zapojuje stát do zdravého fungování trhu (působí viditelná ruka státu). Keynesiánci byli přesvědčeni o tom, že státní zásahy jsou nutné k správnému fungování trhu, což se vyznačuje plným využíváním ekonomických zdrojů, velmi nízkou nezaměstnaností nebo naopak plnou zaměstnaností.

Keynesiánci brali mzdu v první řadě jako zdroj kupní síly. Míra nezaměstnanosti a tempo ekonomického růstu je z velké části ovlivněno cenou práce. Podle Keynese není snižování mezd tak účinným východiskem z krize, jako je podpora k větším investicím na trhu a spotřebě (podpora agregátní poptávky), což jsou úlohy státu a její viditelné ruky. Na sociální dávky mají keynesiánci v tomto případě kladný pohled, jelikož jsou podporou koupěschopnosti obyvatelstva.



Tento přístup zastával názor, že vyšší mzdy než rovnovážné jsou dobrým stimulem na podporu pracovních výkonů zaměstnanců, kteří svou vyšší výkonností mohou firmě pomoci k vyšším ziskům.

Keynes tvrdil, že reálné mzdy neurčují výši nabídky či poptávky po práci, jelikož důležitější jsou v tomto případě mzdy nominální. J. M. Keynes to definoval takto: „Pokles reálných mezd, k němuž dochází za nezměněných peněžních mezd při vzestupu cen, nevyvolává zpravidla pokles nabídky pracovních sil... Dělnictvo se domáhá spíše peněžních než reálných mezd. Snížení peněžních mezd se dělníci obvykle vzpírají, avšak není jejich zvykem, aby odmítali pracovat kdykoliv dojde k vzestupu ceny zboží dělnické spotřeby.“ (VÁCLAVÍKOVÁ, 2009, s. 16, 17)

Keynes se díval na nezaměstnanost jako na problém, za kterým především stojí technologický pokrok, který může za snižování potřeby lidské práce a nedostatečnou poptávku (nezaměstnanost způsobená chronicky nedostatečnou poptávkou je někdy nazývána jako keynesiánská nezaměstnanost). Mluvíme zde o nedobrovolné nezaměstnanosti (viz dále).

Keynesiánský přístup v ekonomice vydržel až do ekonomické krize v 70. letech 20. století, kdy byl takřka rozprášen idealistický přístup keynesiánců, který byl přesvědčen o dlouhodobě udržitelné velmi nízké nezaměstnanosti a zároveň nízké míře inflace.

### **2.4.3 Liberální přístup k nezaměstnanosti**

Pokud se budeme zabývat liberálním přístupem k nezaměstnanosti, je důležité poznamenat, že tento směr se zaměřuje na rovnováhu na trhu, kde veškeré ceny tvoří funkční sílu, která onu rovnováhu na trhu vytváří. Můžeme tedy říci, že trh je usměrňován neviditelnou rukou trhu, která koriguje nabídku a poptávku. Jako každý trh, i trh pracovní má nabídku a poptávku, a pokud je trh v nerovnováze, může vznikat nezaměstnanost (je-li nabídka práce vyšší než poptávka). Liberálové zastávají názor, že do tržního systému by měl stát co nejméně zasahovat svými opatřeními.

Liberálové berou trh práce jako „dobře promazaný stroj“, který bude nejlépe fungovat, pokud se bude regulovat sám a kde působí určité síly, jež tento trh upravují. Můžeme to nazvat spontánním řádem.

Liberálové jsou přesvědčeni, že každý nezaměstnaný, který si aktivně zaměstnání hledá, ji může najít a pokud se tak nestane, jedná se o chybu ze strany nezaměstnaného, který se nedokáže přizpůsobit pracovnímu trhu, ať už z důvodů příliš vysokých požadavků na mzdu, neschopnosti akceptace pracovních podmínek anebo nepřizpůsobivosti poptávce po práci.

Dle liberálů může za část nezaměstnanosti i sociální stát, tedy příliš štědré sociální dávky, které některým nezaměstnaným mohou nahrazovat mzdu a oni následně nemají touhu vykonávat jakoukoli práci a angažovat se tak na pracovním trhu.

Z přístupu liberalistů vyšla monetaristická teorie, která nahradila keynesiánskou, jež byla doposud vedoucí ekonomickou teorií. Hlavním monetaristickým představitelem byl Milton Friedman, který bere tržní systém jako vnitřně stabilní. Státní zásahy na podporu ekonomického růstu a zaměstnanosti považuje do jisté míry za špatné, jelikož nabourávají přirozenou rovnováhu trhu, který si podle M. Friedmana nejlépe poradí sám, jelikož je vnitřně stabilní. Monetaristé v mnoha ohledech nesouhlasili s keynesiánci. Například byli přesvědčeni, že nezaměstnanost může být jen dobrovolná (lidé dávají přednost volnočasovým aktivitám před prací), připouští však, že do určité míry může za nezaměstnanost nepružnost trhu práce. Stěžejním bodem ve Friedmanově učení je pojem, který je označován jako přirozená míra nezaměstnanosti (nezaměstnanost nevedoucí ke zvyšování inflace).

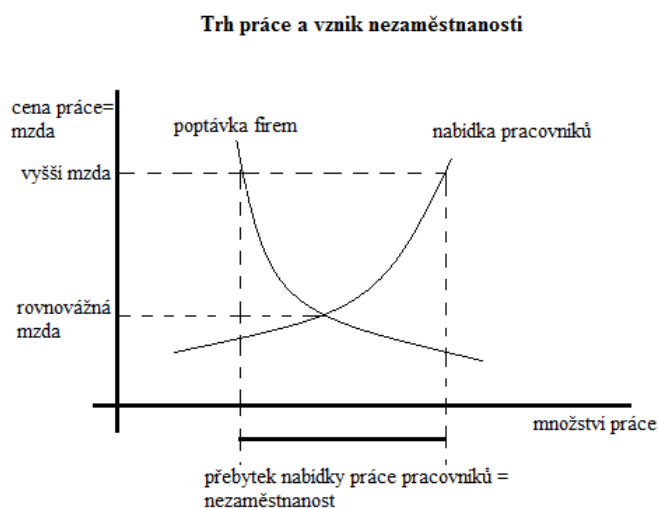
„Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, která vznikne působením tržních sil a kterou není možné trvale ovlivňovat nástroji monetární a fiskální politiky.“ (ŠIMEK, 2007, s. 34)

Dle Milana Šimka, autora knihy *Ekonomie trhu práce*, je to v ekonomice stav, který nám udává momentálně nejnižší možnou nezaměstnanost, jež je dlouhodobě udržitelná a využívá nejvyššího potencionálního produktu na trhu.

Mluvíme-li o přirozené míře nezaměstnanosti ve spojení s inflací, jedná se o NAIRU (je to míra nezaměstnanosti, která nemění tempo růstu míry inflace a představuje rovnováhu na trhu práce). V tomto případě musí být síly, které působí na cenovou a mzdovou inflaci, shodné. Inflace musí být stálá (nemění se cenová hladina). Faktory, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti, jsou například motivace k hledání práce, demografické rozdělení pracovní síly, poptávka po zaměstnancích, úroveň podpory v nezaměstnanosti aj.

Nezaměstnanost může být dobrovolná a nedobrovolná. Hlavní bodem, který rozděluje, zda je nezaměstnanost dobrovolná či nedobrovolná, je důvod nepracování nebo příčina ztráty zaměstnání. Důležitým hlediskem je mzdová úroveň na pracovním trhu, která velmi vážně dokáže ovlivnit poptávku a nabídku po práci. Jestliže se na pracovním trhu dostane mzdová sazba do rovnovážné úrovně, je tedy nabídka a poptávka po práci vyrovnaná, z čehož vyplývá, že ti, kteří nepracují, jsou dobrovolně nezaměstnaní. Dalo by se v tomto případě říci, že tito lidé hledají práci s vyšším platovým ohodnocením, než která je nabízena zaměstnavateli. Mají-li lidé možnost využívat například sociální dávky, které jim pokryjí jejich určité potřeby a nahrazují příjmy ze zaměstnání, dobrovolná nezaměstnanost tímto stoupá. Pokud jsou tyto náhradní příjmy natolik nedostačující ke krytí jejich potřeb, má to za následek, že mnoho dobrovolně nezaměstnaných je ochotno přijmout práci s nižším platovým ohodnocením. Dobrovolná nezaměstnanost je některými ekonomy ztotožňována s přirozenou mírou nezaměstnanosti.

Na opačné straně stojí nedobrovolně nezaměstnaní lidé, kteří by chtěli pracovat a zaměstnání hledají. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou na trhu práce tehdy, nastane-li situace, kdy mzdová sazba je natolik vysoká, že nabízené množství práce převyšuje poptávané množství po práci. Dalo by se říci, že pokud je mzdová sazba nad rovnovážným mzdovým bodem, mnoho lidí chce pracovat, ovšem všichni si zaměstnání nenajdou.



**Graf č. 2: Trh práce a vznik nezaměstnanosti**

Zdroj: vlastní zpracování

#### 2.4.4 Měření nezaměstnanosti

Následující kapitola popisuje nezaměstnanost jako ekonomický jev na trhu, zabývá se tím, co nezaměstnanost způsobuje a jejími důsledky. Dále popisuje způsoby výpočtu nezaměstnanosti.

Anna Václavíková, autorka knihy *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, popisuje nezaměstnanost jako stav nevyrovnanosti na trhu práce, kdy nabídka práce převyšuje poptávku po práci, protože je nedostatek pracovních míst, nebo také může nabídka práce být neodpovídající poptávkové struktuře. A to zapříčiňuje neschopnost a nemožnost najít zaměstnání pro určité jedince, kteří by při jiném stavu pracovního trhu pracovat chtěli a pracovali. Je mnoho faktorů, jež vedou k nezaměstnanosti. Jmenovat můžeme například demografické rozdělení obyvatelstva, neshodu profesní struktury nabídky práce s poptávkou po ní, zásahy státu do pracovního trhu, nepružné mzdy a státní politika, stav hospodářského cyklu v ekonomice a hospodářskou dynamiku.

Ekonomie říká, že nezaměstnaný člověk v produktivním věku je ten, který může splnit dvě podmínky, a to takové, že konkrétní jedinec nemá placené zaměstnání ani žádné příjmy z podnikání a současně očekává, že pracovat začne a bude mít opět příjmy z práce či ze sebezaměstnání a také je ochotný pracovat a aktivně zaměstnání vyhledává.

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo se mimo pracující pobírající mzdu a sebezaměstnané řadí i lidé nezaměstnaní, kteří práci aktivně hledají a dále lidé, kteří jsou momentálně z práce vyřazení například z důvodu nemocenské, mateřské dovolené aj.

Ivana Jánošíková, která je spoluautorkou knihy *Makroekonomie: základní kurs*, se zmiňuje, že mezi nezaměstnané můžeme zařadit pouze ty osoby, které řadíme mezi obyvatelstvo v produktivním věku. Mluvíme tedy o lidech, kteří spadají do věkové skupiny od 15 do 64 let věku, tedy od ukončení povinné školní docházky po odchod do důchodu. Z této skupiny lidí musíme vyřadit zaměstnané (mají zaměstnání na plný nebo částečný úvazek) a nezaměstnané (místo nemají, ovšem aktivně se jej snaží sehnat a zaměstnání hledají). Tyto dvě skupiny lidí vytvářejí ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo se řadí například studenti (denní studium), lidé pečující o handicapované a malé děti (a tudíž v domácnosti), handicapovaní a lidé, kteří ztratili z dlouhého a marného hledání zájem o nalezení pracovního uplatnění

Míra nezaměstnanosti ( $u$ ) se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných ( $N$ ) k ekonomicky aktivním ( $EA$ ). Výsledek vyjádříme v procentech.

$$u = \frac{N}{EA} \times 100$$

V České republice se pracuje s dvěma typy míry nezaměstnanosti, a to s obecnou mírou nezaměstnanosti a registrovanou mírou nezaměstnanosti.

Obecná míra nezaměstnanosti se podle metodiky ČSÚ vyjadřuje jako rozdíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované dle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS.

Registrovaná míra nezaměstnanosti je podíl, kde v čitateli je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet zaměstnaných z VŠPS, počtu pracujících cizinců podle evidence MPSV a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. Údaje o registrované míře nezaměstnanosti se používají k hodnocení politiky zaměstnanosti.

V roce 2013 byla uvedena v platnost nová metodika MPSV, která se zaměřuje na výpočet podílu nezaměstnaných osob a nahrazuje stávající registrovanou míru nezaměstnanosti.

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce ve věku 15 – 64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15 – 64 let}}$$

Jmenovatel „počet obyvatel ve věku 15 – 64 let“ zahrnuje kromě pracovní síly i počet ekonomicky neaktivních osob.

## **2.5 Dělení nezaměstnanosti**

Další kapitola pojímá nezaměstnanost z hlediska různorodosti, díky níž můžeme hovořit o nezaměstnanosti frikční, strukturální, technologické, cyklické, sezónní, skryté, neúplné či nepravé. U každého ze zmíněných druhů nezaměstnanosti budou popsány hlavní příčiny vzniku, konkrétní projevy a dopad na trh práce. Jako první bude popsána krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost. U dlouhodobé nezaměstnanosti budou popsány příčiny vzniku, důsledky pro nezaměstnané a celkově pro trh práce.

O krátkodobou nezaměstnanost se jedná tehdy, pokud trvá méně než 12 měsíců. Dlouhodobou nezaměstnaností můžeme označit tu, která trvá déle než jeden rok. Je mnoho důvodů, které dokážou zapříčinit dlouhodobou nezaměstnanost. Jedná se například o probíhající recesi v ekonomice nebo také to, že mzdy na dlouhou dobu strnuly. Velkým problémem je také stav, který nazýváme past nezaměstnanosti. Tento stav souvisí s problematikou náhradních příjmů, a to tehdy, pokud jsou tyto příjmy srovnatelné či dokonce vyšší než mzdy. Lidé se tedy raději přiklánějí k dlouhodobému nezaměstnání, než aby za shodné příjmy pracovali. Při určování dlouhodobé nezaměstnanosti se mnohdy zohledňuje věk nezaměstnaného. U mladých jedinců je tato problematika posuzována přísněji, hranice pro označení dlouhodobě nezaměstnaného mladého člověka je někdy zkrácena na šest měsíců.

