

**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ –
TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA**

**Hornicko-geologická fakulta
Institut ekonomiky a systému řízení**

ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE ČADCA

diplomová práce

Autor:

Mária SZOTKOVSKÁ

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Lucie Krčmářská, Ph.D.

Datum odevzdání:

30.04. 2009

Ostrava 2009

PROHLÁŠENÍ

- *Celou diplomovou práci včetně příloh, jsem vypracovala samostatně a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.*
- *Byla jsem seznámena s tím, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č.121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – využití díla v rámci občanských a náboženských obřadu, v rámci školních představení a využití díla školního a § 60 – školní dílo.*
- *Beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava /dále jen VŠB-TUO / má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít /§ 35 odst. 3/.*
- *Souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že údaje o diplomové práci, obsažené v Záznamu o závěrečné práci, umístěném v příloze mé diplomové práce, budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO.*
- *Bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona.*
- *Bylo sjednáno, že užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladu, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy /až do jejich skutečné výše/.*

V Ostravě dne 20.4.2009

Mária Szotkovská

SUMMARY

The thesis is focused on the analysis of the unemployment in the District of Čadca. The content contains the characteristic of unemployment, the concept unemployment, the method of determining unemployment rate, the causes and the types of unemployment, the influence of long-term unemployment on a person and on society, risk groups which are more vulnerable to long-term unemployment.

In my diplom work i wanted to point on a strong and a weak sites of regions, on development and a short-term prognosis of unemployment and also on an eventual options of solutions.

Keywords: unemployment, analysis, structure, types of unemployment, characteristics

ANOTACE

Diplomová práce je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti v okrese Čadca. Obsahem diplomové práce je charakteristika nezaměstnanosti, pojem nezaměstnanosti, metoda stanovení míry nezaměstnanosti, příčiny a typy nezaměstnanosti, vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na jednotlivce a na společnost, rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.

V mé diplomové práci jsem chtěla poukázat na silné a slabé stránky regionů, na vývoj a krátkodobou prognózu nezaměstnanosti a také na předpokládané možnosti řešení.

Klíčová slova: nezaměstnanost, analýza, struktura, typy nezaměstnanosti, charakteristika

OBSAH

1	ÚVOD.....	1
2	NEZAMĚŠTNANOST JAKO SOCIÁLNĚ-EKONOMICKÝ PROBLÉM.....	2
2.1	Charakteristika nezaměstnanosti.....	2
2.2	Míra nezaměstnanosti	3
2.3	Příčiny nezaměstnanosti	3
2.4	Typy nezaměstnanosti.....	4
2.5	Dlouhodobá nezaměstnanost	5
2.6	Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.....	6
2.7	Rizikové skupiny nezaměstnaných a jejich uplatnění na trhu práce	7
3	CHARAKTERISTIKA OKRESU ČADCA	9
3.1	Geografické charakteristiky regionu:.....	9
3.2	Postavení okresu Čadca v základních programových dokumentech	9
3.3	Demografické předpoklady vývoje a omezení regionu	10
3.4	Ekonomický potenciál okresu Čadca.....	12
4	ANALÝZA VÝVOJE NEZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE ČADCA.....	16
4.1	Vývojové tendence vybraných strukturálních ukazatelů UoZ v okrese Čadca ...	17
4.1.1	Struktura evidovaných nezaměstnaných podle délky evidence.....	17
4.1.2	Struktura evidovaných nezaměstnaných podle věku	19
4.1.3	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	20
4.1.4	Struktura uchazečů o zaměstnání podle předcházejícího zaměstnání	22
4.2	SWOT analýza regionu.....	23
4.3	Krátkodobá prognóza vývoje nezaměstnanosti v okrese Čadca.....	26
5	VYHODNOCENÍ.....	27
5.1	Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti:	27
5.2	Návrh řešení nezaměstnanosti:	28
5.2.1	Návrh řešení nezaměstnanosti v oblasti absolventské praxe	29
5.2.2	Návrh řešení nezaměstnanosti v oblasti evidence na úřadu práce, sociálních věcí a rodiny.....	30
5.2.3	Návrh řešení nezaměstnanosti v oblasti samostatně výdělečné činnosti	31
5.2.4	Návrh řešení nezaměstnanosti v oblasti agentury pro zprostředkování zaměstnání	32
5.2.5	Možnosti využívání služeb EURES.....	33
6	ZÁVĚR	35

LITERATURA.....	37
SEZNAM TABULEK.....	39
SEZNAM PŘÍLOH.....	40

SEZNAM ZKRATEK

České zkratky

APTP	Aktivní politika trhu práce
AP	Absolventská praxe
CMN	Celková míra nezaměstnanosti
EAO	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
EMN	Evidovaná míra nezaměstnanosti
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
EUROSTAT	Evropský statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
HDP	Hrubý domácí produkt
MEA	Míra ekonomické aktivity
MN	Míra nezaměstnanosti
MPSVR	Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny
N	Nezaměstnaný
NÚP	Národní úřad práce
NPRR	Národní plán regionálního rozvoje
OÚP	Okresní úřad práce
PZPV	Počet zaměstnaných v produktivním věku
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
UoZdisp.	Disponibilní počet uchazečů o zaměstnání
ÚPSVaR	Úřad práce, sociálních věcí a rodiny

1 ÚVOD

Rok 1989 přinesl pro společnost změny prakticky ve všech oblastech života. Jednou ze sfér, kterých se tyto změny dotkly nejvýrazněji, byla sféra zaměstnanosti. Politická, ekonomická a ideologická „přednost“ tzv. socialistického systému se začala postupně měnit ve vážný celospolečenský problém.

Nezaměstnanost a trh práce byly, jsou a v dalších letech zůstanou platformou s vnitřními i vnějšími souvislostmi, různého obsahu a formem vstupujících do života jednotlivce, rodin, formálních nebo neformálních skupin a společnosti jako celku. Nezaměstnanost má však zároveň nejen negativní, ale i monitorující a stimulační charakter zhodnocení stavu, v jakém se společnost, její jednotlivé oblasti a její členové nacházejí.

O práci, a v souvislostech daného tématu o zaměstnání, se lidově hovoří jako o zdraví, že člověk poznává a pozná její hodnotu až tehdy, když ji ztratí. Vliv na ekonomický, sociální a psychický stav člověka po ztrátě zaměstnání je převážně negativní. I proto je nevyhnutelné, aby se do všech součástí vzniku, existence a odstraňování stavu nezaměstnanosti zapojovalo co možná nejvíc relevantně funkčních a působících institucí.

Cílem mojí diplomové práce je:

- charakteristika nezaměstnanosti (pojem nezaměstnanost, metodika stanovení míry nezaměstnanosti, příčiny a typy nezaměstnanosti, vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na jednotlivce i na společnost, rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností)
- geografická a demografická charakteristika okresu Čadca
- vývoj nezaměstnanosti, SWOT analýza a krátkodobá prognóza nezaměstnanosti v regionu
- východiska a jednotlivé možnosti řešení nezaměstnanosti

Zároveň bych chtěla ve své diplomové práci poukázat na všeobecné a specifické souvislosti nezaměstnanosti v okrese Čadca, a také na viditelné a předpokládané možnosti řešení.

2 NEZAMĚSTNANOST JAKO SOCIÁLNĚ-EKONOMICKÝ PROBLÉM

2.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je sociálně-ekonomický jev spojený s existencí trhu, konkrétně trhu práce, jako důsledek nerovnováhy nabídky a poptávky po pracovní síle. Nezaměstnanost je spojena s takovými společenskými jevy, jako je rostoucí sociální napětí, frustrace, zhoršování veřejného zdraví, nárůst nemocnosti, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně-patologických jevů. [3]

Podle definice Mezinárodní organizace práce je „nezaměstnaný“ občan, který současně splňuje tři znaky: schopnost pracovat s ohledem na věk, zdravotní stav a osobní situaci (disponibilita), ochotu pracovat tj. přijmout vhodné zaměstnání (aktivita), a být bez zaměstnání i přes svou přiměřenou snahu pracovat (vyloučení stavu zaměstnanosti). [2]

Uchazeč o zaměstnání (nezaměstnaný) podle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zaměstnanosti [14] je občan, který může pracovat, chce pracovat a hledá zaměstnání a je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání a který:

- není zaměstnanec,
- neprovozuje ani nevykonává samostatnou výdělečnou činnost,
- nevykonává výdělečnou činnost v členském státě Evropské unie nebo v zahraničí,
- vykonává výdělečnou činnost v rozsahu maximálně 64 hodin měsíčně, přičemž mzda nebo odměna za tuto činnost nepřesahuje 3 200 Sk měsíčně.

Nezaměstnanost registrovaná úřady práce, sociálních věcí a rodiny je zveřejňována jako registrovaná a disponibilní nezaměstnanost. Z ekonomického hlediska však registrovaná nezaměstnanost vlastně není nezaměstnaností, ale spíše seznamem lidí evidovaných na ÚPSVaR. Aby byl člověk z makroekonomického hlediska považován za nezaměstnaného, nestačí, aby neměl práci, ale musí být ochotný si práci aktivně hledat a být schopný práci vykonávat, pokud je mu nabídnuta. Proto by se měl klást důraz na údaje o disponibilních nezaměstnaných.

Nezaměstnanost registrovaná úřady práce, sociálních věcí a rodiny zahrnuje i osoby, které ve skutečnosti mohou, ale z určitých důvodů nechtějí pracovat a na druhé straně nezahrnuje osoby nepracující proto, že nemohou pro sebe najít vhodné pracovní místo, ale nepožádaly příslušný ÚPSVaR o zprostředkování vhodného zaměstnání. Tyto skutečnosti jsou významnými faktory, které zkreslují realitu.

2.2 Míra nezaměstnanosti

Vývoj nezaměstnanosti se měří pomocí míry nezaměstnanosti. Je to podíl nezaměstnaných, kteří usilují o nalezení práce a ekonomicky aktivního obyvatelstva, vyjádřený v procentech.

