

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PEDAGOGICKÁ

KATEDRA PEDAGOGIKY

**MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI Z HLEDISKA  
OBORU VZDĚLÁNÍ NA PLZEŇSKU**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Bc. Alena Voříšková**

Vedoucí práce: Mgr. Radomír Bednář

**Plzeň, 2013**

### ***Čestné prohlášení***

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma *Míra nezaměstnanosti z hlediska oboru vzdělání na Plzeňsku* vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

V Plzni, 21.března 2013

### ***Poděkování***

Ráda bych touto cestou srdečně poděkovala Mgr. Radomíru Bednářovi za vstřícnost, cenné rady, ochotný přístup a trpělivost při vedení mé diplomové práce.

## *Protokol o zadání*

## Obsah

Úvod.....	7
1 Historie nezaměstnanosti .....	8
2 Základní pojmy .....	10
2.1 Trh práce.....	10
2.1.1 Primární trh práce .....	11
2.1.2 Sekundární trh práce .....	12
2.2 Pracovní síla .....	12
2.3 Politika zaměstnanosti .....	13
2.4 Nezaměstnaný.....	13
2.5 Nezaměstnanost .....	14
2.6 Míra nezaměstnanosti .....	14
3 Druhy nezaměstnanosti .....	16
3.1 Frikční nezaměstnanost .....	16
3.2 Strukturální nezaměstnanost.....	17
3.3 Cyklická nezaměstnanost .....	18
3.4 Sezónní nezaměstnanost .....	18
3.5 Skrytá, neúplná a nepravá nezaměstnanost .....	19
3.6 Dobrovolná nezaměstnanost.....	20
3.7 Nedobrovolná nezaměstnanost .....	20
3.8 Krátkodobá nezaměstnanost .....	21
3.9 Dlouhodobá nezaměstnanost .....	21
4 Příčiny nezaměstnanosti.....	23
5 Důsledky nezaměstnanosti.....	26
5.1 Ekonomické důsledky.....	26
5.2 Sociální důsledky.....	27

6	Rizikové skupiny.....	30
6.1	Lidé s nízkou kvalifikací .....	30
6.2	Absolventi.....	31
6.3	Zdravotně postižení .....	32
6.4	Lidé v předdůchodovém věku .....	32
6.5	Ženy .....	33
6.6	Členové minoritních skupin.....	34
7	Metodologie prováděného výzkumu.....	36
7.1	Výzkumná strategie .....	36
7.2	Výzkumné metody.....	37
7.3	Výzkumný problém .....	38
7.4	Sběr dat a jejich zpracování.....	38
8	Výsledky .....	49
	Závěr .....	55
	Souhrn práce .....	56
	Summary.....	56
	Použitá literatura .....	57
	Seznam tabulek a grafů.....	59

# Úvod

Diplomová práce se zabývá mírou nezaměstnanosti. Na tuto problematiku jsem se zaměřila z hlediska oboru vzdělání. Pro ještě konkrétnější pohled jsem si vybrala oblast, která je mi blízká, tedy Plzeňsko. Téma své diplomové práce jsem si zvolila jednak pro to, že mě tato oblast zajímá a také, že je stále aktuální. Z rodiny a svého blízkého okolí mám již určité zkušenosti s problematikou nezaměstnanosti a proto vím, že nezaměstnanost dokáže být velice nepříjemná. Pro většinu lidí je to náročná životní situace.

Napsáním této práce bych ráda poskytla ucelené informace, které se týkají nejen teoretické části, ale i části empirické neboli praktické.

Touto prací bych chtěla čtenáři více nastínit problematiku nezaměstnanosti. Neméně podstatnou část této diplomové práce věnuji teoretické části, ve které se pokusím vysvětlit základní pojmy týkající se oblasti nezaměstnanosti. Druhá část práce se věnuje metodologii výzkumného problému a samotnému výzkumnému problému.

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit, jak velký má vliv obor vzdělání na míru nezaměstnanosti. Také se domnívám, že lidé, kteří mají vzdělání v humanitních oborech, jsou více nezaměstnaní než lidé, kteří mají vzdělání v oborech technických. Vzhledem k velkému množství dat jsem si ve své práci vybrala pro porovnání možnosti uplatnění na trhu práce z každé skupiny dva obory.

Na závěr této diplomové práce budu popisovat výsledky provedeného výzkumu. Pro získání kvalitnější odpovědi na stanovenou výzkumnou otázku se ve výzkumné části práce zaměřím na předem stanovené konkrétnější dílčí jevy získané ze zdrojů statistických dat.

# 1 Historie nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je v našem státě relativně nový pojem. Před rokem 1989 se u nás nezaměstnanost téměř nevyskytovala. „*V této době existovala plná zaměstnanost. Různými administrativními opatřeními (limity pracovních sil, organizovaný nábor a rozmisťování pracovníků) se dosahovalo pseudorovnováhy v oblasti zaměstnanosti, pro niž byla typická přezaměstnanost (absolutní a relativní) a neefektivní využívání pracovních sil.*“ (Krebs, 2007)

Za tehdejšího politického režimu, měl každý občan povinnost pracovat. Tato povinnost byla stanovena zákonem. Zaměstnavatel prostřednictvím osobního oddělení dával svým zaměstnancům při nástupu do zaměstnání razítka do občanských průkazů. Toto razítko sloužilo jako doklad o zaměstnání při případné kontrole příslušníků Veřejné bezpečnosti. Jedinec dostal razítko i při ukončení zaměstnání, ať už pracovní poměr ukončil zaměstnavatel nebo zaměstnanec sám. Poté měl člověk určitou dobu k tomu, aby si vyhledal jiné zaměstnání.

Někteří jedinci tuto povinnost pracovat obcházeli. Jednalo se zejména o ty, kteří se věnovali soukromému či nelegálnímu obchodu („vekslák“, prostitutky). Nejčastěji toto prováděli tak, že si vyhledali zaměstnání, nastoupili do něj (tím získali razítko do občanského průkazu) a nadále za sebe nechali pracovat někoho jiného, zpravidla důchodce. Toto se dělo nejčastěji na pozici např. topič, vrátný nebo tam, kde se pracovalo na noční směny.

O jedince se začala zajímat Veřejná bezpečnost tehdy, pokud neměl v občanském průkazu příslušné razítko. Nezaměstnanost v tehdejší době znamenala přestupek proti socialistickému soužití. Pokud si nezaměstnaný během několika dnů nenašel práci, byl obviněn z příživnictví. Poté byl obžalován a zpravidla i odsouzen k trestu odnětí svobody. Délka trestu byla individuální.

V prvních letech po pádu komunistického režimu (tj. na začátku 90. let) se nezaměstnanost stále nestala rozšířeným sociálním problémem i přesto, že tato reforma s sebou přinesla politické, ekonomické a sociální změny.

Míra nezaměstnanosti začala rychle stoupat až v druhé polovině devadesátých let. Tento jev můžeme vnímat jako reakci na restrukturalizaci výrobního průmyslu a na změnu



technologie. V této době dochází k přechodu od manuální k automatizované výrobě. Za další příčinu bychom mohli považovat snížení počtu aktivního obyvatelstva, tj. odchod vyššího počtu lidí do důchodu.

## 2 Základní pojmy

V této kapitole bych ráda vysvětlila několik základních pojmů, důležitých pro lepší orientaci v problematice nezaměstnanosti.

### 2.1 Trh práce

Tržní hospodářství tvoří více navzájem propojených trhů. Jedním z nich je i trh práce. Trh práce je tvořen nabídkou práce, poptávkou po práci a mzdou. Stát ovlivňuje trh práce hlavně soustavou legislativy, minimální mzdou nebo důchodovým zabezpečením (věk odchodu do důchodu). Pracovní trh je ovlivňován ekonomikou, vzdělaností, odborností, ale i demografickým složením obyvatel. Na trhu práce se střetává nabídka práce s poptávkou po ní. Nabídku práce na tomto trhu vytvářejí zaměstnavatelé. Ti nabízejí práci v určité profesi a za stanovenou odměnu (mzdu). Pracovník si prostřednictvím trhu zajišťuje určitý příjem, ale i určité společenské postavení.

Práci můžeme definovat jako účelnou lidskou činnost, kterou vytváříme statky a služby. S prací souvisí aktivita, výdej energie, uplatnění schopností a motivace k činnosti. *„U člověka se vytváří složitá struktura motivačních dispozic, jež jsou částečně vrozené a částečně získané. K vrozeným motivačním dispozicím patří biologické (primární) potřeby, k získaným sociální (sekundární) potřeby, dále zájmy, hodnotové orientace, a částečně postoje.“* (Výrost, 2008)

Kvalita práce je odvozena od fyzických a psychických schopností člověka. Práci můžeme rozdělit jako zaměstnání (na smluvním základě) a práci konanou pro vlastní potřebu (např. v domácnosti). Člověk za práci, kterou odvede v zaměstnání, získává odměnu, nejčastěji mzdu.

Trh práce můžeme podle Mareše (1994) rozdělit na formální a neformální. Oba tyto trhy se navzájem propojují a ovlivňují. Formální trh práce zahrnuje oficiální (legální) nabídky

pracovních míst. Na tento trh dohlíží a regulují jej státní instituce. Neformální trh práce spadá do oblasti šedé či černé ekonomiky (formy nelegálního podnikání). Objevují se zde nelegální nabídky práce. Na tento trh nemají státní instituce žádný vliv. Ten, kdo má dobré postavení na formálním trhu práce, má i obvykle větší možnosti realizace na trhu neformálním.

Další možnost rozdělení pracovního trhu je externí (mezi zaměstnavateli) a interní (uvnitř podniku). Interní trh práce není trhem v pravém slova smyslu, protože dochází k přemísťování pracovníků uvnitř podniku za pomoci administrativních úkonů. Interní trh práce podporuje profesní růst pracovníků. Na tento trh se lze dostat pouze na nejnižší úrovni pozic.

Dále můžeme trh práce rozdělit na primární (vyšší pracovní prestiž) a sekundární (nižší pracovní prestiž, nižší mzda).

### **2.1.1 Primární trh práce**

Na primárním trhu práce se většinou objevují pracovní příležitosti u velkých, stabilních a úspěšných zaměstnavatelů (firem). Můžeme zde najít lepší a výhodnější zaměstnání s vyšší prestiží a vidinou možného profesního růstu. Pracovní místa na tomto trhu poskytují větší bezpečí před ztrátou zaměstnání a vyznačují se jistou dlouhodobostí. Na primárním trhu práce je práce lépe placená, pracovníci mají větší šanci zvýšit si svoji kvalifikaci. To jim pomáhá k udržení se na tomto trhu práce i při ztrátě dosavadního zaměstnání. Na primárním trhu práce mají pracovníci celkově lepší pracovní podmínky.

### **2.1.2 Sekundární trh práce**

Sekundární trh práce nabízí pracovní místa, která jsou poměrně nestabilní. Často se jedná o práce sezónní. Lidé, kteří jsou zaměstnaní na tomto trhu práce, jsou častěji nezaměstnaní. Střídají se jim období zaměstnanosti s obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovní místa na sekundárním trhu práce mají nižší prestiž a nižší úroveň mezd. Pracovníci na tomto trhu nemají šance zvýšit si svou kvalifikaci. S tímto jevem souvisí i nemožnost kariérního růstu. Existuje zde velká fluktuace (častá změna) pracovníků. Zároveň je zde větší šance na získání nového pracovního místa.

Existuje velice malá pravděpodobnost přechodu ze sekundárního trhu práce do primárního trhu práce. Osoby, které pracují na sekundárním trhu, mají nižší kvalifikaci, která jim většinou nestačí na to, aby mohly pracovat na primárním trhu práce. Rozdílné požadavky na kvalifikaci obou trhů, znamenají bariéru pohybu pracovníků mezi trhy. Na sekundárním trhu práce obvykle nacházíme mladé nebo naopak staré lidi, ženy, tělesně handicapované, nekvalifikované a příslušníky minoritních skupin.

## **2.2 Pracovní síla**

Pracovní síla je souhrn fyzických a psychických schopností člověka. Tyto schopnosti člověk nabízí na trhu práce. Každý člověk nabízí jiné schopnosti. Pracovní sílu můžeme označit jako zboží na pracovním trhu. Toto zboží má pokaždé jinou hodnotu, která souvisí s ekonomickou situací. Hodnota se odvíjí od množství a kvality nabízeného zboží na pracovním trhu. Když je zboží nedostatek, zaměstnavatelé jsou ochotni jej lépe zaplatit a nabídnou pracovníkovi lepší pracovní podmínky, nejčastěji vyšší mzdu. Pokud je na pracovním trhu pracovní síly stejné kvality přebytek, lidé s těmito schopnostmi se mohou stát nezaměstnanými.

