

## Úvod

Pro mou bakalářskou práci jsem si vybral téma „Psychologické, ekonomické a sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti s ohledem na správní obvod Prostějov“, protože za prvé: byl jsem pět let zaměstnán jako zprostředkovatel na Úřadu práce v Prostějově, za druhé: jde o téma, které je v současné době skloňováno takřka ve všech pádech mnoha sdělovacími prostředky a médii a za třetí: myslím si, že nezaměstnanost se přímo či nepřímo dotýká, dotkla nebo dotkne každého z nás.

Nezaměstnanost v dnešní době a politickém uspořádání představuje jeden z vážných a často rozebíraných ekonomických a sociálních problémů celé společnosti. Nezaměstnaný člověk většinou zažívá nelibé pocity nejistoty a obavu o své další profesní působení a další vývoj. Pro dlouhodobě nezaměstnaného člověka je velmi obtížné udržet si „zdravý“ pohled na svou nezaměstnanost a také aktivně vyhledávat nové zaměstnání. Všeobecně lze říci, že čím déle je člověk vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání, tím obtížněji zpravidla nové zaměstnání hledá a přizpůsobuje se novému pracovnímu kolektivu a novým podmínkám v zaměstnání.

V první polovině mé bakalářské práce se budu zabývat především teoretickou stránkou zpracovávaného tématu. Popíšu nezaměstnanost jako takovou z obecného úhlu pohledu, budu se věnovat typům, formám a charakteristikám nezaměstnanosti. V této souvislosti rovněž rozeberu, jaký dopad může mít nezaměstnanost na člověka z psychologického hlediska, protože ztráta zaměstnání vyvolává psychické a somatické reakce jedince, který se musí s novou situací vyrovnat, a dále vyvolává souběžně jdoucí sociální reakce – především změny v životních postojích.

Druhá část mé bakalářské práce bude popisovat současnou situaci na trhu práce ve správním obvodu Prostějov, především bych se zaměřil na skupiny dlouhodobě nezaměstnaných podle různých kritérií a následná opatření prováděná Úřadem práce v Prostějově. V této části jsem vycházel z dostupných statistických údajů a z informací zveřejněných Úřadem práce v Prostějově, tykajících se především politiky zaměstnanosti ve vztahu k dlouhodobé nezaměstnanosti. Využil jsem tedy ke své bakalářské práci převážně již existující data.

Cílem mé bakalářské práce je popsat faktory, které se podílejí na vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti ve správním obvodu Prostějov a popsat nástroje, které jsou využívány v procesu snižování tohoto typu nezaměstnaných osob, protože je to především dlouhodobá

nezaměstnanost, která představuje problém jak pro jedince samotného, tak pro společnost jako celek. Jde zejména o sociálně-ekonomické a psychologické aspekty a v návaznosti na to možné způsoby řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Daný cíl sleduji z důvodu objektivního zjištění zastoupení těchto faktorů ve správním obvodu Prostějov a lepší orientaci ve struktuře dlouhodobě nezaměstnaných osob. Pro objektivní zjištění daných skutečností jsem využil především studium dostupné odborné literatury, dokumentů Úřadu práce v Prostějově a statistiky nezaměstnanosti.

## 1. Co je nezaměstnanost?

*Za nezaměstnaného je v ekonomické teorii považována osoba schopná pracovat, která však nemůže najít placené zaměstnání. Obecně (dle metodiky Mezinárodní organizace práce „ILO“) se za nezaměstnaného považuje osoba, která:*

- *je starší 15-ti let,*
- *aktivně hledá práci,*
- *je připravená k nástupu do práce do 14-ti dnů.<sup>1</sup>*

Aktivním hledáním zaměstnání může být i institucionalizovaná forma prostřednictvím příslušného úřadu práce zařazením do databáze uchazečů o zaměstnání. Uchazeče o zaměstnání definuje jediným odstavcem ustanovení § 24 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, kdy uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Je ovšem nezbytně nutné dodat, že ne každý evidovaný uchazeč o zaměstnání práci skutečně hledá. V mnoha případech se jedná pouze o účelový krok pro splnění zákonné povinnosti při přiznání dalších sociálních dávek.

*Pro naprostou většinu populace v České republice je nezaměstnanost novým problémem. Lidé o ní mnoho nevědí, nejsou na ni dostatečně adaptováni. Obyčejně si ji představují tak, jak bývá prezentována v literatuře a filmech z předválečné doby. Nedovedou tento problém řešit, a proto na ně působí jako silně stresující faktor. Děje se tak ve větší míře než v zemích, kde je nezaměstnanost běžnějším jevem, součástí standardní zkušenosti. Nezaměstnaný člověk se dostává mimo oblast normy, je v naší společnosti vnímán jako výjimečný, a o to silnější jsou reakce společnosti na něj.<sup>2</sup>*

Ztráta zaměstnání vyvolává:

- a) psychické a somatické reakce jedince, který se musí na novou situaci adaptovat,
- b) sociální reakce – změny v postojích, které vůči nezaměstnanému zaujímá většinová společnost a sociální skupiny, k nimž patří.