Ve Slovenské republice se míra nezaměstnanosti vyjadřuje jako podíl mezi počtem nezaměstnaných, tj. uchazečů o zaměstnání evidovaných úřadem práce (ke konci období) k pracovní síle, tj. součet klouzavého průměru zaměstnaných osob a klouzavého průměru uchazečů o zaměstnání, který je stanoven z výběrového šetření pracovních sil.

Míra nezaměstnanosti = [(počet nezaměstnaných / pracovní síla) x 100]

Míra nezaměstnanosti v rámci mikroregionu je potom vypočítána jako podíl počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva – EAO je stanovený ze sčítání lidu.

Míra nezaměstnanosti = [(počet nezaměstnaných / EAO) x 100]

Tento způsob výpočtu je nutný vzhledem k tomu, že údaje výběrového šetření pracovních sil na nižších územních jednotkách než je okres (obce, mikroregiony) nejsou k dispozici.

2.3 Příčiny nezaměstnanosti

Hlavní příčinou nezaměstnanosti ve Slovenské republice je pokles dynamiky růstu a následný úpadek slovenského hospodářství. Důsledky konverze průmyslu a nedostatečně vybudovaná infrastruktura regionů tyto jevy ještě prohloubila a více než polovina regionů (okresů) „nastoupila“ na cestu ekonomické recese. Podle základního programového dokumentu „Národní plán rozvoja“ jsou takovéto regiony zařazeny do kategorie „D“, tj. mezi ekonomicky depresní regiony, včetně regionu Čadca. [12]

Identifikace příčin nezaměstnanosti v okrese Čadca:

- nízká tvorba pracovních míst
- nízká úroveň vzdělanosti
- nedostatečná vazba mezi školským systémem a trhem práce
- nízká mobilita pracovní síly
- restrukturalizace podnikového a finančního sektoru
- slabá konkurenceschopnost prostředí
- nízká koupěschopnost obyvatelstva (odliv peněz do Polska a ČR)
- nízká mzda (nárůst nákladů potřebných na dosažení práce mimo region – cestovné, stravné, náklady na ubytování)
- sezónnost (příviv absolventů škol, sezónní práce v lesnictví, stavebnictví cestovním ruchem)
- úpadek tradic v řemeslné výrobě
- nepříznivé podmínky pro start u začínajících podnikatelů (nedostatek vstupního kapitálu investičního charakteru a složitá, často se měnící legislativa)

2.4 Typy nezaměstnanosti

Petr Mareš [3] rozlišuje různé typy nezaměstnanosti podle příčin vzniku nezaměstnanosti a podle dalších charakteristik takto:

- **Frikční nezaměstnanost**, při které dochází běžně k přesunům osob mezi pracovními místy, které jsou motivované vlastními potřebami nebo potřebami ekonomického vývoje. Je jen krátkou epizodou pro nezaměstnaného.
- **Strukturální nezaměstnanost** vzniká z toho důvodu, že struktura poptávky a nabídky na trhu práce je rozdílná. Paradoxem je to, že do dlouhodobé nezaměstnanosti mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci.
- **Konjunkturální nezaměstnanost** je závislá na rozsahu poptávky a tím také na vytížení kapacit podniků.
- **Cyklická a sezónní nezaměstnanost** je spojená s přírodním cyklem – střídání ročních období – zemědělství, stavebnictví, lesnictví, turistika.

Ostatní druhy nezaměstnanosti:

- ***skrytá nezaměstnanost*** (když si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje).
- ***neúplná nezaměstnanost*** je způsobena existencí pracovníků, kteří musí akceptovat práci na zkrácený pracovní úvazek nebo práci, při které plně nevyužívají svoje schopnosti a kvalifikaci.
- ***nepravá nezaměstnanost*** vzniká tehdy, když osoby jsou sice evidované jako nezaměstnané, ale práci si nehledají, respektive nabídnutou práci odmítají. Patří sem také osoby, které se registrují jako nezaměstnané, ale zároveň pracují nelegálně.
- ***dobrovolná nezaměstnanost*** z hlediska rozsahu se udržuje na úrovni míry nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných je nižší nebo se rovná počtu volných pracovních míst. Pracovních míst je dostatek, nezaměstnaní však na ně z různých příčin nereagují.
- ***nedobrovolná nezaměstnanost*** je tehdy, když je počet nezaměstnaných vyšší než počet pracovních míst, čili poptávka po práci předstihuje její nabídku. Míra nezaměstnanosti tedy převyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti.

2.5 Dlouhodobá nezaměstnanost

V současnosti se dlouhodobá nezaměstnanost nejen podstatně rozšířila, ale stala se i těžko zvládnutelným sociálně-politickým problémem. Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím mají menší šanci si opět práci najít. Znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných do zaměstnání si vyžaduje mnohem vyšší náklady než zprostředkování práce krátkodobě nezaměstnaným.[11]

Za dlouhodobě nezaměstnaného občana se považuje občan vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání nejméně 12 měsíců z předcházejících 16 měsíců.

Dlouhodobá nezaměstnanost nejvíc postihuje:

- nepružnou dlouhodobě nezaměstnanou pracovní sílu (je paradoxní, že často platí, že čím měli před strátou práce lidé stabilnější pracovní místo, tím hůř se na trhu práce uplatňují)
- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním
- osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy

- příslušníky etnických skupin a imigranty
- obyvatelé venkovských oblastí
- zdravotně postižené jedince
- mladistvé, zejména problémové jedince, čerstvé absolventy škol a na druhé straně starší nezaměstnané, kteří mají větší problémy opět se zapojit do nového zaměstnání.[11]

Rizikové faktory, které jsou „iniciátory“ dlouhodobé nezaměstnanosti:

- **endogenní faktory:** špatný zdravotní stav, který bývá nejčastěji způsobený:
 - a/ těžkou fyzickou prací na stavbách, hornictví, lesích a v zemědělství
 - b/ pouhazovými stavy
 - c/ nemocemi z povolání
 - d/ jinými tělesnými handicapy
 - e/ nevhodným životním stylem s náchylností například k alkoholismu
- **exogenní faktory:**
 - a/ nízký vzdělanostní index obyvatelstva
 - b/ nevhodná kvalifikační struktura (převaha manuálních profesí)
 - c/ nízký stupeň počítačové gramotnosti a jazykové vybavenosti

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro společnost i nezaměstnané jedince. Když se člověk ocitne dlouhodobě bez práce, ztrácí nejsilnější pouto s realitou, má strach z budoucnosti a později i pochybnosti o vlastních schopnostech.

2.6 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

- dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí základní pracovní návyky, vytváří si nové, náhradní stereotypy
- snižuje napětí a obavy pomocí alkoholu, nadměrného kouření, nadměrného užívání léků a také užíváním drog
- řeší své problémy únikem do nemoci a jeho jediným cílem se stává získání invalidního důchodu
- nastává výrazné snížení životní úrovně nejen nezaměstnaného, ale i jeho rodiny
- dochází k omezení kontaktů s přáteli, spolupracovníky
- ztrácí zručnost a vědomosti

Sociální důsledky pro společnost:

- narůstání napětí ve společnosti,
- snížení kulturní úrovně,
- zvýšení kriminality,
- výskyt sebevražedných pokusů,
- snížená péče o vlastní zdraví, což představuje vyšší náklady společnosti

Především dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí tvoří nebezpečný zárodek budoucího negativního vývoje společnosti. Je potřebný intenzivní zájem o řešení problémů této skupiny obyvatelstva.

Jedním z řešení by mohla být větší zainteresovanost zaměstnavatelů na zaměstnávání této problémové skupiny, např. cestou daňových úlev a podobně.

Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. [1]

Pro pomoc dlouhodobě nezaměstnaným je zapotřebí vypracovat dlouhodobější psychoterapeutické programy, ve kterých je nutné pracovat hlouběji s osobností nezaměstnaného. K úspěšnému vyřešení nezaměstnanosti je potřebná emocionální podpora a množství specifických informací, především informace formující vztah k sobě samému (lépe se poznat, rozumět si, být identickou osobností), informace o různých oblastech života, práce, zaměstnání.

2.7 Rizikové skupiny nezaměstnaných a jejich uplatnění na trhu práce

Mezi hlavní determinanty znevýhodnění patří:

- vysoký věk,
- nízké vzdělání,
- absence praxe,
- potřeba sladění rodičovských a pracovních povinností,
- dlouhodobé odloučení od trhu práce,
- zdravotní postižení a jiné

Za znevýhodněného uchazeče o zaměstnání lze považovat:

- a/ občana mladšího 25 let, který skončil soustavou přípravu na povolání v denní formě studia před méně než dvěma lety a nezískal své první pravidelné placené zaměstnání (dále jen „absolvent školy“),
- b/ občana staršího než 50 let,
- c/ dlouhodobě nezaměstnaného občana,
- d/ občana, který nevykonával výdělečnou činnost z důvodu, že nemohl sladit pracovní povinnosti s plněním rodičovských povinností,
- e/ občana, který je rodičem a nebo osobou podle zvláštního předpisu, která se stará o 3 a více dětí nebo osamělého občana starajícího se o dítě,
- f/ občana, který ztratil schopnost vykonávat svoje dosavadní zaměstnání ze zdravotních důvodů a není občanem se zdravotním postižením,
- g/ občana, který se stěhuje nebo se stěhoval v rámci území členských států EU, nebo občana, který má pobyt na území členského státu EU za účelem výkonu zaměstnání,
- h/ občana se zdravotním postižením,
- i/ cizince, kterému byl udělen azyl

Pro ten segment UoZ, u kterého je zřejmá kumulace těchto rizikových faktorů, by služby zaměstnanosti měly volit individuální přístupy v rámci preventivních vstřícných kroků, které by zabránily propadu UoZ do kategorie dlouhodobě evidovaných.

3 CHARAKTERISTIKA OKRESU ČADCA

3.1 Geografické charakteristiky regionu:

Okres Čadca je jedním z 11 okresů Žilinského kraje. Svoji rozlohou 766,56 km² je třetím největším okresem v Žilinském kraji, což představuje 11,2% z celkové rozlohy Žilinského kraje. Patří mezi příhraniční okresy. Na severu hraničí s Polskou republikou, na západě s Českou republikou, na jihu s Považským regionem a na severovýchodě s regionem Orava. Na území okresu je 20 obcí venkovského typu a 3 města: Čadca, Turzovka, Krásno nad Kysucou, ve kterých žije téměř 44,32% z celkového počtu obyvatel okresu. Obyvatelstvo okresu Čadca tvoří cca 13,4% obyvatelů Žilinského kraje a 1,72% obyvatelů SR.