## 2.3 Politika zaměstnanosti

Cílem politiky zaměstnanosti je rovnováha mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu a dosažení maximální možné zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní (vyhledávání zaměstnání) a pasivní (podpora v nezaměstnanosti). Státní politiku zaměstnanosti zastřešuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty na trhu práce. Politika zaměstnanosti zajišťuje práva občana na zaměstnání, zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání, poskytuje podporu podnikatelům, sleduje a vyhodnocuje dění na trhu práce, poskytuje podporu v nezaměstnanosti, zprostředkovává poradenství nebo hospodaří s prostředky vyčleněné pro oblast politiky zaměstnanosti.

*„Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“ (zákon č. 435/2004 Sb.)*

## 2.4 Nezaměstnaný

*„Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně ne každý, kdo nepracuje je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání ...“ (Mareš, 1994)*

Zaměstnání je pravidelná činnost, vykonávaná za mzdu na základě sjednané smlouvy. Za nezaměstnaného můžeme považovat jedince, který nemá placené zaměstnání.

Za nezaměstnaného je považována osoba, která může a chce pracovat, ale která nemůže najít vhodné zaměstnání. Obecně se za nezaměstnaného považuje osoba, která je starší patnácti let, aktivně hledá práci a je připravena k nástupu do práce (zpravidla do 14 dnů).

Obvykle používaným kritériem ochoty pracovat jsou kontakty s úřadem práce resp. s potenciálními zaměstnavateli. Aktivní hledání práce znamená, když jedinec je registrovaný na úřadu práce nebo u agentur práce, kontaktuje konkrétní zaměstnavatele, vyhledává pracovní místo pomocí inzerce atd.

## **2.5 Nezaměstnanost**

V každé zemi je určitý počet obyvatel, kteří jsou schopni pracovat. Řadíme sem lidi, kteří mají práci, ale i ty, kteří práci hledají. Tyto obyvatele označujeme jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva patří např. studenti, ženy v domácnosti a důchodci.

Určitá část práceschopných obyvatel nemá na trhu práce uplatnění. Tento stav nazýváme jako nezaměstnanost.

*„Nezaměstnanost je stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání. Obvykle používaným kritériem ochoty pracovat jsou kontakty s úřadem práce resp. s potenciálními zaměstnavateli.“ (Matoušek, 2003)*

Pojmem masová nezaměstnanost můžeme označit jev, kdy je velká část ekonomicky aktivního obyvatelstva nezaměstnaná. Pokud je míra nezaměstnanosti kolem 10%, můžeme již mluvit o masové nezaměstnanosti.

## **2.6 Míra nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost lze měřit. Míru nezaměstnanosti lze vypočítat jako podíl nezaměstnaných (registrovaných na úřadech práce) ke všem osobám, které jsou schopny

pracovat (ekonomicky aktivní obyvatelstvo). Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří osoby zaměstnané i nezaměstnané.

Míru vypočítává Český statistický úřad. Míru nezaměstnanosti můžeme rozdělit na obecnou, která zahrnuje celou ekonomiku a specifickou, která je zaměřena na konkrétní okruh osob např. ženy, absolventi atd. Vliv na míru nezaměstnanosti mají i jednotlivé regiony. Míra je vyjádřena v procentech. Výsledky měření nejsou vždy přesné, protože ne všichni nezaměstnaní jsou registrováni v evidenci uchazečů o práci na úřadech práce.

Tzv. přirozená míra nezaměstnanosti představuje v ekonomice rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou. Je to minimální hodnota, která je neodstranitelná a nutná. Někdy je také nazývána jako plná zaměstnanost. Plná zaměstnanost neznámá, že neexistují nezaměstnaní, ale že ten, kdo může a chce pracovat, práci má. Důležitou roli zde hraje dobrovolná nezaměstnanost (jedinec si vybírá, zda práci přijme za stanovených podmínek), ale i nezaměstnanost frikční (změna zaměstnání). Nemusí tedy být vždy negativní. Přirozená míra nezaměstnanosti může znamenat pokrok v technologii nebo vytváření nových pracovních míst.

### **3 Druhy nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost můžeme dělit podle různých kritérií. Podle příčiny vzniku můžeme nezaměstnanost rozdělit na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Někdy můžeme nezaměstnanost dělit ještě na skrytou, neúplnou a nepravou. Dále můžeme nezaměstnanost dělit z hlediska délky trvání na krátkodobou a dlouhodobou nebo podle dobrovolnosti na dobrovolnou a nedobrovolnou.

#### **3.1 Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost patří do přirozené míry nezaměstnanosti. Někdy se také nazývá jako dočasná nezaměstnanost. Řadíme sem osoby, které opustili staré zaměstnání a potřebují nějaký čas na vyhledání jiného. Jedinci mohli opustit zaměstnání dobrovolně a hledají jiné místo z důvodu vyšší mzdy, kariérního růstu, lepších pracovních podmínek. Také sem patří lidé, kteří hledají nové pracovní místo z důvodu změny bydliště či vyšší kvality životní úrovně. Do této skupiny nezaměstnaných řadíme i ty, kterým bylo jejich pracovní místo zrušeno z organizačních změn nebo mohlo dojít k zániku podniku (zaměstnavatele), ve kterém pracovali. Dále sem patří absolventi škol, kteří potřebují určitý čas k tomu, aby si vyhledali své první zaměstnání. Tato nezaměstnanost je způsobena přirozenou migrací osob, tvorbou nových pracovních míst.

Frikční nezaměstnanost je považována za dobrovolnou a krátkodobou. Je určována dobou, po kterou si nezaměstnaní hledají nové pracovní místo. Obvykle trvá 6 – 12 týdnů. V některých případech může být frikční nezaměstnanost prodlužována. Tento stav může být způsoben výší podpory v nezaměstnanosti a dobou jejího vyplácení. Čím vyšší podpora a delší poskytování, tím déle si nezaměstnaní hledají a vybírají nové pracovní místo.

Největší podíl v tomto typu nezaměstnanosti tvoří mladí lidé, kteří se po absolvování školy snaží nalézt takové zaměstnání, které jim nejvíce vyhovuje a odpovídá jejich



představám. Proto často na začátku svého pracovního života mění mnoho pracovních pozic u více zaměstnavatelů.

### 3.2 Strukturální nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti souvisí s oborovými strukturálními změnami v ekonomice. Hlavním důvodem vzniku strukturální nezaměstnanosti je úpadek některých starších oborových odvětví (hutnictví) a naopak rozvoj některých nových (elektronika). Obvykle vyřazuje manuálně pracující dělníky z pracovního procesu. Jde o nesoulad mezi nabídkou pracovních míst a poptávkou pracovníků. Může dojít k přebytku lidí s určitým oborem vzdělání a nedostatkem jiné kvalifikace na celkovém trhu práce nebo se tento stav může objevit v některých lokalitách, např. na Ostravsku přebytek horníků. Zaměstnavatelé požadují dovednosti, které pracovníci nejsou schopni nabídnout.

*„Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou (někdy se tato nezaměstnanost označuje jako technologická). Je tedy dána poklesem poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického vývoje.“ (Mareš, 1994)*

U tohoto typu nezaměstnanosti se objevuje velký počet nezaměstnaných, ale zároveň hodně volných pracovních míst. Velice často se stává, že se do této nezaměstnanosti řadí lidé, kteří mají vysokou kvalifikaci a dlouholetou pracovní zkušenost, ale není pro ně na trhu práce uplatnění. Těmto lidem poté chybí potřebné dovednosti, aby se mohli zapojit do pracovního procesu s jinou kvalifikací v jiném oboru.

Strukturální nezaměstnanost je, také jako frikční, považována za přirozenou. Změna a vývoj technologie je přirozenou součástí rozvíjející se ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost je většinou dlouhodobá, někdy může trvat i několik let. Proto můžeme tento druh nezaměstnanosti považovat za sociální problém. Řešením této nezaměstnanosti jsou rekvalifikační programy.

### **3.3 Cyklická nezaměstnanost**

Tento druh nezaměstnanosti je klasickým typem nezaměstnanosti a můžeme jej také nazývat jako konjunkturální. Cyklická nezaměstnanost souvisí s cykly hospodářského vývoje. V době poklesu (recese) ekonomiky se míra nezaměstnanosti zvyšuje. Je nižší poptávka po pracovní síle, tudíž na pracovním trhu převažuje nabídka pracovní síly. Obvykle dochází k úbytku pracovních míst ve více odvětvích najednou. Nezaměstnaní poté nemají mnoho možností nalézt odpovídající zaměstnání ve svém oboru, ale ani v jiném. Nemají možnost uplatnit své získané znalosti a zkušenosti.

Tento typ nezaměstnanosti nepatří do přirozené míry nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost je nedobrovolná a může trvat kratší dobu, ale může být i trvalejší. Záleží na pružnosti ekonomiky. Tato nezaměstnanost se snižuje, když je hospodářství ve fázi konjunktury (růstu).

### **3.4 Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost je někdy vnímána jako součást frikční nezaměstnanosti. Proto je i tento typ součástí přirozené nezaměstnanosti. Vzniká v důsledku poklesu poptávky po pracovní síle v některých odvětvích. Jedná se zejména o obory, jejichž chod je ovlivňován počasím a ročními obdobími. Můžeme sem zařadit stavebnictví, zemědělství nebo práce v cestovním ruchu. Tato nezaměstnanost trvá krátkodobě. Může být způsobena i nadměrnou spotřebou nabízeného zboží (např. módní oblečení, vánoční svátky).

### 3.5 Skrytá, neúplná a nepravá nezaměstnanost

Jako skrytá nezaměstnanost se označuje stav, kdy lidé bez práce nejsou registrovaní na úřadu práce. Někteří jsou evidovaní na úřadu práce kvůli tomu, že za ně stát platí zdravotní pojištění nebo že mají nárok na vyplácení sociálních dávek. Ti, kteří nárok na vyplácení dávek nemají, ani nechtějí být registrovaní. Mají zájem o práci, která by splňovala jejich požadavky.

Lidé hledají zaměstnání pomocí neformálních sítí, nebo již rezignovali na hledání práce. Velkou část nezaměstnaných tvoří mladiství, ženy v domácnosti nebo lidé v předdůchodovém věku. Někteří jedinci vstoupili do jiného stavu, jako je studium nebo mateřství. Skrytě nezaměstnaní jsou i ti, kteří absolvují rekvalifikační program. Do této skupiny můžeme zařadit osoby, které z důvodu nízké kvalifikace nebo vysokého věku, jsou odsouvány z trhu práce (např. předčasný odchod do důchodu).

Do neúplné nezaměstnanosti spadají ti pracovníci, kteří musí pracovat na částečný úvazek nebo ti, kteří plně nevyužívají své pracovní kvalifikace. Často se jedná o snížení počtu pracovních hodin nebo se o jeden pracovní úvazek i o mzdu dělí dva pracovníci. Pracovníkům jsou vnucovány horší podmínky. Neúplná nezaměstnanost omezuje zaměstnanecká práva. Tento druh nezaměstnanosti je využíván ke snížení masové nezaměstnanosti.

Tento typ zaměstnávání má určité výhody pro zaměstnavatele. Jedná se zejména o snížení mzdových nákladů (neplatí pojištění a zaměstnanecké výhody) a větší volnost při organizačních změnách.

Nepravá nezaměstnanost zahrnuje jedince, kteří sice jsou nezaměstnaní, ale práci nevyhledávají. Tito jedinci jsou registrovaní na úřadu práce, ale spíše jen proto, aby mohli pobírat podporu v nezaměstnanosti. Do této skupiny také patří lidé, kteří pracují nelegálně v šedé ekonomice.

### 3.6 Dobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme dělit podle kritéria dobrovolnosti. Do dobrovolné nezaměstnanosti patří lidé, kteří nejsou ochotni přijmout zaměstnání za stanovených podmínek (mzda, dojíždění, stěhování). Nejčastěji jim nevyhovuje výše mzdy. Myslí si, že jejich znalosti, zkušenosti a schopnosti by měly být více zaplacený. Z tohoto důvodu jsou lidé nezaměstnaní, protože se v daném oboru na trhu práce vyšší mzdy nevyskytují. Někteří jedinci takto svou situaci řeší jen krátkodobě. Většina z nich se snaží práci naleznout, tedy změni profesi pomocí rekvalifikace nebo přistoupí na nabízenou nižší mzdu.

Existují i lidé, kteří za žádných okolností za nižší mzdu pracovat nebudou, preferují volný čas. Tito lidé se registrují na úřadu práce a žijí z podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek. „*Čím jsou tyto dávky nižší a doba jejich vypláčení kratší, bývá délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti také nižší. Lidé pak mají zájem najít pracovní místo.*“ (Brožová, 2003) Dále tito lidé mohou žít z úspor nebo příležitostných, krátkodobých výdělků.

Dobrovolná nezaměstnanost je součástí frikční nezaměstnanosti.