*Nezaměstnanost je obecně považována za jeden z nevyhnutelných průvodních jevů fungování společenských systémů založených na tržní ekonomice, vycházející z principu*

---

<sup>1</sup> <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>, 27.7.2009

<sup>2</sup> Vágnerová, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, s.r.o. 2002, s. 398.

*nabídky a poptávky. Současně však jde o jev, který sám o sobě, efektem zpětného účinku, působí na hospodářskou situaci státu, ale ovlivňuje i celkovou společenskou situaci, atmosféru či „náladu“. Mimo to však podstatně ovlivňuje individuální osudy především těch lidí, kteří chtějí pracovat.*<sup>3</sup>

Práce jako taková zaujímá v životě člověka zvláštní postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Neslouží tedy pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. V kontextu životní dráhy člověka pak práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity.<sup>4</sup>

Práce je tedy nedílnou součástí lidského života a lidské společnosti. Jejím prostřednictvím dochází k vývoji civilizace a vědecko-technickému pokroku. Pro jedince má pak význam i v určení časové struktury dne, týdne, měsíce a roku.

Motivy k práci mohou být různé a mohou mít individuálně rozmanitý, relativní význam. Jsou to především peníze, aktivita, seberealizace, sociální kontakt, samostatnost a nezávislost.<sup>5</sup>

*Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný, ale také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující i materiální odměnu za její výkon.*<sup>6</sup>

Velikost nezaměstnanosti je určena mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je pak podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat (tedy zaměstnaným i nezaměstnaným).

$$u = U / L + U$$

- **u** - míra nezaměstnanosti

- **U** - počet lidí bez práce

- **L** - počet zaměstnaných lidí

---

<sup>3</sup> Kebza, V., Šolcová, I. *Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory*, in: „Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti“. 16. listopadu 2000. Brno, Masarykova univerzita v Brně, s. 13.

<sup>4</sup> srov. Buchtová, B. a kol.. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2002, s.75.

<sup>5</sup> srov. Vágnerová, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, s.r.o. 2002, s. 398– 399.

<sup>6</sup> Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 16.

Měření míry nezaměstnanosti výše uvedeným vzorcem vykazuje ovšem některé nedostatky, a to především:

- nepostihuje osoby, které musí nedobrovolně pracovat kratší pracovní dobu, než by chtěly,
- nedostatečně zachycuje sezónní zaměstnanost,
- v pracovních silách nejsou zahrnuty osoby, které během referenční doby nenašly práci.<sup>7</sup>

Moderní historie sociálně psychologických výzkumů nezaměstnanosti začíná s velkou hospodářskou krizí ve 30. letech 20. století. S ohledem na poválečné politicko hospodářské uspořádání světa začíná běžný (ekonomicky aktivní) občan České republiky nezaměstnanost vnímat jako sociální problém až po roce 1990, kdy dochází k přechodu z centrálně plánovaného socialistického hospodářství ke kapitalismu s jeho tržní ekonomikou.

## 2. Úhly pohledu na nezaměstnanost

Začněme pohledy na podstatu nezaměstnanosti v souvislosti s vývojem ekonomických teorií. Z historie známe tyto základní proudy ekonomického myšlení:

- liberální,
- keynesiánský,
- marxistický,
- monetaristický.<sup>8</sup>

### 2.1 Liberální

Liberalistická a neoklasická ekonomie je soustředěna kolem koncepce trhu a rovnováhy zajišťované svobodnou soutěží, přičemž základním mechanismem přizpůsobování a vytváření rovnováhy jsou ceny. Podle liberalistů je rovnováha na trhu dosahována automaticky tržním mechanismem, interakcí nabídky a poptávky. Pracovní síla je tedy z tohoto pohledu považována za zboží a nezaměstnanost je výsledkem působení tržního mechanismu. Nezaměstnanost je důsledkem krátkodobé nerovnováhy mezi nabídkou a

---

<sup>7</sup> srov. Paulík, T. *Hospodářská politika*. 1. vyd. Frýdek–Místek 2001, s. 147–8.