Na území okresu se nacházejí pouze nerudné suroviny, a to hlavně stavební nerostné suroviny (stavební kámen, štěrkopísky a cihlářské hlíny). Jediným deklarovaným zdrojem je dřevní hmota (především jehličnany) – poškozená emisemi a škůdci (vyhlášená „kůrovcová kalamita“) – snížená kvalita dřevní hmoty. Vysoký podíl těžby kalamitního dřeva nevyvolává potřebu rozvíjet dřevozpracující průmysl ve finálních výrobcích. Jeho kvalita nespňuje top – parametry potenciálních odběratelů. [13]

Rozvoj cestovního ruchu a lázeňství je na průměrné úrovni. Rozvoj turismu je na celkové dobré úrovni.

3.2 Postavení okresu Čadca v základních programových dokumentech

Region Čadca je v rámci „Národního plánu regionálního rozvoje“ (NPRR) zařazený do poslední, tj. do „D“ kategorie regionů, které si zřejmě nedokážou vlastními silami pomoci. Tradiční průmyslová odvětví se dostala do dlouhodobé krize a nerozvinutá regionální infrastruktura nemůže vytvářet objektivně podmínky pro růst důležitých průmyslových aktivit.

Nízká cena práce způsobuje odchod mladé, kvalifikované a produktivní pracovní síly z těchto regionů. Následně přirozeně klesající index vzdělanosti v regionu nemůže vytvářet zájem investorů.

Současný stav v našem regionu přímo souvisí s těmito faktory:

- energetická náročnost zůstávajících výrobních
- materiálová náročnost výrobních
- morální opotřebení používaných technologií,
- strojní vybavení se často pohybuje na hranici jejich životnosti,
- nízký podíl výrobních s vyšší přidanou hodnotou.

Nízká produktivita práce v okrese Čadca má přirozeně přímý dopad na výši možných výdělků, která se následně projevuje na životní úrovni obyvatelstva.

3.3 Demografické předpoklady vývoje a omezení regionu

V roce 1991 měl okres Čadca celkem 122 687 obyvatel, přičemž podíl žen představoval 50,28 %. Podle výsledků sčítání osob, domů a bytů v roce 2001 měl okres 92 843 obyvatel, s podílem žen 50,33 %. K 31. 12. 2007 to bylo 92 527 obyvatel, s podílem žen 50,18 %. [9]

I přes minimální pokles indexu růstu absolutních počtů obyvatelstva je možno dokumentovat, že okres Čadca si zachovával pozitivní dynamiku růstu s postupným zvyšováním podílu obyvatelstva v produktivním věku na celkovém počtu obyvatel až do roku 2005. Rok 2005 je v okrese historicky prvním rokem, kdy byl přirozený přírůstek obyvatelstva záporný. K 31. 12. 2007 bylo v okrese Čadca 41 807 ekonomicky aktivních osob.

Uvedená skutečnost negativně působí na rovnováhu lokálního trhu práce zvyšováním nabídky kvalitní volné pracovní síly. Tento deficit nabírá na intenzitě vstupem SR do Evropské unie a v podmínkách našeho regionu nebývá výjimkou odchod mladých, vysokoškolsky vzdělaných lidí s cílem vykonávat nekvalifikovanou práci.

Tab.č.1 – Věková struktura obyvatelstva v okrese Čadca do roku 2007 / Příloha č. 1/ 1

Kategorie obyvatelstva podle věku	1996	1997	1999	2001	2003	2004	2006	2007
<i>Předproduk.věk</i>	22 320	21 609	20 633	19990	18 559	18 002	16 772	16 260
<i>Podíl v %</i>	24,2	23,3	22,2	21,4	19,96	19,37	18,1	16,92
<i>Produktiv. věk</i>	55 341	56 156	57 316	57 544	59 077	59 461	59 962	60 061
<i>Podíl v %</i>	60,0	60,7	61,7	62,0	63,35	63,98	63,72	59,30
<i>Poprodukt.věk</i>	14 639	14 775	14 920	14 918	15 322	15 481	15 917	16 206
<i>Podíl v %</i>	15,8	16,0	16,1	16,1	16,48	16,66	17,18	23,78

Zdroj: KS ŠÚ SR v Žilině (všechny údaje jsou k 31. 12. kalendářního roku) [9]

Tab.č..2 - Věková struktura obyvatelstva – prognóza ŠÚ SR do roku 2016 /Příloha č. 2/ 1

Kategorie obyvatelstva podle věku	Okres Čadca				Žilinský kraj			
	2008	2010	2012	2016	2008	2010	2012	2016
<i>Předprod.věk</i>	16591	15924	15616	15315	117497	112902	110975	109813
<i>Podíl v %</i>	17,8	17,1	16,7	16,8	16,8	16,1	15,76	15,5
<i>Produkt. věk</i>	60087	60247	59576	58815	447776	447829	444011	434638
<i>Podíl v %</i>	64,6	64,7	64,1	63,0	64,1	63,8	63,05	61,3
<i>Poprodukt. věk</i>	16333	16953	17861	19287	133723	140859	149172	164376
<i>Podíl v %</i>	17,6	18,2	19,2	20,6	19,1	20,0	21,2	23,2

Zdroj: ŠÚ SR v Žilině a propočet ÚPSVaR Čadca. [9]

Obyvatelstvo v předproduktivním věku, tj. všichni obyvatelé do 15 let.

Obyvatelstvo v produktivním věku, tj. všichni obyvatelé od 15 do 65 let.

Obyvatelstvo v poproduktivním věku, tj. všichni obyvatelé nad 65 let.

3.4 Ekonomický potenciál okresu Čadca

Téměř neexistující diverzifikace výroby, problematická konkurenceschopnost regionálních výrobců na zahraničním a domácím trhu se přirozeně projeví v odbytových problémech. Výrobci se snažili snižovat výrobní náklady především odstraňováním „přezaměstnanosti“, což mělo výrazně negativní dopad na formující se trh práce.

Na vývoj zaměstnanosti působí snižování pracovníků v zemědělství, zpracovatelském průmyslu, stavebnictví, dopravě a spojích, školství a ostatních veřejných, sociálních a osobních službách. Určitý nárůst zaměstnanosti se projevuje v oblasti obchodu, bankovníctví a pojišťovnictví, v oblasti práce s nemovitostmi a pronájmu. Nízká koupěschopnost obyvatelstva neaktivuje tvorbu pracovních míst v terciárním sektoru, přičemž právě tento sektor by měl tvořit náhradní pracovní příležitosti. Je zde dostatek pracovních sil, ale nedostatek volných pracovních míst. Trvale stabilní pracovní místa jsou vytvářena jen v minimálním rozsahu.

Zaměstnanost výrazně poklesla v roce 2002 v důsledku hromadného propouštění v strojírenském a textilním průmyslu. Propouštění v textilním průmyslu pokračovalo i v letech 2005 a 2006, což bylo způsobeno vysokým dovozem levných textilních výrobků z Číny. [13] Ty okresy SR (mezi ně patří i okres Čadca), které zaměstnanost žen řešily prací v textilním průmyslu, čelí vážnému problému, tedy řeší vysokou nezaměstnanost žen.

Výhodná geografická poloha regionu má význam při zaměstnávání jeho občanů, a to především v České republice. Dlouhodobý společný trh práce a legislativa, která respektuje slovenského občana výrazně podporují zahraniční mobilitu pracovní síly. Relevantní odhad MPSVR SR za rok 2006 uvádí cca 70 000 legálně zaměstnaných občanů Slovenské republiky v České republice.

Zaměstnanost v okrese Čadca ve vybraných odvětvích

Dominantní odvětví v okrese Čadca jsou zastoupena:

A/ strojírenským průmyslem:

AVC a.s. Čadca, Komad s.r.o., Krásno nad Kysucou, Emtest s.r.o., Krásno nad Kysucou, a Kovomont s.r.o., Krásno nad Kysucou. Perspektivně se jeví společnost TI HANIL Slovakia s.r.o., výrobce brzdových komponentů pro automobilový průmysl .

B/ textilním průmyslem:

Belami Slovakia Čadca, I.Tran, s.r.o., Turzovka, DEN s.r.o., Čadca, Fatrereal s.r.o., Čadca, Vater Slovakia a.s., Kufner TEXTIL s.r.o., Čadca a NEXTRA s.r.o., Čadca.

C/dřevozpracujícím průmyslem:

TDF s.r.o., Turzovka, Velm s.r.o. Nová Bystrica, PROMEVA s.r.o., Makov, Javoram s.r.o. Čadca, Hospol s.r.o., Skalité a FRACHO Oščadnica.

D/ ostatními odvětvími:

VDI Okrasa Čadca, Jurčo Ján Čadca, J.J.ELEKTRONIC s.r.o., Čadca, Jednota – COOP Čadca

E/ významným zdrojem zaměstnanosti především v zimní sezóně jsou střediska cestovního ruchu: SNOW PARADISE Velká Rača v katastru obce Oščadnica a KASÁRNE v katastru obce Makov. Kromě těchto jsou to dále Skalité – Serafinov, Turzovka – Bukovina, Nová Bystrica – Výchylovka a Husárik přímo v Čadci.

U většiny rozhodujících podniků je pro dosažení rozvoje nutná modernizace a rekonstrukce existujících technologických vybavení, následující inovace výrobků a jejich umístění na trzích.

Vzhledem k poloze regionu bude mít význam dobudování dopravní infrastruktury, dálniční propojení sever – jih a rozvoj mezinárodní spolupráce s Českou a Polskou republikou. V zemědělství je nutné zaměřit se na chov dobytka. Významnou složkou rozvoje by měl být rozvoj cestovního ruchu, agroturistiky a s tím souvisejících služeb.

K 31.12.2007 byl počet veškerých podnikatelských subjektů v okrese Čadca 9641, z toho 8379 fyzických osob a 1262 právnických osob. K 31.12.2007 výrobní činnosti představovaly 32,3%, obchodní činnosti 35,4% a služby 32,3% podíl. [10]

Základní tendence vývoje od roku 2001 jsou zpracovány v přehledné tabulce.

