

**Univerzita Karlova v Praze**  
**Právnická fakulta**

**Nezaměstnanost v ČR**

Studentská vědecká a odborná činnost

Kategorie: magisterské studium

Autoři: Milan Friedrich

Ondřej Valeš

2015

VIII. ročník SVO

Konzultant: Ing. Jan Pokorný

## **estné prohlášení a souhlas s publikací práce**

Prohlašujeme, že jsme práci předkládanou do VIII. ročníku Studentské vědecké a odborné společnosti (SVO) vypracovali samostatně za použití literatury a zdrojů v ní uvedených. Dále prohlašujeme, že práce nebyla ani jako celek, ani z podstatné části dříve publikována, obhájena jako součást bakalářské, diplomové, rigorózní nebo jiné studentské kvalifikační práce a nebyla předložena do předchozích ročníků SVO či jiné soutěže.

Souhlasíme s užitím této práce rozšiřováním, rozmnožováním a sdělováním ve veřejnosti v neomezeném rozsahu pro účely publikace a prezentace PF UK, včetně užití třetími osobami.

V ..... dne .....

.....

Milan Friedrich

.....

Ondřej Valeš

## Úvod

### 1. Obecn o nezam stnanosti

- a. Definice nezam stnanosti a výpo et
- b. Druhy
- c. P í iny a dopady
- d. Nezam stnanost jako makroekonomická veli ina
  - i. Sou ást „magického ty úhelník ”
  - ii. Vztahy nezam stnanosti s dalšími veli inami
  - iii. Hospodá ská politika a politika zam stnanosti

### 2. Nezam stnanost v R

- a. Historický a politický kontext
- b. Cíle národní politiky zam stnanosti
- c. Nástroje a zásahy
  - i. Aktivní politika zam stnanosti
  - ii. Pasivní politika zam stnanosti
- d. Vliv politických stran a politiky jako takové

### 3. Nezam stnanost na regionální úrovni se zam ením na problematické kraje

- a. Role státních institucí na regionální úrovni
- b. Kraje s vysokou mírou nezam stnanosti

### 4. Moravskoslezský kraj

- a. Nástin situace na trhu práce v kraji
  - i. Struktura pracovního trhu
  - ii. Pr myslový segment a klí oví zam stnavatelé
  - iii. Nabídková strana na trhu práce
  - iv. Analýza p í in nezam stnanosti
- b. Podpora zam stnanosti na krajské úrovni

- c. Vytváření příznivých podmínek pro zaměstnavatele
- d. Mobilita pracovníků

## **5. Návrhy možných řešení**

## **6. Závěr**

## Úvod

V této práci se nejprve seznámíme se základními fakty a definicemi, které jsou nezbytné pro další zkoumání nezaměstnanosti v konkrétní ekonomice.

Tématu nezaměstnanosti jsme se rozhodli věnovat kvůli jeho silnému významu ve společnosti. Jedná se o jeden z nejzásadnějších jevů v ekonomice, který se promítá do všech sociálních dimenzí. Obecně je nezaměstnanost vnímána jako nežádoucí jev ve společnosti, ale dozvíme se, že z makroekonomického pohledu je nežádoucí i úplná její absence.

V naší postkomunistické zemi se setkáváme s její existencí relativně pozdě, až v 90. letech 20. století na tržní hospodářství, ale o to jsme se s ní v minulosti dokázali vyrovnat.

Popíšeme si stručně vývoj nezaměstnanosti v rámci celého státu a zjistíme jaké procesy a nástroje využívají kompetentní instituce pro dosažení maximální míry zaměstnanosti.

Podrobněji se zaměříme na problémové kraje v republice a konkrétně pak na kraj Moravskoslezský, a to z důvodu, že se jedná o náš mateřský region. Vnímání nezaměstnanosti zde je velmi intenzivní, lidé jsou často nespokojeni obecně s celou situací, ale také se svým zaměstnáním. Proto se nezáměstnaná setkává s frustrací uchazeče o práci, a proto jsme se rozhodli nahlédnout do problematiky na úrovni regionální a zamyslet se nad možným zlepšením aktuálního stavu a nálady společnosti.

# 1. Obecně o nezaměstnanosti

## 1.a. Definice nezaměstnanosti a výpočet

Nezaměstnaností obecně označujeme situaci na trhu práce, kdy převažuje nabídka nad poptávkou, přičemž nabídkovou stranou rozumíme domácnosti nabízející svou práci firmám, které poptávají práci jako jeden ze základních výrobních faktorů. Cenou za práci je mzda nebo plat.

Ukazatelem je **míra nezaměstnanosti**, která se do roku 2013 vyjadřovala jako podíl nezaměstnaných a všech ekonomicky aktivních obyvatel.<sup>1</sup>

$$u = U / (E + U)$$

u = míra nezaměstnanosti, U = počet nezaměstnaných, E = počet zaměstnaných

Tím pádem byly z výpočtu vyřazeny osoby, které nebyly považovány za ekonomicky aktivní, i když byly ve věku od 15 do 64 let. Dnes se podle dohody o metodice výpočtu ŠÚ a MPSV míra nezaměstnanosti vyjadřuje jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tím se samozřejmě o pár procentních bodů snížila.

## 1.b. Druhy

Pomineme-li vliv být nezaměstnaným jako příčinu nezaměstnanosti, existují 4 základní druhy související s různými příčinami.<sup>2</sup>

Prvním typem je nezaměstnanost **frikční**, která je spíše dočasná a souvisí se změnou zaměstnání a přirozeným pohybem pracovních sil. Důvodem pro takový odchod může být změna osobních preferencí zaměstnance nebo změna poptávky na trhu zboží a služeb. Řadíme zde také absolventy škol, kteří hledají své první pracovní místo.

Dalším druhem je **cyklická** nezaměstnanost, která je závislá na hospodářském cyklu. Nastupuje především v období recese a vrcholí v období deprese. Postihuje v tšinu odvětví a je také považována za nejméně žádanou.