<sup>8</sup> srov. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 27–32.

poptávkou, projevem krátkodobého, výjimečného narušení ekonomické rovnováhy, kterou tržní mechanismus po uplynutí určitého období opět odstraní. Určitá míra nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum. Podle liberalistů jde o jakousi přirozenou míru nezaměstnanosti, která je ekvivalentní nezaměstnanosti dobrovolné. Z liberalistického pohledu se každý nezaměstnaný musí rozhodnout, zda přijme či nepřijme zaměstnání za nabízenou mzdu. Kdo tedy pracovat chce, má vždy možnost práci získat. Proto je zde již výše zmíněná tendence považovat nezaměstnanost za dobrovolnou. Nezaměstnanost je z tohoto pohledu výsledkem neochoty pracovat za podmínek, které jsou přijatelné pro zaměstnavatele, ale které nezaměstnaní považují již za nevyhovující. Nezaměstnanost je podle liberalistů také značně ovlivněna výší podpory v nezaměstnanosti. Protože je míra nezaměstnanosti spojována s nedostatečnými podněty k práci, je liberalistický pohled na sociální stát skeptický. Systém zaručeného příjmu z dávek sociálního státu podle liberalistů oslabuje podněty k práci. Stejně nepříznivě je chápán i vliv monopolně se chovajících odborů. Jediným logickým řešením se proto jeví krácení podpor a dávek tak, aby nemohly konkurovat jako alternativní životní příjem sníženým mzdám. Druhým řešením je pak odstranění monopolu odborů na trhu práce, což by zaměstnavatelům umožnilo potřebné snížení mezd. Liberalisté se snaží přinutit zaměstnance akceptovat takovou výši mzdy, která nezvyšuje inflaci.<sup>9</sup>

## **2.2 Keynesiánský**

Keynesova „Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz“ začíná útokem na klasickou liberální a neoliberální teorii, která vysvětluje celou nezaměstnanost jako frikční či dobrovolnou. Pro Keynese je výchozím bodem uznání existence stálé nedobrovolné nezaměstnanosti. Na rozdíl od názorů liberalistů nejde podle Keynese v případě nezaměstnanosti o vyhýbání se práci vůbec, ani o neochotu pracovat za nepříznivých podmínek. V Keynesově pojetí existují dvě rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti. Jsou to technologický pokrok vytlačující živou práci a chronický nedostatek poptávky (nedostatečná kupní síla obyvatelstva a omezování sklonu k investicím). Nedostatek poptávky vede k omezování investic a následně k malé zaměstnanosti, což opět snižuje poptávku po zboží. Tyto jevy podle Keynese nejsou regulovatelné pouhým tržním mechanismem. Ten nedává záruku, že přirozená míra nezaměstnanosti bude ekvivalentní nezaměstnanosti dobrovolné, a proto Keynes vyžaduje státní intervence do ekonomiky. Podle Keynese může vláda řídit poptávku, a tedy i celou ekonomiku prostřednictvím podpory ochoty investovat a podpory sklonu ke spotřebě, především formou veřejných výdajů jako nástrojů ozdravení ekonomiky.<sup>9</sup>

## 2.3 Marxistický

Podle Marxe je nezaměstnanost neodmyslitelně spjata s kapitalismem, který je vnitřně neschopný vyhnout se opakujícím se krizím, a to i masové periodické nezaměstnanosti. Na rozdíl od liberalistické klasické a neoklasické ekonomie, která uvažuje o tržní ekonomice jako o stabilním a samoregulujícím se mechanismu, ji marxisté chápou jako nestabilní a nestálou v důsledku jejích vnitřních rozporů. Pro marxistickou ekonomii není v kapitalismu problém nezaměstnanosti zásadně řešitelný již proto, že plní nezanedbatelné funkce při udržování kapitalistického systému hospodářství. A to zejména tím, že vytváří rezervu pracovních sil chovanou v záloze pro měnící se vykořisťovatelské potřeby kapitálu. Konkrétní stav nezaměstnanosti je výsledkem absolutního poklesu poptávky po práci, který je dán tím, že centralizace kapitálu urychluje zároveň převraty v technickém složení kapitálu (rozmnožení jeho konstantní části na úkor části variabilní, neboli na úkor živé práce), a tak relativně zmenšuje poptávku po práci. Podle Marxe ale i starý kapitál dospívá časem do okamžiku, kdy se od hlavy k patě obnovuje a obrozuje ve zdokonalené technické podobě, v níž stačí menší masa práce k tomu, aby uvedla do pohybu větší masu strojů a surovin. Nezaměstnanost je tedy chápána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze jen zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků.<sup>9</sup>