### **2.5.1 Frikční nezaměstnanost**

Na frikční nezaměstnanost se můžeme dívat jako na nevyhnutelnou a z určitého pohledu i funkční. Je krátkodobá a přechodná. Frikčně nezaměstnané jsou osoby, které nemají zaměstnání a stojí za tím jejich osobní či ekonomické důvody. Je to například doba, která uplyne mezi koncem starého zaměstnání a začátkem pracovního poměru na novém místě. Do frikční nezaměstnanosti můžeme zařadit i absolventy škol, kteří se po ukončeném studiu snaží angažovat na trhu práce a hledají si zaměstnání. Mnohými ekonomy je považována za dobrovolnou nezaměstnanost a také za nejméně problematický druh nezaměstnanosti. Pokud chceme hovořit o frikční nezaměstnanosti, musíme se nejprve podívat na počet volných pracovních míst, která jsou na trhu práce a srovnat je s počtem nezaměstnaných. Když počet volných míst zhruba odpovídá počtu nezaměstnaných a profesní struktura a míra nezaměstnanosti je nízká, pak jde o frikční nezaměstnanost.

### **2.5.2 Strukturální nezaměstnanost**

Hlavním důvodem vzniku strukturální nezaměstnanosti je neshoda mezi nabízenou a poptávanou prací na trhu práce. Na trhu volná pracovní místa jsou, ale jsou profesně nevhodná pro uchazeče o práci, tito tudíž nemohou na tato volná pracovní místa nastoupit. Řešení se jeví v podobě rekvalifikace uchazečů o práci. Velkým problémem způsobujícím tento druh nezaměstnanosti je například útlum některých odvětví v určitých regionech, což má za následek propouštění lidí, kteří se následně kumulují v jednom regionu s určitou nevyužitou nabídkou práce. Mnohdy se stává, že tito lidé mají i podobný věk, shodné pohlaví, stejnou kvalifikaci atd.

Vyspělé země mají za cíl dosáhnout přirozené míry nezaměstnanosti, která se dá vyjádřit jako součet frikční nezaměstnanosti a strukturální nezaměstnanosti. Oba druhy nezaměstnanosti bychom mohli nazvat takřka neodstranitelnými, pokud budeme brát v potaz státy s ekonomikou fungující na tržních principech.

### **2.5.3 Technologická nezaměstnanost**

Jedná se o určitou formu strukturální nezaměstnanosti a je spojená s technologickým vývojem, respektive s nahrazováním nových strojů a technologií za lidskou pracovní sílu, což má za následek propouštění a následnou technologickou nezaměstnanost. Může postihovat všechny pracovní pozice, ať už nejméně kvalifikované pracovníky či dokonce vysoce vzdělané odborníky.

### **2.5.4 Cyklická nezaměstnanost**

Prvopočátek příčin u cyklické nezaměstnanosti najdeme v obdobích hospodářské krize, kdy je nízká agregátní poptávka, což má za následek snižování poptávky po práci. Potýkáme se s nedostatkem volných pracovních míst a mluvíme tedy o nedobrovolné nezaměstnanosti. Tento druh nezaměstnanosti je vyvolán cyklickými změnami v hospodářských aktivitách, ale naopak díky těmto změnám dochází v době konjunktury k postupnému vymazávání cyklické nezaměstnanosti.

### **2.5.5 Sezónní nezaměstnanost**

Příčinou sezónní nezaměstnanosti je střídání ročních období, což má za následek výkyvy ve spotřebě určitých statků a služeb a tudíž někteří pracovníci přicházejí mimo sezónně o zaměstnání. K sezónní nezaměstnanosti může docházet v odvětvích, která jsou závislá na určitém počasí, poněvadž pokud je nevyhovující počasí, může docházet k nepravidelné produkci. Jedná se například o stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov, cestovní ruch. Dále to mohou být odvětví, kde převládá sezónní poptávka, jako například vánoční dekorace a sortiment, které jsou samozřejmě poptávány pouze v určitém období. Lidé mající sezónní zaměstnání jsou vystavováni pravidelné nezaměstnanosti, kdy přicházejí žádat o podporu na úřady práce.

### **2.5.6 Skrytá nezaměstnanost**

Je to každý jedinec, který nepracuje, ale zároveň není veden na úřadu práce, i přesto, že o práci může mít zájem. Do skrytě nezaměstnaných můžeme zařadit ženy v domácnosti, mladistvé a osoby, které šly do předčasného důchodu. Rovněž sem patří všichni, jež se účastní rekvalifikačních programů. Skrytou nezaměstnanost nemůžeme přesně vyčíslit.

### **2.5.7 Neúplná zaměstnanost**

Řadíme sem jedince, kteří například musejí pracovat na částečný úvazek i přesto, že chtějí mít úvazek plný, nebo zaměstnance, kteří nevyužívají svých kvalifikací a schopností. Ve většině případů se jedná o zkrácení pracovní doby, či rozdělení jedné pracovní pozice (samozřejmě i mzdy) mezi více zaměstnanců. Někdy se stává, že za účelem možnosti vyššího počtu zaměstnaných se pracovní týden zkrátí na čtyři dny nebo se sníží možnost odpracovaných hodin na jednoho zaměstnance. Neúplná zaměstnanost je mnohdy chápána jako opatření, jež ničí práva zaměstnanců a zhoršuje pracovní podmínky. Na druhou stranu je to velmi efektivní, pokud zohledníme množství lidí, kterým je umožněno pracovat. Zároveň zde nastává možnost pro mladé lidi, absolventy, kteří nemohou najít práci na plný úvazek, a tímto způsobem jim je umožněno pracovat ve větších počtech a získat alespoň minimální praktické návyky.



### **2.5.8 Nepravá nezaměstnanost**

Hovoříme-li o nepravé nezaměstnanosti, budou do této skupiny patřit nezaměstnaní, kteří pracovat nechtějí a zaměstnání si nehledají nebo nějaké místo nechtějí přijmout a raději mají v úmyslu čerpat podporu v nezaměstnanosti v nejvyšší možné míře. Dále sem můžeme zařadit registrované nezaměstnané, kteří však pracují neoficiálně.

## **2.6 Znevýhodněné skupiny na trhu práce**

Nyní budou rozebrány, podle knihy Problematika Trhu práce a politiky zaměstnanosti od Anny Václavíkové, konkrétní problémové skupiny, které jsou určitým způsobem znevýhodněny na pracovním trhu. U každé ze znevýhodněných skupin jsou popsány důvody a důsledky jejich znevýhodnění a zároveň státní podpora při jejich pro jejich uplatnění na trhu práce.

Nízký nebo vysoký věk, špatný zdravotní stav nebo dokonce zdravotní postižení, nedostačující nebo zcela nevyhovující kvalifikace a v neposlední řadě pohlaví, rasa, náboženské vyznání mohou být důvody, které lidem v některých případech znemožňují nebo znesnadňují nalezení si práce. Jsou to lidské handicapy na pracovním trhu.

### **2.6.1 Fyzické osoby se zdravotním postižením**

Jedná se o osoby, které mají dlouhotrvající problém se svým zdravím, a ten je uznán medicínskými měřítky. Zároveň se jejich zdravotní stav nepříznivě odrazí v následném uplatnění na pracovním trhu. Někteří lidé mající zdravotní postižení jsou schopni určitých činností, tudíž je možné, aby byli zaměstnáni. Ovšem u některých jedinců je jejich postižení tak výrazně omezující, že nejsou schopni pracovat vůbec nebo jen v chráněných dílnách. Rozlišují se dvě kategorie, občan se zdravotním postižením a občan s těžším zdravotním postižením.

Státní politika podporuje zaměstnávání lidí se změněnou pracovní schopností, a to například vydáním zákona, který určuje zaměstnavatelům s minimálně 25 zaměstnanci, aby zaměstnávali alespoň 4 % z celkového počtu zaměstnanců osob se změněnou pracovní schopností.

### **2.6.2 Absolventi škol a mladiství uchazeči**

Do této skupiny zahrnujeme jak absolventy (maximálně 2 roky od ukončení studia a do věku 30 let), tak i mladistvé osoby, které nepřesáhly věkovou hranici 25 let. S ohledem na výšku dosaženého vzdělání je samozřejmé, že čím vyšší je uchazečovo vzdělání, tím má větší pravděpodobnost obstát na trhu práce a uplatnit se na něm. Můžeme tedy říci, že čím vyšší vzdělání uchazeč má, tím lépe se mu hledá zaměstnání. Mladiství uchazeči a absolventi škol jsou velmi rizikovou skupinou při hledání zaměstnání a platí, že čím mají uchazeči vyšší věk, tím riziko nezaměstnanosti u této skupiny klesá. Pracovní nezkušenost, nedostatek praxe a malý zájem o zodpovědnost jsou dalšími faktory ovlivňujícími vysokou míru nezaměstnanosti u této skupiny uchazečů.

V případě mladistvých uchazečů se jedná převážně o jedince s ukončeným základním vzděláním, žádnou pracovní zkušeností a praxí a většinou bez jakékoli kvalifikace, tudíž je pro ně velmi obtížné nalézt zaměstnání. Pokud se absolventi a mladiství v brzké době neprosadí na pracovním trhu, může u nich nastat problém s pracovními a studijními návyky, které se za dobu studia naučili. Také se u nich může začít probouzet pocit méněcennosti a nepotřebnosti, nedůvěra v sebe samého, nebo se může úplně vytratit touha po práci a mnoho dalšího.

### **2.6.3 Nekvalifikovaní uchazeči**

Do této skupiny řadíme uchazeče, kteří nemají žádné pracovní zkušenosti a zaměstnavatelé o ně nemají zájem, tím pádem je pro ně velmi těžké tyto zkušenosti získat. Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání mnohdy raději pobírají dávky v nezaměstnanosti místo toho, aby chodili do zaměstnání a pobírali nízkou mzdu za jejich odvedenou práci.

### **2.6.4 Ženy po návratu z mateřské dovolené a další mateřské dovolené**

Řadíme sem ženy, které se starají o rodinu či nezletilé dítě, a proto je pro ně velmi obtížné uplatnit se na pracovním trhu. I zpětné začlenění do pracovního koloběhu je mnohdy velmi obtížné, jelikož ženy po mateřské dovolené mohou ztratit část profesních a pracovních návyků, které si před odchodem z práce vybudovaly.

### **2.6.5 Uchazeči pečující o děti do věku 15 let nebo těžce zdravotně postižené**

U této skupiny se vyskytují podobné problémy, jako u předchozího případu. Tyto osoby jsou velmi složitě uplatitelné na pracovním trhu při práci s vícesměnným provozem či u práce s přesčasy. Problémem může být i nemocnost osoby, o kterou se musí dotyčná (ý) starat, poněvadž to narušuje docházku do zaměstnání. Skloubit rodičovské (pečovatelské) povinnosti se zaměstnáním je velmi obtížné a v mnohých případech až zcela nemožné.

## **2.7 Shrnutí druhé části**

Celá druhá kapitola se zaměřuje na teoretické aspekty nezaměstnanosti. Vymezuje a rozděluje trh práce, popisuje nabídku a poptávku na trhu práce a také popisuje význam práce pro člověka. Pojímá nezaměstnanost v několika ekonomických teoriích a u každé z těchto teorií se zmiňuje o pohledu na nezaměstnanost. Nezaměstnanost zároveň rozebírá jako ekonomický jev, který má více podob a druhů a některé druhy jsou zde zmíněny a popsány. Nezaměstnanost je v této kapitole také rozdělena na dobrovolnou, nedobrovolnou a dlouhodobou. Na trhu práce jsou určité znevýhodněné skupiny a některé z nich jsou zde popsány.

### 3. Analýza vývoje a struktura nezaměstnanosti v ČR a SR

Pokud se podíváme na československou ekonomiku v roce 1989, byl trh práce silně regulován. Zároveň neexistovala nezaměstnanost, jelikož byla uměle udržována na nulové úrovni. Československá republika měla centralizovanou ekonomiku, byla uměle vytvářena a udržována pracovní místa. Rok 1990 byl pro československou ekonomiku velmi zásadní, poněvadž se začala budovat tržní ekonomika a celé hospodářství prošlo výraznými změnami. Začaly se prosazovat tržní rysy, měnily se vlastnické vztahy. Pomalu se zvyšovaly rozdíly mezi lidmi a utvářely se určité společenské skupiny. Postupně se začínal vyvíjet trh práce, kde se střetávala nabídka s poptávkou. Hlavním projevem nerovnováhy na trhu práce byla vznikající nezaměstnanost.

Probíhající ekonomické reformy z počátku 90. let v České republice zapříčinily propuštění 43 500 pracovníků. Nejvýznamnějšími změnami, které na počátku 90. let v české ekonomice nastaly, byly změny ekonomických a politických poměrů, pokles celkové produkce, růst cen, odvětvové změny ve struktuře zaměstnanosti, snížení počtu zaměstnaných osob v armádě, zkrácení vojenské služby, možnost odchodu do předčasného důchodu a v neposlední řadě amnestie v lednu 1990. Nezaměstnanost v České republice byla na počátku 90. let na velmi nízké úrovni. V roce 1991 došlo k největšímu nárůstu nezaměstnanosti, kdy se meziročně zvýšil počet registrovaných uchazečů o práci o 40 %.

Na Slovensku má vývoj nezaměstnanosti poněkud odlišný průběh než v České republice. Nezaměstnanost se stává velký socio-ekonomickým problémem a trh práce zaznamenal značný pokles zaměstnanosti, narůstání regionálních rozdílů v nezaměstnanosti, růst podílu dlouhodobé nezaměstnanosti. Situace na trhu práce byla také charakterizována vysokým podílem mladistvých, kteří byli bez práce. Během procesu transformace po roce 1989 byl hlavním a průvodním jevem nárůst nezaměstnanosti. První prudký nárůst nezaměstnanosti byl v roce 1991, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla úrovně 11,8 %.

Na slovenském trhu práce existovala až do roku 1996 přezaměstnanost, což mělo za následek nízkou produktivitu práce. Po rozdělení Československa se předpokládalo, že bude v obou státech vysoká míra nezaměstnanosti, což se vyplnilo pouze na slovenském trhu práce. Míra nezaměstnanosti na Slovensku byla podstatně vyšší než v České republice. Hlavní příčinou byl pomalý postup při uplatňování strukturálních reforem a udržování neprosperujících podniků, které měly být už v dřívějších dobách v likvidaci.

Tabulka č. 1 ukazuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti v procentech v České a Slovenské republice.