Tab. č.3 - Přehled podnikatelských subjektů v okrese Čadca v letech 2001-2007 (údaje k 31.12. kalendářního roku) /Příloha č.3/ 1

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Počet podnikatelských subjektů celkem	4931	5508	6369	7366	8214	9000	9641
z toho fyzické osoby (FO)	4229	4757	5563	6460	7139	7855	8379
právnícké osoby (PO)	702	751	806	906	1021	1145	1262
Počet vydaných živnostenských oprávnění	930	1183	1574	1619	1977	1557	2406
Počet vydaných koncesních listin	43	59	55	211	75	24	47
Procentuální podíl podnikatelů s platným živnostenským oprávněním v oblasti:							
výrobní činnosti	31,25	31,42	31,37	31,48	31,66	32,0	32,3
obchodní činnosti	35,2	34,7	36,1	35,38	35,2	35,0	35,4
oblasti poskytování služeb	33,55	33,88	32,53	32,7	33,14	33,0	32,3

Zdroj : Obvodný úřad Čadca, odbor živnostenského podnikání: Interní materiály. [10]

Přehledná tabulka indikuje několik závažných skutečností, které mají rozhodující význam pro formování nabídky a poptávky pracovní síly na lokálním trhu práce:

a/ pokračující nárůst vydávaných živnostenských listů – živnostníci

V roce 2006 bylo vydáno 1557 živnostenských listů. V roce 2007 bylo vydáno 2406 živnostenských listů. Tato skutečnost souvisí především s nedokonalou legislativou (větší firmy si najímají na výkon práce živnostníky – osoby samostatně výdělečně činné). Vysoký podíl fyzických osob souvisí s potřebou mobility, tedy s vykonáváním služeb a prací pro zaměstnavatelské subjekty mimo region. Tento faktor jednoznačně tlumí tvorbu HDP v regionu, čímž klesají i tržby a tento faktor následně výrazně limituje výdělečné možnosti. Tento fakt je navíc podpořený skutečností, že převážná část výrobních podniků vykonává spíše „námezdní práci“, tedy práci s minimální přidanou hodnotou. Stagnace stavební výroby v regionu způsobuje to, že i stavební firmy realizují zakázky mimo region, čímž se nelichotivá ekonomická situace regionu konzervuje.

Rodinné podnikání je soustředěno především do oblastí zemědělství – samostatně hospodařící rolníci a začínajících doplňkových služeb – ubytování v soukromí v lokalitách rozvoje cestovního ruchu. Tato skutečnost se výrazně projevila poklesem míry

nezaměstnanosti v obci Oščadnica. V jejím katastru se nacházejí areály SNOW – PARADISE a budovaný SUMMER – PARADISE.

b/ minimální dynamika nárůstu zastoupení podnikatelských aktivit ve výrobním sektoru

Zaměření existujících výrobních kapacit na zvýšení konkurenceschopnosti si vyžaduje finanční investice, které si za současných podmínek výrobní podniky nedokážou naakumulovat. Otázka získání úvěru při daném stupni solventnosti těchto subjektů je spíše iluzorní záležitostí. Příchod zahraničního investora komplikuje celá řada závažných problémů. Tyto problémy jsou uvedeny ve SWOT analýze regionu.

c/ stagnující sektor služeb

Právě terciární sektor měl vytvářet zaměstnanost jako náhradu za zaniklá pracovní místa, která okres ztratil v rámci transformace ekonomiky. Domnívám se, že důležitým faktorem pro rozvoj tohoto sektoru je především koupěschopnost obyvatelstva. Vzhledem k realitě průměrných měsíčních mezd, které od vzniku samostatné SR patří mezi nejnižší, je koupěschopnost obyvatelstva minimální. Nízké mzdy tedy nedokážou objektivně vyvolávat tlak na spotřebu služeb a předmětů denní spotřeby, čímž je i v budoucnosti ohrožena stabilita existujících pracovních míst.

Tab.č 4.- Průměrná měsíční mzda obyvatel podle druhu vlastnictví v letech 2002-2007 v okrese Čadca.

/Příloha č. 4/ 1

Prům.nomin.měs. mzda v Sk	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Soukromý sektor	9855	9975	12 009	12 484	13 229	14 603
Veřejný sektor	10 058	11 115	12 997	14 273	15 615	16 680
Celkem okr.Čadca	9 944	10 435	12 541	13 417	14 480	15 703
Celkem Žilin.kraj	12 057	12 600	13 930	15 172	16 437	17 739
Celkem SR	13 511	14 365	15 825	17 274	18 761	20 146

Zdroj: KS ŠÚ Žilina [9]

4 ANALÝZA VÝVOJE NEZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE ČADCA

Vývoj míry nezaměstnanosti na trhu v letech 1998 – 2000 zaznamenal nejvyšší nárůst v historii okresu Čadca. Zřetelným faktem je skutečnost, že přibližně od roku 2000 se musí řešit „dědictví“ vývoje z období let 1991 – 1993. Míra nezaměstnanosti v období let 1994 – 1997 v podstatě „kopírovala“ vývoj na národním trhu práce a v prosinci 1996 a 1997 klesla pod hodnotu celosvětového ukazatele.

Tab. č.5 - Vývoj počtu a míry evidovaných nezaměstnaných v letech 1999- 2007 v okrese Čadca /Příloha č. 5, č. 6/ 1

Rok	Počet EAO	Celkový počet UoZ	Dispon.poč. UoZ disp.	CMN z celkového počtu UoZ v %	Evidovaná míra nezaměstnanosti vyjádřená v %		
					Okres Čadca	Žilinský kraj	Slovenská republika
1999	42712	9883	9327	23,14	22,00	17,74	19,18
2000	43387	8465	7952	19,51	18,33	16,80	17,88
2001	43065	8041	7435	18,67	17,26	16,38	18,63
2002	46324	7502	6884	16,19	14,86	14,74	17,45
2003	44594	6191	5319	13,88	11,93	13,23	15,56
2004	42902	5427	4617	12,42	10,76	11,12	13,07
2005	41210	4165	3458	10,11	8,39	8,39	10,88
2006	40983	3560	2941	8,69	7,18	7,03	9,40
2007	41807	2769	2243	6,58	5,37	5,55	7,99
Rozdíl EMN v % r.1999/maxima/ k 31.12.2007					- 16,63	-12,19	-11,19

Zdroj: Měsíční statistiky NÚP OÚP Čadca, ÚPSVaR Čadca. [4], [5], [6]

Míra nezaměstnanosti v okrese Čadca v roce 1999 představuje 22,00 %, v rámci SR 19,18 %. Až do roku 2000 zaznamenával Okresný úřad práce v Čadci každoroční nárůst nezaměstnanosti. Celkový počet evidovaných nezaměstnaných k 31. 12. 1999 dosáhl počtu 9883. V roce 2000 došlo k poklesu počtu evidovaných nezaměstnaných a tento příznivý

vývoj setrval i v letech 2001 – 2003. K 31. 12. 2003 OÚP v Čadci evidoval 6 191 evidovaných nezaměstnaných – EN. V porovnání se stejným obdobím v roce 1999 došlo k poklesu o 3692 EN. Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 1999 z hodnoty 23,14% (nejvyšší registrovaná míra nezaměstnanosti od roku 1990) poklesla k 31. 12. 2003 na hodnotu 13,88 % (pokles registrované nezaměstnanosti o 9,26 %) a k 31. 12. 2004 dosáhla míra nezaměstnanosti 10,76 %. Pozitivní vývoj pokračoval i v letech 2005 – 2007. K 31. 12. 2007 byl celkový počet uchazečů 2 769 a míra nezaměstnanosti 5,37 %. [12]

Víceletý pokles míry nezaměstnanosti od roku 2000 má přirozeně svůj dopad i na strukturu jednotlivých kategorií UoZ. V porovnání s rokem 2000 ubylo do roku 2007 z evidence 5 696 UoZ (stav k 31. 12. 2000 evidovaných UoZ 8465 a k 31. 12. 2007 2769 evidovaných UoZ).

Je možno konstatovat, že práci (především mimo region) si našla kvalifikovaná síla a ta část UoZ, která měla podmínky k prostorové (územní) mobilitě.

4.1 Vývojové tendence vybraných strukturálních ukazatelů UoZ v okrese Čadca

4.1.1 Struktura evidovaných nezaměstnaných podle délky evidence

Tab.č.6 - Struktura evidovaných nezaměstnaných podle délky evidence v letech 2000- 2007 v okrese Čadca

(stav k 31.12.) 1

Evidence	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Do 3 měs.	2121	2224	2010	2187	1465	1302	966	817
3-6 měs.	1174	1142	1098	774	969	925	595	475
6-9 měs.	1070	895	799	533	526	377	283	167
9-12 měs.	689	891	781	475	458	297	192	160
12-18 měs.	1072	912	822	633	555	459	316	212
18-24 měs.	945	514	609	443	320	302	163	111
Nad 24 měs.	1394	1463	1383	1146	1134	1115	1015	807
Celkem	8465	8041	7502	6191	5427	4165	3560	2769

Zdroj: měsíční statistiky NÚP OÚP Čadca, ÚPSVaR Čadca. [12]

Přehledná tabulka potvrzuje, že z hlediska délky evidence největší počet nezaměstnaných tvoří dlouhodobě nezaměstnaní s dobou evidence delší než 12 měsíců.

Snížením míry nezaměstnanosti v okrese Čadca se zhoršily kvalitativní ukazatele a charakteristické parametry trhu práce. Jako podstatné závěry vývoje v roce 2007 je možno uvést:

- a/** Relativně stálá situace u krátkodobé evidence (do 6 měsíců) může indikovat, že se na lokálním trhu práce vytvořila skupina občanů, kteří si vytvořili specifický systém sezónních zaměstnání, který se pravidelně opakuje. Daný stav podporují i tzv. „temperované projekty“, které využívají agentury především z ČR při náborech pracovníků z daného regionu
- b/** Nárůst podílu dlouhodobé evidence se stává aktuálním celoplošným problémem. Z pohledu regionálního vývoje začíná výrazněji rezonovat problém dlouhodobé evidence.
- c/** Znepokojující je především stále negativní trend přesunu UoZ do kategorie dlouhodobé evidence .[12]

Pro větší zvýraznění významu výše uvedených závěrů je možno uvést následující:

Aktuální míra nezaměstnanosti z celkového počtu UoZ v roce 2007 v Čadci je na úrovni 6,58% a disponibilní míra nezaměstnanosti 5,37%. Podíl UoZ s dobou evidence delší než 1 rok představuje cca 42% a UoZ s dobou evidence nad 24 měsíců překročil 28,5%.