<sup>1</sup> Urban, J.: Teorie národního hospodářství. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer

<sup>2</sup> <http://www.ekospace.cz/2-makroekonomie-1/88-13-nezamestnanost>

**Strukturální** nezaměstnanost odráží strukturální změny v ekonomice. Klesá poptávka po jednom typu profesí a roste po jiném, tento typ nezaměstnanosti úzce souvisí s faktem, že trh práce není tak dynamický a flexibilní jako například trh finanční.

Posledním druhem je **sezónní** nezaměstnanost, která souvisí se střídáním ročních období, například v zimě je menší zájem na trhu práce o stavebníky a v létě o vlekače na sjezdovkách. Sezónní nezaměstnanost je možné považovat za formu strukturální.

Součet strukturální a frikční nezaměstnanosti se označuje jako přirozená míra nezaměstnanosti a do stavu plné zaměstnanosti se nezahrnuje.<sup>3</sup>

Dalším kritériem pro definování druhu nezaměstnanosti je její délka, podle níž rozlišujeme mezi krátkodobou a dlouhodobou.

### **1.c. Příčiny a dopady**

Hlavní příčiny souvisejí s již výše uvedenými důvody nezaměstnanosti, na pomyslném vrcholu stojí recese v hospodářském cyklu a vyplývající ekonomická krize. Jejím následkem je cyklická nezaměstnanost, která je víceméně rozšířená do všech odvětví a pak záleží na vládních rozhodnutích a samotné ekonomice, kdy nastane konjunktura, začne se zvyšovat HDP a zároveň snižovat míra nezaměstnanosti.

Dále má značný vliv na zaměstnanost technologický vývoj a zvyšování efektivity ve výrobě – zvýšení efektivity znamená, že ke stejné produkci potřebujeme méně práce.

K nezaměstnanosti mohou dále přispívat legislativní zásahy, kdy například absolvent by byl ochotný pracovat za menší než minimální mzdu, ale zaměstnavatel ho za tuto cenu zaměstnat nemůže a za minimální mzdu již o danou pracovní sílu nemá zájem. Podobným způsobem působí na zaměstnavatele také odbory a kolektivní vyjednávání.

Strukturální změny mají velmi podobný dopad jako ekonomická recese, s tím rozdílem, že zasahují pouze určité odvětví. To znamená, že pracovní síla má možnost přesunu do jiného odvětví a dopady nemusí být tak fatální.

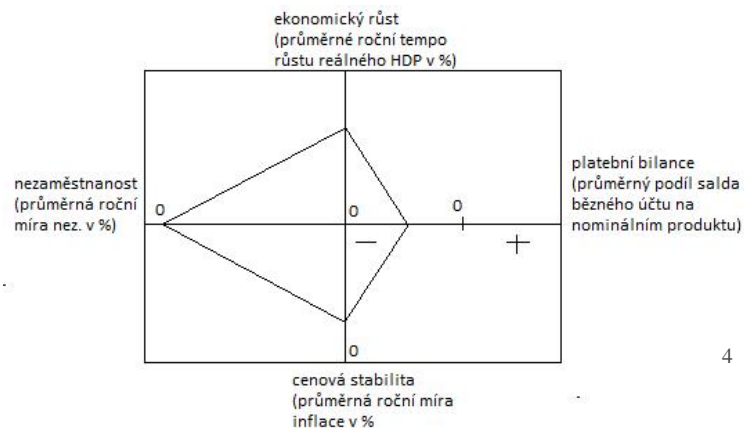
Posledním faktorem je samotný uchazeč na trhu práce. Jak již bylo zmíněno, může být dočasně nezaměstnaný dobrovolně, když přechází do nového zaměstnání anebo není schopen se pružně přizpůsobit požadavkům ze strany poptávky na pracovním trhu, ale také může být dobrovolně bez práce dlouhodobě. Obzvláště v případě silného sociálního státu vyplácejícího dávky a jiné příspěvky ve výši srovnatelné s minimální mzdou.

---

<sup>3</sup> Urban, J.: Teorie národního hospodářství. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer

## 1.d. Nezaměstnanost jako makroekonomická veličina

### 1.d.i. Součást „Magického čtyřúhelníku“



Míra nezaměstnanosti je jeden ze základních makroekonomických ukazatelů tvořících tzv. „Magický čtyřúhelník“. Tento specifický graf zobrazuje zhodnocení hospodářské politiky pomocí 4 základních veličin, a to: míry nezaměstnanosti, míry inflace, salda platební bilance, tempa reálného ekonomického růstu země. Zjednodušen lze říci, čím větší plochu čtyřúhelník zabírá, tím lépe se podařilo naplnit základní hospodářské cíle.

Tato teze neplatí stoprocentně především u ekonomického růstu, kdy zaostalá země s nízkým HDP má šanci dosáhnout vyššího tempa růstu než vyspělá velmoc. Ovšem pro nezaměstnanost platí, že základním cílem je vysoká, respektive plná zaměstnanost. Tento indikátor je také nejintenzivněji sledován širokou veřejností.

### 1.d.ii Vztahy nezaměstnanosti s dalšími veličinami

De facto je velmi složité dosáhnout stavu plné zaměstnanosti, protože jakýkoliv pohyb jednoho vrcholu čtyřúhelníku znamená posun jiných vrcholů. V zásadě existují 4 možnosti vztahů.

V prvním vztahu se cíle doplňují a podporují, což je případ, kdy zvyšování produkce s sebou nese také růst pracovních míst a tím zvyšování zaměstnanosti.

Ve druhém případě se cíle navzájem negují, což je vztah nezaměstnanosti s inflací, tuto závislost znázorňuje Phillipsova křivka.<sup>5</sup> V ekonomice pak dostane přednost ten cíl, který preferuje uplatňovaná hospodářská politika.

<sup>4</sup> [http://nd05.jxs.cz/095/161/6908334596\\_85670254\\_o2.png](http://nd05.jxs.cz/095/161/6908334596_85670254_o2.png)

<sup>5</sup> MANKIWI, Gregory. *Zásady ekonomie*





6

Poslední dvě možnosti jsou nezávislost a totožnost, ale ty jsou pro zkoumání vztahu nezaměstnanosti s jinými veličinami nepodstatné.