### 3.7 Nedobrovolná nezaměstnanost

Většinu nezaměstnaných tvoří nedobrovolně nezaměstnaní. Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku nedostatku pracovních míst. Lidé jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu, která převládá v dané profesi, ale nemohou práci najít. Na jedno pracovní místo je více pracovníků. Na trhu práce tedy převládá poptávka po práci nad nabídkou pracovních míst. Pokud by se snížila minimální mzda, snížila by se tím i nedobrovolná nezaměstnanost. Otázkou ale zůstává, zda by byli lidé ochotni pracovat za tuto nižší mzdu a zda by naopak nestoupala nezaměstnanost dobrovolná. Při vyšších mzdách je zaměstnáno méně pracovníků (zaměstnavatelé si nemohou dovolit zaplatit více mezd) a tím je dána vyšší míra nedobrovolné nezaměstnanosti.

Nedobrovolná nezaměstnanost je součástí cyklické nezaměstnanosti.

### **3.8 Krátkodobá nezaměstnanost**

Dalším kritériem dělení nezaměstnanosti je její délka trvání. Trváním nezaměstnanosti se rozumí doba, po kterou je nezaměstnaný nepřetržitě bez práce. Krátkodobá nezaměstnanost, která trvá několik týdnů, může pro některé jedince znamenat psychický, ekonomický a sociální problém, ale lze ji chápat jako nevyhnutelnou a jako součást hospodářského cyklu. Krátkodobě nezaměstnaní neztrácejí své pracovní návyky a snáze se přizpůsobí podmínkám v novém zaměstnání.

Doba krátkodobé nezaměstnanosti je definována různě, nejčastěji se však používá doba trvání do 6 měsíců. Takto trvající nezaměstnanost tvoří frikční nezaměstnanost.

Dobu trvání nezaměstnanosti od 6 měsíců do 1 roku nazýváme jako střednědobou nezaměstnanost. Tento termín se používá minimálně.

### **3.9 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Dlouhodobě nezaměstnaný je občan, který je více jak šest měsíců evidován na úřadu práce. Nejčastěji se za dlouhodobou nezaměstnanost označuje délka trvání nezaměstnanosti více než jeden rok. Tato nezaměstnanost může stoupat i ve chvíli, kdy míra nezaměstnanosti klesá. Většinou platí, že při vysoké míře nezaměstnanosti se vyskytuje vysoký počet dlouhodobě nezaměstnaných.

Tento druh nezaměstnanosti je považován za vážný ekonomický a sociální problém. Dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje nejen člověka samotného, ale i jeho rodinu. Jedinci ztrácejí pracovní návyky, orientaci ve svém oboru nebo si neprohlubují své znalosti a zároveň ztrácejí kontakt se širším okolím. Díky tomuto stavu se lidem hůře hledá zaměstnání, i když se o to aktivně snaží. Šance na nalezení nového pracovního místa neustále klesá. Dlouhodobě nezaměstnaný často rezignuje na hledání práce a spokojí se se situací, která právě nastala.

Dlouhodobě nezaměstnaní mají od státu zajištěnu minimální výši finančních prostředků, ale i tak se jejich životní úroveň velmi zhorší. Většina lidí se s tímto faktem jen těžko smíruje.

Do této skupiny řadíme lidi z venkova (nechtějí se stěhovat za prací do měst), s nízkým stupněm vzdělání, v předdůchodovém věku a lidi se změněnou pracovní schopností (zdravotně postižení). Osoby se základním stupněm vzdělání tvoří největší podíl osob dlouhodobě bez zaměstnání. Dlouhodobou nezaměstnanost by bylo možno snížit tím, kdyby nezaměstnaní byli ochotni přijímat práci s nižší mzdou nebo si zvyšovat svoji kvalifikaci. Dále by ke snížení pomohla státní podpora zaměstnavatelů při tvorbě nových pracovních míst.

## 4 Příčiny nezaměstnanosti

Příčin nezaměstnanosti existuje nespočet. Některé může nezaměstnaný předem ovlivnit a některé ne. Každému nezaměstnanému způsobuje jeho nepříznivý stav něco jiného. Zároveň každý občan považuje za příčinu nezaměstnanosti něco jiného. V této kapitole se chci zmínit a těch nejdůležitějších příčinách vzniku nezaměstnanosti.

Jednou z příčin nezaměstnanosti je hospodářský cyklus, který je přirozený pro každou ekonomiku. Tento cyklus může způsobit nedokonalost trhu práce. Nezaměstnanost je způsobena nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Nesoulad může vzniknout nedostatkem nebo přebytkem lidí v daném oboru nebo s určitým stupněm vzdělání, nabízenou mzdou a celkově nabízenými podmínkami zaměstnání. Do této skupiny příčin můžeme zařadit i nedokonalou informovanost o pracovních místech. Zejména jde o to, v jakých oborech je šance na získání zaměstnání a jaké profese jsou na trhu práce v nadměrném množství.

Za důležitou příčinu nezaměstnanosti můžeme označit minimální mzdu, která je stanovena zákonem. Minimální mzda je minimální výše hrubé mzdy vyskytující se na trhu práce.

Pracovník je ochoten vykonávat určité zaměstnání za mzdu, která je nižší než minimální mzda. Zároveň existuje zaměstnavatel, který je ochoten toto zaměstnání nabídnout také za mzdu nižší než minimální. Tento vztah se nemůže uskutečnit na legálním trhu, protože by tím byla porušena zákonem stanovená výše mzdy. V tomto případě se pracovník stane nezaměstnaným a tento vztah se přesune do šedé ekonomiky na nelegální trh práce. Další možností je, že zaměstnavatel akceptuje minimální mzdu a pracovníka zaměstná, ale s největší pravděpodobností bude propouštět v jiné oblasti, aby získal potřebné finanční prostředky. Tento problém se týká lidí s nízkým stupněm vzdělání. Pro zaměstnavatele jejich práce neodpovídá minimální mzdě.

Minimální mzda je na jedné straně chápána jako sociální opatření, ale na straně druhé má negativní vliv na nejnižší vrstvy společnosti. Pokud je minimální mzda vyšší než tržní, vzniká přebytek poptávky nad nabídkou pracovních míst a tím se někteří jedinci stanou nezaměstnanými.

Sociální dávky tvoří další závažnou příčinu nezaměstnanosti. Problémem nezaměstnanosti je nastavení nemotivujícího systému sociální podpory. Sociální dávky jsou v některých případech vyšší než výše smlouvané mzdy. Jedná se zejména o osoby s nízkou kvalifikací, kdy jejich smluvní mzda není o mnoho vyšší než podpora od státu. Vysoké dávky spolu s nízkou mzdou demotivují jedince při hledání zaměstnání.

Člověk se stane dobrovolně nezaměstnaným a závislým na sociálních dávkách, protože výše příjmu je téměř stejná, jako kdyby pracoval, ale nemusí při tom vynaložit žádné velké úsilí. Někteří jedinci systém sociálních dávek zneužívají, oficiálně jsou nezaměstnaní, ale zároveň nelegálně pracují. Touto praktikou si zvyšují své příjmy, někdy získají mnohem více peněz, než lidé pracující legálně.

Nemotivující systém sociálních dávek je velkou finanční zátěží pro stát. Finanční prostředky pro vyplácení dávek musí stát někde získávat. Důsledkem toho stát zvyšuje daně. Tento stav má negativní dopad na pracující skupinu obyvatel.

Nejde o to, aby se zcela zrušily sociální dávky, protože vždy bude někdo, kdo bude potřebovat pomoc. Sociální systém by se měl upravit tak, aby se lidem nevyplatilo pobírat sociální dávky a aby je motivoval pracovat. Tím by se ulehčilo státní pokladně a zároveň by se snížila míra nezaměstnanosti.

Vysoké zdanění práce má negativní vliv na ekonomickou aktivitu. Vyvinuté úsilí pracovníka neodpovídá získanému výdělku. Mnoho lidí se rozhodne být dobrovolně nezaměstnaní, protože vysoké zdanění práce hodně snižuje čistou mzdu. Těmto lidem se poté vyplatí žít se sociálních dávek. Příjem do rodinného rozpočtu se vyrovná čisté mzdě ze zaměstnání a navíc získají volný čas a nemusí vynaložit žádné úsilí. Zde platí přímá úměra, že čím vyšší mzda, tím vyšší zdanění práce.

Jiní, převážně kvalifikovaní, se rozhodnou odejít do zahraničí. Některé státy takto lákají svým přijatelnějším zdaněním práce pro zaměstnance. Ponechávají jim větší část toho, co si vlastní prací vytvořili. Takto nastavený způsob přijatelného zdanění má Švýcarsko nebo USA. Do těchto zemí nejčastěji odchází kvalifikovaní pracovníci. V domovské zemi poté může být nedostatek pracovníků s touto kvalifikací.



Jako další příčinu vzniku nezaměstnanosti můžeme označit odbory a kolektivní vyjednávání. Odbory mají silnější postavení než samotní jednotlivci a proto vyjednávají za pracovníky se zaměstnavateli. Snaží se pro pracovníky vyjednat lepší pracovní podmínky. Nejčastěji se snaží o zvýšení mezd. *„Jestliže není dosaženo dohody, odboráři mohou zorganizovat stávku, která má za následek ztrátu produkce, tržeb a zisků. Zaměstnavatel raději pod tímto tlakem přistoupí na zvýšení mzdových sazeb.“* (Jurečka, 2010)

Jestliže se odborům podaří docílit zvýšení mezd, zpravidla to bývá nad tržní úroveň. Tím vzniká přebytek nabídky nad poptávkou práce. Pracovníci, kterých se zvýšení mezd týká, jsou spokojeni, ale zaměstnavatel musí někde tyto finanční prostředky získat. Proto se nejčastěji uchyluje k propouštění méně kvalifikovaných pracovníků. Tímto vzniká nedobrovolná nezaměstnanost.

Příliš vysoké mzdy mohou také ovlivnit nezaměstnanost. Zaměstnavatelé se snaží některým svým pracovníkům nabídnout vyšší mzdu než je výše rovnovážné mzdy na trhu práce. Tímto způsobem si chtějí udržet vysokou úroveň kvalifikace svých pracovníků. Zároveň vyšší mzdou motivují své pracovníky k lepší výkonnosti práce a věrnosti svému zaměstnavateli. Pracovníci si jsou vědomi svých vysokých mezd a ví, že by u jiného zaměstnavatele dostali mzdu nižší. Proto se snaží pracovat co nejlépe, aby je zaměstnavatel nevyhodil. Zaměstnanci si váží své vysoké mzdy a snaží se pracovat na maximální výkon a zároveň nemají potřebu vyhledávat jinou vedlejší činnost. Tímto lze eliminovat práci na černém trhu a to, aby jeden pracovník měl dvě a více zaměstnání.

Efektivností mzdy si zaměstnavatel udržuje vyšší úroveň mezi konkurencí. Zaměstnavateli se vyplatí, když pracovníci nemají potřebu měnit zaměstnání. Nemusí neustále školit nové pracovníky, ale může takto rozvíjet své dosavadní pracovníky. Zároveň ale zaměstnává menší počet zaměstnanců, což způsobuje vyšší míru nezaměstnanosti.

## **5 Důsledky nezaměstnanosti**

Důsledky nezaměstnanosti mohou být chápány pozitivně i negativně. Záleží také na délce trvání nezaměstnanosti, a zda byla dobrovolná či nikoli. Pozitivní může být rozvoj ekonomiky (cyklická nezaměstnanost) nebo motivování některých pracovníků (vyšší mzda). V důsledku dlouhodobé a nedobrovolné nezaměstnanosti vznikají nejzávažnější problémy pro všechny ohrožené skupiny. Nezaměstnanost má negativní vliv na společnost, jedince i jeho rodinu. Důsledky nezaměstnanosti můžeme rozdělit do dvou skupin a to důsledky ekonomické a sociální.

### **5.1 Ekonomické důsledky**

Nezaměstnanost může mít ekonomický dopad na stát i na jedince. Pro stát to znamená vyšší výdaje ze státního rozpočtu na vyplácení podpory v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci a jiné sociální dávky. Dále stát přijde o určitý příjem z ekonomiky a z odvodu daní. Pokud není dostatek pracovních míst pro ty, kteří chtějí pracovat, ekonomika nevyužívá maximální pracovní sílu a tím dochází k poklesu výroby produktů či služeb. Při vyšší nezaměstnanosti ekonomika neprodukuje tolik, kolik by mohla za plné zaměstnanosti. Zároveň se snižuje kvalifikace pracovníků a zaměstnavatelé nemají velký výběr, jak navýšit svoji produkci.

Nezaměstnanost má ekonomický důsledek na člověka a jeho rodinu. Záleží na postavení jedince bez práce v rodině. Pokud je jediný živitel rodiny, může mít nezaměstnanost vážné následky pro celou domácnost. Ztrátou zaměstnání klesá jedinci a jeho rodině životní úroveň. Podpora v nezaměstnanosti není tak vysoká, jako byl příjem ze zaměstnání a zároveň se vyplácí pouze po omezenou dobu. Postupem času mu dochází i naspořené finanční prostředky. Tento stav ovlivňuje také jeho rodinu. V důsledku nezaměstnanosti se musí nezaměstnaný i jeho rodina uskromnit a své výdaje omezit pouze na

nejdůležitější životní potřeby. Dlouhodobou nezaměstnaností může docházet k zadlužování domácnosti a ke vzniku chudoby.