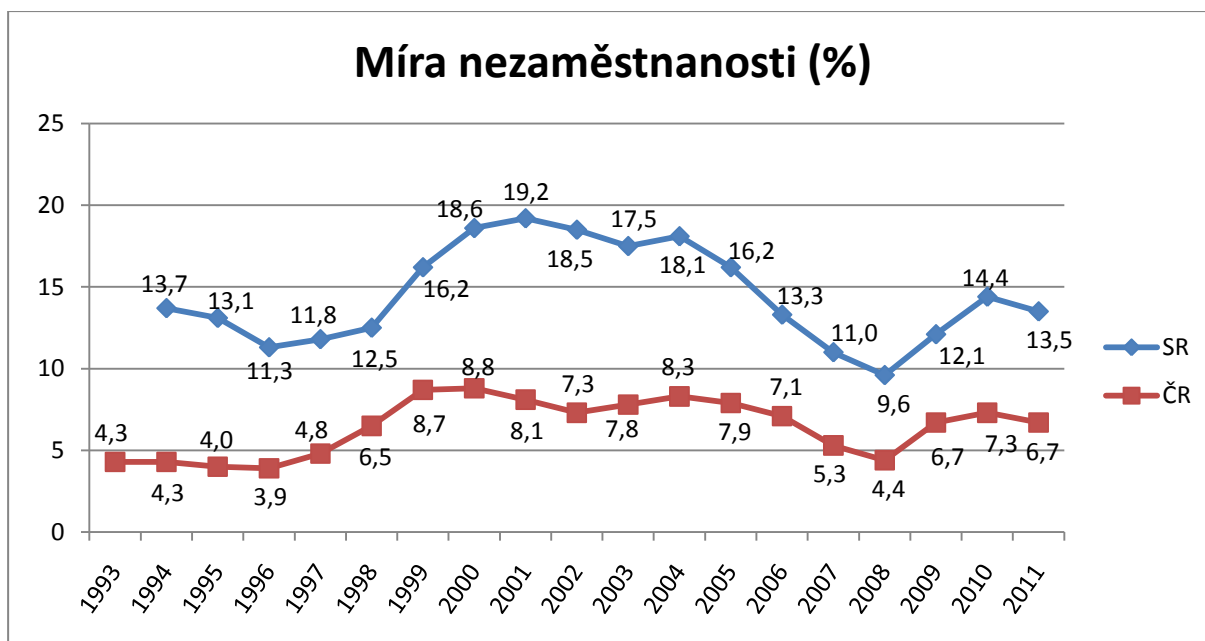
Rok	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
ČR	4,3	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7
SR	-	13,7	13,1	11,3	11,8	12,5	16,2	18,6	19,2	18,5	17,5	18,1	16,2	13,3	11,0	9,6	12,1	14,4	13,5

**Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti (%)**

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ a SŠÚ

Pozn.: pro Slovenskou republiku nejsou data v roce 1993 k dispozici

Graf č. 3 ukazuje, že vývoj obecných měr nezaměstnanosti v České a Slovenské republice vykazoval určité podobnosti dané podobným hospodářstvím. Česká a Slovenská republika jsou významnými obchodními partnery. Zároveň jsou obě země závislé na vývoji silných ekonomik v Evropské Unii, hlavně Německa.



**Graf č. 3: Míra nezaměstnanosti (%)**

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ a SŠÚ

Pozn.: pro Slovenskou republiku nejsou data v roce 1993 k dispozici

### 3.1 Nezaměstnanost v České republice mezi lety 1993 – 1997

V tomto období dosahovala míra nezaměstnanosti podobných hodnot a pohybovala se mezi 4,0 – 4,8 %. V roce 1995 a 1996 měla mírně klesající tendenci, ovšem rok 1997 byl již ve znamení růstu míry nezaměstnanosti a ta se vyšplhala na vrchní mez tohoto sledovaného období.

Po rozdělení Československa se v obou zemích prognózovala vysoká míra nezaměstnanosti, což se v České republice nenaplnilo. V roce 1993 byla míra nezaměstnanosti 4,3 %, což představovalo podstatně nižší nezaměstnanost, než byla průměrně v jiných zemích, kde se také transformovala ekonomika. Prognózy o vysoké nezaměstnanosti se nenaplnily hlavně z důvodu rychlého rozvoje soukromého sektoru, a tedy tvorby nových pracovních míst. Dalším zásadním důvodem, který zapříčinil nízkou míru nezaměstnanosti, byl fakt, že se v České republice velmi výrazně zvýšil počet výdělečně činných osob. V roce 1993 byla na českém pracovním trhu přezaměstnanost, která přetrvávala již z let minulých.

V roce 1994 se pracovní trh v České republice opět vyznačoval přezaměstnaností. Zároveň díky přezaměstnanosti byla samozřejmě nízká produktivita práce. Míra nezaměstnanosti byla v tomto roce opět 4,3 %. A důvody takto nízké míry nezaměstnanosti bylo obdobné, jako to mu bylo v roce 1993.

V následujícím roce na trh práce působil hospodářský růst české ekonomiky, což mělo za následek zvýšení celkové zaměstnanosti o 1,5 %. Dařilo se především malým podnikatelským organizacím, kde zaměstnanost vzrostla o 5 % a celkově vytvářely 35 – 39 procent zaměstnanosti. Nárůst počtu zaměstnaných osob byl zaznamenán v pohostinství a ubytování, veřejné správě a nejvýraznější nárůst počtu zaměstnaných osob byl v peněžnictví a pojišťovnictví. Naproti tomu došlo ke snížení zaměstnanosti především v zemědělství a v průmyslu. Míra nezaměstnanosti byla po celý rok 1995 na velmi nízké úrovni. Ve srovnání s rokem 1994 se míra nezaměstnanosti snížila o 0,3 % a dosahovala tedy 4 %, což představovalo 153 tis. nezaměstnaných osob. Počet volných pracovních míst měl stále stoupající tendenci a na konci roku 1995 se jejich počet meziročně zvýšil téměř o 15 % na 88 tisíc. Na jedno volné pracovní místo připadalo 1,7 uchazeče, což bylo o 0,5 méně než v předchozím roce.

V roce 2006 stoupla zaměstnanost o 1,1 % oproti předchozímu roku ve stejném období. Ovšem po příchodu 2. pololetí roku 1996 se mírně začala nezaměstnanost zvyšovat, a během tohoto pololetí se nezaměstnanost zvýšila o 42,2 tisíc osob. V součtu celého roku se nezaměstnanost zvýšila o 33,3 tisíc osob oproti roku 1995. V tomto roce dosáhla míra nezaměstnanosti 3,9 %, což znamená, že se míra nezaměstnanosti meziročně snížila o 0,1 %. Trh práce se vyznačoval tvorbou nových pracovních míst, což mělo za následek mírné snížení míry nezaměstnanosti. Ovšem zvýšil se i počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, a to o 0,5 osob, tedy na jedno volné pracovní místo připadalo 2,2 osob. Některé regiony se již v roce 1996 potýkaly s vysokou mírou nezaměstnanosti, například v severočeském kraji byla nezaměstnanost v roce 1996 na 9,4 %. Oproti tomu Praha měla v té době míru nezaměstnanosti pouze 0,4 %.

V posledním roce tohoto období, tedy v roce 1997, míra nezaměstnanosti stále stoupala a meziročně se zvýšila o 0,9 %. Za zvýšení mohla hlavně úsporná opatření vlády a také finanční problémy podniků, které se neustále snažily snižovat mzdové náklady, což s sebou přinášelo snižování počtu pracovních míst. Určitou roli ve zvyšování nezaměstnanosti sehrála i špatná dopravní obslužnost, která zapříčinila malé investování firem a zhoršovala i dostupnost nabídky pracovních míst. V červenci roku 1997 byly v České republice záplavy (zasáhly Moravu a Slezsko), což mělo za následek zvýšení nezaměstnanosti v určitých regionech a odvětvích. Ke konci roku bylo na úřadech práce evidováno 268,9 tis. nezaměstnaných osob a míra nezaměstnanosti byla 4,8 %, což znamená, že míra nezaměstnanosti se meziročně zvýšila o 1,7 %. Růst nezaměstnanosti držel stále stoupající tendenci, ovšem ve srovnání s minulými roky se tempo růstu mírně snížilo.

### **3. 2 Nezaměstnanost v České republice mezi lety 1998 – 2003**

V prvních třech letech měla míra nezaměstnanosti stoupající tendenci, což vyvrcholilo v roce 2000, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla nejvyšší hodnoty za celé sledované období (8,8 %). V následujících dvou letech míra nezaměstnanosti klesala, a to hlavně díky oživení české ekonomiky. V posledním roce tohoto období byl opět zaznamenal nárůst míry nezaměstnanosti.

Oproti roku 1997 se nezaměstnanost v roce 1998 meziročně zvýšila o 1,2 %, což znamená zvýšení počtu nezaměstnaných osob o více než 50 tisíc osob. Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po práci se zvyšoval jak v celkové míře nezaměstnanosti, tak zejména v regionální a profesní struktuře obyvatelstva, které bylo schopno pracovat. Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po práci se projevoval ve zvyšujícím se počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. V prosinci roku 1997 se o jedno volné místo na pracovním trhu ucházelo 4,3 osob, kdežto v prosinci roku 1998 se o jedno volné pracovní místo ucházelo 10,3 osob. Míra nezaměstnanosti se v tomto roce vyšplhala na hodnotu 6,5 %, meziročně se tedy zvýšila o 1,7 %. V určitých regionech (tehdejší severočeský a severomoravský kraj) nastal významný nárůst nezaměstnanosti, jelikož zde docházelo k omezování dobývání nerostných surovin, což mělo za následek významné propouštění zaměstnanců. Nezaměstnanost nejvíce postihla znevýhodněné skupiny osob na trhu práce (postižené občany, absolventy škol, mladistvé a ženy pečující o své děti). Tyto skupiny tvořily více než 80 % nezaměstnaných z celkového počtu.

Rok 1999 byl ve znamení dalšího prohlubování nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Převaha nabídky práce nad poptávkou po práci se neustále zvyšovala (i v odvětvové a regionální dimenzi), což mělo za následek pokles agregátní zaměstnanosti a samozřejmě zvýšení celkové míry nezaměstnanosti. Dynamika růstu nezaměstnanosti byla v roce 1999 nejvyšší ve srovnání s předchozími roky. Míra nezaměstnanosti dosahovala po celý rok vyšších hodnot než v roce 1998. Míra nezaměstnanosti byla na nejvyšší úrovni od roku 1993 a vyšplhala se na 8,7 %. O jedno volné pracovní se ucházel stále vyšší počet osob. Počet uchazečů o jedno volné pracovní místo se pohyboval v rozmezí od 11,5 (leden) až po 13,9 osob (prosinec).

V následujícím roce se postupně začal snižovat nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Hlavní příčinou postupného zlepšování situace na trhu práce (převážně druhá polovina roku) byl zvyšující se počet volných pracovních míst, a to hlavně v odvětvích, jež byly exportně orientovány. Dále to bylo zapříčiněno zvýšením přílivu přímých zahraničních investic, oživením hospodářské aktivity země. Ovšem míra nezaměstnanosti se i přesto oproti roku 1999 meziročně zvýšila o 0,1 %, a dosahovala tak 8,8 %.



V roce 2001 měla nezaměstnanost podobný vývoj jako v roce předchozím. Česká ekonomika prožívala oživení, což vedlo ke snížení počtu nezaměstnaných osob a míry nezaměstnanosti, která se oproti roku 2000 snížila o 0,7 % a činila tak 8,1 %. Ke konci roku bylo v České republice evidováno 8,9 uchazeče na jedno volné pracovní místo.

Rok 2002 byl pozitivním rokem z pohledu pracovního trhu. Míra nezaměstnanosti se v tomto roce snížila o 0,8 % a dosáhla 7,3 %. Bylo to hlavně z důvodu vytváření nových pracovních míst, jelikož česká ekonomika prožívala mírné oživení a zvýšil se počet zahraničních investic. Rok 2002 byl šťastný pro průmysl, kde vzrostl počet zaměstnaných (z celkového počtu zaměstnaných jich tehdy byla necelá třetina), dále se zvýšil počet zaměstnaných ve školství, což byla také příčina snížení nezaměstnanosti, jelikož se vytvořilo mnoho nových pracovních míst. Naproti tomu bylo mnoho osob propuštěných ve veřejné správě a v ostatních veřejných a sociálních službách. Počet uchazečů o jedno volné pracovní místo se pohyboval v rozmezí od 9,1 v květnu až po 12,7 v prosinci.

V posledním roce tohoto období se míra nezaměstnanosti meziročně zvýšila o 0,5 % na celkových 7,8%. Na konci prosince 2003 bylo nezaměstnaných 542,4 tisíc osob. Během prosince tohoto roku se zvýšil počet nezaměstnaných osob o 21,4 tisíc. Nárůst nezaměstnanosti byl převážně způsoben ukončením sezonních prací v zemědělství a stavebnictví. V tomto roce přerušilo nebo ukončilo svou činnost mnoho živnostníků, a to se projevilo i na počtu nezaměstnaných osob. Počet uchazečů o 1 volné pracovní místo se pohyboval v roce 2003 od 11,5 (srpen) až po 13,5 (prosinec).

### **3. 3 Nezaměstnanost v České republice mezi lety 2004 – 2008**

Mezi lety 2004 – 2008 prožívala česká ekonomika dynamický růst, což se následně projevilo i na míře nezaměstnanosti, která měla po celé sledované období klesající tendenci. Míra nezaměstnanosti dosahovala v prvním roce tohoto období 8,3 % a postupně se dostala až na 4,4 %.

V prvním roce tohoto období byla míra nezaměstnanosti 8,3 %, což představovalo meziroční zvýšení o 0,5 %. Úřady práce evidovaly celkem 541 675 nezaměstnaných osob. V roce 2004 byla zrušena povinná vojenská služba, což se podepsalo na zvýšené míře nezaměstnanosti. K 31.12.2004 bylo na úřadech práce evidováno 51 203 volných pracovních míst, což v přepočtu znamená, že na jedno volné pracovní místo připadalo 10,6 uchazeče.

V roce 2005 klesla míra nezaměstnanosti na 7,9 % a oproti předchozímu roku se snížila o 0,4 %. Úřady práce registrovaly celkem 510 416 nezaměstnaných osob a bylo evidováno 52 164 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo tedy připadalo 9,8 uchazeče. Za snížení míry nezaměstnanosti mohla hlavně rostoucí ekonomika České republiky. V tomto roce se velmi pozitivně vyvíjelo zaměstnávání absolventů, jelikož se na trhu práce začala vytvářet větší poptávka po mladých zaměstnancích majících počítačové znalosti (umí pracovat s informačními technologiemi) a znají cizí jazyky.