### 1.d.iii. Hospodářská politika a politika zaměstnanosti

Hospodářská politika je souhrn určitých nástrojů a opatření, které působí na národní hospodářství a značně ovlivňují zaměstnanost ve státě. Ke své realizaci využívá monetární a fiskální politiku a regulaci pomocí právní úpravy. Politika může být prorostová, respektive **expanzivní nebo restriktivní**.

Expanzivní politikou se stát snaží posílit růst ekonomiky a stimulovat firmy k investicím, čímž zároveň snižuje nezaměstnanost.

Naopak u restriktivní politiky je cílem brzdit inflaci a zpomalit růst ekonomiky, což na zaměstnanost působí negativně.

Politika zaměstnanosti je nedílnou odnoží hospodářské politiky. Jejím úkolem je dosáhnout plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti pomocí **aktivní politiky zaměstnanosti**.<sup>7</sup> Hlavními nástroji této politiky jsou rekvalifikace uchazečů, zejména prospěšné práce a společensky užitečná pracovní místa, investiční pobídky a další příspěvky pro zaměstnavatele.

Na druhou stranu **pasivní politika zaměstnanosti** zajišťuje hmotné zabezpečení nezaměstnaných. Podmínky pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti stanoví zákon.

<sup>6</sup> www.isfnews.cz

<sup>7</sup> portal.mpsv.cz

## 2. Nezaměstnanost v ČR

### 2.a. Historický a politický kontext

Před revolučním rokem 1989 byla nezaměstnanost téměř vymýčena prostřednictvím pracovní povinnosti a plánovým umísťováním pracovní síly do míst, kde jí bylo potřeba. Rovněž také sledným plánováním KS v útrokách jejího vedení. To vše se dělalo na úkor efektivního využívání výrobních zdrojů.

S nezaměstnaností a konkurenčním prostředím se setkáváme až po revoluci, kdy dochází ke vzniku pracovního trhu, který reflektuje privatizaci a liberalizaci ekonomicky politického systému. S přechodem podniků do soukromé sféry a jejich následnou restrukturalizací dochází k propouštění a krachování nekonkurenceschopných podniků, což má za následek zvyšování nezaměstnanosti, která je ale částečně eliminována rapidním rozvojem sektoru služeb a možnosti živnostenského podnikání. Míra nezaměstnanosti začíná strmě stoupat až v druhé polovině 90. let.<sup>8</sup> V roce 2004 dosáhla míra nezaměstnanosti poprvé v historii 10 %, souasně ale došlo ke změně metodiky výpočtu a výsledek se snížil přibližně o jeden procentní bod.

Po roce 2004 začala nezaměstnanost kontinuálně klesat až do ekonomické krize v roce 2008.<sup>9</sup> Kvůli silnému významu trhu práce je nezbytné, aby i dnes, v době liberalizace, podléhal alespoň částečné regulaci ze strany státu.

### 2.b. Cíle národní politiky zaměstnanosti

Strategii politiky zaměstnanosti připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, kterou pak realizuje prostřednictvím Úřadu práce. Ve svých plánech samozřejmě reflektuje i politiku a legislativu EU.

Stávající strategie zaměstnanosti s výhledem do roku 2020 navazuje na Strategii Evropa 2020 a má primárně za cíl podpořit přístup k zaměstnání u ohrožených skupin, vyrovnat genderovou nerovnost, kterou již před pár lety přijal antidiskriminační zákon, dále podpořit flexibilitu a adaptibilitu u obou stran na trhu práce a zajistit rozvoj veřejných služeb

---

<sup>8</sup> <http://www.kurzy.cz/zpravy/198859-listopad-1989-za-poslednich-20-let-byla-nejvyssi-nezamestnanost-pred-peti-lety/>

<sup>9</sup> <http://www.kurzy.cz/zpravy/198859-listopad-1989-za-poslednich-20-let-byla-nejvyssi-nezamestnanost-pred-peti-lety/>

zaměstnanosti.<sup>10</sup> Dalším cílem je dosáhnout **míry zaměstnanosti**, tzn. zaměstnanosti osob ve věku od 15 do 64 let, ve výši 75 %.

Zároveň je zohledněna regionální politika, přičemž je tendence více podporovat kraje s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Aktuálně je podle ŠÚ míra zaměstnanosti 70 % a míra nezaměstnanosti 5,6 %, <sup>11</sup> ovšem díky nejednotnosti metodiky výpočtu v posledních letech je důležité srovnávat údaje vypočtené stejnou metodikou nebo pracovat s absolutními počty zaměstnaných a nezaměstnaných.

## 2.c. Nástroje a zásahy

### 2.c.i. Aktivní politika zaměstnanosti

Pro boj s nezaměstnaností vypracovává příslušný vládní resort plán tzv. **Aktivizačních opatření**.<sup>12</sup> Tato opatření sledují cíle aktivní politiky zaměstnanosti a předkládají způsob jejich provádění v etn zdrojích financování příslušných opatření. K rozvoji aktivní politiky a snížení byrokracie přispěla sociální reforma v roce 2012.

Demonstrativní výčet z aktivizačních opatření:<sup>13</sup>

- úprava investičních pobídek a podpora vzniku nových pracovních míst, zejména v problémových regionech
- zvýhodnění především na odvodech na soc. zabezpečení při zaměstnávání osob obtížně uplatnitelných na trhu
- pomoc a poradenství novým OSV
- nabídka rekvalifikačních kurzů, jejich úprava a zefektivnění, krokem vpřed je především možnost uchazeče sám si vybrat rekvalifikační kurz i zařízení
- kontinuální nástroj prostředků vyčleněných na aktivní politiku zaměstnanosti
- zaměstnávání osob registrovaných na úřadech práce na základě dohod s podniky například Memorandum ÚP a D o zaměstnávání osob na úklid budov a kolejišť
- rozšíření ústečných úvazků, které v posledních letech významně přispívají ke snižování nezaměstnanosti
- zavedení více praxe zejména na středních školách a u nižších

---

<sup>10</sup> portal.mpsv.cz

<sup>11</sup> www.czso.cz

<sup>12</sup> portal.mpsv.cz

<sup>13</sup> portal.mpsv.cz

Jde o běžné dlouhodobě používané nástroje, ale konkrétně u podporování OSV se nabízí otázka, jestli osoba bezvýsledně ucházející se o práci po delším časovém úseku je opravdu schopna úspěšně samostatně podnikat.