## 5.2 Sociální důsledky

Nezaměstnanost má na každého jedince jiný dopad. Jedinci prožívají svoji nezaměstnanost individuálně. Na někoho má nezaměstnanost velký vliv a představuje pro něj neřešitelnou situaci, jiný si ji alespoň na začátku nepřipouští. Záleží na odolnosti vůči stresu, pohlaví, věku nebo jak umí smysluplně využít volný čas. Sociální důsledky jsou vzájemně propojené a úzce spolu souvisí.

Nejčastějším sociálním důsledkem nezaměstnanosti je pokles životní úrovně. Nezaměstnaný má finanční příjmy pouze z podpory v nezaměstnanosti nebo sociálních dávek. Tyto příjmy jsou ve většině případů mnohem nižší (až o polovinu) než příjmy ze zaměstnání. S poklesem životní úrovně se může „... zvyšovat počet trestných činů, pomocí nichž si někteří nezaměstnaní pokoušejí opatřit finanční prostředky nutné k obnovení původního životního standardu. Nárůst kriminality vyvolává zvýšené výdaje ze státního rozpočtu na zajištění policejních služeb, soudnictví, případně vězeňské služby.“ (Jurečka, 2010)

Nezaměstnanost má vliv na všechny členy rodiny nezaměstnaného. Může jít o finanční potíže, narušení chodu a zvyklostí domácnosti, změnu ve vztazích nebo změnu v postavení a autoritě nezaměstnaného v rodině. Nezaměstnanost jednoho člena rodiny může ovlivnit sňatečnost a porodnost. Dochází k odkladům sňatků a porodů na pozdější dobu, až rodinnou situaci (nezaměstnanost) vyřeší. Člověk se může uzavírat do sebe, což má vliv na ostatní členy rodiny. Takto ovlivněná rodina se může stranit sociálním kontaktům s vnějším okolím a dostávat se do sociální izolace. V případech, kde je nezaměstnanost chápána jako závažný sociální problém, může docházet k rozvodům a rozpadům celých rodin.

Člověk má v důsledku nezaměstnanosti ovlivněnu strukturu času. V době zaměstnání má jedinec určitý režim a řád v hodinách, dnech či týdnech. Každá činnost má svůj čas. V okamžiku, kdy se člověk stane nezaměstnaným, jeho denní režim se rozpadne. Relativně

má dostatek času, ale většina nezaměstnaných nic nestíhá. Je to způsobeno tím, že nezaměstnaný člověk si neumí dobře rozložit volný čas, má špatné vnímání času. Také může být deprimován ztrátou každodenních činností, na které byl zvyklý. Přebytek volného času je naplňován nudou. Nuda ohrožuje většinu nezaměstnaných. Tímto stavem jsou ohroženi hlavně mladiství, kteří ještě nemají dostatečně zažité pracovní návyky. Nudě se lze ubránit dodržováním denního režimu, jaký měli při zaměstnání, nebo prací v domácnosti (oprava bytu, zahrada).

Nezaměstnaný se ve svém nepříznivém stavu dostává do sociální izolace. Ve většině případů si kontakty s bývalými spolupracovníky neudrží. K udržování vztahu již nemají důvod. Někdy jediné vztahy, které nezaměstnaný udržuje, jsou vztahy s rodinou. V této situaci má výhodu ten, který má vlastního partnera nebo rodinu. Svobodný člověk se vrací ke své původní rodině nebo je na všechno sám. Nezaměstnaný nevyhledává společnost, uzavírá se do sebe a začíná se izolovat od okolní společnosti.

V důsledku nezaměstnanosti vznikají také psychické problémy. Pro některé lidi je nezaměstnanost velice traumatizující záležitostí. Člověk v první fázi zažívá šok při obdržení výpovědi, přestože byl zaměstnavatelem upozorněn na to, že bude propuštěn. Někteří jedinci z počátku prožívají úlevu či osvobození. Po této první fázi se nezaměstnaný snaží aktivně hledat nové zaměstnání a objevuje se zde i optimismus. Často lidé berou nezaměstnanost jako určitou výzvu, možnost změnit svůj dosavadní život. Následkem neúspěšného hledání se u nezaměstnaného objevuje deprivace, úzkost a pesimismus. V důsledku neustálého stresu se můžou u člověka projevit až deprese. Nezaměstnaní lidé mají obavy z budoucnosti. *„Také nezaměstnaný má své vlastní adaptační schopnosti, které mu umožní se s novou situací vyrovnat, přizpůsobit se, a nebo nové situaci podlehnout, propadnout celkovému stavu deprese.“ (Buchtová, 2000)*

Jedinec ztratí sociální status, prestiž a tím získá pocit méněcennosti, neschopnosti a nízkou sebedůvěr. Nezaměstnaný často rezignuje na svou situaci a stává se apatickým. Tento přístup ovlivňuje i hledání práce a nechť ke změně svého stavu. Jedinec si začíná zvykat na nezaměstnanost a nemá chuť tento stav měnit. Psychická deprivace (neuspokojení základních potřeb) je hlubší, čím více se nezaměstnaný cítí vinen za svou situaci, čím déle nezaměstnanost trvá, čím má nižší šance na získání nové práce nebo když mu docházejí finanční prostředky.

V nejzávažnějších případech může dlouhodobá nezaměstnanost vést člověka k sebevraždě.

Nezaměstnanost ovlivňuje zdravotní stav člověka. Dochází ke vzniku zdravotních obtíží nebo ke zhoršení již existujícího zhoršeného zdravotního stavu. Jedná se zejména o starší a zdravotně postižené lidi. Za hlavní příčinu zdravotních obtíží můžeme označit stres. Nezaměstnanost má často vliv na imunitní, kardiovaskulární a cévní systém. Nezaměstnaní si stěžují na bolest hlavy, zad, trávicí obtíže, neklid, poruchy spánku a je zde zvýšené riziko hypertenze (vysoký krevní tlak) a infarktu.

Zdravotní obtíže mohou vzniknout nebo být umocněny nadměrným požíváním návykových látek jako jsou nikotin, alkohol a jiné drogy. Takto svou dlouhodobou nezaměstnanost řeší převážně mladí lidé. Jistým únikem ze stresující situace nezaměstnanosti je i gamblerství.

## 6 Rizikové skupiny

Každá skupina je ohrožena jinou mírou nezaměstnanosti. U některých skupin lidí je větší pravděpodobnost, že ztratí zaměstnání a že budou jen obtížně hledat novou práci. Vyskytuje se zde i riziko opakované nezaměstnanosti. To znamená riziko, že brzy ztratí nově nalezenou práci. Do rizikových skupin můžeme zařadit lidi s nízkou nebo žádnou kvalifikací, absolventy škol, zdravotně postižené, lidi v předdůchodovém věku, ženy nebo členy minoritní skupiny. Rizika mohou spolu navzájem souviset a kumulovat se. Záleží na individuálním stavu jedince. Zdravotně postižený může být zároveň starší, mladá žena se základním vzděláním atd.

### 6.1 Lidé s nízkou kvalifikací

Lidé s nízkou kvalifikací nebo bez ní tvoří nejrizikovější skupinu nezaměstnaných. Tato skupina tvoří největší podíl z počtu nezaměstnaných. Řadíme sem obtížně vzdělavatelné lidi, kteří nemají velký zájem o zaměstnání. U těchto lidí se stává, že jejich přístup k zaměstnání a vzdělávání má generační příčinu (v rodině nikdo nepracuje). Mladí lidé z této skupiny nejsou dostatečně motivováni pracovat, protože jsou z dětství zvyklí na nižší životní úroveň. Někdy pracují jako pomocní dělníci. Často jsou jedinci z této skupiny nahrazováni cizinci (jsou ochotni pracovat za nižší mzdu) nebo jsou nahrazováni levnější a výkonnější strojovou výrobou.

Na pracovní pozici, kde by stačil člověk s nízkou kvalifikací, přijme zaměstnavatel vzdělaného člověka. Je to způsobeno tím, že je nedostatek pracovních míst a tudíž se i na hůře placená místa hlásí lidé s vyšším stupněm vzdělání. Je celkem pochopitelné, že zaměstnavatel dá přednost jedinci s vyšší úrovní kvalifikace, i když to pracovní pozice nevyžaduje. Lidé s vyšším stupněm vzdělání mají větší šanci na získání zaměstnání, proto se vyplatí jedinci studovat.

Lidé s nízkou kvalifikací nejsou mnohdy schopni se přizpůsobit technickému pokroku. Pokud zaměstnání najdou, jejich mzda je zpravidla na nízké úrovni. Za této situace může nastat problém, zda se vyplatí nezaměstnanému hledat si placené pracovní místo nebo zda bude pobírat sociální dávky.

## 6.2 Absolventi

Mladí lidé po ukončení školy mají problém nalézt vhodné pracovní místo. Mají vzdělání v oboru, ale nemají praxi, pracovní zkušenosti a pracovní návyky. Pro zaměstnavatele je mladý člověk perspektivní, ale absolvent je velice nákladný (školení, kurzy). Někteří vystudovali obor, po kterém není poptávka na pracovním trhu. Absolventi mají vědomosti získané ze školy, ale chybí jim schopnost uplatnit tyto vědomosti v praxi. Některé školy zajišťují svým studentům praxi ve školních dílnách a tím jim komplikují možnost zařadit se, alespoň na čas, na reálný trh práce. Přitom by tyto zkušenosti znamenaly veliké plus pro získání zaměstnání po skončení školy. Tato problematika souvisí s ochotou škol a ochotou zaměstnavatelů.

U této skupiny je vyšší riziko ekonomických problémů. Tito lidé nemají našetřeny žádné finanční prostředky pro případ nedostatku příjmů. Část absolventů se stává závislá na rodičích a jiní žádají pomoc od státu. V mnoha případech nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti (nemají odpracovanou potřebnou dobu), a proto jsou závislí na sociálních dávkách. Další problém může vzniknout v požadavcích absolventů na platové ohodnocení. Jejich představa o mzdě odpovídá stupni vzdělání, ale neodpovídá pracovním zkušenostem ani představě zaměstnavatele. Tato situace je pro nezaměstnané absolventy nemotivující a často se stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Absolventi nejsou motivováni k tomu, aby se stěhovali za zaměstnáním nebo k tomu, aby změnili svůj obor (rekvalifikace).

### **6.3 Zdravotně postižení**

Další skupinou, která je ohrožena nezaměstnaností, jsou lidé zdravotně znevýhodnění. Zdravotně postižení mají zhoršené podmínky pro vstup na trh práce. Jejich zdravotní stav neumožňuje plné zapojení na pracovní trh jako u zdravých nezaměstnaných. Nezaměstnanost znevýhodněných lidí bývá dlouhodobá, mnohem delší než u zdravých nezaměstnaných. Také mívají častější ekonomické, psychické a sociální problémy, které jsou spojeny se zdravotním stavem.

Zdravotně handicapovaní mají malé šance na nalezení pracovního místa. Pro zaměstnavatele představují méně produktivní pracovní sílu. Na pracovišti jim musí být vytvořeny takové podmínky, aby mohli vykonávat náplň své práce (např. bezbariérový přístup). Úprava pracoviště zvyšuje zaměstnavatelovy provozní náklady.

Nezaměstnaní v této skupině si mnohdy vybírají studijní nebo učební obor podle toho, jak jim to jejich handicap dovolí. Ne vždy tento výběr odpovídá jejich představám a zájmům. To samé platí i o pracovním místě, také nemohou pracovat na pozici, na které by chtěli. Zdravotně znevýhodnění zůstávají v důsledku nezaměstnanosti odkázáni na svou rodinu, pro kterou to může znamenat znatelnou zátěž. Ekonomicky závislí na druhém mohou zůstat celý život.

### **6.4 Lidé v předdůchodovém věku**

Starší lidé (50 let a více) jsou častěji nezaměstnaní než lidé mladšího věku. Tato skupina lidí je ohrožena především proto, že klesá jejich výkonnost. Ubývají jim fyzické i psychické síly. Hůře se přizpůsobují rychlému trhu práce a technickému pokroku. V dnešní době je pro starší lidi nevýhoda neznalost alespoň jednoho světového jazyka. Tato neznalost často převáží nad pracovními zkušenostmi. Více ohroženy jsou starší osoby s nízkou kvalifikací nebo zdravotně znevýhodněné.



Lidé v předdůchodovém věku mají pevně naučené stereotypy svého života. Proto se těžko vyrovnávají se ztrátou zaměstnání. Tuto situaci chápou jako křivdu, nespravedlnost a ponížení. Rychleji ztrácí sebedůvěru a optimismus. Většina starších osob chce zůstat do odchodu do důchodu ve stávajícím zaměstnání, kde jsou zvyklí. Ztrátou zaměstnání ztrácí jistotu budoucnosti.