Lze relevantně předpokládat, že se vytvořila určitá skupina UoZ, která stav nezaměstnanosti povýšila na své „zaměstnání“, osvojila si specifický životní styl a tím se stala imunní vůči jakýmkoliv pokusům zaměřeným na jejich reintegraci na trh práce. Uvedená kategorie UoZ je jedním z základních regionálních atributů způsobujících rigiditu lokálního trhu práce.

Podíl uchazečů o zaměstnání s dobou evidence do 3 měsíců spíše klesá. Je možné předpokládat souvislost s jejich umístěním na některé z úrovní trhu práce, v podmínkách okresu Čadca jednoznačně mimo region.

Podobnou tendenci vykazuje také segment evidence od 4 do 6 měsíců. Tyto dva segmenty klesají z důvodu, že v sousedních regionech začíná být dostatek pracovních míst a dochází k postupné změně pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou (sezónní práce) na pracovní poměry dlouhodobého charakteru.

4.1.2 Struktura evidovaných nezaměstnaných podle věku

Početnou skupinu v evidenci ÚPSVaR tvoří nezaměstnaní mladí lidé ve věku od 20 do 24 let. Jestliže nemají praktické zkušenosti, základní pracovní návyky, chybí jim určité pracovní kontakty, jsou na trhu práce oproti ostatním znevýhodněni. Do této skupiny patří především nezaměstnaní absolventi.

Tab. č. 7- Struktura evidovaných nezaměstnaných podle věku v letech 2000-2007 v okrese Čadca 1

Věk	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
15-19	1084	779	590	312	255	239	164	145
20-24	1557	1429	1257	876	666	573	416	287
25-29	927	878	814	609	538	459	298	216
30-34	956	897	872	750	657	536	372	234
35-39	992	918	877	759	648	619	434	316
40-44	1011	1013	858	802	730	626	422	335
45-49	955	988	997	925	828	714	560	409
50-54	698	791	851	776	760	667	593	474
55-59	274	336	361	358	306	287	245	280
60 a více	11	12	25	24	39	57	56	53
Celkem	8465	8041	7502	6191	5427	4165	3560	2769

Zdroj: měsíční statistiky NÚP OÚP Čadca, ÚPSVaR Čadca. [12]

Ve věkové skupině 15 – 19 let byl zaznamenán pozitivní klesající vývoj v důsledku prodloužení doby vzdělávání změnou povinné školní docházky z osmileté na devítiletou. Ze strany zaměstnavatelů přetrvává nezájem o tuto kategorii UoZ, což ovlivňují samotní mladí lidé, přičemž v posledních letech nedošlo k výraznějším pozitivním změnám v chování mladých lidí (spíše naopak):

- vysoké mzdové nároky,

- tendence mladých lidí nerespektovat autoritu zaměstnavatele a nedodržovat pracovní disciplínu,
- neochota této skupiny rozvíjet pracovní návyky, dovednosti a pokračovat ve vzdělávání.

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat UoZ z této kategorie, nabídne mu po dobu, než získá praktické dovednosti, nižší mzdu, což většina mladých lidí odmítá. Lze předpokládat, že zájem o práci v této kategorii UoZ se výrazně zvýší právě v důsledku transformace důchodového systému.

V roce 2005 byl přijat Zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegální práci a nelegálním zaměstnávání. Souběžně byla přijata novela Zákona č. 461/2004 Z.z. o sociálním poistení s povinností pro zaměstnavatele nahlásit nově přijatého pracovníka dříve, než mu přidělí práci. [15]

Lze konstatovat, že vysoký podíl na zaměstnanosti mají i nejproduktivnější ročníky ve věku od 25 do 44 let. Je to alarmující skutečnost, protože nečinnost lidí v tomto věku vyvolává nejen přímé ztráty v ekonomice, ale i nepřímé ztráty snižováním hodnoty jejich lidského kapitálu.

Obzvlášť negativní trend je právě ve věkové kategorii od 45 do 54 let. Tato kategorie zaznamenává největší dynamiku nárůstu podílu vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných. Většina těchto lidí nemá šanci na zlepšení svého starobního důchodu. Výrazně rizikovou se stává i kategorie uchazečů o zaměstnání tzv. „téměř důchodců“, tj. věk nad 50 let. V podmínkách okresu Čadca je toto zastoupení téměř dvojnásobně vyšší než celosvětový průměr.

4.1.3 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Vzdělání je jedním z hlavních činitelů podmiňujících rozvoj každé společnosti. Jeho strategickou pozici lze spatřovat v tom, že vzděláním člověk získává schopnosti vykonávat profesi, umožňuje mu získat zkušenosti a efektivně je využívat.

V podmínkách regionu se zřetelně rýsuje další problém, a tím je kvalita pracovní síly při posuzování její zaměstnatelnosti v kontextu posuzování stupně vzdělání.

Tab. č. 8 - Struktura evidovaných nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání v letech 2000 až 2007 v okrese
Čadca. 1

Vzdělání	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Vysokoškolské	106	71	93	86	61	62	78	72
Vyšší	26	22	28	21	19	28	19	34
Úplné SO s mat.	1242	1065	1090	825	812	717	512	382
Úplné všeob. s mat.	341	258	274	204	212	187	144	107
Úplné střední s mat.	745	748	713	546	441	430	309	245
SO bez maturity	25	12	6	6	15	13	9	6
Vyučení	3744	3592	3209	2777	2426	2085	1475	1082
Základní	2229	2264	2078	1720	1435	1254	1013	820
Nedokončené zákl.	5	8	10	6	5	1	1	0
CELKEM	8465	8041	7502	6191	5427	4165	3560	2769

Zdroj: Měsíční statistiky NÚP OÚP Čadca, ÚPSVaR Čadca. [12]

Výraznou převahu mají UoZ s nízkým stupněm vzdělání a v podstatě tvoří cca 70–75% z celkového počtu UoZ. Nejméně jsou nezaměstnaností postižené osoby s vysokoškolským vzděláním. Důležitým faktorem je skutečnost, že čím je vyšší stupeň vzdělání, tím je větší ochota k flexibilitě a dalšímu vzdělávání.

V podmínkách lokálního trhu práce zůstává v evidenci vysoký podíl maturantů ze středních odborných škol. Z tohoto vývoje vyplývají dvě základní otázky:

- a/ Reagují školy na aktuální vývoj na trhu práce?
- b/ Jak účinně funguje profesní poradenství, respektive volba povolání na základních školách?

Jeví se, že tento aspekt lokálního trhu práce patří mezi prioritní problémy poradenských činností ve vazbě mezi výchovnými poradci ZŠ a službami zaměstnanosti. Realita vývoje je zásadně modelována právě odchodem mladých a kvalifikovaných lidí z regionu, kteří se zpět obvykle nevracejí. Je to další forma daně, kterou region Čadca platí za podporu mobility pracovní síly. Jestliže se za uplynulé dva roky vyprofilovala orientace SR na automobilový průmysl a zahraniční investor vytváří několik tisíc pracovních míst v atraktivních profesích, vyvstává otázka: „Proč není možné tyto mladé lidi zaměstnat?“

Přitom zahraniční zaměstnavatel přivádí pracovní sílu z východu SR. Další otázkou zůstává, proč školy v našem regionu nadále postupují v rámci „osvědčených“ učebních osnov a tím „de facto“ připravují absolventy pro „potřebu“ evidence na územním ÚPSVaR

4.1.4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle předcházejícího zaměstnání

Tab.č.9 - Struktura evidovaných nezaměstnaných podle předcházejícího zaměstnání v letech 2000-2007
v okrese Čadca (stavy k 31.12.) 1

Předch. zam. EN	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Zákonodární, vedoucí a řídicí pracovníci	36	19	19	12	12	13	23	17
Vědečtí, odborní, duševní pracovníci	111	85	63	41	40	40	25	37
Techničtí, zdravotní, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	324	255	284	311	298	225	139	146
Nižší administrativní pracovníci	240	208	226	200	157	135	88	76
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	770	684	711	586	607	589	455	411
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	131	112	91	154	67	52	50	41
Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, opraváři, zpracovatelé	2017	1724	1743	1413	1405	1161	770	530
Obsluha strojů a zařízení	365	304	349	379	250	222	149	127
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2209	2720	2377	1942	1491	1220	895	703
Osoby bez pracovního zařazení	2262	1930	1639	1153	1099	1116	966	818
CELKEM	8465	8041	7502	6191	5427	4165	3560	2769

Zdroj: Měsíční statistiky NÚP OÚP Čadca, ÚPSVaR Čadca. [12]

Z hlediska předchozího zaměstnání jsou nezaměstnaností nejvíce postiženy osoby, které naposledy pracovaly jako pomocní dělníci a nekvalifikovaní pracovníci, řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, opraváři, zpracovatelé a osoby bez pracovního zařazení. Vysoký podíl UoZ z těchto kategorií souvisí s útlumem až zánikem některých výrob. Jako východisko se jeví profesní mobilita především v automobilovém průmyslu, stavebnictví a cestovním ruchu.

Z uvedených tabulek lze konstatovat, že ve struktuře evidovaných nezaměstnaných v okrese Čadca jsou zastoupeny zejména osoby se základním vzděláním a osoby vyučené. Z hlediska věku jsou nejohroženější skupinou osoby ve věku 45 až 54 let. Z hlediska délky evidence na úřadu práce je nejvíce evidovaných nezaměstnaných nad 12 měsíců. Z hlediska předchozího zaměstnání jsou nezaměstnaností nejvíce postiženy osoby, které byly naposled zaměstnány jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, opraváři, řemeslníci a osoby bez pracovního zařazení.