## **2.c.ii. Pasivní politika zaměstnanosti**

Tento druh politiky má za cíl hmotně zabezpečit uchazeče registrované na pobočkách Úřadu práce.

Pro získání **podpory v nezaměstnanosti** je důležité splnit podmínky uvedené v zákoně o zaměstnanosti. Podle něj má na tuto podporu nárok osoba, která je evidovaná na úřadu práce, v posledních 2 letech získala alespoň 12 měsíců dlouhodobého pojištění, nepobírá starobní důchod a o podporu si zažádala.<sup>14</sup> Tyto základní podmínky musí splnit každý uchazeč.

Doba vyplácení je standardně pět měsíců od zažádání, s tím, že počátek této doby se posune o počet měsíců, za které uchazeč obdržel odstupné. Doba vyplácení se prodlužuje u osob starších 50 let.

Za 1. a 2. měsíc je vyplácena částka ve výši 65 % z průměrného měsíčního výdělku v rozhodném období. Další dva měsíce je vyplácena podpora ve výši 50 % a ve zbývajících doba 45 %. V případě, že výpověď nebyla dána ze strany zaměstnavatele, náleží uchazeči po celou podporu dobu pouze 45 %. Rozhodným obdobím pro výpočet rozumíme poslední dva roky. Při rekvalifikaci náleží uchazeči podpora v rekvalifikaci.

O podpoře v nezaměstnanosti a podpoře při rekvalifikaci rozhoduje příslušná pobočka Úřadu práce.

## **2.d Vliv politických stran a politiky jako takové**

V programovém prohlášení každé vlády a programu každé politické strany zpravidla nesmí chybět cíle a plánované postupy, jak zvýšit zaměstnanost a životní úroveň občanů, protože z pragmatických důvodů to samozřejmě posiluje sympatie voličů, ale také protože se jedná o významný makroekonomický ukazatel.

Obecně se této otázce nezaměstnanosti více vnují strany levicově zaměřené, ale také se více vnují životní úrovni občanů, což je pro snižování nezaměstnanosti spíše kontraproduktivní. Například v programovém prohlášení současně vlády Bohuslava Sobotky je stanoven cíl, aby

---

<sup>14</sup> <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti/cast-2-hlava-3>

se minimální mzda co nejvíce přiblížila 40 % průměrné mzdy. Dále je návrh na zvýšení transferů, a to konkrétně se zaměřením na starobních důchodů a návrhy na silnější ochranu osob starších 50 let a absolventů škol.<sup>15</sup> Předchozí pravicová vláda se více vnovala otázce státního dluhu a veřejného rozpočtu a také reform důchodového systému a zdravotnictví.

Souhrnně tedy lze říci, že otázce nezaměstnanosti se ve svých programech více věnuje každá politická strana i vláda, ale ne vždy je problematika nezaměstnanosti prioritou. V posledních letech mají silný význam požadavky a závazky plynoucí z členství v EU, která se otázce zaměstnanosti a ochrany osob hromadně uplatnitelných na trhu práce intenzivně věnuje.

### **3. Nezaměstnanost na regionální úrovni se zaměřením na problematiku kraje**

#### **3.a. Role státních institucí na regionální úrovni**

Pracovníky na krajské úrovni disponují příslušné působky Úřadu práce, které realizují politiku zaměstnanosti a sledují místní trh práce. Poskytování informací o konkrétním trhu práce je klíčová činnost Úřadu práce pro uchazeče o zaměstnání i pro zvolené zástupce ve státní správě a samosprávě. Za každé sledované období úřady vypracují analýzu, která pak podrobně informuje širokou veřejnost, což dále umožní poznat specifika daného regionu a následně vytvářet cílené nástroje pro boj s nezaměstnaností. Analýza pracovního trhu je tedy důležitým podkladem pro vytvoření efektivní politiky zejména v problémových krajích, také ale může znatelně ovlivnit rozhodnutí potenciálních investorů. Dále je spolupráce pro ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a pro mnoho dalších institucí, proto je také prováděna i jinými resorty a soukromými firmami.

#### **3.b. Kraje s vysokou mírou nezaměstnanosti**

Kraje, které výrazně převyšují národní průměr nezaměstnanosti, jsou aktuálně **Moravskoslezský a Ústecký kraj**. Společným znakem těchto dvou regionů je těžký průmysl, který zaměstnává značnou část populace. V minulosti přilákalo množství pracovníků příležitostí nové pracovníky do zmíněných oblastí, což mělo za následek zvýšení populace v

---

<sup>15</sup> [http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove\\_prohlaseni\\_unor\\_2014.pdf](http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove_prohlaseni_unor_2014.pdf)

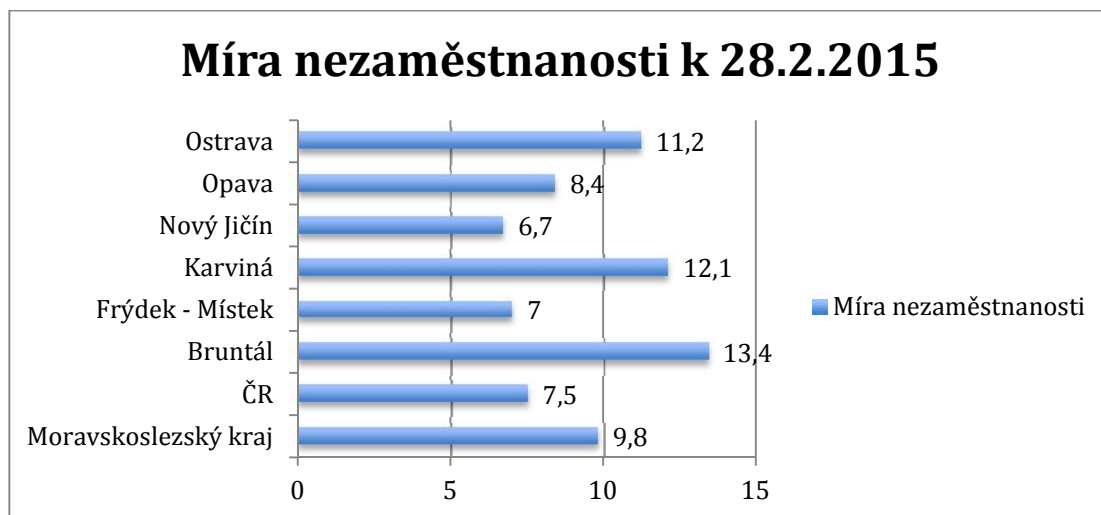
kraji a zvýšení osob pracujících v t žkém pr myslu. asto se bohužel jednalo o mén kvalifikované pracovníky, kte í jsou po ztrát zam stnání h e uplatnitelní na trhu. Útlum v tomto odvtví pak znamenal rapidní zvyšování nezam stnanosti.<sup>16</sup> Je t eba zmínit, že v lo ském roce se pr myslu za alo da it více, kraje nabízejí cílené invest ní pobídky a celkov se snaží podpo it r st pracovních míst. O ekává se r st pr myslu i v letošním roce.