## 2.4 Monetaristický

Krize 70. a 80. let minulého století, spojená s masovou nezaměstnaností a vystřízlivěním ze snu o plné zaměstnanosti, vedla i k obecné skepsi vůči státní regulaci ekonomiky, kterou byla plná zaměstnanost od 40. let do těchto krizových momentů udržována. Následoval odklon od keynesiánských receptů boje proti nezaměstnanosti a návrat k neoklasické ekonomii. Monetarismus jako ekonomická teorie zdůrazňuje význam peněz včetně jejich samoregulační funkce a odmítá státní zásahy do ekonomiky. Vysokou míru nezaměstnanosti vysvětluje chybnou alokací zdrojů produkce jako následek předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky. Výměna nezaměstnanosti za inflaci je pro monetaristy nepřijatelná. Tvrdí, že nelze mít současně plnou zaměstnanost a nízkou inflaci. Dávají přednost nízké inflaci za cenu vyšší nezaměstnanosti. Na rozdíl od keynesiánů, kladoucích důraz na rozvoj veřejného sektoru, neoliberalisté zdůrazňují nutnost vytvářet produktivní pracovní místa formou investic, u nichž se očekává návratnost – zisk. Jde o lepší cestu

k dosažení větší zaměstnanosti než převod stále většího množství pracovních příležitostí do veřejného sektoru nebo vytváření poptávky růstem peněžní expanze.<sup>9</sup>

*Jednotlivé ekonomické směry a proudy se ve vztahu k hospodářství liší tím, zda preferují přístup makroekonomický (pojednávají o ekonomice jako celku, analyzují její vlastnosti a zákonitosti jejího vývoje) nebo mikroekonomický (zabývají se především problematikou motivace jednání subjektů v hospodářství). Zvolený pohled předurčuje místo a kontext, ve kterém jsou jednotlivé jevy zkoumány.<sup>10</sup>*

Základní ekonomické trendy v oblasti politiky zaměstnanosti, jak bylo již výše uvedeno, vnímají tedy nezaměstnanost z podstaty vlastního ideového základu. Nelze jednoznačně říci, který z přístupů je lepší nebo horší, ale s ohledem na problém dlouhodobé nezaměstnanosti se jeví jako nejvíce efektivní úhel pohledu Johna Keynesa, který řeší tento problém pomocí státní intervence, např. přesunem od provozních výdajů k výdajům investičním, jež zajistí zakázky pro veřejný i soukromý sektor. Tím se sníží procento nezaměstnanosti podporou tvorby pracovních míst a zvýší se výnos z daní, který následně bude opět investován a dále prostřednictvím státního rozpočtu účelně využit i např. v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

### **3. Typy a formy nezaměstnanosti (charakteristika)**

Podle Mareše lze rozeznat několik typů a forem nezaměstnanosti, které jsou vázány například na průběh ekonomického cyklu, hospodářský vývoj ekonomiky, délku časového úseku, po který je jedinec bez práce a další faktory.

#### **3.1 Frikční nezaměstnanost**

Vzniká v důsledku neustálého pohybu osob na trhu práce – mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, vyskytovala by se zde určitá fluktuace pracovníků. Většinou jde o situace, kdy lidé hledají zaměstnání např. po absolvování školy, stěhují se na jiné místo, ženy vracejí se po mateřské dovolené atd.. Protože frikčně nezaměstnaní

---

<sup>9</sup> srov. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 27–32.

<sup>10</sup> Buchtová, B. a kol., *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2002, s. 57.



pracovníci často přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého nebo vyhledávají lépe placené nebo jinak vyhovující zaměstnání, máme obvykle za to, že se jedná o nezaměstnanost dobrovolnou. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob nebo potřebami ekonomického vývoje. Jde především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být ovlivněny i strukturou pracovního trhu či podmínkami nezaměstnanosti.<sup>11</sup>

### 3.2 Strukturální nezaměstnanost

Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a eliminací celých starých odvětví. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Trh pracovních míst nabízí nové profese, požadovány jsou jiné kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Tímto se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje. Buď pracovní síla s těmito charakteristikami na trhu práce není nebo není zrovna tam, kde je po ní poptávka. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je výskyt vysokého počtu nezaměstnaných a současně výskyt značného počtu volných pracovních míst. Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat. Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že v důsledku změn ve výrobě jí mohou být dlouhodobě postiženi i vysoce kvalifikovaní pracovníci. Je charakteristická právě pro vyspělé průmyslové země na jejich přechodu k postindustriální informační společnosti.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> srov. Samuelson, A., Nordhaus, D. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda 1995, s. 288.

<sup>12</sup> srov. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 19.