4.2 SWOT analýza regionu

Silné stránky regionu:

a / oblast lidských zdrojů

- pozitivní demografický vývoj, podle prognózy ŠÚSR až do roku 2016
- vhodná věková struktura obyvatelstva
- dostatečná penetrace vzdělávacích zařízení orientovaná na vzdělávání dospělých
- v současnosti relativně příznivý vývoj míry nezaměstnanosti v regionu
- dostatečně vybudovaná síť středních škol
- napojení informační sítě o volných pracovních místech v EU – systém EURES

b/ v oblasti rozvoje zaměstnanosti

- nízké náklady na pracovní sílu
- výhodná geografická poloha regionu (pohraniční okres s ČR a PL)
- vyhovující dopravní dostupnost
- dostatek luk a pastvin vhodných k chovu dobytka, pěstování obilovin atd.
- vysoká zalesněnost území (chov zvěřiny)
- zachované přírodní prostředí a dostatek kvalitní vody (zakládání rybníků a chov ryb)
- dostatečná zásoba dřeva

c/ v oblasti cestovního ruchu a turismu

- velmi dobrá environmentální úroveň prostředí
- atraktivní zachovalé přírodní prostředí s vysokým podílem chráněného území
- dostatečné zastoupení kulturních památek, folklóru, rozvoj lidových řemesel poutní místa (rozvoj turismu)
- dostatečný počet ubytovacích kapacit (finančně nenáročné pobyty)
- vhodné podmínky pro rozvoj turismu s převahou zimní turistiky (Velká Rača)
- široký přírodní potenciál pro rozvoj agroturismu (myslivost, rybářství, lesní plody)
- podmínky pro budování klimatických lázní a provozování léčebných pobytů

Slabé stránky regionu:

a/ oblast lidských zdrojů:

- přetrvává migrace mladé a kvalifikované síly z regionu
- nízká míra internetizace regionu a počítačové vybavenosti domácností
- nízký stupeň vybavenosti škol informačními prostředky
- nedostatečná jazyková vybavenost i u mladší generace
- odmítavé postoje obyvatelstva k celoživotnímu vzdělávání
- nepříznivá ekonomická situace u většiny ekonomicky aktivního obyvatelstva s možností nastartování sociálně-patologických jevu převládá nízká míra tolerance k nelegální práci, především s nižším stupněm vzdělání
- poměrně časté preferování negativních prvků v životním stylu obyvatelstva, které se často odrážejí i na zdravotním stavu obyvatelstva
- existence „černé“ ekonomiky s postupným nárůstem kriminality, především u mladých lidí
- zvyšující se podíl rizikových skupin UoZ (zejména nad 50 let)

b/ v oblasti rozvoje zaměstnanosti:

- zhoršující se stav MTZ a fyzická opotřebovanost výrobních technologií
- nízká kvalita dopravní infrastruktury, telekomunikačních, bankovních a jiných služeb
- nízký vstup zahraničního kapitálu do regionu
- zvyšování cen vstupů, které jsou pro materiálově náročné výroby neefektivní
- nízká profesní úroveň části podnikatelských subjektů jako možný důsledek privatizace
- neexistence funkčních podnikatelských inkubátorů pro začínající živnostníky

- nosná zaměstnavatelská odvětví (textil a strojírenství) se dostávají do útlmu
- dlouhodobě nízká tvorba HDP v regionu související také s absencí finálních výrobků
- neúplná struktura služeb neumožňuje uzavírat vnitřní finanční toky v regionu, což má za následek odliv financí i mimo region
- nízké průměrné mzdy nemají motivační účinek

c/ v oblasti cestovního ruchu a turismu:

- nedostatečná úroveň marketingu, chybějící image, respektive značka regionu
- nerozvinutý výběr doplňkových aktivit pro volný čas v existujících střediscích CR
- průměrná kvalita managementu ve střediscích cestovního ruchu a s tím související absence spektra služeb, které v současnosti bývají považovány za standardní

Příležitosti:

a/ v oblasti lidských zdrojů:

- využití vzdělávacích programů
- aktivace poradenských služeb
- posílení významu Národních projektů v oblastech podpory vzdělávání

b/ v oblasti rozvoje zaměstnanosti:

- podpora subjektů vytvářejících pracovní příležitosti, využívání nástrojů APTP

c/ v oblasti cestovního ruchu a turismu:

- poskytnutí finanční pomoci na realizaci prioritních projektů

Ohrožení:

a/ v oblasti lidských zdrojů:

- pokračující odchod kvalifikované síly může ohrozit oživení regionálních výrobních kapacit
- duplicita učebních oborů připravuje lidi pro „potřeby ÚPSVaR“ a ne pro trh práce
- přehlbování neunosnosti sociálně-ekonomické situace může ohrozit stabilitu rodin

b/ v oblasti rozvoje zaměstnanosti:

- nízká úroveň informovanosti podnikatelských subjektů o možnostech získání zahraničních grantů v rámci pomoci EU
- nezájem investorů z důvodu nedobudování infrastruktury

c/ v oblasti rozvoje cestovního ruchu a turismu

- nedostatek finančních zdrojů na rozvoj turismu, zachranu kulturních památek, lidové architektury. [8]

4.3 Krátkodobá prognóza vývoje nezaměstnanosti v okrese

Čadca

Základními determinanty, které budou pravděpodobně formovat budoucí vývoj jsou:

- nízké průměrné výdělků obyvatelstva a z nich vyplývající nízká životní úroveň
- nízká přidaná hodnota
- nízká kupní síla obyvatelstva, která objektivně nemůže vyvolávat tlak na výrobu předmětů denní spotřeby a rozvoj služeb
- rozsáhlá migrace za prací bývá často spojena s trvalým odchodem mladé a kvalifikované pracovní síly, což má negativní dopad na věkovou strukturu obyvatelstva a rovněž na vzdělanostní úroveň obyvatelstva
- nízká tvorba HDP v regionu způsobuje nedostatek volných finančních zdrojů investičního charakteru
- vrácení půdy původním vlastníkům způsobilo rozpad bývalých jednotných zemědělských družstev a státních statků. Ztráta těchto pracovních míst, zejména u lidí s nízkou kvalifikací, nemohla být objektivně nahrazena a domnívám se, že ani v budoucnu to není reálné

Situaci by potenciálně mohly pomoci řešit:

- zahraniční investice. Tento aspekt však naráží na zásadní problémy, jako je kvalita silniční a železniční dopravy a také celková úroveň infrastruktury
- vybudování průmyslového parku, které je limitováno nejen příchodem zahraničního investora, ale navíc i nedořešenými vlastnickými vztahy k půdě
- chybí kvalitně zpracovaný „Regionální operační plán rozvoje“.

5 VYHODNOCENÍ

5.1 Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti:

Uvedený pokles registrované míry nezaměstnanosti téměř o 17 % (rok 2007 v porovnání s rokem 1999) byl způsoben:

- zpřehledněním evidence (z evidence byli vyloučeni UoZ, kteří existující systém zneužívali)
- zvýšením rozsahu vyhledávacích aktivit v sousedních regionech (INA – Kysucké Nové Město, KIA – Žilina, Vsetínsko, Bratislava a okolí)
- zkvalitněním poradenských služeb na základních a středních školách, organizováním „Burzy středních škol“ v okrese Čadca
- výrazně se zkvalitnily odborné poradenské služby zaměřené na rozvíjení internetové komunikace
- v rámci projektových přístupů jsou implementovány motivačně-edukační aktivity. Tyto jsou realizovány v rámci Národních projektů nebo v rámci grantových projektů, které realizují soukromé vzdělávací instituce ve spolupráci s ÚPSVaR v Čadci. Jednou ze soukromých firem je SUNIVER s.r.o., která sídlí v těsné blízkosti ÚPSVaR v Čadci. Pravidelně reaguje na vyhlašování výzvy v rámci strukturálních fondů, předkládá projekty a již třetí rok je v našem regionu realizuje. Firma SUNIVER s.r.o. vytvořila učebnu pro řemeslnické rekvalifikační kurzy, učebnu pro vzdělávací aktivity a učebnu pro kurzy výpočetní techniky, která je vybavená moderními PC. Vybudovala chráněnou dílnu pro zaměstnance se sníženou pracovní schopností (textilní výroba). V průběhu tohoto období se jim podařilo dát stovkám lidem vzdělání v oblasti psychologie, práva, počítačové gramotnosti a orientace na trhu práce. Další stovky lidí se naučily základům účetnictví a ošetrovatelství, získaly vědomosti a zručnosti v řemeslných činnostech v oborech krejčír v rozsahu 300 hodin, aranžér v rozsahu 240 hodin, ošetrovatel v rozsahu 168 hodin, práce s počítačem v rozsahu 150 hodin, účetnictví a daňová soustava v rozsahu 200 hodin. Každý z nich získal „Osvědčení“ s celostátní platností, neboť tato firma je držitelem akreditace Ministerstva školství SR pro všechny uvedené vzdělávací aktivity. [7]

5.2 Návrh řešení nezaměstnanosti:

- ponechat profesní členění UoZ kvůli adresnější kontrole obsazování volných pracovních míst
- přehodnotit existující systém mezi jednotlivými odbory úřadu
- při realizaci projektů zařazovat maximální možné počty vhodných UoZ se záměrem eliminovat možný prostor k „práci na černo“
- udržet existující spolupráci s úřady práce v pohraničních oblastech ČR
- preventivními aktivitami eliminovat především růst dlouhodobé nezaměstnanosti, využívat individuálních akčních plánů v rámci individuálního odborného poradenství
- zvýšit podporu vzdělávacích aktivit směřujících k podpoře aktivit malých a středních podnikatelů
- aktivněji participovat na tvorbě regionálních partnerství, především s místní samosprávou, profesními svazy zaměstnavatelských subjektů a institucemi, které ovlivňují vývoj na lokálním trhu práce
- v rámci mezinárodních projektů získávat zkušenosti s metodikou práce z jiných regionů
- ve spolupráci s výchovnými poradci ZŠ zavádět systémové kroky k profesní orientaci jejich žáků, přizpůsobit učební osnovy na SŠ jednotlivým profesím
- vstupovat do jednání se zaměstnavatelskými subjekty s cílem předcházet propouštění zaměstnanců
- zodpovědně a efektivně využívat zdroje ze strukturálních fondů při zvyšování zaměstnanosti volné pracovní síly
- podporovat rozvoj počítačové gramotnosti, případně jazykové vybavenosti pro konkrétní pracovní oblast
- podporování hospodářského rozvoje regionu Čadce spojeného s generováním dlouhodobých pracovních příležitostí (strojírenský a textilní průmysl, zpracování dřevní hmoty, služby)
- zvyšování podílu výroby s vyšší přidanou hodnotou například zpracování dřeva až po finální výrobky
- podpořit rozvoj agentur dočasného zaměstnávání a především agentur podporovaného zaměstnávání. Z těchto nástrojů byly vybrány záměrně ty, které se v současnosti nejvíce využívají při odstraňování nezaměstnanosti.