## 1. Moravskoslezský kraj

### 4.a. Nástin situace na trhu práce v kraji

#### 4.a.i. Struktura pracovního trhu

Moravskoslezský kraj je oblastí s tradicí v t žkém pr myslu, zejména v hutnictví, strojírenství a hornictví. Dále se zde také rozmáhá, tzv. lehký pr mysl, který se provozuje v podob automobilového pr myslu, lehkého strojírenství, potraviná ství a elektrotechnického pr myslu. I p es nezam stnanost kolem 9,8 % z stává Moravskoslezský kraj hospodá sky významnou oblastí v R. Nejnížší míru nezam stnanosti vykazují okresy Frýdek-Místek a Nový Ji ín, naopak nejvyšší bývalé horní m sto Bruntál s nezam stnaností kolem 13,4 %.



Zdroj: portal.mpsv.cz

Podle analýzy krajské pobo ky Ú adu práce v Ostrav , je nejvyšší po et lidí, cca 40 %, zam stnaných ve zpracovatelském pr myslu, v t žb to je necelých 5 % a shodn mezi

<sup>16</sup> portal.mpsv.cz

9 a 10 % je to ve zdravotnictví a sociální péči a ve vzdělávání. Doprava a skladování vykazuje podobně 6,5 % společně s velkoobchodem a maloobchodem, zbývající odvětví jsou zastoupena spíše nízkým počtem osob.

V prosinci 2014 byl zaznamenán nejvyšší meziroční nárůst pracovních míst ve zpracovatelském průmyslu a v administrativní činnosti.<sup>17</sup>

#### 4.a.ii. Průmyslový segment a klíčové zaměstnavatelé

Klíčové zaměstnavatelé v Moravskoslezském kraji jsou především korporace působící v těžkém průmyslu. Významné postavení má **Arcelor Mittal Ostrava** a skupina **Tinecké železářny – Moravia Steel**, které jako jediné podniky v české republice provádějí výrobu s úplným hutním cyklem.<sup>18</sup> Jinými slovy je jejich výrobní proces tvořen od výroby surového železa přes výrobu oceli až po vytváření hotových výrobků, jako jsou dráty, plechy, tyčová ocel a další produkty. Více než polovina jejich výrobků je určena pro export. Dalším neopomenutelným zaměstnavatelem je společnost **OKD**, jejíž hlavní činností je těžba černého uhlí a je v dnešní době jediným producentem černého uhlí v české republice.<sup>19</sup>

OKD, a.s.	11000 zaměstnanců *
Arcelor Mittal Ostrava, a.s.	7500 zaměstnanců *
Tinecké železářny, a.s.	6000 zaměstnanců *

- Zdroj dat: webové stránky zaměstnavatelů (zaokrouhleno na celé stovky)

#### 4.a.iii. Nabídková strana na trhu práce

Dlouhodobým demografickým problémem v kraji je výrazný úbytek mladých lidí za posledních 14 let a celkové zvyšování průměrného věku obyvatel. Situaci navíc komplikuje nárůst sociálně nepříznivých občanů a nedostatečný počet odborníků s vyšším stupněm vzdělání. Nesoulad absolventů jakožto nabídkové strany a zaměstnavatelůby poptávky je poslední dobou často sklovaným tématem. Současný ministr školství Marcel Chládek se v

<sup>17</sup> portal.mpsv.cz - Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015

<sup>18</sup> [http://cs.wikipedia.org/wiki/Průmysl\\_v\\_Česku](http://cs.wikipedia.org/wiki/Průmysl_v_Česku)

<sup>19</sup> <http://www.okd.cz/cs/o-nas>

letošním roce do tisku vyjád il, že je nedostatek kvalifikovaných odborník pro pr mysl, který drží eskou ekonomiku, a to zejména absolvent u ebních obor . Dále vyjád il pot ebu restrukturalizace školství již od mate ských a základních škol, aby byly d ti vedeny k v tšímu zájmu o technické obory.<sup>20</sup>

Ke zlepšení situace p ispívají nejv tší zam stnavatelé (a nejen oni) pomocí tréninkových program pro absolventy, spolupráce se st edními a vysokými školami a také vzd lávacích center, které mohou využívat stávající zam stnanci i noví uchaze i o zam stnání. V Arcelor Mittal University se mimo jiné zam ůjí na p ípravu žen do vedoucích pozic.<sup>21</sup>

Snaha pr myslových zam stnavatel o snižování nezam stanosti a vytvá ení pracovních p íležitostí vyplývá i ze statistických údaj ů adu práce, kdy po et dlouhodob evidovaných volných pracovních míst pro osoby se st edním odborným vzd láním tvo í p es 50 % všech dlouhodob evidovaných míst. Po et uchaze o zam stnání se st edním odborným vzd láním p ípadající na 1 pracovní místo v Moravskoslezském regionu byl na konci minulého roku 13,9, p í emž u osob se všeobecným st edním vzd láním íní pom r uchaze na pracovní místo 19,1.