### 3.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

V případě nezaměstnanosti, která je důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodu odbytových potíží – hospodářská recese, která může místy přecházet do různě široké a různě hluboké krize – hovoříme o cyklické nezaměstnanosti. Jde o klasický model nezaměstnanosti charakteristický pro přelom 19. a 20. století, kdy poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, což může být vyvoláno i nedostatečnou poptávkou po zboží. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, pak hovoříme o nezaměstnanosti sezónní. Sezónní nezaměstnanost je charakteristická pro stavebnictví, zemědělství a služby v turistice.<sup>13</sup>

### 3.4 Skrytá nezaměstnanost

Jde o fakticky nezaměstnané osoby, které ale nejsou jako nezaměstnaní oficiálně evidovány v databázi úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Je to forma nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaný práci nehledá a nevyužívá ani pomoci prostřednictvím úřadu práce. Velkou část skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy, mladí dospělí, částečně invalidní osoby, případně jiné osoby s alespoň částečným sociálním zajištěním, např. starající se v domácnosti o seniora. O skryté nezaměstnanosti mluvíme také v případě osob s nízkou kvalifikací či vyšším věkem, případně jiným handicapem, které zůstávají neumístěny na trhu práce – např. předčasné odchody do důchodu.<sup>14</sup>

### 3.5 Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

O neúplné zaměstnanosti hovoříme v případě zaměstnanců, kteří musejí přijmout práci na zkrácený úvazek (v našich podmínkách se jedná nejvíce o zaměstnání na 4 nebo 6 hodin denně) a také v případě, kdy zaměstnanci nevyužívají plně svých pracovních schopností, zkušeností a kvalifikace. Jde o jeden ze způsobů, jak čelit masové nezaměstnanosti. Zvláštním případem je zavedení čtyřdenního pracovního týdne a přiměřeného snížení fondu pracovní doby, zároveň s alikvotním poklesem mzdy (což jsme mohli sledovat i u nás v ČR počátkem roku 2009 v souvislosti s hospodářskou recesí, např. u automobilových a strojírenských podniků, které zaznamenaly největší pokles výroby). Zkrácený pracovní

---

<sup>13</sup> srov. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 20.

<sup>14</sup> srov. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 20.

úvazek je typickou formou zaměstnání žen pečujících o děti mladší 15–ti let v západní Evropě.<sup>15</sup>

Nutno říci, že v ČR chybí na trhu práce dostatek možností zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek pro ženy nastupující do pracovního procesu po rodičovské dovolené. I proto se tato skupina zaměstnanců stává rizikovou při hledání vhodného zaměstnání. V tomto směru vidím značné rezervy v politice zaměstnanosti ČR. Především by šlo o pomoc mladým rodinám, kdy žena pečující o dítě v předškolním a školním věku by mohla plynule pokračovat ve své profesní kariéře. Nezanedbatelnou skutečností by byl i ekonomický přínos pro domácí rozpočet mladé rodiny a také více času, který by mohla věnovat dětem. Lze se domnívat, že zkrácený pracovní úvazek by měl i značný efekt v případě zaměstnání osob nad 50 let věku a mohl by být částečným řešením i pro tuto rizikovou skupinu na trhu práce. Samostatnou skupinou zaměstnanců využívajících zkrácený pracovní úvazek jsou lidé, kterým byl Českou správou sociálního zabezpečení přiznán částečný invalidní důchod (v některých případech i plný invalidní důchod). Částečně invalidní důchodci jsou pak v určitých profesích a firmách značně žádanými pracovníky. Za prvé v případě zaměstnání částečně invalidního důchodce je zaměstnavateli poskytován bonus formou daňových zvýhodnění a za druhé v případě větších zaměstnavatelů je povinnost zaměstnat osobu částečně invalidní daná přímo zákonem, jinak tito zaměstnavatelé musí platit penále.<sup>16</sup>

Nepravá nezaměstnanost je typická pro osoby, které jsou nezaměstnané a práci nehledají, případně nabízenou práci odmítají. K evidenci na úřadu práce přistupují zcela účelově, a to pouze ve smyslu vyčerpání podpory v nezaměstnanosti nebo jako k nutné podmínce pro vznik nároku na ostatní dávky sociální péče – příspěvek na živobytí a příspěvek na bydlení.<sup>17</sup>

### 3.6 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolnou nezaměstnaností rozumíme stav, kdy je nezaměstnaným upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaný může mít i nabídky pracovních příležitostí, ale hledá jiné, např. lépe placené místo nebo jiný pracovní kolektiv. Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná, neboť rovnováha trhu (vyrovnání nabídky

---

<sup>15</sup> srov. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 21.

<sup>16</sup> Na částečný úvazek, tedy na úvazek, který je pro firmy méně finančně náročný, pracují v České republice pouze 4,4 % pracujících. Menší podíl vykazuje z 27 zemí Evropské unie pouze Slovensko a Bulharsko. Například ve Finsku pracuje na částečný úvazek 13,5 % z celkového počtu zaměstnanců, v Belgii 22,6 % a v Dánsku dokonce 24,7 %. Jiří Vavroň, Právo, 12.5.2009, [www.novinky.cz](http://www.novinky.cz)

<sup>17</sup> srov. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 21.

s poptávkou) nastává v situaci, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná.<sup>18</sup>

### 3.7 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Toto dělení je s ohledem na sledovaný cíl mojí bakalářské práce stěžejní a v následujících kapitolách ho budu často používat a to především ve vztahu k dlouhodobě nezaměstnaným.