5.2.1 Návrh řešení nezaměstnanosti v oblasti absolventské praxe

Hlavním argumentem zaměstnavatelů při jejich nezájmu zaměstnat absolventy je nedostatek praktických pracovních zkušeností těchto uchazečů. V tomto případě je namíste využívat jedno z aktivních opatření na trhu práce – absolventskou praxi. Absolventská praxe je podle zákona [14] získání odborných zručností a praktických zkušeností u zaměstnavatele, které odpovídají dosaženému stupni vzdělání absolventa školy.

Za absolventa se pro účely tohoto zákona považuje občan mladší 25 let, který ukončil soustavou přípravu na povolání v denní formě studia před méně než dvěma roky a nezískal své první pravidelně placené zaměstnání (dále jen absolvent školy), ale také každý uchazeč o zaměstnání do 25 let bez ohledu na to, zda ukončil soustavou přípravu na povolání a bez ohledu na to, zda získal pravidelně placené zaměstnání.

Absolventská praxe je vykonávána na základě písemné dohody o absolventské praxi mezi absolventem školy, vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání ve stanovené délce (minimálně 15 kalendářních dnů), úřadem práce a na základě písemné dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Tuto praxi lze vykonávat maximálně 6 měsíců v rozsahu 20 hodin týdně a bez možnosti jejího prodloužení. Opakovaně může UoZ začít vykonávat absolventskou praxi nejdříve po uplynutí 12 měsíců od ukončení předcházející absolventské praxe. Začátek pracovní doby a její rozvržení určuje zaměstnavatel. Po ukončení absolventské praxe (dále jen AP) vystaví zaměstnavatel absolventovi školy potvrzení o vykonání AP.

V průběhu vykonávání AP poskytuje úřad práce absolventovi paušální příspěvek ve výši 1 700,- Sk měsíčně na úhradu jeho nezbytných osobních výdajů spojených s vykonáváním AP.

V roce 2007 bylo na absolventskou praxi zařazeno 284 UoZ, z toho 203 žen a pouze 81 mužů.

Nejvíce zaměstnavatelů, kteří měli zájem o absolventskou praxi, bylo z řad podnikatelských subjektů. [12]

5.2.2 Návrh řešení nezaměstnanosti v oblasti evidence na úřadu práce, sociálních věcí a rodiny

Jednou z možností řešení přechodného stavu nezaměstnanosti je evidence nezaměstnaného na úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v místě trvalého bydliště po písemném požádání, kdy se nezaměstnaný stává uchazečem o zaměstnání (dále jen UoZ) podle *Zákona o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov*.

Každý evidovaný občan má přístup k zaměstnání. Právo na přístup k zaměstnání je právem občana. UoZ mají vůči úřadu práva a povinnosti. Jednou z povinností je aktivně si hledat zaměstnání tak, aby to bylo průkazné. Důležitou povinností je povinnost být k dispozici úřadu do třech pracovních dnů od doručení písemné výzvy nebo ústního vyzvání úřadem za účelem zprostředkování zaměstnání, účasti v programech odborného poradenství a programech aktivních opatření na trhu práce a rovněž v aktivačních činnostech. [14]

Úřad poskytuje uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a zaměstnavatelům informační a poradenské služby při volbě povolání, výběru zaměstnání včetně jeho změny a výběru zaměstnance. Jde o služby týkající se poskytování informací a odborných rad o možnostech zaměstnání na území SR i v zahraničí, předpokladech pro výkon povolání, možnostech a podmínkách účasti na programech, projektech a dalších aktivních opatřeních na trhu práce.

V roce 2007 při podávání žádosti o zařazení do evidence UoZ a následně při dalších setkáních na oddělení informačních a poradenských služeb v Čadci byly každému UoZ poskytnuty bezplatně informační a poradenské služby v rámci individuálního poradenství v celkovém počtu 22 630 a skupinového poradenství v celkovém počtu 13 500. [12]

V rámci individuálních a skupinových aktivit byli UoZ poučeni o svých právech a povinnostech, o základních podmínkách nároku na dávku v nezaměstnanosti a dávku v hmotné nouzi. Dále byly poskytnuty informace o možnostech výkonu absolventské praxe, o nárocích na příspěvky v rámci aktivních opatření na trhu práce a náhradách části cestovních výdajů, které jim vznikají v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání, informace o legislativních změnách, trhu práce, zdravotních a kvalifikačních požadavcích na pracovní místo.

5.2.3 Návrh řešení nezaměstnanosti v oblasti samostatně výdělečné činnosti

Samostatná výdělečná činnost je pro účely zákona [14] činnost, kterou vykonává nebo provozuje samostatně výdělečně činná osoba.

Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, jako jedna z možností řešení nezaměstnanosti, je nástrojem aktivních opatření na trhu práce na podporu vytváření pracovních míst formou samozaměstnávání. Finanční příspěvek na zahájení podnikání je nenávratný a poskytuje se z prostředků státního rozpočtu a ESF. Aktuální informace o prostředcích poskytovaných z ESF je možno získat na www.employment.gov.sk a pro www.esf.sk. Tento příspěvek může získat každý UoZ, který je evidován na úřadu práce nejméně 4 měsíce.

Pokud nezaměstnaný uvažuje o podnikání, musí se informovat u své zprostředkovatelky, která mu pomůže s vyřizováním žádosti o tento příspěvek. Součástí žádosti je vypracování podnikatelského záměru, který žadatel předloží při interní přípravě zahájení podnikání.

Příspěvek lze použít pouze v souladu se zákonem na provozování samostatně výdělečné činnosti, která musí být vykonávána minimálně 2 roky. Každý zájemce o tento typ příspěvku podepíše dohodu s ÚPSVaR, kterou je povinen dodržovat. Výše příspěvku závisí na typu regionu oprávněného poskytovat státní pomoc, dále na příslušnosti UoZ ke skupině znevýhodněných UoZ a na výši průměrné míry evidované nezaměstnanosti v okrese.

Tento nástroj APTP slouží k úhradě nákladů souvisejících se samostatně výdělečnou činností. V podmínkách okresu Čadca se od jeho zavedení na trhu práce setkal s pozitivním ohlasem u té skupiny nezaměstnaných, pro kterou je určen. Okres Čadca patří mezi okresy s nejvyšším podílem UoZ, kteří začali podnikat a byli v evidenci úřadu déle než 4 měsíce, což je podmínka stanovená legislativou.

V roce 2007 se na trhu práce v okrese Čadca umístilo formou samozaměstnání 322 UoZ, z toho 202 žen a 120 mužů. Výše vyplacených příspěvků v roce 2007 představovala částku 13 825 000,- Sk. [12]

5.2.4 Návrh řešení nezaměstnanosti v oblasti agentury pro zprostředkování zaměstnání

Jedním ze základních posláních ÚPSVaR na Slovensku je vyhledávání pracovních míst pro nezaměstnané občany, vytváření nabídek vhodného zaměstnání všem uchazečům a také vyhledávání a nabídka vhodných zaměstnanců co největšímu počtu zaměstnavatelů. Naproti tomu si občan může vhodné zaměstnání hledat sám, za pomoci úřadu nebo pomocí právnické či fyzické osoby – agentury zprostředkování za úhradu, agentury dočasného zaměstnávání agentury podporovaného zaměstnání. [12]

Agentura zprostředkování zaměstnání za úhradu (AZÚ)

Zásadní rozdíl mezi službami zprostředkování zaměstnání úřadem a agenturou zprostředkování za úhradu (dále jen AZÚ) je ten, že agentuře za uvedené služby platíme. Agentura může od žadatele vybírat jednorázový poplatek, jehož výše se stanoví při zprostředkování zaměstnání z měsíční mzdy nebo platu sjednaného mezi fyzickou osobou a jejím zaměstnavatelem. Tento poplatek je mimo jiné obsahem Dohody o zprostředkování zaměstnání za úhradu. Dohoda musí také obsahovat údaje o budoucím zaměstnavateli, délce trvání pracovního poměru, druhu práce, o mzdě, platu a další pracovní podmínky.

K 31.12.2007 jsou na ÚPSVaR v Čadci evidováni 4 zprostředkovatelé zaměstnání za úhradu. Zprávu o počtu zprostředkovaných zaměstnání za rok 2007 agentury podaly ÚPSVaR v Čadci.

Agentura dočasného zaměstnávání /ADZ/

Agentura dočasného zaměstnávání je podle zákona právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává občana v pracovním poměru za účelem jeho dočasného přidělení k uživatelskému zaměstnavateli.

Za dočasné přidělení zaměstnance může tato vybírat od uživatelského zaměstnavatele úhradu v dohodnuté výši. Od dočasného zaměstnance se úhrada nevybírá.

K 31.12.2007 jsou na ÚPSVaR v Čadci evidovány 3 agentury *dočasného zaměstnávání*. Od 1.1.2006 nemají tyto agentury oznamovací povinnost vůči ÚPSVaR v Čadci ve věci počtu a struktury zprostředkovaných pracovních míst.

Agentura podporovaného zaměstnávání (APZ)

Podle zákona o službách zaměstnanosti poskytuje služby občanům se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaným občanům a zaměstnavatelům zaměřeným na usnadnění získání zaměstnání, na udržení zaměstnání nebo na usnadnění získání zaměstnanců z řad občanů se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnaných občanů.