Stav k 31.1.2014

<b>Vzd lání</b>	<b>Po et uchaze o zam stnání</b>	<b>Volné pracovní místa</b>	<b>Po et uchaze na 1 prac. místo</b>
Bez vzd lání	905	58	15,6
Základní	24 502	1 340	18,3
St ední odborné	37 420	2 698	13,9
St ední odborné s maturitou	14 633	909	16,1
St ední všeobecné	2 289	120	19,1
Vysokoškolské	4 128	275	15,1
<b>Celkem</b>	<b>82 877</b>	<b>5399</b>	<b>15,5</b>

Zdroj: portal.mpsv.cz

Pom rn vysoký je také po et nezam staných absolvent vysokých škol, což jen potvrzuje opodstatn nost výroku ministra Chládky.

<sup>20</sup> <http://domaci.ihned.cz/c1-63624450-chladek-rikame-ze-je-ucebni-obor-dobry-ale-pro-deti-souseda-to-se-musi-zmenit>

<sup>21</sup> <http://archiv.ihned.cz/c1-63744570-v-aarcelormittal-university-rozvijsi-talenty-z-rad-zamestnancu-cili-i-na-zeny>



Údaje m že áste n zkreslovat novela zákona o zam stanosti z roku 2012, která již neukládá povinnost zam stnavatele oznámit volné pracovní místo p íslušné pobo ce Ú adu práce.<sup>22</sup>

#### 4.a.iv. Analýza p í in nezam stanosti

Z historického hlediska m lo nejv tší podíl na r stu nezam stanosti v tomto industriálním regionu propoušt ní desetitisíc zam stnanc v 90. letech, za léta 1997 až 1999 byl zaznamenán nár st uchaze o zam stnání o 155,5 %. Zp sobila to rozsáhlá restrukturalizace podnik a zvýšení produktivity. Od roku 2004, kdy byl zaznamenán rekordní počet osob evidovaných na krajské pobo ce Ú adu práce, za íná být situace p ízniv jší a nezam stanost kontinuáln klesá až do roku 2008.<sup>23</sup> Ekonomická krize siln zasáhla všechny pr myslové korporace a doznívala až do ledna 2014.

Další p í inou je již zmi ovaný nesoulad dovedností a kvalifikace uchaze s požadavky firem. Za nezájmem mladých lidí o náro né technické obory stojí bezpochyby mimojiné fakt, že v minulosti nap íklad v hutnictví byly podmínky pro zam stnance daleko p ízniv jší. D chodový v k byl nižší a reálné ohodnocení práce vyšší. To se týká také horník ve vyšším ekonomicky aktivním v ku, pro n ž nové pracovní místo zpravidla znamená snížení životní úrovn , protože dnešní zam stnavatelé jim zdaleka nenabízejí podmínky, jaké m li v minulosti. V sou asnosti probíhá jednání vlády s odbory o snížení d chodového v ku pro pracující v OKD, ale už te se ministr Andrej Babiš nechal slyšet, že nemohou vyhov t požadavk m odbor v plné mí e kv li silnému zatížení rozpo tu. Snížený d chodový v k by se m l týkat horník nastoupivších p ed rokem 1993, což pravd podobn mladé uchaze e p íliš nemotivuje.<sup>24</sup>

T žký pr mysl se také projevil na zdravotním stavu zam stnanc í obyvatel kraje a to se promítá do po tu osob se zdravotním postižením, které jsou na pracovním trhu obtížn uplatnitelné.

---

<sup>22</sup> <http://www.mpsv.cz/cs/10939>

<sup>23</sup> [portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) - Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015

<sup>24</sup> <http://byznys.ihned.cz/c1-63697180-babis-podpori-predcasne-duchody-pro-desitky-horniku-z-okd-o-dalsich-chce-jednat>

#### 4.b. Podpora zaměstnanosti na krajské úrovni

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které provádí krajská pobočka Úřadu práce a její kontaktní pracoviště se zaměřuje na plnění cílů APZ a k získávání prostředků na nástroje APZ využívá kromě financí státu také zdroje vyplývající z národních a regionálních individuálních projektů.

V současné době probíhá až do 31.10.2015 prozatím velmi úspěšný projekt „**Vzdělávejte se pro práci MSK II.**“, který pomáhá uchazečům umístit se do společensky užitečných pracovních míst a zprostředkovává jim ve veřejné práci. Za rok 2014 bylo s finanční pomocí ze státního rozpočtu a prostředků evropských sociálních fondů vytvořeno 8 587 pracovních míst. Dále jsou v realizaci regionální projekty, které se zaměřují na osoby se zdravotním omezením, osoby žijící v sociálně vyloučených lokalitách Moravskoslezského kraje a mladé uchazeče. Jedná se o projekty „**10 pro život**“, „**Příležitost dle lá(t) zaměstnance**“ a „**Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK**“.<sup>25</sup>

Nemalá pozornost je také věnována rekvalifikačním kurzům, které rozšiřují uchazečům možnosti uplatnění, probouzejí v nich zájem o práci a navracejí pracovní návyky. V loňském roce bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno 2 549 osob, nejčastěji se jednalo o kurzy zaměřené na obsluhu PC.<sup>26</sup>

Dále krajská pobočka Úřadu práce poskytuje příspěvky na zapracování, pékennovací příspěvky a poradenské služby.

#### 4.c. Vytváření příznivých podmínek pro zaměstnavatele

Ke stimulaci nových příchodích nebo stávajících investorů rozšiřujících produkci slouží investiční pobídky. Tuto oblast upravuje zákon o investičních pobídkách, který stanoví všeobecné podmínky pro získání a postup při plnění. Do podporovaných oblastí zákon zahrnuje obory zpracovatelského průmyslu, výzkumná a vývojová centra a centra strategických služeb. Podmínky požadované zákonem pro uznání pobídky je nutné splnit do 3 let od udělení. Podnikatelský záměr a žádost se předkládá agentuře CzechInvest, která je státní příspěvková organizace podřízená Ministerstvu průmyslu a obchodu. Působí jako pomyslný prostředník mezi státem, podnikatelem a Evropskou Unií.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> portal.mpsv.cz

<sup>26</sup> portal.mpsv.cz

<sup>27</sup> <http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-nove>

Formy investičních pobídek:

- **Sleva na dani z příjmu právnických osob** – až po dobu 10 let
- **Zvýhodněná cena za provedení pozemků a související infrastruktury**
- **Hmotná podpora na vytvoření pracovního místa** – dostupné pouze v regionech A<sup>28</sup>
- **Hmotná podpora na školení a rekvalifikace zaměstnanců** – dostupné pouze v regionech A
- **Hmotná podpora na kapitálovou investici**

Podle poslední dostupné výroční zprávy agentury CzechInvest zaměřily v roce 2013 do Moravskoslezského kraje investice zprostředkované CzechInvestem za 9,7 miliard korun, které vytvořily 922 nových pracovních míst

#### 4.d. Mobilita pracovníků

Otázkou je, zda vynaložené prostředky na všechny zmíněné nástroje, nejsou už do jisté míry početněm tržním systémem. Představme si vývoj podle čistého tržního scénáře bez zásahů státu. Moravskoslezský kraj je jeden z nejlidnatějších krajů se silně nadprůměrnou nezaměstnaností. Aby zmizela přebytečná nabídka na trhu, část obyvatel by se přestěhovala nebo dojížděla do práce do jiného regionu, tím by se srovnaly ceny za bydlení a celkové životní náklady, které způsobí pokles poptávky po zboží a službách. Zaměstnanci by vystavili menší mzdu, zaměstnavatelé v tomto případě navýší počet pracovních míst a pracovní trh se sám stabilizuje v rovnovážném bodě. To je samozřejmě utopický scénář, který by ale teoreticky mohl fungovat. Proč tedy namísto obrovských finančních obnosů do vytváření příležitostí v kraji nepodpojit mobilitu pracovníků? Pro naši potřebu uvažujme o geografickém typu. Obecně vyšší mobilita pracovníků znamená efektivnější alokaci pracovních sil. Odpověď na naši otázku pravděpodobně dostaneme v průběhu letošního a nadcházejícího roku, protože vláda připravila projekt, který bude lidem žijícím v regionu s vysokou nezaměstnaností ulehčovat dojíždění do regionů vedlejších.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> okres, jehož míra nezaměstnanosti je minimálně o 50% vyšší než je národní průměr – Bruntál, Karviná (v rámci plánových opatření by se hranice měla snížit na 25 %)

<sup>29</sup> [http://ekonomika.idnes.cz/vlada-vyzkousi-prispevek-na-dojizdeni-v-kraji-kde-je-malo-prace-pv0-/ekonomika.aspx?c=A141201\\_185607\\_ekonomika\\_kop](http://ekonomika.idnes.cz/vlada-vyzkousi-prispevek-na-dojizdeni-v-kraji-kde-je-malo-prace-pv0-/ekonomika.aspx?c=A141201_185607_ekonomika_kop)

## 5. Návrhy možných řešení

Na základě podkladů získaných při vypracování této práce se nabízí několik úvah, které mohou efektivně přispět ke zvýšení zaměstnanosti a souladu na trhu práce. Záměrně jsme použili zvýšení zaměstnanosti, protože snížení nezaměstnanosti nemusí nutně znamenat, že evidovaní uchazeči našli práci. Při navrhování jednotlivých opatření je nezbytné respektovat práva a svobody zakotvené na ústavní, zákonné i podzákonné úrovni. Musíme si uvědomit, že subjektivní právo na práci zakotvené v LZPS i právo na zaměstnání vyplývající ze zákona je otázkou svobodné volby jednotlivce a není možné jej interpretací překroutit do povinnosti pracovat. Na opačné straně pomyslného břehu je tedy možné motivovat k práci *secundum et intra legem* a nabízet adekvátní příležitosti pro uchazeče se zohledněním jejich věku, praxe a kvalifikace.<sup>30</sup> Rozhodující je ale stále vůle samotného uchazeče, pokud o nabízená zaměstnání nemá zájem, je to projev jeho svobodné vůle. Důsledkem pro něj může být vyřazení z evidence Úřadu práce, do které se uchazeč dobrovolně přihlásil a zavázal se k souhlasnosti s kontaktním pracovištěm Úřadu práce.

Z našeho pohledu by mělo být klíčové zaměřit se na tvorbu pracovních míst reflektujících demografickou situaci a do budoucna vytvořit fungující model spolupráce mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi a tím dosáhnout co nejvyššího souladu na trhu práce. Tato spolupráce by u mladých lidí mohla vykazovat lepší výsledky než rekvalifikační kurzy, které se hodí spíše pro osoby v pokročilejším věku a dlouhodobě nezaměstnané a podle našeho názoru by měly být sekundárním nástrojem. Primární je třeba se tedy zaměřit na prevenci nezaměstnanosti tím, že lépe připravíme budoucí uchazeče na konkurenční prostředí pracovního trhu a rekvalifikaci ponecháme jako záchrannou brzdu. Na druhou stranu není možné předpovídat na 50 let dopředu, které profese zaniknou a které naopak vzniknou, tady je bezpochyby funkce rekvalifikačních kurzů významná, protože dokážou poměrně pružně zvyšovat adaptabilitu nabídkové strany na požadavky poptávajících. Z toho vyplývá, že je potřeba vytvořit koexistenci těchto dvou nástrojů.

Za nás tedy od samotného začátku, a to od začátku na základních školách. Mateřské školy záměrně přeskočíme, protože kde jinde mají děti snít o práci astronauta než tady. Na základní

---

<sup>30</sup> <http://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html>

škole je ale pot eba seznámit se s realitou. Prvním opat ením by m la být zm na osnov za ty, které se více zam ůjí na obory v praxi využitelné a vytvá ejí možnost vybrat si v posledních letech povinné školní docházky z n kolika povinn volitelných p edm t . Tyto p edm ty by si žáci vybírali podle zájmu o konkrétní obor a dostali možnost se s ním seznámit. To by jim bezpochyby pomohlo p i rozhodování o dalším vzd lání.