Pokud člověk v předdůchodovém věku ztratí zaměstnání, s velkými obtížemi hledá nové. Záleží na individuálních zkušenostech a dosaženém stupni a oboru vzdělání. Často mívají nevhodný obor vzdělání. Přestože mají bohaté pracovní i životní zkušenosti, zaměstnavatelé dávají přednost mladším pracovníkům. Pokud dochází k hromadnému propouštění z podniku, zaměstnavatelé jako první ukončí pracovní vztah s lidmi v předdůchodovém věku. Nejsou pro ně dostatečně perspektivní. Na druhé straně, někdy starší lidé nejsou schopni nebo ochotni zvyšovat si svoji kvalifikaci nebo se neradi učí něčemu novému.

*„Zaměstnání funguje u starších lidí podle řady výzkumů jako „tréninkový faktor“ – pomáhá udržet tělesné a duševní schopnosti. Nucené zkracování období profesionálního působení člověka proto mimo jiné může zatěžovat rozpočet na zdravotnictví a sociální služby.“ (Buchtová, 2002)*

## 6.5 Ženy

Ženy mají na pracovním trhu složitější postavení nežli muži. V naší společnosti stále platí, že muž má být živitelem rodiny a žena se má starat o děti, partnera a domácnost. Ženy jsou z tohoto hlediska diskriminované. Zaměstnavatelé obvykle dávají přednost mužům před ženami, protože jsou více flexibilní a protože nemají takové starosti s dětmi a domácností. Zaměstnavatelé také dávají mužům přednost z hlediska jejich fyzické síly a větší ochoty pracovat ve vícesměnném pracovním procesu. Většina žen upřednostňuje jednosměnný provoz.

*„U mladé ženy představuje možné těhotenství sociální handicap, který ji na delší dobu vyřadí z pracovního procesu a pro zaměstnavatele znamená nejistotu. I po návratu z mateřské dovolené má někdy žena omezené pracovní možnosti především kvůli riziku časté absence a požadavkům na snížený pracovní úvazek.“ (Buchtová, 2002)* Když je dítě nemocné, je to převážně žena, která s ním zůstává doma a pečuje o něj. Z tohoto důvodu jí vzniká absence v zaměstnání. Tento problém se stává závažným v neúplných rodinách. Pro ženu může být složité současně zvládat mateřské a pracovní povinnosti na kvalitní úrovni.

Ženy se snaží získat zaměstnání bez ohledu na svoji kvalifikaci, vzdělání nebo na délku pracovní doby. Mnohdy přijímají práci s volnou pracovní dobou nebo práci na zkrácený úvazek. Takovýto druh zaměstnání jim vyhovuje z hlediska pečující matky, ale mají problém se s tímto zaměstnáním vyrovnat jako „plnohodnotné“ osobnosti.

Po návratu z mateřské dovolené mají opět ztížené podmínky pro zapojení se do pracovního procesu. Jedním z důvodů je, že se nadále nevzdělávaly ve svém oboru a nezvyšovaly si dosavadní kvalifikaci. Z tohoto důvodu mohou mít i nižší sebedůvěru. Pro zaměstnavatele tyto ženy představují nákladnější pracovní sílu, protože musí vynaložit finanční prostředky na další vzdělávání v oboru. Stále se zde vyskytuje riziko vyšší pracovní absence.

## **6.6 Členové minoritních skupin**

Tyto skupiny lidí jsou také ohroženy nezaměstnaností, zvláště dlouhodobou. Největší podíl nezaměstnaných členů minoritních skupin u nás tvoří občané romské národnosti. Romové dříve žili na okraji společnosti. Se změnou politického režimu byli uznáni jako etnická menšina, ale zároveň se změnila možnost uplatnit se ve společnosti.

Na trhu práce se zvyšují nároky na kvalifikaci a sociální dovednosti. Romové žijí ve své uzavřené společnosti a vzdělání nepovažují za důležité už po mnoho generací. Většina z nich získá pouze základní vzdělání a nezíská další vyšší kvalifikaci. Některým členům této skupiny se nepodaří základní školu ukončit. Pro Romy není důležitá ani práce. K nízké úrovni vzdělání se přidružují i špatné, u některých osob žádné, pracovní návyky, které většinová

společnost vyžaduje. Někdy se k těmto problémům přidává i diskriminace. Pro osoby romské národnosti je velice obtížné získat pracovní místo. Pokud jsou zaměstnáni, děje se tak většinou na sekundárním trhu práce. Osoby z této skupiny občas nejsou ochotni pracovat. Romové jsou ohroženi sociálním vyloučením.

Osoby spadající do této skupiny jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností, opakovaným střídáním zaměstnání s nezaměstnaností nebo závislostí na sociálních dávkách.

## 7 Metodologie prováděného výzkumu

V předchozích kapitolách této diplomové práce byly vysvětleny základní pojmy potřebné k vysvětlení problematiky nezaměstnanosti.

V následující kapitole s názvem Metodologie prováděného výzkumu se budu věnovat vymezení výzkumné strategie a výzkumným metodám.

### 7.1 Výzkumná strategie

Existují dvě základní výzkumné strategie: kvalitativní a kvantitativní. Kvalitativní výzkum dle Gavory (2000) uvádí zjištěné skutečnosti ve slovní podobě. Výzkumník u kvalitativního výzkumu se snaží o sblížení se se zkoumanými osobami. Snaží se být součástí zkoumané situace, protože jen takto lze nejlépe popsat zkoumaný jev. *„Hlavním cílem kvalitativního výzkumu je porozumět člověku, tedy především chápat jeho vlastní hlediska.“* (Gavora, 2000)

Vzhledem k tématu diplomové práce *Míra nezaměstnanosti z hlediska oboru vzdělání na Plzeňsku* jsem zvolila kvantitativní výzkumnou strategii.

Kvantitativní výzkumná strategie pracuje s číselnými údaji. Výzkumník u kvantitativního výzkumu si od zkoumaných jevů udržuje odstup. Výsledek výzkumu je dle Gavory (2000) precizní a jednoznačné vyjádření zkoumaných údajů.

Kvantitativní výzkum je založen na deduktivním přístupu. Z teorie jsou vytvořeny hypotézy, které jsou následně prostřednictvím získaných dat testovány (potvrzeny nebo vyvráceny). Tento výzkum má základy v přírodních vědách a využívá statistické metody. Kvantitativní přístup využívá velké množství údajů, které dále zpracovává. Na rozdíl od kvalitativního přístupu, který se zajímá o data subjektivní, kvantitativní výzkum se zajímá o data objektivní.

Kvantitativní výzkum má své výhody a nevýhody. Dle Hendla (2005) má tento přístup výhody v rychlosti sběru dat, eliminaci rušivých proměnných, v poskytování přesných dat, umožňování rychlé analýzy dat a výsledky jsou relativně nezávislé na osobnosti výzkumníka. Nevýhody kvantitativního výzkumu: kategorie použité ve výzkumu nemusí odpovídat lokálními zvláštnostem, výsledky mohou být moc obecné (ne vždy dokážou popsat problém do hloubky), výzkumník může opomenout důležité proměnné (soustředí se na konkrétní problém a nepočítá s širší oblastí problému).

## 7.2 Výzkumné metody

Vzhledem ke zkoumané problematice byla vybrána metoda analýzy dokumentů.

Analýzu dokumentů lze podle Hendla (2005) využít u kvantitativního i kvalitativního výzkumu. Tato metoda pracuje s daty, která vznikla v minulosti. Zároveň byla tato data pořízena jinou osobou a pro jiné účely. Výzkumník se zabývá tím, co má již k dispozici, ale musí dané věci vyhledat již ve stávajících dokumentech. Výhodou této metody je malá možnost ovlivnit zdrojové materiály. *Výzkumník se totiž aktivně nepodílí na jejich vzniku a podílí se pouze až na jejich sestavování, objevování, selektování atd. (Miovský, 2006)*

Analýza statistických dat představuje soubor dat a jejich popis prostřednictvím grafů a tabulek. Někdy tuto metodu můžeme nazývat jako popisnou statistiku. Často se využívá v případech, kdy chceme soubor nepřehledných dat (čísel) zjednodušit.

*Statistický soubor* je množina všech prvků, které jsou předmětem daného statistického zkoumání.

*Statistická jednotka* je daný prvek statistického zkoumání. Jednotlivé prvky mají určité společné vlastnosti. Statistické jednotky tvoří statistický soubor. Prvky statistického souboru jsou individuálními nositeli vlastností daného souboru.

*Statistický znak* je vlastnost, která je společná všem statistickým jednotkám. Tyto znaky určují, zda daný prvek do statistického souboru patří nebo nepatří. Znaky můžeme

rozdělit na kvalitativní, které jsou definovány slovně nebo na kvantitativní znaky, které jsou vyjádřeny čísly.

### **7.3 Výzkumný problém**

Výzkumným problémem, kterému se celá diplomová práce věnuje, je míra nezaměstnanosti z hlediska oboru vzdělání. Pro konkretizaci problému jsem zvolila oblast Plzeňska, kam jsem zařadila okres Plzeň – město, jih a sever. Hlavním cílem této práce je zjistit, jaký vliv má obor vzdělání na míru nezaměstnanosti. Hlavní cíl je zároveň výzkumnou otázkou této práce.

K výzkumné otázce byla stanovena základní hypotéza. Tato hypotéza zní: Domnívám se, že lidé se vzděláním v humanitních oborech jsou více nezaměstnaní, než lidé se vzděláním v technických oborech.

Humanitní obory se zabývají člověkem a společností na rozdíl od oborů technických.

Základní hypotéza se skládá z dílčích podhypotéz. Nezaměstnanost administrativních pracovníků klesá. Ve zpracovatelském průmyslu je nejvyšší míra nezaměstnanosti za sledované období. Míra nezaměstnanosti u lidí s oborem vzdělání v zemědělství klesá. V oboru zdravotní a sociální péče je míra nezaměstnanosti stejná.

### **7.4 Sběr dat a jejich zpracování**

Analýza statistických dat byla provedena z údajů zveřejněných na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Pro tuto diplomovou práci byla vybrána data za období let 2009 – 2012. Vzhledem k množství dat uvedených v daných souborech, jsem se zaměřila na data týkající se oboru vzdělání oblastí Plzeň – město, Plzeň –

jih a Plzeň – sever. Obory vzdělání jsou v datech označeny kódy CZ-NACE, statistická klasifikace ekonomických činností. Pro lepší přehlednost jsem vybraná data sjednotila do tabulek. Jednotlivé tabulky popisují strukturu volných míst dle jednotlivých oborů a rozdělila jsem je na jednotlivé roky.

Data uvedená v tabulkách jsou pro lepší orientaci převedena do grafů.

Tabulka číslo 1: Kódy CZ-NACE

SEKCE A	ZEMĚDĚLSTVÍ, LESNICTVÍ A RYBÁŘSTVÍ
SEKCE B	TĚŽBA A DOBÝVÁNÍ
SEKCE C	ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL
SEKCE D	VÝROBA A ROZVOD ELEKTŘINY, PLYNU, TEPLA
SEKCE E	ZÁSOBOVÁNÍ VODOU; ČINNOSTI SOUVISEJÍCÍ
SEKCE F	STAVEBNICTVÍ
SEKCE G	VELKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVY A ÚDRŽBA
SEKCE H	DOPRAVA A SKLADOVÁNÍ
SEKCE I	UBYTOVÁNÍ, STRAVOVÁNÍ A POHOSTINSTVÍ
SEKCE J	INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ ČINNOSTI
SEKCE K	PENĚŽNICTVÍ A POJIŠŤOVNICTVÍ
SEKCE L	ČINNOSTI V OBLASTI NEMOVITOSTÍ
SEKCE M	PROFESNÍ, VĚDECKÉ A TECHNICKÉ ČINNOSTI
SEKCE N	ADMINISTRATIVNÍ A PODPŮRNÉ ČINNOSTI
SEKCE O	VEŘEJNÁ SPRÁVA A OBRANA
SEKCE P	VZDĚLÁVÁNÍ
SEKCE Q	ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE
SEKCE R	KULTURNÍ, ZÁBAVNÍ A REKREAČNÍ ČINNOSTI
SEKCE S	OSTATNÍ ČINNOSTI
SEKCE T	ČINNOSTI DOMÁCNOSTÍ JAKO ZAMĚSTNAVATELŮ
SEKCE U	ČINNOSTI EXTERITORIÁLNÍCH ORGANIZACÍ A ORGÁNŮ