Všechny tyto typy agentur mohou podle zákona zprostředkovat práci uchazeči o zaměstnání pouze tehdy, pokud jim bylo vydáno povolení. Toto povolení vydává na základě žádosti ÚPSVaR

Činnost agentur zprostředkovávajících zaměstnání je klienty využívána čím dál více a jejich činnost se neustále zkvalitňuje.

5.2.5 Možnosti využívání služeb EURES

Ode dne vstupu SR do Evropské unie je na Slovensku etablována síť Evropských služeb zaměstnanosti (dále jen EURES), která poskytuje svým klientům komplexní služby v oblasti poradenství, poskytování informací a asistenčních služeb při vyhledávání zaměstnání v zemích EU. Od 1.1.2007 do 31.12.2007 bylo prostřednictvím sítě EURES zaměstnáno 10 655 klientů. V tomto období na pracovišti ÚPSVaR Čadca zaevidovali ve svých databázích 429 klientů (např. žádost, formulář) a prostřednictvím EURES zaměstnali (mimo výběrové pohovory a burzy práce) 256 klientů.

Výběrové pohovory se zaměstnavateli ze zemí EU byly uskutečněny pro umístění do následujících zemí: Česká republika, Holandsko, Finsko, Irsko, Norsko, Maďarsko, Slovinsko, Španělsko, Itálie, Velká Británie. Výběrové pohovory se týkaly profesí z následujících odvětví: průmyslová výroba, hotely a restaurace, stavebnictví, zdravotnictví a sociální péče, doprava, skladování, pošta a telekomunikace, ostatní veřejné, sociální a osobní služby, zemědělství, myslivost a lesní hospodářství, VO a MO, oprava motorových vozidel, motocyklů a spotřebního zboží, výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody, bankovníctví a pojišťovnictví.

Celkový počet volných pracovních míst, zveřejněných na www.eures.sk od 1.1.2007 do 31.12.2007 byl 13 603. [12]

Zejména v současnosti vzhledem k větším možnostem pracovat v zahraničí a také vzhledem k tomu, že například absolventi škol mají často velmi dobré jazykové znalosti a komunikační dovednosti v cizích jazycích, je využívání služeb EURES jednou z nejlepších možností řešení nezaměstnanosti.

Nejvíce pracovních nabídek přichází z těchto zemí: Maďarsko, Česká republika, Velká Británie, Irsko, Španělsko, Holandsko. Většinu pracovních nabídek tvoří nabídky dělnických profesí, dále je zájem o zdravotnický personál na všech úrovních.

6 ZÁVĚR

V této diplomové práci jsem se zabývala jedním z nejvýznamnějších problémů současné společnosti, a to problémem nezaměstnanosti. V okrese Čadca souvisí nezaměstnanost s fenoménem znevýhodnění. Jeho hlavními determinanty jsou: vysoký věk, nízká úroveň vzdělání a celkově nedostatečná kvalifikace, nedostatek praxe, zdravotní postižení, ale například i potřeba sladění rodičovských a pracovních povinností.

Velmi dobrý vliv na zvýšení zaměstnanosti a umístění pracovní síly s důrazem na znevýhodněné skupiny na trhu práce (mladí lidé, především absolventi středních škol, starší občané, dlouhodobě nezaměstnaní, zdravotně postižení) má využívání vzdělávacích a rekvalifikačních aktivit. Nejasné a zatím nekomplexně analyzované jsou však jejich reálné dopady. Jejich monitoring a zhodnocení by se měly stát součástí přípravy projektů v oblasti lidských zdrojů pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů v období let 2008 – 2013. To by však mělo platit nejen ve vztahu k nezaměstnaným, ale také ve vztahu k těm, kteří s nimi institucionálně pracují a ovlivňují je.

Z hlediska vývoje nezaměstnanosti se i v okrese Čadca odrazila restrukturalizace podnikového a finančního sektoru, nízká tvorba pracovních míst, rigidita pracovního trhu nebo nízká flexibilita pracovní síly. Z vnějších vlivů to byl především demotivující sociální a daňový systém.

Z hlediska odstraňování příčin nezaměstnanosti vlastními zdroji je okres Čadca zařazen do tzv. depresních regionů, charakterizovaných nízkým stupněm životní úrovně jako jedním z přímých důsledků výdělečných možností v regionu. Patří k regionům s nedostatečnou a nedobudovanou infrastrukturou, absencí informačních sítí, nízkou ekonomickou výkonností a nízkým indexem vzdělání.

Pro budoucí období je alarmující zejména hodnota ukazatele produktivity práce, která nedosahuje ani třetiny produktivity práce v Žilinském kraji. Naproti tomu vývoj nezaměstnanosti má neustále klesající tendenci a na konci roku 2007 se zařadil okres Čadca do kategorie pozitivně se vyvíjejících se regionů. Bohužel tato tendence vývoje nezaměstnanosti nemá příčinu ve zvyšování počtu nových pracovních míst v regionu, ale souvisí s odchodem za prací mimo region, především do zahraničí.

Uvedené analýzy, úvahy a výstupy při hledání řešení snižování nezaměstnanosti v okrese Čadca jsem definovala v několika návrzích včetně možností využívání služeb agentur zprostředkovávajících zaměstnání, poradenských a informačních služeb. Celkové řešení problémů nezaměstnanosti si vyžaduje zvýšení finančních prostředků ze státního rozpočtu, případně z ESF. Financování by mělo vycházet z požadavků návrhů výdajů na politiku zaměstnanosti a nakládání s těmito prostředky by mělo být velmi uvážlivé.

LITERATURA

1. BUCHTOVÁ, B. a i.: Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
2. JUSKO, P.: Základy sociálnej politiky. PF UMB Banská Bystrica: 2000. 111 s. ISBN 80-8035-394-7
3. MAREŠ, Petr.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: SN, 1998. 172s. ISBN 80-901424-9-4.
4. *Http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/index.htm : Disponibilný počet uchádzačov o zamestnanie podľa: územie, pohlavie a rok* [online]. 2008 [cit. 2008-10-10]. Dostupný z WWW: <<http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/index.htm>>.
5. *Http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/index.htm : Ekonomicky aktívne obyvateľstvo podľa: územie, pohlavie a rok* [online]. 2008 [cit. 2008-10-10]. Dostupný z WWW: <<http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/index.htm>>.
6. *Http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/index.htm : Miera evidovanej nezamestnanosti podľa: územie, pohlavie a rok* [online]. 2008 [cit. 2008-10-10]. Dostupný z WWW: <<http://px-web.statistics.sk/PXWebSlovak/index.htm>>.
7. *Http://www.suniver.sk/ : Informácie o Firme* [online]. 2008 [cit. 2008-12-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.suniver.sk/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=1>>.
8. *Http://www.upsvarcadca.sk/ : Regionálna analýza Čadca* [online]. 2008 [cit. 2008-10-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.upsvarcadca.sk/?abc=2>>.
9. Krajská správa ŠÚ SR v Žiline: Sčítanie obyvateľstva, domov, bytov okres Čadca.
10. Obvodný úrad Čadca, odbor živnostenského podnikania : Interné materiály.
11. RIEVAJOVÁ, E: Sociálno.ekonomické aspekty dlhodobej nezamestnanosti: In: Zborník Problematika dlhodobej nezamestnanosti v SR. Bratislava: 1996
12. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Čadca: Interné materiály.
13. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Čadca: Kysucko-Vsetínske paralely. Medzinárodný projekt INTERREG III A SR – ČR 2004 -2006. Čadca 2006.
14. Zákon NR SR č. 5/2004 Z.z. O službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

15. Zákon 82/2005 Z.z. z 9. februára 2005 o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Zbierka zákonov 2005, čiastka 37

SEZNAM TABULEK

<i>Tab.č.1 – Věková struktura obyvatelstva v okrese Čadca do roku 2007 / Příloha č. 1/ 1..</i>	<i>11</i>
<i>Tab.č.2 - Věková struktura obyvatelstva – prognóza ŠÚ SR do roku 2016 /Příloha č. 2/ 1</i>	<i>11</i>
<i>Tab. č.3 - Přehled podnikatelských subjektů v okrese Čadca v letech 2001-2007 (údaje k 31.12. kalendářního roku) /Příloha č.3/ 1</i>	<i>14</i>
<i>Tab.č 4.- Průměrná měsíční mzda obyvatel podle druhu vlastnictví v letech 2002-2007 v okrese Čadca. /Příloha č. 4/ 1</i>	<i>15</i>
<i>Tab. č.5 - Vývoj počtu a míry evidovaných nezaměstnaných v letech 1999- 2007 v okrese Čadca /Příloha č. 5, č. 6/ 1</i>	<i>16</i>
<i>Tab.č.6 - Struktura evidovaných nezaměstnaných podle délky evidence v letech 2000- 2007 v okrese Čadca (stavy k 31.12.) 1</i>	<i>17</i>
<i>Tab. č. 7- Struktura evidovaných nezaměstnaných podle věku v letech 2000-2007 v okrese Čadca 1</i>	<i>19</i>
<i>Tab. č. 8 - Struktura evidovaných nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání v letech 2000 až 2007 v okrese Čadca. 1</i>	<i>21</i>
<i>Tab.č.9 - Struktura evidovaných nezaměstnaných podle předcházejícího zaměstnání v letech 2000-2007 v okrese Čadca (stavy k 31.12.) 1</i>	<i>22</i>

SEZNAM PŘÍLOH:

GRAFY:

- Příloha č. 1:** Věková struktura obyvatelstva v okrese Čadca do roku 2007
- Příloha č. 2:** Věková struktura obyvatelstva – prognóza ŠÚ do roku 2016
- Příloha č. 3:** Přehled podnikatelských subjektu v okrese Čadca v letech 2001 – 2007
- Příloha č. 4:** Průměrná měsíční mzda v letech 2002 – 2007 v okrese Čadca
- Příloha č. 5:** Celkový počet uchazečů o zaměstnání /UoZ/ v okrese Čadca od roku 1999 do r. 2007
- Příloha č. 6:** Evidovaná míra nezaměstnanosti v % v okrese Čadca od roku 1999 do roku 2007