Pro vzd lávání na st edních a vysokých školách už je d ležitě, aby studenti byli v kontaktu s partnerskými firmami a získávali cenné praktické zkušenosti. V ideálním modelu spolupráce by každá vzd lávací instituce m la n kolik zam stnavatel , kte í se školou aktivn spolupracují. U itelé odborných p edm t by se ú astnili jednání se zástupci konkrétní firmy nebo státní instituce a naopak zástupci by pravideln docházeli do školy, ve které by vedli odborné seminá e se studenty. Samoz ejmostí je pravidelná praxe student v podnicích pod dohledem zkušených zam stnanc . Došlo by k ur itému propojení t chto dvou sfér a u itelé by neu ili pouze teorii z knih, ale m li také zkušenosti a poznatky z praxe a naopak zástupci zam stnavatel poskytnou praktické v domosti student m, kte í znají teorii. Výsledkem mohou být absolventi s jistými praktickými zkušenostmi, z nichž zna ná ást dostane nabídku práce již p i svém studiu.

Dalším krokem by podle našeho názoru rozhodn m lo být snížení po tu soukromých vysokých škol. Mnoho z nich si své uchaze e p íliš nevybírání a produkuje absolventy, kte í na trhu práce požadují ohodnocení adekvátní jejich titulu, avšak jejich odbornost je mírn e eno neodpovídající, a tak se stávají mén uplatnitelní.

Vzd lávání ale nemusí být pouze otázkou škol a mladých osob. Ve velkých korporacích se už delší dobu rozmáhá vzd lávání uvnit pro zam stnance, což je rozhodn krok správným sm rem. Podniky disponují silným portfoliem kvalitních odborník a zam stnanci prohloubí svou kvalifikaci, zajistí si do budoucna pozici v podniku a v p ípad ztráty zam stnání se stávají lépe uplatnitelní na trhu práce. Vzorným p íkladem m že být nadnárodní korporace Arcelor Mittal se svou vzd lávací institucí Arcelor Mittal University.

Výše uvedené nástroje se ovšem projeví v horizontu n kolika let a do té doby je pot eba bojovat s aktuální nezam staností. Nezbyvá než pokračovat v podporování tvorby pracovních míst a používat v poslední dob hojn využívaná společensky ú elná pracovní místa a ve ejn prosp šné práce. Jako nedostate ný nám p ijde po et míst se zkráceným úvazkem, v této oblasti naše republika pokulhává za jinými vysp lými evropskými státy. P itom má tato forma úvazku n kolik pozitivních aspekt . Prvním je prokazatelné snížení

nezaměstnanosti ve státě. Dalším přínosem je možnost matek na rodičovské dovolené skloubit péči o dítě s prací a neztrácet tak nabyté zkušenosti a znalosti. V neposlední řadě je to také způsob, jak v zaměstnání udržet penzisty s cennými znalostmi aniž by zabírali pracovní místo mladým lidem a zároveň dát prostor studentům, kteří se chtějí v novat práci a studiu soustředit.

Problém vidíme i v konkrétních okresech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, kde dotace na pracovní místa a jiná finanční pomoc zaměstnavatelům nemusí přinášet pozitivní výsledky. Je třeba vyhodnotit, zda není výhodnější podpořit geografickou mobilitu pracovníků, namísto přinášení stovek milionů do míst, kde se byznysu prokazatelně dlouhodobě nedaří. Podpora by se realizovala pomocí příspěvků na dopravu zaměstnanců a také prostřednictvím investic do dopravní infrastruktury.

## **6. Závěr**

V úvodu práce jsme si stanovili za cíl zopakovat, respektive seznámit se se základními informacemi o nezaměstnanosti a jejím postavení v ekonomice a zkoumat tento společenský jev na úrovni státu a konkrétního regionu.

Podalo se nám stručně nastínit historický vývoj v naší postkomunistické zemi a nalézt konkrétní opatření a nástroje, které používá vláda na politiku zaměstnanosti.

Na základě zveřejněných dat Ministerstva práce a sociálních věcí a českého statistického úřadu jsme dokázali popsat strukturu pracovního trhu v Moravskoslezském kraji a zaměřit se tak na klíčové zaměstnavatele, kteří hrají významnou roli v našem kraji.

Poznání struktury trhu je nezbytné také pro krajskou pobočku Úřadu práce, která pak může přizpůsobit svou politiku zaměstnanosti, aby dosáhla co nejlepších výsledků. Lze tak pomocí cílených projektů spolufinancovaných z fondů EU realizovat národní a regionální projekty, které vykazují slibné výsledky v umislování uchazečů do zaměstnání.

Všechny poznatky nám umožnily pochopit úskalí pracovního trhu a zamyslet se nad konkrétními návrhy, jak dále snižovat nezaměstnanost a přispět ke zlepšení situace a atmosféry ve společnosti.

## Zdroje:

- Urban, J.: Teorie národního hospodářství. 3. doplněné a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer
- MANKIW, Gregory. *Zásady ekonomie*
- <http://www.ekospace.cz/2-makroekonomie-1/88-13-nezamestnanost>
- [http://nd05.jxs.cz/095/161/6908334596\\_85670254\\_o2.png](http://nd05.jxs.cz/095/161/6908334596_85670254_o2.png)
- [www.isfnews.cz](http://www.isfnews.cz)
- [portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz)
- <http://www.kurzy.cz/zpravy/198859-listopad-1989-za-poslednich-20-let-byla-nejvyssi-nezamestnanost-pred-peti-lety/>
- [www.czso.cz](http://www.czso.cz)
- <http://zakony.centrum.cz/zakon-o-zamestnanosti/cast-2-hlava-3>
- [http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove\\_prohlaseni\\_unor\\_2014.pdf](http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove_prohlaseni_unor_2014.pdf)
- [portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) - Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015 [http://cs.wikipedia.org/wiki/Prmysl\\_v\\_Česku](http://cs.wikipedia.org/wiki/Prmysl_v_Česku)
- <http://www.okd.cz/cs/o-nas>
- <http://domaci.ihned.cz/c1-63624450-chladek-rikame-ze-je-ucebni-obor-dobry-ale-pro-deti-sousedu-to-se-musi-zmenit>
- <http://archiv.ihned.cz/c1-63744570-v-aarcelormittal-university-rozvijsi-talenty-z-rad-zamestnancu-cili-i-na-zeny>
- <http://www.mpsv.cz/cs/10939>
- <http://byznys.ihned.cz/c1-63697180-babis-podpori-predcasne-uchody-pro-desitky-horniku-z-okd-o-dalsich-chce-jednat>
- <http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-nove>
- <http://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html>