V následujícím roce počet nezaměstnaných osob opět klesl, jelikož i nadále se české ekonomice dařilo a stále rostla. Nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou po práci se opět zmenšila. V roce 2006 evidovaly úřady práce průměrně za celý rok 474,8 tisíc nezaměstnaných osob, což je téměř o 40 tisíc méně než v předchozím roce. Míra nezaměstnanosti byla v tomto roce 7,1 %, a je to tedy meziroční pokles o 0,8 %.

V roce 2007 se míra nezaměstnanosti meziročně snížila o 1,8 %, tedy na 5,3 %, což bylo zapříčiněno rychlým růstem české ekonomiky a to utvářelo příznivé podmínky pro vytváření nových pracovních míst. Některá odvětví měla dokonce nedostatečnou nabídku pracovníků, tudíž se zaměstnavatelé museli poohlédnout a pokrýt tento nedostatek pracovníky ze zahraničí. Na konci tohoto roku bylo 354,9 tisíc uchazečů o zaměstnání. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo byl 2,5.

Rok 2008 přinesl opět pozitivní vývoj na pracovním trhu. Míra nezaměstnanosti v tomto roce činila 4,4 % a oproti předchozímu roku tak poklesla o 0,9 %. V roce 2008 se růst české ekonomiky velmi zpomalil oproti roku 2007, což mělo za následek výrazný pokles počtu volných pracovních míst. Zpomalení růstu české ekonomiky bylo důsledkem ekonomické krize přelité z USA do Evropy i České republiky. Zároveň se začala zvyšovat míra nezaměstnanosti, a to na konci roku 2008, kdy propukla ekonomická recese. Propouštělo se převážně v automobilovém průmyslu, dále také propouštěly subdodavatelské firmy pro automobilový průmysl. Vlivem dovozu levných výrobků z Asie se propouštělo i ve firmách se sklářským zaměřením. Na konci roku 2008 byl počet uchazečů o zaměstnání 352,3 tisíc. O jedno volné pracovní místo se v České republice ucházelo 3,9 osob, což představuje výrazný nárůst oproti roku 2007, kdy tento ukazatel dosáhl hodnoty 2,5.

### 3. 4 Nezaměstnanost v České republice mezi lety 2009 – 2011

Oproti předcházejícímu období prožívala česká ekonomika recesi, která se projevila i na míře nezaměstnanosti, která v každém sledovaném roce stoupala. Míra nezaměstnanosti se v prvních dvou letech zvyšovala. Až v roce 2011 se začala situace na trhu práce obracet k lepšímu a míra nezaměstnanosti se postupně snižovala.

Česká ekonomika měla v roce 2009 klesající tendenci a situace na trhu práce se stále zhoršovala. Oproti předchozímu roku se míra nezaměstnanosti zvýšila o 2,3 %, tedy na 6,7 %. V roce 2009 bylo propuštěno mnoho zaměstnanců a volných pracovních míst stále ubývalo. Na konci roku bylo 458,5 tisíc nezaměstnaných osob, a to představuje nárůst 106,2 tisíc nezaměstnaných osob oproti roku 2008. Mnoho propuštěných bylo v ubytovacím a stravovacím odvětví, v logistice a dopravě, ve stavebnictví a v neposlední řadě také v automobilovém průmyslu. Kvůli probíhající ekonomické krizi se výrazně snížila poptávka a spotřeba statků a služeb vznikajících ve výše zmíněných odvětvích. Zaměstnavatelé tedy museli snížit náklady a omezit výrobu (převážně v automobilovém průmyslu), což mělo za následek propuštění zaměstnanců.

I v roce 2010 pokračoval pokles výkonnosti české ekonomiky, což se projevilo na míře nezaměstnanosti, která oproti předchozímu roku vzrostla o 0,6 % a dosahovala hodnoty 7,3 %. Vliv celosvětové hospodářské krize byl ještě stále viditelný hlavně z počátku roku, kdy stále panoval nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po práci. Byl nízký počet volných pracovních míst. To bylo způsobeno útlumem průmyslu, poněvadž poptávka po statcích a službách byla stále nízká. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání na úřadech práce byl 527,7 tisíc a oproti minulému roku se zvýšil o 63,1 tisíc. Na jedno volné pracovní místo připadalo 16 uchazečů.

Rok 2011 přinesl mírné oživení české ekonomiky, což se následně projevilo i na ukazatelích vývoje trhu práce. Míra nezaměstnanosti v tomto roce dosahovala 6,7 %, což znamená, že se míra nezaměstnanosti snížila o 0,9 %. Průměrný evidovaný počet uchazečů o zaměstnání byl v tomto roce 507,8 tisíc. V tomto roce klesl i počet uchazečů na jedno volné pracovní místo a to na 16 osob. V roce 2011 vzniklo mnoho nových podnikatelských subjektů, což bylo také příčinou tvorby nových pracovních míst a následným snižováním míry nezaměstnanosti.

### 3. 5 Nezaměstnanost ve Slovenské republice mezi lety 1994 – 1997

V prvním sledovaném období se situace na slovenském pracovním trhu vyvíjela kladně. Míra nezaměstnanosti klesala v roce 1995 i v roce 1996. Ovšem v následujícím roce nabrala míra nezaměstnanosti stoupající tendenci, jelikož vývoj na trhu práce nebyl příznivý.

V roce 1994 se ekonomická situace Slovenské republiky zlepšila ve srovnání s minulými roky a došlo k podstatnému zvýšení ekonomické aktivity (měřeno tempem růstu hrubého domácího produktu), ovšem míra nezaměstnanosti i přesto dosáhla 13,7 %. O jedno pracovní místo se ucházelo 28 osob. V tomto roce se špatně vyvíjelo stavebnictví, kde se počet zaměstnaných osob meziročně snížil o 7,4 %. Zároveň se snížil počet pracovníků v dopravě o 4,4 %. Závažným problémem byla nezaměstnanost mladých lidí.

Hospodářský růst Slovenské republiky se v 1995 roce postaral o zlepšení situace na trhu práce. Míra nezaměstnanosti se meziročně snížila o 0,6 % a dosahovala 13,1 %. Nejvýraznější zlepšení zaznamenalo odvětví obchodu a průmyslu, kde se zaměstnanost zvýšila o 6,5 % oproti roku 1994. Ve stavebnictví se i v tomto roce zaměstnanost snížila a to o 3,4 %. Velmi výrazný meziroční nárůst zaznamenal soukromý sektor, který se nejvíce projevil v dopravě, kde byl zaznamenán nárůst zaměstnanosti o 31,6 %. V roce 1995 se snížil i počet nezaměstnaných osob na jedno volné pracovní místo. V minulém roce byl počet uchazečů na jedno volné pracovní místo 28, kdežto v roce 1995 se počet nezaměstnaných osob na jedno volné pracovní místo klesl na 22.

V následujícím roce opět pokračoval hospodářský růst slovenské ekonomiky. Výrazně se snížil nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po zaměstnancích. Bylo vytvořeno mnoho nových pracovních míst. V roce 1996 se výrazně snížil počet nezaměstnaných osob. Zároveň se snížila míra nezaměstnanosti, která dosáhla hodnoty 11,3 %. Meziročně se míra nezaměstnanosti snížila o 1,8 %.

Důsledkem demografického vývoje ve spojení se snahou o udržení růstu produktivity práce se v roce 1997 zvýšila míra nezaměstnanosti o 0,5 %, a dosáhla hodnoty 11,8 %. V tomto roce výrazně vzrostl počet ekonomicky aktivního obyvatelstva, což se projevilo na míře nezaměstnanosti. Rok 1997 byl rokem, který započal období výrazného nárůstu míry nezaměstnanosti.

### 3. 6 Nezaměstnanost ve Slovenské republice mezi lety 1998 – 2003

Toto období se vyznačuje velmi výrazným nárůstem míry nezaměstnanosti, která stoupala až do roku 2001, kdy se vyšplhala na hodnotu 19,2 %, což je nejvyšší míra nezaměstnanosti za celé sledované období (1993 – 2011). Mezi roky 1998 a 1999 byl zaznamenán rekordní nárůst míry nezaměstnanosti (za sledované období). V roce 2002 se situace obrátila a míra nezaměstnanosti začala postupně klesat.

V prvním roce tohoto období byla míra nezaměstnanosti 12,5 %, a to představuje meziroční nárůst o 0,7 %. Tempo ekonomického růstu se v tomto roce zpomalilo, a následně se to negativně projevilo v počtu pracovních míst, jelikož mnoho firem bylo donuceno k propouštění. Nejvíce zasaženým odvětvím z hlediska propouštění zaměstnanců byl průmysl, kde se zaměstnanost snížila o 4,1 %, což je 25 tisíc osob. Ve stavebnictví se počet zaměstnaných osob zvýšil o 1 %. Podle Národního úřadu práce bylo na konci prosince 428 209 nezaměstnaných osob, a to bylo o 23,1 % více než v předchozím roce. Oproti minulému roku stoupl počet uchazečů na jedno volné pracovní místo o 19 osob, a tento ukazatel se dostal na hodnotu 41.

V roce 1999 bylo pro slovenský trh práce už druhý rok po sobě typické snižování poptávky po pracovní síle, což se velmi projevilo na míře nezaměstnanosti, která dosáhla v tomto roce 16,2 %, což znamená, že vzrostla o 3,7 procenta. Hlavními příčinami zvýšení míry nezaměstnanosti byla likvidace mnoha neefektivních podnikatelských subjektů, nedostatečná tvorba nových pracovních míst, vysoký nárůst ekonomicky aktivního obyvatelstva. Zaměstnanost na Slovensku se meziročně snížila o 44 tisíc osob. Nejvíce ubylo zaměstnaných v zemědělství (14 %) a ve stavebnictví (9,5 %). Na konci prosince tohoto roku dosáhl počet nezaměstnaných osob na Slovensku 535,2 tisíc, což představovalo meziroční nárůst o 25 %. Výrazný meziroční nárůst zaznamenal ukazatel počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo (stoupl o 53 osob) a dosáhl tak 94 osob.

V následujícím roce se situace téměř nelišila oproti roku 1999. Již třetí rok po sobě byl pracovní trh Slovenské republiky v krizi, což se projevovalo neustálým snižováním poptávky po pracovní síle, poklesu zaměstnanosti a přetrvávajícím vysokém stavu nezaměstnaných osob. Míra nezaměstnanosti se v tomto roce zvýšila o 2,4 % a dosáhla tak 18,6 %. Stavebnictví opět vykázalo nejhůřší výsledky, což se týká snížení počtu zaměstnaných osob (snížení o 8,1 %).

V roce 2000 byl ve všech odvětvích vyvíjen zvyšující se tlak na produktivitu práce a snižování mzdových nákladů. V porovnání s rokem 1999 se snížil počet nezaměstnaných osob o 5,4 %. V tomto roce bylo na úřadech práce evidováno průměrně 518 tis. nezaměstnaných osob. Průměrný počet uchazečů na jedno volné pracovní místo byl v tomto roce 72.

V roce 2001 se zvýšil počet zaměstnaných osob, ovšem míra nezaměstnanosti stoupla také. Dosahovala 19,2 %, což je meziroční nárůst o 0,6 %. Vysoká míra nezaměstnanosti byla v roce 2001 podpořena vysokým přírůstkem obyvatelstva v produktivním věku. Zároveň se tomto roce zvýšila poptávka po pracovní síle ve většině odvětví. V roce 2001 byl počet uchazečů na jedno volné pracovní místo 53. V průměru za tento rok bylo na úřadech práce evidováno 520,6 tis. nezaměstnaných.

V dalším roce zaznamenala nezaměstnanost na Slovensku pozitivní vývoj, jelikož se počet nezaměstnaných snížil téměř o 30 tisíc. Míra nezaměstnanosti meziročně poklesla o 0,7 % a dosahovala 18,5 %. Příčinou snížení počtu nezaměstnaných osob bylo zvýšení počtu pracovních míst a také nižší přírůstky ekonomicky aktivního obyvatelstva než v minulých letech. V tomto roce se snížil také počet nezaměstnaných osob na jedno volné pracovní místo. V roce 2001 to bylo 53 osob a v roce 2002 byl počet uchazečů na jedno volné pracovní místo o 24 nižší, a dosáhl tak hodnoty 29 osob.

Poslední rok tohoto období měl pozitivní vývoj z hlediska ekonomiky i nezaměstnanosti. Rok 2003 byl významný růstem slovenské ekonomiky, což mělo za následek zvýšení zaměstnanosti a zároveň snížení míry nezaměstnanosti, která dosahovala 17,5 %, což představovalo meziroční snížení o 1 %. Pozitivně na růst zaměstnanosti působilo zvýšení počtu zaměstnanců v odvětví finančního zprostředkování (meziroční růst o 5,5 %) a stavebnictví (meziroční růst o 4 %). Pozitivně se vyvíjel i počet nezaměstnaných osob na jedno volné pracovní místo. Meziročně se tento ukazatel snížil o 6 nezaměstnaných osob na jedno volné pracovní místo, což znamená, že v tomto roce měl tento ukazatel hodnotu 23 osob. V roce 2003 byl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání 459,2 tisíc.

### **3.7 Nezaměstnanost ve Slovenské republice mezi lety 2004 – 2008**

Toto období bylo velmi pozitivní z hlediska vývoje míry nezaměstnanosti. V posledním roce se míra nezaměstnanosti dostala na nejnižší hodnotu za celé sledované období (9,6 %).

Pouze v roce 2004 se míra nezaměstnanosti meziročně mírně zvýšila. Rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi prvním a posledním rokem činil 8,5 %.

Počátek sledovaného období se vyznačoval velmi vysokou nabídkou práce na slovenském pracovním trhu (nárůst ekonomicky aktivního obyvatelstva), což mělo také za následek zvýšení míry nezaměstnanosti o 0,6 %, která dosahovala 18,1 %. Za zvýšení míry nezaměstnanosti mohlo také snížení počtu volných pracovních míst. Počet volných pracovních míst se meziročně snížil o 2,2 %. Počet evidovaných nezaměstnaných byl v tomto roce 480,7 tisíc.

Velmi příznivý vývoj slovenské ekonomiky se v roce 2005 promítl také do míry nezaměstnanosti, která meziročně klesla o 1,9 % a dosahovala tak 16,2 %. V tomto roce se oproti minulému roku zvýšil počet zaměstnanců o 1,3 % a vzrostl také počet podnikatelů o 8,2 %. Rok 2005 byl pozitivní z hlediska zaměstnanosti pro stavebnictví a obchod. Naopak nepříznivý vývoj zaznamenalo odvětví dopravy, školství a zdravotnictví. Spolu s růstem ekonomiky vzrostl i počet volných pracovních míst, což vedlo k nižšímu počtu nezaměstnaných osob než v minulém roce. Počet nezaměstnaných osob se meziročně snížil o 11,1 %, a to i navzdory tomu, že počet ekonomicky aktivního obyvatelstva se i v tomto roce zvýšil. Počet evidovaných nezaměstnaných osob na úradech práce byl 427,5 tisíc.