Jak již z názvu vyplývá, hlavní rozdíl mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností je v délce časového úseku, po který se jedinec ocitá bez pracovního poměru nebo jiné výdělečné činnosti a nemá vlastní příjem finančních prostředků k uspokojování základních životních potřeb.

Krátkodobá nezaměstnanost se vyskytuje v každé fázi hospodářského cyklu a je definovaná přiměřeně dlouhým obdobím, v němž se jedinec ocitá po ztrátě zaměstnání až do opětovného zařazení do pracovního procesu. Řádově se jedná o dobu několika týdnů, případně měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost může být různě definovaná – nezaměstnanost trávající déle než 1 nebo déle než 2 roky. Z hlediska praxe uplatňované v České republice za dlouhodobě nezaměstnaného považujeme člověka, který je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 5 měsíců. Tuto definici využívává pro různé účely a sestavování statistických hlášení většina domácích organizací. Distribuce nezaměstnaných osob podle délky nezaměstnanosti vypovídá nejen o struktuře nezaměstnanosti, ale i o nárocích na sociální stát a má ve většině průmyslových zemí analogický obsah. Informace o délce nezaměstnanosti je důležitá pro vytipování problémových regionů či sociálních kategorií. Tam, kde je míra nezaměstnanosti sice vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý (nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných), je situace příznivější v mnoha směrech. A to jak z hlediska samotných nezaměstnaných, tak i z hlediska zátěže nezaměstnanosti na státní rozpočet. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena ještě s jedním významným jevem, totiž s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Tato tendence se jeví jako vyšší riziko nezaměstnanosti příslušníků některých sociálních kategorií – nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy ...<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> srov. Buchtová, B. a kol.. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. s.65.

<sup>19</sup> srov. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 24.

Obecně lze průběh dlouhodobé nezaměstnanosti rozdělit do tří fází, pro každou z nich je charakteristické určité chování jedince:

1. Počáteční fáze nezaměstnanosti – **aktivní období**, kdy je naprostá většina lidí aktivních při hledání zaměstnání. Nezaměstnaný věří v úspěch svého snažení, je přesvědčen, že zaměstnání brzy získá.<sup>20</sup>
2. Druhá fáze nezaměstnanosti – období **zklamání**. Každý nezaměstnaný člověk má jinou psychickou odolnost, nikdo ovšem nevydrží opakované neúspěchy dlouhodobě! Pokud není nezaměstnaný člověk úspěšný při hledání zaměstnání, nastává fáze zklamání, úzkosti a deprese, pesimismu a ztráty duševní rovnováhy. Tato fáze přichází v průměru mezi 6. a 12. měsícem nezaměstnanosti jedince.<sup>20</sup>
3. Třetí fáze nezaměstnanosti – období **pasivity**. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk upouští od aktivního hledání zaměstnání. Nezaměstnaný se soustřeďuje spíše na udržení své psychické rovnováhy a snaží se eliminovat stresové podněty na nejnižší možnou míru (vyhýbá se výběrovým řízením, vyčkává na řešení tzv. samo od sebe, snaží se na problémy nemyslet apod.).<sup>20</sup>

U jednotlivých nezaměstnaných mohou mít tyto fáze různou délku a intenzitu a mohou se prolínat a periodicky opakovat.

#### 4. Rizikové skupiny nezaměstnaných osob

Uplatnění lidských zdrojů na pracovním trhu je determinováno řadou faktorů – jsou to věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etniku, náboženství atd., které určují jisté skupiny lidí s větším či menším rizikem ztráty zaměstnání a v jistém okamžiku je mohou dokonce i předurčovat k dlouhodobé nezaměstnanosti. V České republice k těmto rizikovým skupinám řadíme především mladé absolventy škol a osoby s krátkou dobou praxe v oboru, ženy pečující o předškolní děti, zdravotně postižené občany, osoby nad 50 let věku, osoby s nízkou kvalitací, romskou menšinu a přicházející imigranty. Uplatnění uchazečů o zaměstnání z uvedených rizikových skupin na trhu práce je často problematické a jejich podíl na celkovém počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání je značný. Proto je

---

<sup>20</sup> srov. Plesník, V. Ing., Richterová, B., Quisová, S. Mgr.. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti–praxe a východiska*. Krnov: REINTEGRA 2006, s. 9–15.