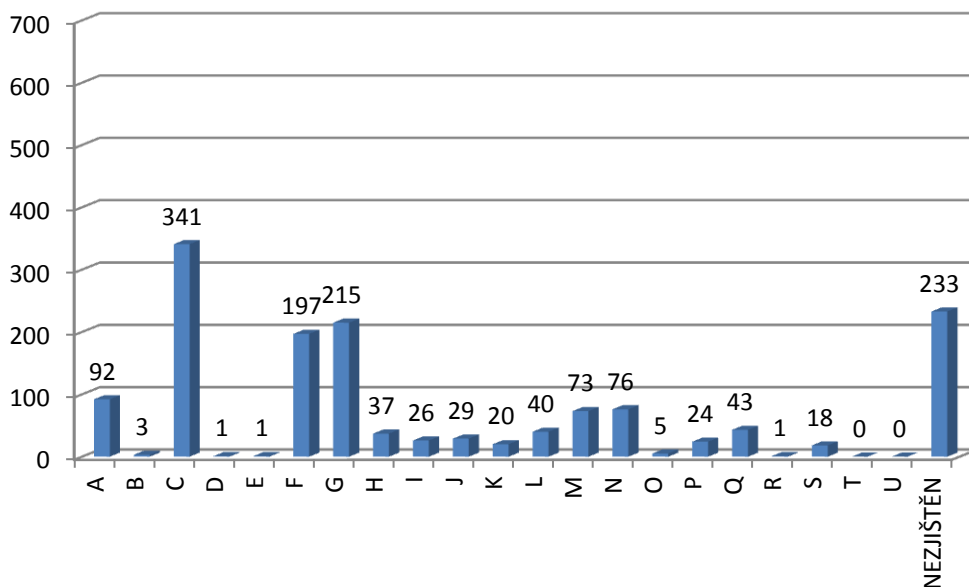


## Data pro rok 2009

Tabulka číslo 2: Struktura volných míst dle oborů za rok 2009

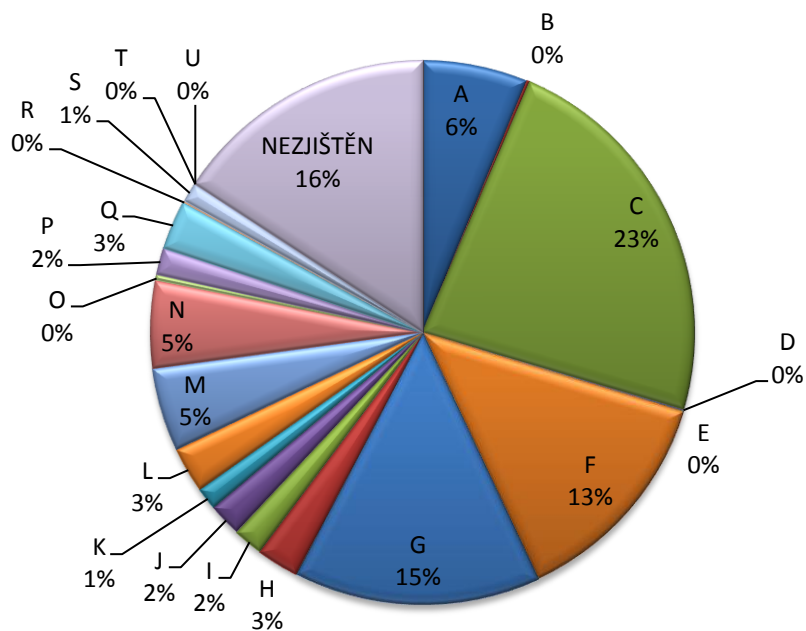
<b>CZ - NACE</b>	<b>Plzeň-město</b>	<b>Plzeň-jih</b>	<b>Plzeň-sever</b>	<b>Celkem 2009</b>
<b>A</b>	52	15	25	92
<b>B</b>	0	0	3	3
<b>C</b>	233	62	46	341
<b>D</b>	1	0	0	1
<b>E</b>	1	0	0	1
<b>F</b>	173	8	16	197
<b>G</b>	205	2	8	215
<b>H</b>	23	4	10	37
<b>I</b>	19	5	2	26
<b>J</b>	29	0	0	29
<b>K</b>	8	7	5	20
<b>L</b>	34	6	0	40
<b>M</b>	72	1	0	73
<b>N</b>	67	1	8	76
<b>O</b>	3	0	2	5
<b>P</b>	24	0	0	24
<b>Q</b>	16	22	5	43
<b>R</b>	1	0	0	1
<b>S</b>	10	1	7	18
<b>T</b>	0	0	0	0
<b>U</b>	0	0	0	0
<b>NEZJIŠTĚN</b>	233	0	0	233

Struktura volných míst za rok 2009



Graf číslo 1: Struktura volných míst za rok 2009

Struktura volných míst za rok 2009 v %



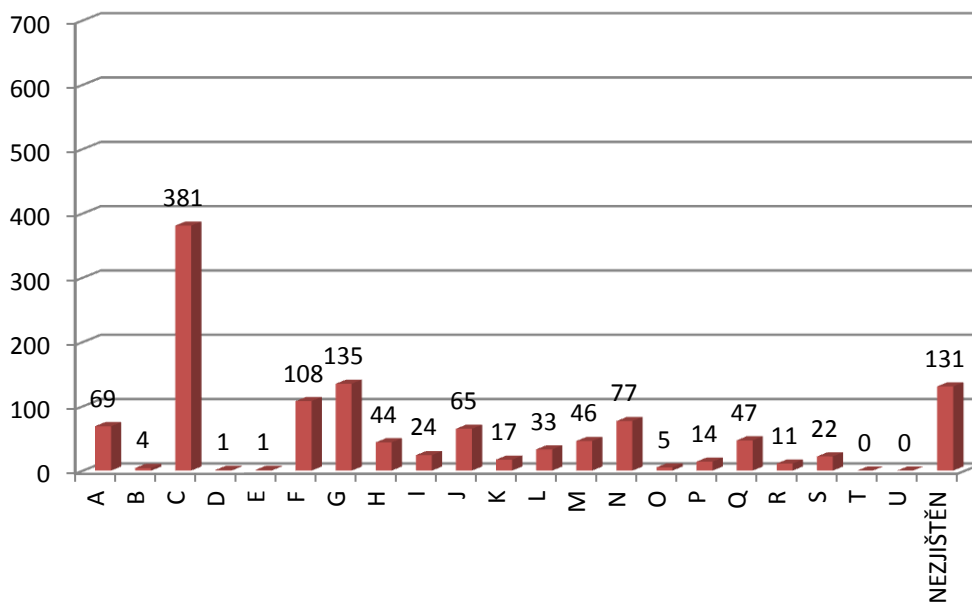
Graf číslo 2: Struktura volných míst za rok 2009 v %

## Data pro rok 2010

Tabulka číslo 3: Struktura volných míst dle oborů za rok 2010

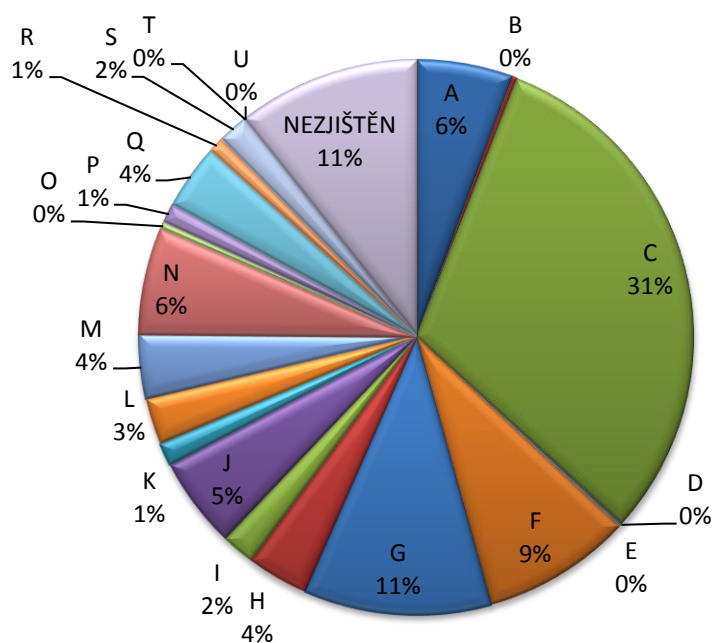
<b>CZ-NACE</b>	<b>Plzeň-město</b>	<b>Plzeň-jih</b>	<b>Plzeň-sever</b>	<b>celkem 2010</b>
<b>A</b>	15	25	29	69
<b>B</b>	0	0	4	4
<b>C</b>	219	42	120	381
<b>D</b>	1	0	0	1
<b>E</b>	1	0	0	1
<b>F</b>	73	5	30	108
<b>G</b>	118	6	11	135
<b>H</b>	28	4	12	44
<b>I</b>	15	6	3	24
<b>J</b>	61	3	1	65
<b>K</b>	10	7	0	17
<b>L</b>	32	1	0	33
<b>M</b>	45	1	0	46
<b>N</b>	73	2	2	77
<b>O</b>	1	1	3	5
<b>P</b>	14	0	0	14
<b>Q</b>	16	24	7	47
<b>R</b>	11	0	0	11
<b>S</b>	21	0	1	22
<b>T</b>	0	0	0	0
<b>U</b>	0	0	0	0
<b>NEZJIŠTĚN</b>	126	4	1	131

Struktura volných míst za rok 2010



Graf číslo 3: Struktura volných míst za rok 2010

Struktura volných míst za rok 2010 v %



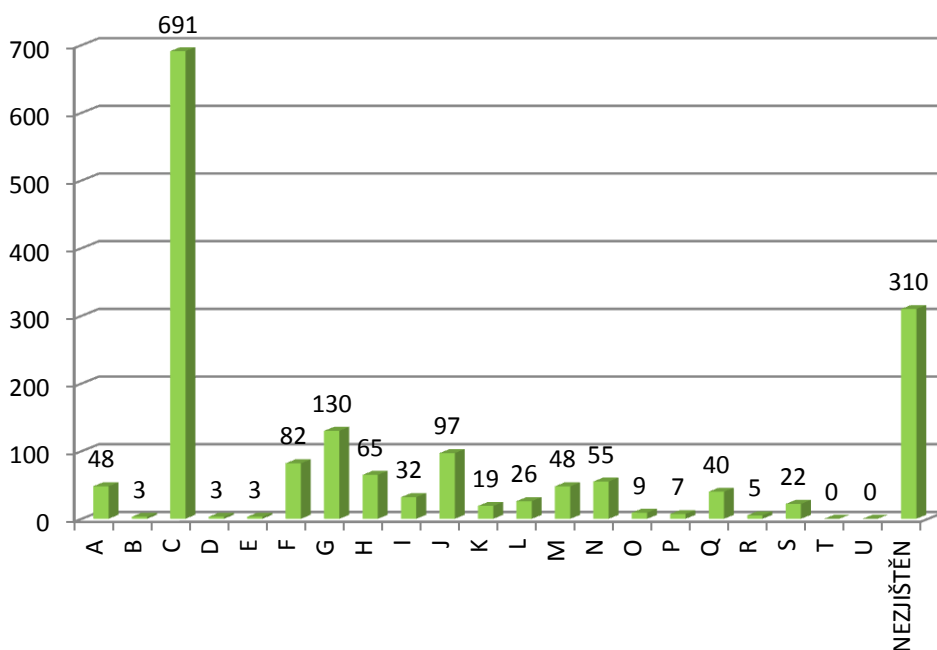
Graf číslo 4: Struktura volných míst za rok 2010 v %

## Data pro rok 2011

Tabulka číslo 4: Struktura volných míst dle oborů za rok 2011

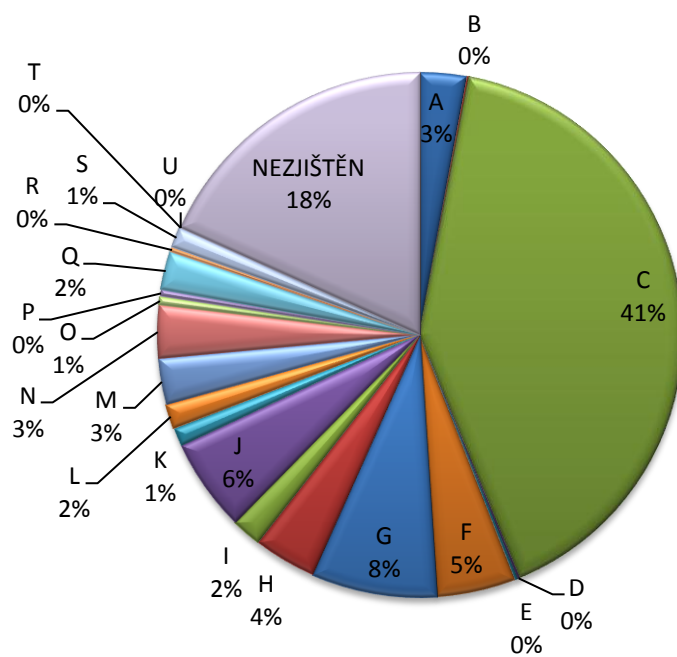
<b>CZ - NACE</b>	<b>Plzeň-město</b>	<b>Plzeň-jih</b>	<b>Plzeň-sever</b>	<b>celkem 2011</b>
<b>A</b>	6	18	24	48
<b>B</b>	0	0	3	3
<b>C</b>	556	73	62	691
<b>D</b>	3	0	0	3
<b>E</b>	2	1	0	3
<b>F</b>	46	14	22	82
<b>G</b>	111	12	7	130
<b>H</b>	31	2	32	65
<b>I</b>	17	14	1	32
<b>J</b>	93	4	0	97
<b>K</b>	14	5	0	19
<b>L</b>	23	3	0	26
<b>M</b>	44	3	1	48
<b>N</b>	44	9	2	55
<b>O</b>	5	1	3	9
<b>P</b>	7	0	0	7
<b>Q</b>	10	25	5	40
<b>R</b>	5	0	0	5
<b>S</b>	11	9	2	22
<b>T</b>	0	0	0	0
<b>U</b>	0	0	0	0
<b>NEZJIŠTĚN</b>	244	56	10	310