Růst slovenské ekonomiky pokračoval i v roce 2006 a velmi výrazně se tak projevil na míře nezaměstnanosti, která meziročně klesla o 2,9 %. Míra nezaměstnanosti byla v tomto roce 13,3 %. V roce 2006 se zvýšil počet zaměstnanců pracujících v zahraničí o 26,1 %. Velmi výrazný nárůst zaměstnanosti zaznamenalo stavebnictví. Naopak snížení počtu zaměstnanců postihlo zemědělství. V tomto roce byla na slovenském pracovním trhu vysoká poptávka po pracovní síle, což se velmi příznivě odrazilo v počtu nezaměstnaných osob a míře nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných osob se meziročně snížil o 17,3 % a to i přesto, že počet ekonomicky aktivního obyvatelstva i v tomto roce stoupl. Počet evidovaných nezaměstnaných dosáhl hodnoty 353,4 tisíc.

V následujícím roce si slovenská ekonomika udržela stoupající tendenci z minulých let a opět se to příznivě projevilo v míře nezaměstnanosti, která v tomto roce meziročně klesla o 2,3 a dosahovala 11 %. Růst ekonomiky měl pozitivní dopad na stavebnictví, kde opět stoupl počet zaměstnaných osob. Naopak v zemědělství se zaměstnanost snížila.

I v tomto roce se snížil počet nezaměstnaných osob (o 17,4 %), což bylo zapříčiněno růstem ekonomiky a stále se zvyšující poptávkou po pracovní síle. Úřady práce evidovaly 291,9 tisíc nezaměstnaných osob. V roce 2007 se opět meziročně zvýšil počet ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Míra nezaměstnanosti si i v roce 2008 udržela klesající tendenci a dostala se na 9,6 % (meziročně klesla o 1,4 %). Oproti minulému roku klesl i počet evidovaných nezaměstnaných osob (257,5 tisíc). V tomto roce byl zaznamenán nárůst podnikatelů o 10,2 % a zaměstnanců o 2,5 %. Stavebnictví opět zaznamenalo výrazný nárůst počtu zaměstnaných osob. Rok 2005 byl pozitivní z hlediska vytváření nových pracovních míst a následné poprávce po pracovní síle.

Vše se však obrátilo v listopadu roku 2008, kdy se světová hospodářská krize projevila i ve slovenské ekonomice a ta začala mít klesající tendenci, což způsobilo snížení poptávky po pracovní síle a zvyšování nezaměstnanosti.

### **3.8 Nezaměstnanost ve Slovenské republice mezi lety 2009 – 2011**

V prvních dvou letech tohoto období se situace na trhu práce značně zhoršila, jelikož i slovenskou ekonomiku postihla hospodářská krize, jež se do Evropy přelila z USA. Míra nezaměstnanosti v letech 2009 a 2010 stále stoukala a přibývalo nezaměstnaných. V roce 2011 začala míra nezaměstnanosti postupně klesat, což bylo důsledkem stabilizace a následného růstu slovenské ekonomiky.

Hospodářská situace na Slovensku se v roce 2009 nevyvíjela dobře, jelikož i na slovenskou ekonomiku dopadla hospodářská krize, což zapříčinilo propouštění a poptávka po pracovní síle se taky výrazně snížila. Vlivem hospodářské krize se začala snižovat výroba ve firmách. V rámci prvotního zachování počtu zaměstnanců se v mnohých firmách zkracovala pracovní doba, ovšem následně v průběhu roku se již muselo přistoupit k propouštění. V roce 2009 došlo k výraznému poklesu počtu osob pracujících v zahraničí, který se meziročně snížil o 23 %. Počet nezaměstnaných se oproti roku 2008 zvýšil o 25,9 %. Evidovaných nezaměstnaných bylo v tomto roce 324,2 tisíc. Zvýšila se i míra nezaměstnanosti, která stoupla o 2,5 % a dosáhla 12,1 %.



V roce 2010 se hospodářská situace ve Slovenské republice začala postupně zlepšovat. I přes zlepšení hospodářské situace na Slovensku, poklesla zaměstnanost o 20 %, což se projevilo i do míry nezaměstnanosti, která meziročně vzrostla o 2,3 % a dosáhla 14,4 %. Bylo to způsobeno hlavně omezením výroby, k čemuž se firmy musely uchýlit, jelikož se stále snižovala spotřeba domácností a firem. Výsledkem bylo další propouštění. V roce 2010 se zvýšil počet evidovaných nezaměstnaných osob na 389 tisíc.

Situace na trhu práce se v roce 2011 začala postupně zlepšovat, což bylo zapříčiněno dynamickým hospodářským růstem slovenské ekonomiky. Od roku 2009 poprvé vzrostl počet odpracovaných hodin, jelikož firmy postupně zvyšovaly svou produkci. V roce 2011 se začal snižovat nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Vlivem příznivé situace na trhu práce se počet nezaměstnaných osob snížil o 5,4 %. Meziročně poklesla i míra nezaměstnanosti o 0,9 %, která byla v tomto roce 13,5 %. Oproti minulému roku mírně klesla evidovaná nezaměstnanost a dosáhla 367,9 tisíc osob.

### **3.9 Shrnutí vývoje míry nezaměstnanosti**

V České republice dosahuje míra nezaměstnanosti po celé sledované období nižších hodnot než ve Slovenské republice. Nejnižší rozdíl mezi jednotlivými měřeními nastal v roce 2011 (4,9 %) a největšího rozdílu bylo dosaženo v roce 2001 (11,1 %). Míra nezaměstnanosti ve Slovenské republice zaznamenala výraznější skoky (výraznější růst a pokles) než v České republice. Z výše uvedených údajů vyplývá, že míra nezaměstnanosti je v České republice stabilnější. V roce 2008 bylo hospodářství obou zemí ve fázi konjunktury (vyjma konce roku), což se také projevilo na míře nezaměstnanosti, jelikož obě země v tomto roce dosahovala jedněch z nejnižších hodnot.

### **3.10 Politika zaměstnanosti České republiky**

Následující kapitola je zaměřena na politiku zaměstnanosti, která podporuje nezaměstnané a může jim pomoci při uplatnění se na pracovním trhu. Tato politika obsahuje mnoho nástrojů, které zde budou popsány. Zároveň budou zmíněny možnosti pomoci nezaměstnaným.

### 3.10.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Podle Milana Šimka, který je autorem publikace Podpory zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty, je aktivní politika zaměstnanosti tvořena státem a zároveň zaměstnavateli, kteří jsou ochotni se na této politice podílet. Jedná se o soubor opatření, která jsou dána českým právním systémem a jsou potřebná pro podporu zaměstnanosti. Součástí tohoto souboru je rovněž ustanovení, které podporuje zdravotně postižené osoby při hledání a nalézání pracovního místa a rovněž služby úřadů práce, které radí a starají se o nezaměstnané. V neposlední řadě sem patří i konkrétní programy sloužící k podpoře zaměstnanosti.

- **Rekvalifikace** - je opatření, které má uchazečům o zaměstnání rozšířit jejich kvalifikaci, zvýšit schopnosti a dovednosti a následně zlepšit jejich postavení na pracovním trhu při hledání zaměstnání. Rekvalifikační kurzy jsou pod správou úřadů práce a ty musí vyhodnocovat stav každého jedince velmi individuálně. Musí zohlednit zdravotní stav, věk, dosavadní kvalifikaci a pracovní zkušenosti uchazečů. Pokud je uchazeč o zaměstnání veden na úřadu práce, je mu celý rekvalifikační kurz plně hrazen a zároveň mu mohou být částečně (plně) proplaceny prokazatelné náklady, které má spojené s rekvalifikací. Rekvalifikovat se může i osoba, jež se momentálně nijak neangažuje na pracovním trhu, například žena na mateřské dovolené.

- **Veřejně prospěšné práce** - jedná se o druh práce, která musí prospívat veřejnosti. Řadíme sem například úklidy, údržbu (veřejných budov, veřejných prostranství) aj. Veřejně prospěšně práce je možno vykonávat nejdéle po dobu 12 měsíců jdoucích za sebou. Veřejně prospěšná práce je vytvářena zaměstnavatelem s pomocí úřadu práce, které mohou proplatit veškeré náklady spojené s přijetím zaměstnance a s pronajímáním pracovní síly (pojištění, mzdy atd.).

- **Společensky účelná pracovní místa** - Tato místa jsou určena pro nezaměstnané, kteří nejsou schopni zajistit si pracovní místo jiným způsobem, tedy v podstatě není jiná varianta, jak se může nezaměstnaný na pracovním trhu uplatnit. Jsou to pracovní místa pro registrované nezaměstnané, která dotuje stát.

- **Příspěvek na zapracování** - toto opatření aktivní politiky zaměstnanosti je určeno pro skupiny, kterým je nutno věnovat zvýšenou pozornost. Příspěvek na zapracování lze čerpat maximálně tři měsíce a zaměstnavatel o něj může požádat příslušný úřad práce, pokud zaměstná člověka z některé rizikové skupiny.

• **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** - příspěvek je určen pro zaměstnavatele, který přechází na jiný výrobní program a tím pádem není schopen zajistit pro své zaměstnance stejnou pracovní dobu jako doposud. Zaměstnavatel může požádat o příspěvek, který částečně uhradí úslou mzdu pracovníkům a to maximálně po dobu 6 měsíců.

• **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením** - jak už bylo výše zmíněno, tato problematika je řešená u zaměstnavatelů, kteří mají 25 a více zaměstnanců a podle zákona jsou povinni zaměstnávat minimálně 4 % zdravotně postižených z celkového počtu zaměstnanců. Úřady práce poskytují několik druhů dotací: na chráněné pracovní místo a na chráněnou pracovní dílnu. Chráněné pracovní místo je vytvořeno přímo pro zdravotně postiženého, a pokud chce zaměstnavatel čerpat dotace na toto místo, musí existovat minimálně po dobu 2 let. Dotace si může vyřídít i zdravotně postižená osoba, pokud se rozhodne podnikat. Chráněná pracovní dílna je pracoviště, na němž musí být dle zákona zaměstnáno minimálně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Opět je zde dvouletá podmínka fungování chráněné pracovní dílny. Vyplácejí se dva druhy příspěvků. První slouží k vytvoření chráněné pracovní dílny, druhý slouží na úhradu (částečnou) nákladů spojených s provozem chráněné pracovní dílny. Dotace se vypočítávají na základě míry postižení u konkrétních osob. Pokud má zaměstnavatel více než 50 % svých zaměstnanců zdravotně postižených, může také požádat o příspěvek. Výše příspěvku je i zde vypočtena stejně jako u chráněné pracovní dílny. Jsou to dotace na úhradu mezd zdravotně postiženým a jsou vypláceny zpětně každé čtvrtletí na základě oprávněné žádosti.

### 3.10.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti spočívá především v poskytování různých druhů podpor uchazečům.

• **Podpora v nezaměstnanosti** - na tuto podporu má nezaměstnaný nárok, pokud si o ni zažádá u příslušného úřadu práce a v době, kdy mu má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, nesmí pobírat starobní důchod a zároveň musí mít odpracováno v zaměstnání minimálně 12 měsíců v rozhodném období (jsou to poslední 3 roky před zařazením do evidence nezaměstnaných u příslušného úřadu práce) nebo vykonával jinou výdělečnou činnost (musel při ní odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti). Doba, po kterou je možno dle zákona nezaměstnané podporovat, se různí podle věku žadatele.

Uchazeč o zaměstnání do 50 let věku má nárok na podporu po dobu 5 měsíců, mezi 50 – 55 rokem má nárok na podporu po dobu 8 měsíců a žadatel starší 55 let může pobírat podporu po dobu 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti je procentuelně vypočtena z průměrného čistého měsíčního výdělku. U osob samostatně výdělečně činných je podpora v nezaměstnanosti vypočtena procentem z posledního vyměřovacího základu, který je přepočten na jeden měsíc. Podpora v nezaměstnanosti činí první dva měsíce 65 %, následující dva měsíce je to 50 % a po zbytek doby je sazba stanovena na 45 % vyměřovacího základu.

• **Podpora při rekvalifikaci** - nárok na tuto podporu má nezaměstnaný, pokud se účastní rekvalifikačního kurzu, který je pod záštitou úřadu práce a nepobírá starobní důchod. Podpora při rekvalifikaci je vyplácena po celou dobu trvání rekvalifikačního kurzu. Výše příspěvku se vypočítává stejně jako u podpory v nezaměstnanosti, ovšem po celou dobu je zde vypláceno 60% z průměrného měsíčního výdělku. U osob samostatně výdělečně činných je podpora při rekvalifikaci (rovněž 60 %) vypočtena z posledního vyměřovacího základu, který je přepočten na jeden měsíc.

### **3.11 Politika zaměstnanosti Slovenské republiky**

Na Slovensku je politika zaměstnanosti pojata odlišně oproti české politice zaměstnanosti, jelikož spadá pod sociální politiku, do které také patří politika sociálních služeb, rodinná politika, bytová politika, vzdělávací politika a zdravotní politika. Stát má určité legislativní nástroje (jsou to zákony, vyhlášky, nařízení a opatření) a instituce (Národní rada Slovenské republiky, vláda, ministerstva, krajské a okresní úřady, jednotlivé odbory sociálních věcí, Národní úřad práce), kterými realizuje svou sociální politiku.

#### **3.11.1 Aktivní politika zaměstnanosti Slovenské republiky**

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti na Slovensku je zvýšení efektivnosti uplatňování evidovaných nezaměstnaných na trhu práce. Zároveň je kladeno za cíl zlepšení aktivního vyhledávání volných pracovních míst. Aktivní politika zaměstnanosti obsahuje opatření, která se zaměřují na zvýšení možnosti uplatnění nezaměstnaných na pracovním trhu. Dále obsahuje opatření zajišťující podporu pro vytváření nových pracovních míst a pomoc při vyhledávání nové pracovní pozice pro již zaměstnané.

Nástroje slovenské aktivní politiky zaměstnanosti jsou nástroje na podporu zaměstnatelnosti, kterými jsou poradenství, vzdělávání pro trh práce a opatření na udržení a obnovu pracovních návyků. Dále do aktivní politiky patří nástroje na podporu zaměstnanosti, kterými jsou podpora nově sebezaměstnaných, podpora vytváření nových pracovních míst pro znevýhodněné skupiny na trhu práce.