důležité tyto specifické skupiny správně identifikovat a dobře se orientovat v podmínkách jejich uplatnění na trhu práce. V praxi se můžeme často setkat s tím, že jeden uchazeč o zaměstnání je příslušníkem více rizikových skupin současně, např. žena nad 50 let věku se zdravotním postižením. U takovýchto uchazečů o zaměstnání je potom riziko dlouhodobé nezaměstnanosti o to větší. Tyto skupiny osob jsou současně ohroženy opakovanou nezaměstnaností a potřebují zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. Všeobecné tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky.<sup>21</sup>

Zde musím zodpovědně říci, že v tomto směru je naše legislativa velice moderní a drží krok s ostatními průmyslově vyspělými zeměmi, protože ochrana výše uvedených rizikových skupin nezaměstnaných je zakotvena i v zákoně číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění v ustanovení § 33 – Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, kde se v odstavci 1. uvádí: „**Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.**“ V následujících osmi bodech členěných pod samostatná písmena zákona je blíže specifikován okruh těchto osob.

Rizikové skupiny nezaměstnaných osob tvoří především:

#### **4.1 Mladší věkové skupiny do 30 let**

Tuto skupinu většinou dále dělíme na fyzické osoby se základním vzděláním do 20 let věku a absolventy středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Znevýhodnění při uplatnění na trhu práce u nich spočívá především v absenci praktických zkušeností, základních pracovních návyků a také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Nezaměstnanost absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání s sebou přináší i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince a společnost. Z výzkumů v ekonomicky rozvinutých zemích vyplývá, že v posledních letech dochází k 10 % nárůstu osob ve věku 18

---

<sup>21</sup> srov. Buchtová, B. a kol.. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. s.109.

– 34 let, kteří se vracejí do rodiny a žijí se svými rodiči. Také u nás v řadě rodin zůstane bez zaměstnání dospívající dítě, na které rodiče přestali pobírat příspěvek na dítě.<sup>22</sup>

## 4.2 Osoby starší 50 let věku

Jestliže nezaměstnanému jedinci může činit problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stádiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit i krizi základních jistot. Pro zaměstnavatele se starší člověk jeví jako horší alternativa k možnosti zaměstnat mladého pracovníka. To často způsobuje u znovu zaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Jak dalece je starší člověk schopen přizpůsobit se změněným podmínkám a jak tyto změny prožívá, závisí na řadě faktorů. Především na dané osobnosti jedince, úrovni jeho inteligence, společenském postavení a rodinných poměrech.

## 4.3 Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je dáno především tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší mobilitu a nezatíženost starostmi o děti a domácnost. Ženy jako skupina zaměstnanců jsou z fyziologického hlediska determinovány několika faktory, na které je v České republice pamatováno i zákonem (z.č. 262/2006 Sb., zákoník práce), který upravuje pracovní podmínky žen. Např. příslušným ustanovením výše uvedeného zákona je jasně stanovena maximální váha břemen, které mohou ženy zvedat. Hlavním faktorem ovšem zůstává biologická funkce ženy jako matky, která nekončí porodem, ale pokračuje i v dalším období dospívání dítěte a klade zejména časová omezení na pracovní dobu ženy.

Dalším faktorem jsou jistě i typicky ženská a mužská povolání (což bylo velice diferencované především začátkem 20. století), vzhledem k postupující emancipaci a důrazu kladenému na rovnost mezi pohlavími (upravuje také legislativa) se i zde rozdíl stírají. Nicméně je nesporným faktem, že v případě některých profesí je vhodnější zaměstnat ženu, protože při konkrétním pracovním zařazení dosahuje lepších pracovních výsledků než muž (platí to i obráceně). Jako příklad mohu uvést prostějovskou firmu Železářny – Annahütte,

---

<sup>22</sup> srov. Buchtová, B. a kol.. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. s.110.

s.r.o., kde na pozici jeřábík/jeřábnice jsou zaměstnávány pouze ženy, které při ovládní mostového jeřábu a následné manipulaci s břemeny vykazují daleko větší cit a přesnost než muži.

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem, protože je velice obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době při vysoké rozvodovosti především neúplné rodiny.

Pro zlepšení zaměstnanosti žen by mohlo pomoci rozšíření nabídky zkrácených pracovních úvazků, zavedení pružné pracovní doby a dostupné péče o děti. Bohužel v současné době naše hospodářství vytváří velice omezený počet pracovních míst na zkrácený pracovní úvazek a z ekonomických důvodů dává přednost vícesměnným provozům.

#### **4.4 Osoby se zdravotním postižením**

Za fyzické osoby se zdravotním postižením považujeme osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními, částečně invalidními nebo zdravotně znevýhodněnými.

*Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného zdravotně znevýhodněného rodinného příslušníka.<sup>23</sup>*

Zlepšení pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením závisí především na obecných sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách.

Z hlediska legislativy je zaměstnávání osob se zdravotním postižením řešeno zejména zákonem číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů v části třetí – zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

---

<sup>23</sup> Buchtová, B. a kol.. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. s.113.