Struktura volných míst za rok 2011



Graf číslo 5: Struktura volných míst za rok 2011

Struktura volných míst za rok 2011 v %



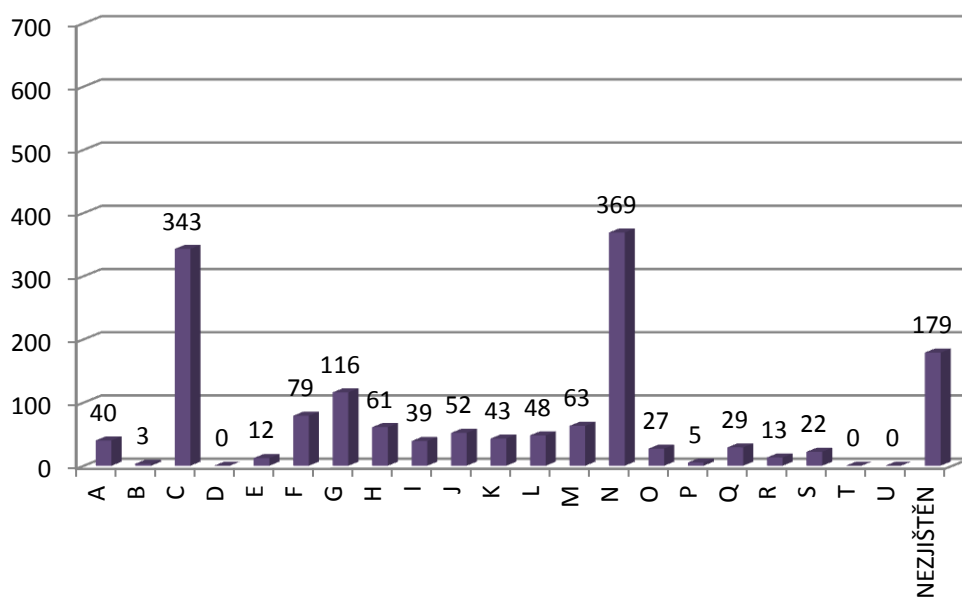
Graf číslo 6: Struktura volných míst za rok 2011 v %

## Data pro rok 2012

Tabulka číslo 5: Struktura volných míst dle oborů za rok 2012

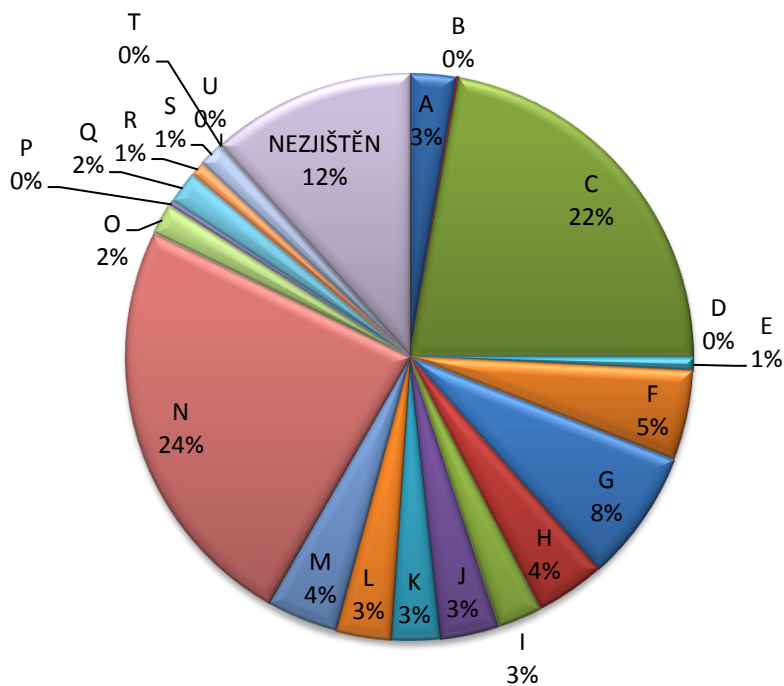
<b>CZ -NACE</b>	<b>Plzeň-město</b>	<b>Plzeň-jih</b>	<b>Plzeň-sever</b>	<b>celkem 2012</b>
<b>A</b>	9	2	29	40
<b>B</b>	0	0	3	3
<b>C</b>	156	85	102	343
<b>D</b>	0	0	0	0
<b>E</b>	11	1	0	12
<b>F</b>	48	20	11	79
<b>G</b>	90	11	15	116
<b>H</b>	52	1	8	61
<b>I</b>	27	4	8	39
<b>J</b>	51	1	0	52
<b>K</b>	38	0	5	43
<b>L</b>	28	2	18	48
<b>M</b>	52	4	7	63
<b>N</b>	336	20	13	369
<b>O</b>	9	12	6	27
<b>P</b>	4	1	0	5
<b>Q</b>	9	3	17	29
<b>R</b>	13	0	0	13
<b>S</b>	19	1	2	22
<b>T</b>	0	0	0	0
<b>U</b>	0	0	0	0
<b>NEZJIŠTĚN</b>	137	13	29	179

Struktura volných míst za rok 2012



Graf číslo 7: Struktura volných míst za rok 2012

Struktura volných míst za rok 2012 v %

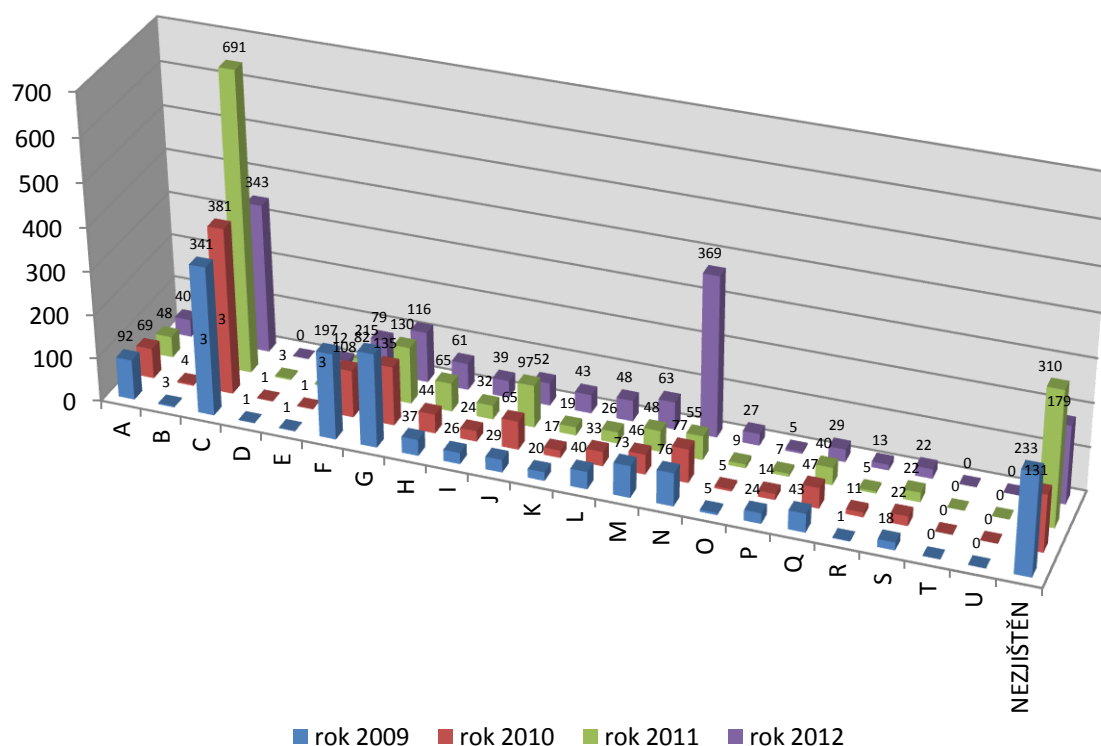


Graf číslo 8: Struktura volných míst za rok 2012 v %



## 8 Výsledky

V kapitole s názvem Výsledky si odpovím na výzkumnou otázku a na základní výzkumnou hypotézu. Nejprve začnu u dílčích podhypotéz. Pro lepší přehlednost použiji souhrnný graf. Tento graf byl vytvořen na základě výše uvedených dat.

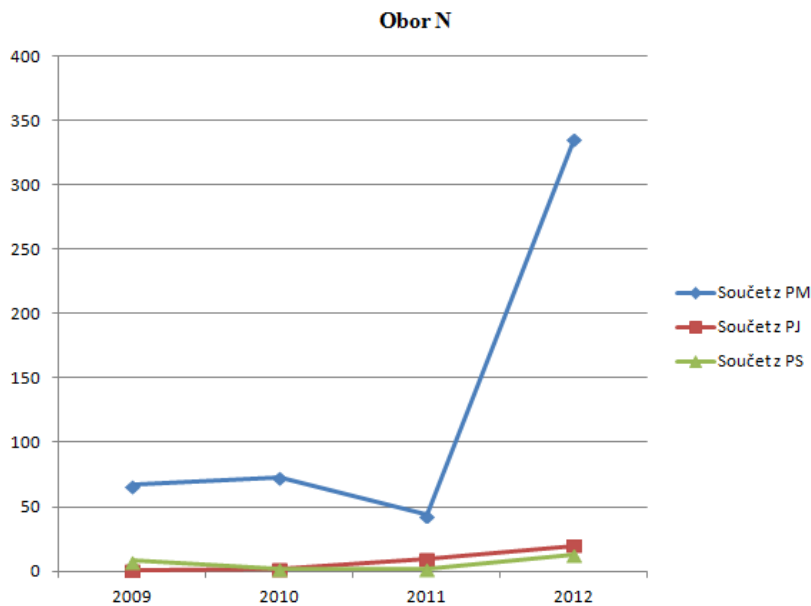


Graf číslo 9: Souhrnný graf

*První dílčí podhypotéza:* Nezaměstnanost administrativních pracovníků klesá.

Administrativní pracovníci jsou zařazeni do sekce N podle kódů CZ-NACE. Tato sekce N zahrnuje administrativní a podpůrné činnosti. Obor administrativní a podpůrné činnosti lze zařadit do humanitních oborů.

Dle souhrnného grafu jsem zjistila, že počet volných pracovních míst na Plzeňsku v roce 2011 klesl, ale v roce 2012 již velmi stoupl.



Graf číslo 10: Obor N

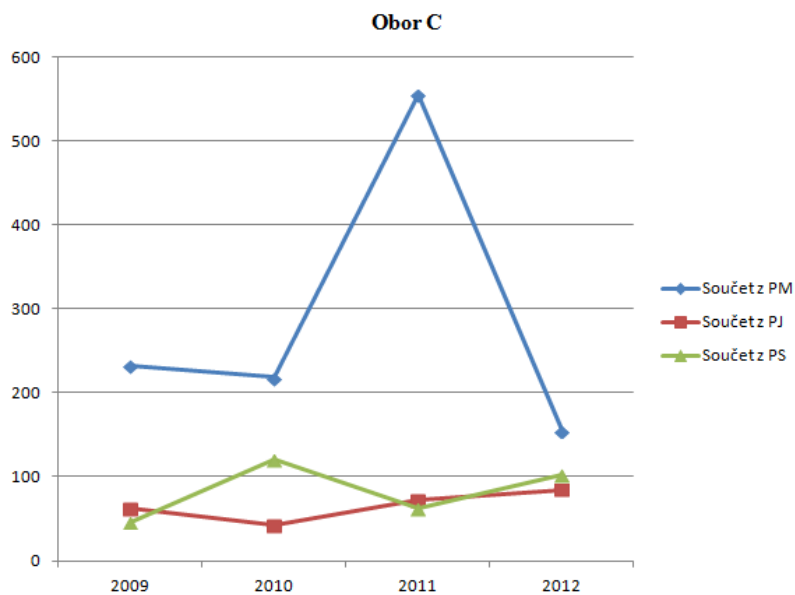
Graf č. 10 popisuje vývoj volných pracovních míst oboru N (administrativní činnost) dle jednotlivých okresů. Podle tohoto grafu jsem zjistila, že nejvíce volných pracovních míst se nacházelo v roce 2012 v okrese Plzeň – město.

Na základě těchto dvou grafů mohu konstatovat, že nezaměstnanost administrativních pracovníků klesá, protože existuje více volných pracovních míst v tomto oboru.

*Druhá podhypotéza:* Ve zpracovatelském průmyslu je nejvyšší nezaměstnanost za sledované období.