### **Zvyšování zaměstnatelnosti**

• **Vzdělávání a příprava pro trh práce** - jedná se o teoretickou a praktickou přípravu mající pomáhat se získáváním nových dovedností, vědomostí a odbornosti za účelem získání zaměstnání (udržení si zaměstnání). Vzdělávání a příprava pro trh práce je převážně realizována aktivitami na dokončení vzdělání na základní a střední škole.

• **Teoretická a praktická příprava zaměstnanců na získání nových vědomostí a odborných zručností** - tento program zahrnuje teoretickou a praktickou přípravu spočívající v získávání odborných zručností a vědomostí, které mohou být nápomocny při hledání uplatnění na pracovním trhu.

• **Vykonávání absolventské praxe** - je to určité zaučování absolventa školy u konkrétního zaměstnavatele, kde se student naučí odborným zručnostem a praktickým zkušenostem, což má pomoci při následném hledání zaměstnání. Vědomosti, které absolvent školy nasbírání u konkrétního zaměstnavatele, musejí odpovídat dosáhnutému stupni vzdělání daného studenta.

• **Příspěvek na aktivační činnost** - je to opatření, které má za cíl udržení pracovních návyků u nezaměstnaných osob. Uchazeči o zaměstnání musejí vykonávat určitou činnost nejméně 40 hodin měsíčně.

### **Podpora vytváření nových pracovních míst**

• **Příspěvek na samostatně výdělečnou činnost** - je to příspěvek na vykonávání a provozování samostatně výdělečné činnosti, který se poskytuje na úhradu nákladů souvisejících se zřízením samostatně výdělečné činnosti. Tato dotace je stanovena maximálně na 24 násobek minimální ceny práce, kde je zahrnuta minimální mzda, odvody na sociální a zdravotní pojištění a zaměstnavatelem placené sociální, zdravotní pojištění a důchodové spoření.

• **Příspěvek na zaměstnání znevýhodněných uchazečů o zaměstnání** - jedná se o příspěvek pro zaměstnavatele, který na volné pracovní místo přijme znevýhodněného uchazeče o zaměstnání. Je možné přispívat až do 100 % ceny práce jednoho zaměstnance z řad znevýhodněných uchazečů o zaměstnání.

• **Příspěvek na chráněnou dílnu a chráněné pracoviště a na jejich zachování** - chráněná dílna a chráněné pracoviště jsou místa, kde musí pracovat minimálně 50 % občanů se zdravotním postižením. Pokud je tato podmínka splněna, může se zřizovatel ucházet o příspěvek v maximální výši 24 násobku minimální celkové ceny práce.

• **Příspěvek občanovi se zdravotním postižením na provozování a vykonávání samostatně výdělečné činnosti** - jde o příspěvek, který má pokrýt určité náklady související s provozováním a vykonáváním samostatně výdělečné činnosti, a to do maximální výše 100 % z 24 násobku minimální celkové ceny práce.

• **Příspěvek na činnost pracovního asistenta** - jedná se o příspěvek, který je přidělován zaměstnavateli nebo samostatně výdělečné osobě, jež je zdravotně postižená.

• **Příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnance** - tento příspěvek může být poskytnut zaměstnavateli, pokud o něj požádá. Jedná se o náklady spojené s nákupem strojů, materiálu, nářadí, energií apod.

### **3.11.2 Pasivní politika zaměstnanosti Slovenské republiky**

Hlavní úlohou pasivní politiky je zmírňovat důsledky nezaměstnanosti na životní úroveň nezaměstnaných osob. Jedná se o finanční podporu v nezaměstnanosti, která má pomoci ve složité ekonomické situaci. Aby měl žadatel nárok na finanční podporu v nezaměstnanosti, musí mít odpracovaných minimálně 24 měsíců z posledních 36 měsíců, které uběhly před zařazením nezaměstnaného do evidence úřadu práce.

### **3.12 Výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice mezi lety 1993 - 2011**

Výdaje na politiku zaměstnanosti stoupají téměř každým rokem (vyjma roky 1995, 2010 a 2011). Ve sledovaném období je rozdíl mezi nejnižší a nejvyšší částkou téměř 21 miliard korun. Nejnižší částka vyplacená na politiku zaměstnanosti byla 2,166 miliard korun (v roce 1993) a nejvyšší byla 23,133 miliard korun (v roce 2009). V tomto roce se také výdaje nejvíce zvýšily (oproti předchozímu roku), a to o téměř 7,5 miliardy korun, což bylo způsobeno „bojem“ za zmírnění neblahých následků způsobených ekonomickou krizí, která v roce 2009 naplno zasáhla českou ekonomiku (viz. Tabulka č.2).

Rok	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
Kč	2,2	2,6	2,4	2,7	4,0	5,1	7,6	9,1	9,5	9,9	11,0	11,8	12,0	14,2	15,1	15,7	23,1	22,7	17,8

**Tabulka 2: Výdaje na politiku zaměstnanosti (mld. Kč)**

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MPSV

Pozn.: výdaje jsou udávány v miliardách Kč a jsou matematicky zaokrouhleny

### **3. 13 Výdaje na sociální podporu v nezaměstnanosti na Slovensku mezi lety 2000 – 2010**

Výdaje na sociální podporu v nezaměstnanosti ve sledovaném období stoupaly každým rokem (vyjma roků 2001 a 2005). Rozdíl mezi nejnižší (v roce 2001) a nejvyšší vyplacenou částkou (v roce 2009) činil 10,6 miliard Kč. Nejnižší vyplacená částka na sociální podporu v nezaměstnanosti činila 5,7 miliard Kč a nejvyšší dosáhla hodnoty 16,3 miliard Kč. Výdaje na sociální podporu v nezaměstnanosti nejvíce meziročně stouply v roce 2009, a to bylo způsobeno stejnými důvody jako v České republice.

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Kč	7,1	5,7	7,0	10,0	11,6	6,8	7,3	8,6	10,1	16,3	15,2

**Tabulka č. 3: Výdaje na sociální podporu v nezaměstnanosti (mld. Kč)**

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat [www.statistics.sk](http://www.statistics.sk)

Pozn.: výdaje jsou udávány v miliardách Kč a jsou matematicky zaokrouhleny, mezi lety 1993 – 1999 a pro rok 2011 nejsou data k dispozici, přepočteno kurzem 25 Kč/EUR

## 4. Využití řešené problematiky v médiích

V žurnalistické části se zaměřím na Ostravský úřad práce a jeho nezaměstnané. V žánrech, kterými jsou úvodník, rozhovor, anketa a glosa téma rozpracuji. Zpracování výše zmíněných útvarů je vhodné pro tištěné vydání Moravskoslezského deníku.

### 4.1 Úvodní článek

#### **Úřad práce podává pomocnou ruku nezaměstnaným**

**Jen v Moravskoslezském kraji se podle Českého statistického úřadu ke 2. dubnu 2013 potýká s problémem neuplatnění se na trhu práce více než 10% obyvatel. V kraji žije mnoho osob na hranici bídy a tento fakt je způsobený tím, že je zde jedna z nejvyšších nezaměstnaností v České republice. Nepříznivý stav na pracovním trhu se táhne od dob největšího útlumu těžkého průmyslu, který nastal v 90. letech. Právě Úřad práce v Ostravě se snaží tuto situaci ve všech lokalitách města vyřešit a zlepšit, avšak naplnění této úlohy je mnohem komplikovanější a komplexnější záležitostí, než se může zdát.**

Nezaměstnanost je na Ostravsku stálým a značným problémem a počet nově evidovaných na úřadu práce roste ze dne na den. V letošním roce v poměru k údajům z března 2013 stoupl celkový počet registrovaných nezaměstnaných v Ostravě o 3643 osob. Každým dnem počet žadatelů o práci narůstá, a s tím souvisí i zvýšená pracovní vytíženost zaměstnanců ostravského pracovního úřadu. Jak uvedla Petra Antalíková, přepážková pracovnice Úřadu práce v Ostravě: „*V úřední dny, v pondělí a ve středu, navštíví náš úřad přibližně 50 nových uchazečů o zaměstnání. V ostatní dny to bývá okolo 15 až 20 nových uchazečů*“.

Úřad práce nabízí spousty pracovních příležitostí z různých odvětví, dále uplatňuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Pomocnou ruku nepodává jenom úřad práce, ale také statutární město Ostrava, které finančně podporuje různé projekty s výhledem na vytvoření nových pracovních míst a také se angažuje ve vzdělávacích programech. I přes tuto škálu možných pomoci se najdou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v registru vedeni i po dobu několika měsíců. Problémem dané situace je především skutečnost, že zmínění žadatelé málokdy nabídnutá pracovní místa využijí.



*„Dostane-li od nás uchazeč doporučenku je povinen ji do tří dnů projednat a pak ji donést zpátky. Pokud tam zaměstnavatel uvede, že uchazeč odmítl místo, tak nastává kalvárie. Uchazeč totiž odmítl místo, které je pro něj hodné. Poté nastává institut sankčního vyřazení. Někteří vůbec nezajdou doporučenku projednat, nepřijdou na domluvenou schůzku, a to je ta základní povinnost uchazeče. Pokud nastane sankční vyřazení, uchazeč o zaměstnání je vyřazen na 6 měsíců z evidence úřadu práce a stát v tuto chvíli přestává za nezaměstnaného platit zdravotní pojištění,“* k této problematice se vyjádřila ředitelka výše zmíněné státní instituce, Yvona Jungová.

### **Dědí se i nezaměstnanost**

Řady čekatelů na práci jsou složeny ze všech věkových a vzdělanostních skupin, ale jak uvedla Lenka Skřinařová, vedoucí skupinového poradenství Úřadu práce v Ostravě: *„Nejvíce nezaměstnaných evidujeme se základním vzděláním, kterých je zhruba 40 %. Dále zde máme přibližně 20 % osob, které mají výuční list a dalších 20 % s maturitním vzděláním. Po 10 % mají vysokoškolsky vzdělání a lidé bez vzdělání. Lidem bez jakéhokoli vzdělání je mnohdy velmi těžké pomoci, neboť ve většině případů pracovat ani nechtějí a nemají vytvořeny žádné pracovní návyky“.*

Z hlediska věku jsou nejrizikovějšími skupinami na trhu práce mladí lidé do 25 let. U těchto osob se mnohdy vyskytuje nebezpečí dědičné nezaměstnanosti. Jedná o situaci, kdy mladí lidé nemají zájem o zaměstnání, jelikož vyrůstali v prostředí, kde se vyskytovala dlouhodobá nezaměstnanost, tudíž nebyli vedeni k žádné práci. Tito lidé ve většině případů začínají brát stav nezaměstnanosti za normální. Čím delší je doba, kdy člověk nevykonává žádnou pracovní činnost, tím vyšší je pravděpodobnost ztráty pracovních návyků.

S tímto tvrzením je ztotožněna sama ředitelka Jungová, která říká: *„Jakmile je uchazeč o zaměstnání v evidenci delší dobu, než jsou 3 měsíce, tak dochází ke ztrátě pracovních návyků a je pro něj obtížné opět se začlenit do pracovního koloběhu.“*

### **Vysoké sociální podpory snižují chtíč po zaměstnání**

Jestliže člověk pobírá vysoké sociální příspěvky, klesá u něj motivace k aktivnímu hledání si zaměstnání. Existuje řada osob, jež se spoléhají na stát, který svým sociálním programem pomáhá lidem v jejich tíživých životních situacích.

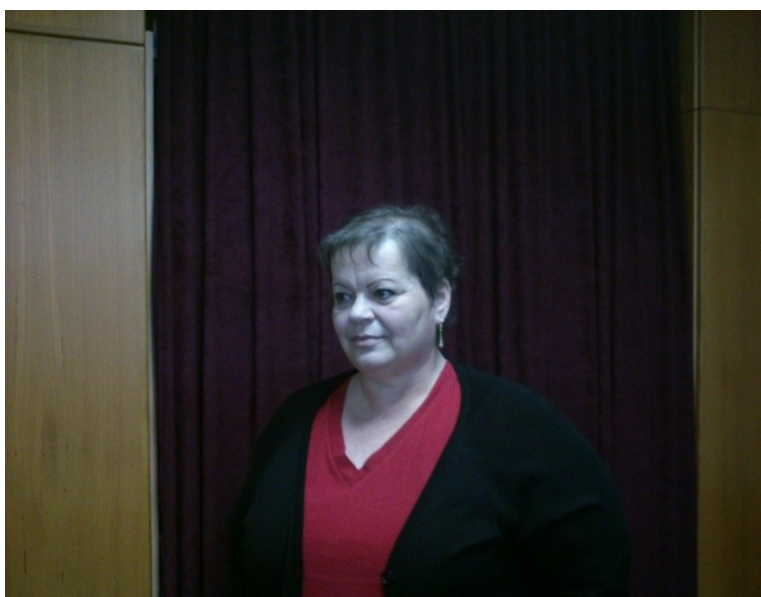
S tímto jde ruku v ruce pohodlnost využívání sociálních dávek, které mnohým nahrazují mzdu a zajišťují jim uspokojování základních lidských potřeb. Možnost pobírání sociální dávky se mnohdy jeví snazší, avšak otázku nezaměstnanosti a problematiky s tím spojené nevyřeší.

Pokud se lidem nedaří dlouhou dobu uplatnit se na pracovním trhu, měli by více spolupracovat s úřadem práce, pokusit se společně najít správná východiska a zvýšit tak počet přijatých pracovních nabídek. *„Nikdo není povinen evidovat se na úřadu práce. Ovšem jestliže se člověk rozhodne evidovat se, znamená to tedy, že projevil zájem o zprostředkování zaměstnání a tím pádem pro něho vyplývají určité povinnosti,“* dodává Jungová.

## 4.2 Interview

Zeptala jsem se ředitelky Úřadu práce v Ostravě, Yvony Jungové, na otázky týkající se nezaměstnanosti v našem kraji, na činnost pracovního úřadu při podpoře vytváření nových pracovních míst. Zároveň jsem se zeptala na pomoc při zvyšování možností uchazečů na pracovním trhu.

**„Jen u nás v kraji jsme za měsíc březen vyplatili více než 952 milionů korun. Jsou to šílené peníze,“** říká v interview ředitelka Úřadu práce v Ostravě Yvona Jungová.



Ředitelka ostravského úřadu práce, Yvona Jungová.