Lidé s oborem vzdělání ve zpracovatelském průmyslu patří do sekce C dle kódů CZ–NACE. Obor C (zpracovatelský průmysl) je řazen do technických oborů vzdělání.

Dle souhrnného grafu existuje v tomto oboru vzdělání nejvíce volných pracovních míst v porovnání s ostatními obory. V roce 2011 počet volných míst rychle stoupl. Poté se v roce 2012 počet míst vyrovnal předchozím rokům.



Graf číslo 11: Obor C

Graf č. 11 ukazuje počet volných míst oboru C (zpracovatelský průmysl). Z tohoto grafu vyplývá, že největší počet volných míst se nachází opět v okrese Plzeň-město.

Výsledky získané z těchto grafů popisují, že počet volných pracovních míst je za sledované období neustále vysoký. Mohu tedy říci, že druhá podhypotéza se mi nepotvrdila. Ve zpracovatelském průmyslu existuje nejvíce volných pracovních míst, tedy míra nezaměstnanosti je nejnižší.

*Třetí podhypotéza:* Míra nezaměstnanosti u lidí s oborem vzdělání v zemědělství klesá.

Obor vzdělání v zemědělství lze zařadit do sekce A podle kódů CZ-NACE. Do této sekce spadají obory zemědělství, lesnictví a rybářství. Vzdělání v oboru zemědělství jsem přiřadila do technických oborů.

Souhrnný graf ukazuje, že počet volných pracovních míst za sledované období mírně klesá. Každý rok byl počet míst menší než rok předcházející.



Graf číslo 12: Obor A

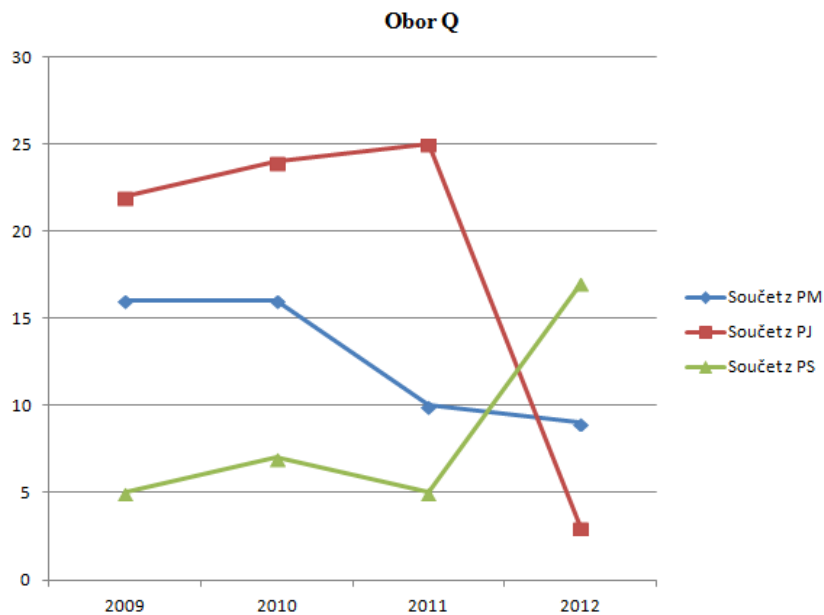
Graf č. 12 se zabývá sekci A (zemědělství, lesnictví a rybářství). Na tomto grafu je možné vidět, že počet volných míst je v jednotlivých okresech během sledovaného období různorodý. Nejvíce volných míst bylo v okrese Plzeň – město v roce 2009. V následujících letech této hodnoty již nebylo dosaženo.

Ze souhrnného grafu č. 9 a grafu č. 12 lze zjistit, že počet volných míst oboru A, tedy zemědělství, postupně klesá. Tudíž se nepotvrdila třetí podhypotéza. Míra nezaměstnanosti u lidí s oborem vzdělání v zemědělství stoupá.

*Čtvrtá podhypotéza:* V oboru zdravotní a sociální péče je míra nezaměstnanosti stejná.

Tento obor vzdělání se řadí dle kódů CZ-NACE do sekce Q, zdravotní a sociální péče. Sekce Q (zdravotní a sociální péče) spadá do oborů humanitních.

Na základě souhrnného grafu je vidět, že počet volných míst u tohoto oboru je v průběhu let téměř stejný.



Graf číslo 13: Obor Q

Výše uvedený graf č. 13 se zabývá sekci Q, tedy zdravotní a sociální péčí. Plzeň – město má poměrně vyrovnaný počet volných míst. Největší propad byl zaznamenán v roce 2012 na Plzni – jihu. Naopak na Plzni – severu byl zaznamenán největší nárůst volných míst tohoto oboru.

Dle výše uvedených grafů, zejména souhrnného grafu č. 9, mohu říci, že míra nezaměstnanosti v oboru vzdělání zdravotní a sociální péče je ve sledovaných letech na Plzeňsku stejná. Tímto se potvrdila čtvrtá podhypotéza.

*Hlavní hypotéza:* Domnívám se, že lidé se vzděláním v humanitních oborech jsou více nezaměstnaní, než lidé se vzděláním v technických oborech.

Na základě výše uvedených údajů (u vybraných sekcí) jsem zjistila, že v technických oborech existuje vyšší počet volných pracovních míst. Mohu tedy říci, že míra nezaměstnanosti v těchto oborech je nízká.

Hlavní hypotéza se tímto potvrdila. Lidé se vzděláním v humanitních oborech jsou více nezaměstnaní.

*Výzkumná otázka:* Jaký vliv má obor vzdělání na míru nezaměstnanosti?

Míra nezaměstnanosti je v České republice již dlouhodobě vysoká. Na nezaměstnanost má vliv mnoho faktorů. Jedním z nich je i obor vzdělání daného jedince. Každý faktor má různě velký vliv na nezaměstnanost. Záleží na individuální situaci jedince.

Dle mého názoru má obor vzdělání velký vliv na míru nezaměstnanosti. Tento fakt se potvrdil i v praktické (empirické) části této diplomové práce (viz graf č. 9).

Za sledované období se vyskytly některé obory, které měly vysoké počty volných pracovních míst (obor C). Naopak se zde vyskytly obory, které měly nulové nebo minimální hodnoty, tedy žádné nebo např. jedno volné pracovní místo (obor D, T).

## Závěr

Diplomová práce byla vypracována na téma *Míra nezaměstnanosti z hlediska oboru vzdělání na Plzeňsku*. Nezaměstnanost je v dnešní době stále aktuální téma. Obavy z nezaměstnanosti stoupají.

Teoretická část diplomové práce se skládá ze šesti kapitol, ve kterých je čtenář uveden do problematiky nezaměstnanosti. Je zde použita odborná literatura. Bylo zde odkazováno na Buchtovou, Mareše, Matouška a mnoho jiných odborníků v dané problematice.

První a druhá kapitola je věnována historii nezaměstnanosti a základním pojmům. Tyto pojmy slouží k objasnění dané problematiky.

Třetí, čtvrtá a pátá kapitola se zabývají nezaměstnaností. Jednotlivé kapitoly jsou zaměřeny na konkrétnější oblast nezaměstnanosti. Třetí kapitola je rozsáhlejší a popisuje jednotlivé druhy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost může být rozdělena na několik druhů. Čtvrtá kapitola se zabývá příčinami nezaměstnanosti. Pátá kapitola se snaží čtenáři objasnit jednotlivé důsledky nezaměstnanosti.

V následující šesté kapitole se věnuji rizikovým skupinám, které jsou více ohroženy nezaměstnaností.

Další kapitola s názvem Metodologie prováděného výzkumu patří do praktické části této práce. Zabývá se samotným výzkumem. Popisuje, jakou strategii a metody jsem použila. Dále popisuje sběr a vyhodnocení získaných dat. V této kapitole jsem popsala výzkumný cíl, otázku a jednotlivé hypotézy.

Osmá kapitola této práce popisuje výsledky, které jsem získala z uvedených údajů. V této části se potvrzují nebo vyvrací předem stanovené hypotézy.

## Souhrn práce

Předmětem diplomové práce je *míra nezaměstnanosti z hlediska oboru vzdělání na Plzeňsku*. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část má za úkol seznámit čtenáře se základními pojmy týkajícími se problematiky nezaměstnanosti. Věnuji se zde zejména pojům: nezaměstnaný, trh práce, druhy, příčiny a důsledky nezaměstnanosti. Praktická část práce začíná kapitolou s názvem Metodologie prováděného výzkumu. V této části je čtenář seznámen s výzkumnou strategií a použitou výzkumnou metodou. Na závěr diplomové práce jsou popsány zjištěné výsledky šetření.

### **Klíčová slova:**

nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, zaměstnání, mzda, volné pracovní místo

## Summary

The subject of this thesis is the unemployment rate from the point of the branch of education in Pilsen and its surroundings. The work is divided into theoretical and practical parts. The theoretical part is supposed to present the basic concepts relating to the problems of unemployment to the reader. I pay attention particularly to these concepts: unemployed, labour market, types, causes and consequences of unemployment. The practical part starts with a chapter entitled Methodology of the research. In this part the reader is presented to the strategy of the research and the method of the research used. The closing part of this thesis describes the results of the research found.

### **Keywords:**

unemployment, unemployment rate, labour market, employment, wage, job vacancy



## Použitá literatura

1. BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí "Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti" konané 16. listopadu 2000 v Brně = Psychological and medical aspects of unemployment*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta, 2000, 79 p. ISBN 80-210-2425-9.
2. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
3. BROŽOVÁ, Dagmar, Jiří RYBA a Alena MILTOVÁ. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
4. GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Překlad Vladimír Jůva. Brno: Paido, 2000, 207 s. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3179-6.
5. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 407 s. ISBN 80-736-7040-2.
6. JUREČKA, Václav et al. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 336 s. ISBN 978-80-247-3258-9.
7. KUCHAR, Pavel. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
8. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: ASPI, 2007, 503 s. ISBN 978-807-3572-761.
9. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon - sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. ISBN 80-901-4249-4.
10. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 287 s. ISBN 80-717-8549-0.
11. MATOUŠEK, Oldřich. A KOL. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2005, 351 s. ISBN 80-736-7002-X.
12. MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

13. SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
14. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys, 2009, 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
15. VÝROST, Jozef. *Sociální psychologie*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Editor Ivan Slaměník. Praha: Grada, 2008, 404 s. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4714-288.
16. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

## Elektronické zdroje

1. CARNEVALE, Anthony P., CHCAH a STROHL. Hard times: Not all colleges degrees are created equal. [online]. [cit. 2013-01-14]. Dostupné z: <http://www9.georgetown.edu/grad/gppi/hpi/cew/pdfs/Unemployment.Final.update1.pdf>
2. CZ-NACE: Kódy NACE. [online]. 2013 [cit. 2013-03-02]. Dostupné z: <http://www.nace.cz/>
3. Kvantitativní výzkum. [online]. 2013 [cit. 2013-00-25]. Dostupné z: <http://blog.survio.cz/serialy/kvantitativni-vyzkum-1-uvod>
4. MPSV. Statistika nezaměstnanosti. In: *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2009* [online]. 2009 [cit. 2013-01-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
5. MPSV. Statistika nezaměstnanosti. In: *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2010* [online]. 2010 [cit. 2013-01-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
6. MPSV. Statistika nezaměstnanosti. In: *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2011* [online]. 2011 [cit. 2013-01-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
7. MPSV. Statistika nezaměstnanosti. In: *Čtvrtletní statistika nezaměstnanosti za rok 2012* [online]. 2012 [cit. 2013-01-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
8. TVRDON, Michal. INTERNATIONAL JOURNAL OF SYSTEMS APPLICATIONS, I ENGINEERING & DEVELOPMENT: Unemployment as the Macroeconomic Problem: the Case of Visegrad Group Countries. 2011, č. 2. Dostupné z: <http://www.universitypress.org.uk/journals/saed/19-724.pdf>

## Seznam tabulek a grafů

Tabulka číslo 1: Kódy CZ-NACE	40
Tabulka číslo 2: Struktura volných míst dle oborů za rok 2009	41
Tabulka číslo 3: Struktura volných míst dle oborů za rok 2010	43
Tabulka číslo 4: Struktura volných míst dle oborů za rok 2011	45
Tabulka číslo 5: Struktura volných míst dle oborů za rok 2012	47
Graf č. 1: Struktura volných míst za rok 2009	42
Graf č. 2: Struktura volných míst za rok 2009 v %	42
Graf č. 3: Struktura volných míst za rok 2010	44
Graf č. 4: Struktura volných míst za rok 2010 v %	44
Graf č. 5: Struktura volných míst za rok 2011	46
Graf č. 6: Struktura volných míst za rok 2011 v %	46
Graf č. 7: Struktura volných míst za rok 2012	48
Graf č. 8: Struktura volných míst za rok 2012 v %	48
Graf č. 9: Souhrnný graf dle oborů a roků	49
Graf č. 10: Počet volných míst oboru N	50
Graf č. 11: Počet volných míst oboru C	51
Graf č. 12: Počet volných míst oboru A	52
Graf č. 13: Počet volných míst oboru Q	53