Foto: Irena Családiová

### **Kolik nyní evidujete nezaměstnaných na Úřadu práce v Ostravě?**

Je to okolo 87 tisíc uchazečů. I když jsme během prvních třech měsíců podpořili vznik zhruba tisícovky nových pracovních míst, tak při takovém počtu je to jako kapka v moři, ale snažíme dělat, co jde.

### **Při takovém množství nezaměstnaných určitě vyplácíte vysoké částky na podporu v nezaměstnanosti. Máte přehled o těchto finančních prostředcích za poslední měsíc?**

Samozřejmě. Jen na dávkách, které vyplácíme, tedy dávkách v nezaměstnanosti, jsme jen u nás v kraji za měsíc březen vyplatili více než 952 milionů korun. Jsou to šílené peníze.

### **Na nástroje politiky zaměstnanosti v ČR jsou státem určeny určité finanční prostředky. Které z nástrojů této politiky jsou na ostravském úřadu práce nejvíce uplatňovány?**

Ano, samozřejmě, na tuto politiku se vyčlenily peníze ze státního rozpočtu a jedná se víceméně o takové klasické nástroje, jako jsou společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce a rekvalifikace, to jsou ty tři nejdůležitější. Pak jsou samozřejmě i další, jako příspěvky na zapracování, příspěvky při přechodu na jiný podnikatelský program, ale to jsou nástroje, které se uplatňují jen velmi zřídka. Důležité je říct, že v případě nástrojů, kterými jsou společensky účelná místa a veřejně prospěšné práce jdou peníze přímo za konkrétními lidmi, které zaměstnavatelé zaměstnávají.

### **Uvedla jste, že rekvalifikace patří k nejvyužívanějším nástrojům, kolik tedy žadatelů této možnosti využívá? V čem spočívá rozdíl mezi klasickou rekvalifikací a rekvalifikací zvolenou?**

Za poslední tři měsíce jsme na rekvalifikaci poslali tisícovku uchazečů. Ano, u rekvalifikací je jedna novinka a to jsou rekvalifikace zvolené, to znamená, že člověk si sám najde vzdělávací zařízení, sám si najde kurz, požádá úřad práce o to, jestli ten kurz může absolvovat a v rámci tří let může takto vyčerpat 50 tisíc korun. Má to ale trošku jiný režim než rekvalifikace, kterou úřad práce pořádá, protože když je uchazeč zařazen do kurzu, který organizuje úřad práce, tak má nárok jak na podporu v nezaměstnanosti, tak na úhradu kurzovného a taky na úhradu třeba cestovného, kdežto to u zvolené rekvalifikace není, tam se zaplatí jenom kurzovné. Pochopitelně subjekty, které tu zvolenou rekvalifikaci organizují, musí mít akreditaci ministerstva školství.

### **Jak je možné, že někdo může být vyloučen z možnosti rekvalifikačního kurzu?**

Víte, ono někdy ty představy uchazečů o zaměstnání nejsou úplně reálné. Jsou rekvalifikace, které pro toho člověka nejsou vhodné z hlediska úrovně vzdělání, kterou má, protože jsou rekvalifikace, na které nemůžeme poslat lidi se základním vzděláním, protože by to nezvládli. Jsou rekvalifikace, které více nebo méně mohou tomu člověku zlepšit uplatnitelnost na trhu práce, to je hledisko, které mi musíme brát v potaz. Musíme se dívat na to, jestli tomu člověku ta rekvalifikace opravdu pomůže. Pokud je předpoklad, že člověk najde uplatnění, splňuje to vstupní vzdělání, tak by se nemělo stát, že by mu to někdo odmítl.

### **Jsou i jiné možnosti, jak podpořit zaměstnanost kromě klasických nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti? Vytváříte projekty podporující zaměstnanost v našem kraji?**

Ano, jsou to právě ty projekty, které děláme. Ty projekty ovšem nevytvářím já osobně. Od roku 2004 máme možnost čerpat peníze Evropského sociálního fondu. V prvním programovacím období byl operační program rozvoj lidských zdrojů. Teď ve druhém programovacím období, které končí v roce 2015, máme operační program rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanost. Z toho se financují národní a regionální individuální projekty. A právě ty regionální individuální projekty se zpracovávají tady u nás pro celý Moravskoslezský kraj. Od roku 2011 máme změněnou organizační strukturu a máme jedno generální ředitelství, tak samozřejmě to musí projít schválením generálního ředitelství a poté se to ve 100 % vyhláší jako nadlimitní veřejné zakázky, což znamená velice složité zadávací výběrové řízení. Na evropské projekty máme speciální referát, který projekty zpracovává.

### **Jaký dopad mělo sjednocení úřadů práce pod jedno hlavní krajské ředitelství na Úřad práce v Ostravě?**

Na začátku roku 2012 jsme převzali 100 % agendy z obcí, ale zhruba 40 % lidí k tomu. To znamená, že se práce nakupila. Zároveň naběhly nové informační systémy, nový software, který se rozbíhal prakticky bez zkušebního provozu hned naostro. Takže to bylo docela komplikované. Díky těmto změnám se dodneška děvčata na přepážkách potýkají s velkou zátěží. Je to již 16 měsíců, což znamená, že se projevuje vyhoření u těchto děvčat, která jsou pod stálým stresem. Metodičky a vedoucí referátů, kteří jsou přímo nad dávkářkami, mají největší díl zodpovědnosti, aby se nevyplácelo něco, co vyplácet nemáme.

**Objevily se informace, že se po propuštění amnestovaných vyskytly na úřadech práce nějaké konflikty. Bylo tomu tak i na Úřadu práce v Ostravě? Jaký máte názor na možnosti uchycení se na trhu práce pro propuštěné z vězení?**

Amnestovaných byla po novém roce kupa. Chovali se různě. První jejich cesta od kurátora, u kterého se museli hlásit, vedla na naše oddělení pomoci v hmotné nouzi, protože měli možnost požádat o tzv. okamžitou mimořádnou pomoc. Mohli tedy dostat až 1000 korun na jízdné, jídlo, oblečení. Když se přišli evidovat na úřad práce, tak jim bylo jasné, že pokud mají škrálop, budou práci hledat těžko. Řada zaměstnavatelů, nebo téměř všichni, se snaží zaměstnávat osoby trestně bezúhonné, protože u osob, které se už se zákonem střetly, není jistota, že zaměstnání bude probíhat ke všeobecné spokojenosti.

Určitě to mají s hledáním zaměstnání těžké. Stalo se, že někteří amnestovaní byli velmi agresivní už tehdy, když si byli vyzvednout okamžitou mimořádnou pomoc. Také se stalo, že jsme museli volat policii nebo ochranku, protože z věznic se dostali různí lidé.

### **4.3 Anketa**

Mnohokrát jsem slyšela stížnosti na služby pracovního úřadu. Lidé byli nespokojeni s pracovními pozicemi, které jim byly nabídnuty, tudíž jsem se zeptala pěti nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, jaké mají zkušenosti s úřadem práce.

### **Otázka: Jaké máte zkušenosti s úřadem práce?**

**Petra, 23 let, absolventka vysoké školy:**

S úřadem práce mám vcelku dobré zkušenosti. Po ukončení bakalářského studia jsem nemohla sehnat práci, proto jsem se přihlásila na úřad práce. Všichni jsou zde ochotní, ale nabídek od zaměstnavatelů není moc. Dostala jsem jednu celkem lukrativní nabídku, ale nejsem spokojena s délkou pracovní doby a mzdou, tak budu čekat, jestli se nenajde něco lepšího.

**Kristýna, 22 let, vyučená kadeřnice:**

Nemůžu říct, že bych měla negativní nebo pozitivní zkušenost s úřadem práce. Zatím jsem zde přihlášená pouze měsíc. Předtím jsem 4 roky pracovala v jednom kadeřnickém salónu v Zábřehu, ale tam jsem už to nemohla vydržet, tak jsem odešla. Ještě nemám žádnou nabídku práce, tak stále čekám.

**Lukáš, 28 let, dokončené základní vzdělání:**

Zkušenosti mám víc než špatné. Nabídli mi pomocné práce ve stavebnictví, a to je pro mě nepřijatelné. Hledal jsem práci v čistém prostředí, kterou mi nenabídli, a tak jsem se přihlásil na rekvalifikační masérský kurz. Po absolvování kurzu jsem zvědav, jestli si práci najdu.

**Martina, 30 let, absolventka vysoké školy:**

Se službami pracovního úřadu mám výborné zkušenosti. Po škole jsem šla na mateřskou a poté jsem se přihlásila na úřad práce, kde mi po dvou měsících nabídli místo asistentky v pojišťovně. Nyní jsem byla přijata do druhého kola výběrového řízení, tak doufám, že budu konečně zaměstnaná.

**Miroslav, 53 let, vyučený autolakýrník:**

Není nic horšího než jít na pracák. Vždycky tu čekám aspoň hodinu, než se dostanu na řadu, a když už teda jsem na řadě, tak mi stejně žádnou slušnou práci nenabídnou. Chodím tu už jenom z povinnosti, nečekám, že mi něco najdou.

**4.4 Glosa**

V dobách minulých, jež se vyznačovaly drtivou levicovou nadvládou, téměř nikdo neznal slovo nezaměstnanost. A také nemohl. Stát totiž odstraňoval nezaměstnanost, a to vytvářením umělých pracovních míst. Byl to pojem, o kterém lidi nemluvili, byl tabu.

No není to skvělé? Mít v naší republice absolutní zaměstnanost, to by se nám žilo... Ano, určitě by se nám žilo, ale je otázkou, jak.

Zde přichází na řadu otázka, jak je možné, že mohla být nulová nezaměstnanost a všichni měli práci? Dá se předpokládat, že soudruzi nebyli kouzelníci a i přesto se postarali o takřka nemožné. Odpověď je jednoduchá. Stát se o všechny své ovečky hezky staral.

Každému našel práci, neustále zřizoval uměle vytvořená pracovní místa, a když ve fabrice chyběla jedna volná židlička pro budoucího zaměstnance, hned vzápětí ji stát vykouznil. No není to úžasné? A pokud někdo pracovat nechtěl, stal se z něj „zločinec“ a mohl si jít sednout do chládku. To už tak úžasné není!

Po odchodu centralizované ekonomiky, která se tak hezky starala o své ovečky, začala se i v naší republice probouzet ekonomika tržní. Stát a podnikatelé začali bojovat za zvýšení efektivity podniků a pracovníků. Přestala existovat přezaměstnanost a vznikala nezaměstnanost. A díky tomu, že tržní ekonomika nedovoluje vytvářet umělá pracovní místa, muselo se na nezaměstnanost jinak. Vláda přijala opatření, která pomáhají nezaměstnaným s některými jejich problémy na trhu práce. „Distributorem“ těchto opatření je úřad práce.

Mnoho nepracujících je neustále nespokojeno se službami, které se jim od úřadu práce dostávají. Někteří z řad žadatelů o práci volají do světa, že jim úřad v ničem nepomáhá, že jim nezajistil místo... Ale musím si položit otázku, jestli v mnoha případech není na vině konkrétní uchazeč? Je naprosto jasné, že pokud budu neustále prozpěvovat, jak je všechno špatné, jednak tím nic nezměním, ale i mouchy kolem mě poletí v uctivé vzdálenosti, jen aby mě nemusely poslouchat. Nebo pokud absolventi škol sníží své nároky na první zaměstnání, nemusejí úřad práce vůbec navštívit. Takových příkladů je mnoho.

Jen tím chci říci, že lidé nemohou dávat vše za vinu státu, ale musejí si prvně zamést před svým prahem, než začnou kritizovat práci druhých. Stát nám prostřednictvím úřadu práce dává mnoho příležitostí, jak si pomoci při hledání uplatnění na trhu práce a myslím si, že to dělá dobře. Záleží jen na nás, jak se pomocné ruky státu chytíme.

## 5. Závěr

Jako hlavní úkol bakalářské práce jsme měli analyzování nezaměstnanosti v České a Slovenské republice. Všechny cíle, které jsme si vytyčili již v úvodu, jsme se snažili svědomitě a pečlivě splnit. Zaměřili jsme se na nastudování a pochopení dané problematiky tak, abychom ji pak mohli aplikovat v bakalářské práci.

Část bakalářské práce, teoretické aspekty nezaměstnanosti, jsme uspořádali dle logické návaznosti, čímž jsme se snažili dosáhnout ucelení daných informací týkající se nezaměstnanosti. K celistvosti jsme využívali knih, které jsou uvedeny ve zdrojích použité literatury. Rozebrali jsme trh práce a rozdělili jej na tři typy, v souvislosti s pracovním trhem jsme popsali funkce nabídky a poptávky. Čtyři z hlavních ekonomických teorií nám ukázaly své pohledy na nezaměstnanost a možnosti její snížení. Zaměřili jsme se na metodiky měření nezaměstnanosti a zároveň jsme rozdělili druhy nezaměstnanosti podle doby a různorodosti. Problematiku znevýhodněných skupin na trhu práce jsme podrobně popsali v závěru této části.

V následující části bakalářské práce jsme analyzovali vývoj a strukturu nezaměstnanosti v České a Slovenské republice. Spolupracovali jsme s internetovými stránkami národních bank obou zemí, data jsme čerpali ze statistických úřadů a ministerstev práce České a Slovenské republiky. Sledované období bylo rozděleno do čtyř částí na základě podobnosti vývoje v daných letech. Závěr této části patřil politice zaměstnanosti, která byla rozebrána pro každý stát zvlášť, neboť jsou obsahově jinak zkoncipované. Graficky jsme si zobrazili výdaje na tuto politiku.

V žurnalistické části práce jsme se setkali s čtyřmi různými žánry. První z nich byl úvodní článek, kde jste se dozvěděli o možnostech pomoci poskytované úřadem práce. Dále následovalo interview s ředitelkou ostravského úřadu práce, které řešilo problematiku nezaměstnanosti v kraji. V anketě jsme pěti nezaměstnaným respondentům položili otázku týkající se spokojenosti se službami úřadu práce. Posledním útvarem byla glosa, která s nadsázkou odlehčila celou problematiku.



## Seznam použité literatury:

Knihy:

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

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

JUREČKA, Václav a Ivana JÁNOŠÍKOVÁ. *Makroekonomie: základní kurs*. 2. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, 2009, a-j, 299 s. ISBN 978-80-248-2065-1.

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

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.

PAVELKA, Tomáš. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011, 116 s. ISBN 978-808-6175-768.

ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty*. 1. vyd. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010, iv, 142 s. ISBN 978-80-86572-66-6.

ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce*. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007, 171 s. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-802-4814-162.

ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie: stručný přehled : teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Zlín: CEED, 303 s. ISBN 978-80-903433-7-5.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

Internetové zdroje:

ČERNOHORSKÁ, Liběna. *Komparace vývoje nezaměstnanosti v České republice a na Slovensku* [online]. [16. 3. 2013]. Dostupné z:

<http://dspace.upce.cz/bitstream/10195/32228/1/CL576.pdf>

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 1995* [online]. ČNB [14. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_1995.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_1995.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 1996* [online]. ČNB [14. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_1996.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_1996.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 1997* [online]. ČNB [14. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_1997.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_1997.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 1998* [online]. ČNB [14. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_1998.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_1998.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 1999* [online]. ČNB [14. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_1999.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_1999.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2000* [online]. ČNB [15. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2000.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2000.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2001* [online]. ČNB [15. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2001.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2001.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2002* [online]. ČNB [15. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2002.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2002.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2003* [online]. ČNB [15. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2003.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2003.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2004* [online]. ČNB [16. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2004.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2004.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2005* [online]. ČNB [16. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2005.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2005.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2006* [online]. ČNB [16. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2006.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2006.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2007* [online]. ČNB [16. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2007.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2007.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2008* [online]. ČNB [16. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2008.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2008.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2009* [online]. ČNB [18. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2009.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2009.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2010* [online]. ČNB [18. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2010.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2010.pdf)

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. ČNB: *Výroční zpráva 2011* [online]. ČNB [18. 3. 2013].

Dostupná z:

[http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/hospodareni/vyrocní\\_zpravy/download/vyrocní\\_zprava\\_2011.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/o_cnb/hospodareni/vyrocní_zpravy/download/vyrocní_zprava_2011.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ: *Zaměstnanost a nezaměstnanosti od roku 1993*

[online]. ČSÚ [14. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1010CU&&kapitola\\_id=3](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1010CU&&kapitola_id=3)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ: *Obecná míra nezaměstnanosti v ČR a krajích*

[online]. ČSÚ [18. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obecna\\_mira\\_nezamestnanosti\\_v\\_cr\\_a\\_krajich](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obecna_mira_nezamestnanosti_v_cr_a_krajich)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS*

- *Metodika* [online]. ČSÚ [20. 2. 2013]. Dostupná z:

[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků*

*VŠPS – 4. čtvrtletí 2007* [online]. ČSÚ [18. 3. 2013]. Dostupná z:

<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020108.doc>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS – 4. čtvrtletí 2009* [online]. ČSÚ [20. 3. 2013]. Dostupná z:

<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>

KREJČÍ, Petra. *Analýza nezaměstnanosti v České republice pomocí časových řad*. Brno, 2011. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, Ústav financí.

LIPTÁKOVÁ, Petra. *Tvorba a realizace programů aktivní politiky zaměstnanosti na úřadu práce*. Brno, 2008. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta ekonomicko-správní, Katedra ekonomie.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2001* [online]. MPSV [21. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2001/analyza\\_za\\_rok\\_2001\\_promitnute\\_zmeny.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2001/analyza_za_rok_2001_promitnute_zmeny.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2002* [online]. MPSV [21. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2002/analyza\\_za\\_rok\\_2002.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2002/analyza_za_rok_2002.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004* [online]. MPSV [24. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2004/analyza\\_zam\\_nezam\\_rok\\_2004.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005* [online]. MPSV [24. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/analyza\\_zam\\_nezam\\_2005.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006* [online]. MPSV [26. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007* [online]. MPSV [26. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5366/Analyza\\_nezamestnanost.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5366/Analyza_nezamestnanost.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. MPSV [28. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/Anal2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010* [online]. MPSV [28. 3. 2013]. Dostupná z:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011* [online]. MPSV [28. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza\\_zamestnanost\\_2011.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza_zamestnanost_2011.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. MPSV [14. 4. 2013]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Tisková zpráva ze dne 10. ledna 2005* [online]. MPSV [24. 3. 2013]. Dostupná z:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/145/100105a.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Tisková zpráva ze dne 9. ledna 2006* [online]. MPSV [24. 3. 2013]. Dostupná z:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2334/090106a.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Statistická ročenka v České republice pro rok 2006* [online]. MPSV [24. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Komentář k vývoji nezaměstnanosti v okrese Ostrava za měsíc březen 2013* [online]. MPSV [12. 4. 2013].

Dostupný z:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostrava/statistiky/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_v\\_okrese\\_ostrava.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostrava/statistiky/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_okrese_ostrava.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Tisková konference ze dne 7. listopadu 2012* [online]. MPSV [10. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil\\_nezamestnanych.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil_nezamestnanych.pdf)

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. MVCR. *Zpráva na úseku zaměstnanosti* [online]. [5. 4. 2013]. Dostupná z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 1993* [online]. NBS [12. 4. 2013]. Dostupná z: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS93.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS93.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 1994* [online]. NBS [12. 4. 2013]. Dostupná z: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS94.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS94.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 1995* [online]. NBS [12. 4. 2013]. Dostupná z: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS95.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS95.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 1996* [online]. NBS [15. 4. 2013]. Dostupná z: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS96.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS96.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 1997* [online]. NBS [15. 4. 2013]. Dostupná z: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS97.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS97.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 1998* [online]. NBS [15. 4. 2013]. Dostupná z: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS98.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS98.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 1999* [online]. NBS [15. 4. 2013]. Dostupná z: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS99.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS99.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2000* [online]. NBS [15. 4. 2013]. Dostupná z: [http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS00.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS00.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2001* [online]. NBS [18. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS01.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS01.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2002* [online]. NBS [18. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS02.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS02.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2003* [online]. NBS [18. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS03.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS03.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2004* [online]. NBS [19. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS04.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS04.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2005* [online]. NBS [20. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS05.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS05.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2006* [online]. NBS [20. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS06.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS06.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2007* [online]. NBS [20. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS07.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS07.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2008* [online]. NBS [20. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS08.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS08.pdf)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2009* [online]. NBS [20. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS09.pdf](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS09.pdf)



NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2010* [online]. NBS [20. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS10.PDF](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS10.PDF)

NÁRODNÁ BANKA SLOVENSKA. NBS: *Výročná správa 2011* [online]. NBS [20. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.nbs.sk/\\_img/Documents/\\_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS11.PDF](http://www.nbs.sk/_img/Documents/_Publikacie/VyrocnaSprava/VSNBS11.PDF)

PAUKOVIČ, Vladimír. *Nezamestnanosť ako sociálny jav, štruktúra nezamestnanosti, príčiny, dôsledky a riešenia problému v Slovenskej republike* [online]. [20. 4. 2013]. Dostupné z:

[http://sapa.ff.upjs.sk/casopis/3\\_prve\\_cislo\\_2008/22\\_Paukovic-Holovcakova.pdf](http://sapa.ff.upjs.sk/casopis/3_prve_cislo_2008/22_Paukovic-Holovcakova.pdf)

SLOVENSKÝ ŠTATISTICKÝ ÚRAD. SŠÚ: *Výdavky na sociálnu ochranu* [online]. SŠÚ [25. 4. 2013]. Dostupná z:

[http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=2902&m\\_sso=2&m\\_so=35&ic=387](http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=2902&m_sso=2&m_so=35&ic=387)

SLOVENSKÝ ŠTATISTICKÝ ÚRAD. SŠÚ: *Miera nezamestnanosti podľa vzdelania a pohlavia* [online]. SŠÚ [10. 3. 2013]. Dostupná z:

[http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=964&m\\_sso=2&m\\_so=15&ic=41](http://www.statistics.sk/pls/elisw/objekt.send?uic=964&m_sso=2&m_so=15&ic=41)

## **Seznam zkratek:**

ČNB – Česká národní banka

NBS – Národná banka Slovenska

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky

ČSÚ – Český statistický úřad

SŠÚ – Slovenský štatistický úrad

VŠPS – Výběrové šetření pracovních sil

### Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35- užití díla v rámci občanských a náboženských úřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3) ;
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavře licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněná v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše)

V Ostravě dne.....<sup>10.5.2013</sup>.....

.....<sup>Lenka Galatková</sup>.....

jméno a příjmení studentky

## **Seznam příloh:**

Příloha č. 1: Výdavky na sociální ochranu

Příloha č. 2: Výdaje na politiku zaměstnanosti ČR

Příloha č. 3: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání a pohlaví v %

Příloha č. 4: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR od 1993

## **Přílohy:**

Výdavky na sociální ochranu v mil.  
EUR, mil. Sk

	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
--	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Výdavky na sociální ochranu  
spolu

mil. EUR	6 043	6 416	7 025	7 468	7 769	8 135	8 994	9 868	10 737	11 792	12 238
----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------

### **Příloha č. 1: Výdavky na sociální ochranu**

Zdroj: [www.statistics.sk](http://www.statistics.sk)

## Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<b>SPZ (v tis. Kč)</b>	2 450 270	3 145 028	2 166 077	2 562 588	2 416 637	2 664 493	3 972 035	5 096 712	7 631 216	9 086 623
<b>PPZ (v tis. Kč)</b>	1 677 270	1 423 352	1 416 669	1 844 265	1 781 846	2 106 406	3 420 038	4 193 698	5 709 466	5 680 469
<b>APZ (v tis. Kč)</b>	773 000	1 721 676	749 408	718 323	634 791	558 087	551 995	903 014	1 921 750	3 406 154

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	9 522 338	9 879 089	10 960 415	11 750 430	11 959 120	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685	22 736 413	17 836 581
	5 228 947	6 209 746	6 949 250	7 030 047	7 046 845	7 307 521	7 015 755	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149
	4 063 277	3 483 250	3 274 160	3 939 856	4 027 853	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 885

## Příloha č. 2: Výdaje na politiku zaměstnanosti ČR

Zdroj: MPSV

Miera nezamestnanosti podľa vzdelania a  
pohlavia v %

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Muži a ženy spolu																		
Stupeň vzdelania spolu	13,7	13,1	11,3	11,8	12,5	16,2	18,6	19,2	18,5	17,5	18,1	16,2	13,3	11,0	9,6	12,1	14,4	13,5
Základné	27,0	28,4	25,0	26,5	28,4	34,2	39,3	42,8	45,6	47,6	51,1	53,1	48,0	44,6	39,3	41,6	44,1	42,1
Učňovské bez maturity	14,5	14,2	12,2	11,7	13,2	17,1	20,8	21,6	20,7	19,5	20,5	18,7	15,4	12,3	10,8	14,0	17,6	16,8
Stredné bez maturity	13,7	13,3	11,5	10,7	11,9	18,6	20,3	19,3	19,3	19,1	19,6	12,7	13,7	10,9	7,3	11,1	16,8	16,2
Učňovské s maturitou	16,9	11,6	9,6	9,6	10,6	13,9	18,9	18,5	17,5	14,4	16,8	15,4	12,7	8,2	8,4	15,1	18,9	12,2
Úplné stredné všeobecné	13,5	13,5	13,0	14,3	12,8	16,0	17,4	17,7	17,7	16,8	14,2	12,9	9,5	9,2	7,7	12,9	13,1	14,6
Úplné stredné odborné	9,3	8,2	7,4	8,5	8,4	12,7	14,0	14,8	13,9	12,4	12,5	10,0	8,1	6,3	5,7	8,6	10,2	10,0
Vyššie odborné	.	.	3,7	5,5	6,1	5,1	7,5	9,5	7,6	8,9	11,1	8,5	3,0	7,8	5,8	5,6	10,3	5,7
Vysokoškolské - 1. Stupeň	.	.	.	.	.	.	11,2	11,8	19,4	13,0	5,4	6,8	4,7	3,9	4,7	7,7	10,8	7,8
Vysokoškolské - 2. Stupeň	4,1	3,0	2,7	3,4	3,6	4,7	5,4	4,6	4,1	4,6	5,6	4,8	3,2	3,8	3,4	3,8	5,1	5,6
Vysokoškolské - 3. Stupeň	.	.	5,1	-	5,6	4,3	3,0	14,4	3,1	-	-	-	-	3,7	2,1	2,4	2,5	4,2
Bez školského vzdelania	60,7	42,7	68,8	57,8	84,5	57,2	84,8	86,1	-	-	-	-	100,0	100,0	75,0	50,0	36,4	100,0

**Příloha č. 3: Miera nezamestnanosti podľa vzdelania a pohlaví v %**

Zdroj: [www.statistics.sk](http://www.statistics.sk)

## Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR od 1993

	Pracovní síla (tis.osob)	Zaměstnaní (tis.osob)	Nezaměstnaní (tis.osob)	Ekonomicky neaktivní (tis.osob)	Míra zaměstnanosti (v %)	Míra zaměstnanosti muži (v %)	Míra zaměstnanosti ženy (v %)	Obecná míra nezaměstnanosti (v %)	Obecná míra nezaměstnanosti muži (v %)	Obecná míra nezaměstnanosti ženy (v %)
1993	5 094	4 874	220	3 199	58,8	68,9	49,5	4,3	3,4	5,4
1994	5 148	4 927	221	3 207	59,0	68,9	49,9	4,3	3,6	5,2
1995	5 171	4 963	208	3 236	59,0	69,0	49,8	4,0	3,4	4,8
1996	5 173	4 972	201	3 274	58,9	69,1	49,4	3,9	3,3	4,7
1997	5 185	4 937	248	3 302	58,2	68,3	48,7	4,8	3,9	5,9
1998	5 201	4 866	336	3 322	57,1	67,3	47,7	6,5	5,0	8,2
1999	5 218	4 764	454	3 337	55,7	65,4	46,6	8,7	7,3	10,5
2000	5 186	4 732	455	3 400	55,1	64,7	46,2	8,8	7,3	10,6
2001	5 146	4 728	418	3 431	55,1	64,7	46,2	8,1	6,7	9,9
2002	5 139	4 765	374	3 460	55,4	65,2	46,3	7,3	5,9	9,0
2003	5 132	4 733	399	3 505	54,8	64,5	45,8	7,8	6,1	9,9
2004	5 133	4 707	426	3 541	54,3	63,6	45,5	8,3	7,0	9,9
2005	5 174	4 764	410	3 542	54,7	64,3	45,7	7,9	6,5	9,8
2006	5 199	4 828	371	3 574	55,0	64,6	46,1	7,1	5,8	8,8
2007	5 198	4 922	276	3 647	55,6	65,5	46,4	5,3	4,2	6,7
2008	5 232	5 002	230	3 711	56,0	65,8	46,6	4,4	3,5	5,6
2009	5 286	4 934	352	3 723	54,8	64,3	45,7	6,7	5,8	7,7
2010	5 269	4 885	384	3 747	54,2	63,7	45,1	7,3	6,4	8,5

### Příloha č. 4: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR od 1993

Zdroj: ČSÚ