Osobami, které jsou podle zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění považovány za *osoby se zdravotním postižením*, jsou tedy fyzické osoby, které byly uznány orgánem sociálního zabezpečení (Česká správa sociálního zabezpečení) na základě zvláštního právního předpisu (zákon číslo 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění) plně nebo částečně invalidními a osoby uznané rozhodnutím úřadu práce zdravotně znevýhodněnými (dříve ZPS – změněná pracovní schopnost).

Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením a těm poskytuje služby (na základě příslušných ust. zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Především jde o **pracovní rehabilitaci**, což je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání, jejíž náklady jsou financovány z finančních prostředků ÚP. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na vytvoření **chráněného pracovního místa** pro osobu se zdravotním postižením (takto zřízené pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let) a příspěvek na vytvoření **chráněné pracovní dílny** (kde musí být v průměrném ročním přepočtu zaměstnáno nejméně 60 % osob se zdravotním postižením a současně musí být provozována po dobu nejméně 2 let). Zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, může úřad práce poskytovat **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**, a to až do výše skutečně vynaložených nákladů, nejvýše však 8 000,- Kč měsíčně včetně odvodů.

#### 4.5 Lidé bez kvalifikace

Největší skupinu v současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných tvoří osoby bez kvalifikace. Z pohledu našeho vzdělávacího systému jde především o osoby se základním vzděláním. Tato skupina je charakteristická různorodou sociální skladbou – čerství absolventi základních škol, nedostudovaní středoškoláci, závislí na návykových látkách, propuštění z výkonu trestu odnětí svobody a další sociálně nepřizpůsobení. Často jde o lidi obtížně vzdělávatelné a s malým zájmem o zaměstnání.

*Zvláštní náklonnosti a charakteristiky (osob bez kvalifikace) přispívají k jejich „vydělávání se“ ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“ (new–uderclass), která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu.<sup>24</sup>*

---

<sup>24</sup> Buchtová, B. a kol.. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada

O „new–uderclaclass“ hovoříme v současnosti především v souvislosti s masovou nezaměstnaností.

Blíže specifikuje třídu deklasovaných Mareš, kdy za hlavní charakteristiky této skupiny považuje dlouhodobou nezaměstnanost, fragmentarizovanou pracovní kariéru (časté střídání období zaměstnanosti a nezaměstnanosti), trvalé uplatnění jen na sekundárním trhu práce, závislost na dávkách sociálního státu či na aktivitě v neformální ekonomice.<sup>25</sup>

#### 4.6 Romové

Jde o naši nejpočetnější menšinu (skutečný počet Romů v ČR je odhadován asi na 250 000), jejímž charakteristickým rysem je nízká úroveň vzdělání, malý rozsah sociálních dovedností a jejich snížená kvalita, čím je značně znevýhodněna při uplatnění na trhu práce a obtížně hledá zaměstnání. Většina Romů absolvuje pouze základní školu (kdy značná část romských žáků základní vzdělání neukončí) a v přípravě na budoucí povolání dále nepokračuje. Buchtová analyzuje možné příčiny tohoto stavu a uvádí, že Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální.<sup>26</sup>

#### 4.7 Cizinci

V důsledku světové hospodářské krize jde o pracovníky zasažené utlumením výroby a ohrožené následnou ztrátou zaměstnání.

V prosinci 2008 bylo v České republice zaměstnáno celkem 284 551 cizích státních příslušníků. Největší podíl představují občané Slovenska (100 223), Ukrajiny (81 072), Polska (20 680), Vietnamu (16 254), Mongolska (12 990), Moldavska (8 635) a Bulharska (5 108). V březnu 2009 bylo v České republice zaměstnáno již jen 261 271 cizinců. Do konce června 2009 skončilo pracovní povolení pro 68 tisíc cizích státních příslušníků a v souvislosti s tím může nastat celá řada problémů, např. nezaměstnaný cizinec je snadnou obětí pro

---

Publishing a.s. 2002. s.114.

<sup>25</sup> srov. Mareš, P.. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 84.

<sup>26</sup> srov. Buchtová, B. a kol.. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. s.115.

organizovaný zločin nebo se sám může stát v důsledku absence prostředků na základní životní potřeby pachatelem trestného činu.<sup>27</sup>

Částečným řešením byl program ministerstva vnitra nazvaný Projekt dobrovolných návratů, který byl určený pro cizince legálně i nelegálně pobývající na území ČR a nabízel účastníkům zajištění dopravy do země původu, příspěvek ve výši 500 EUR a nouzové ubytování. Podle údajů zveřejněných Ministerstvem vnitra ČR, Odborem azylové a migrační politiky, Imigračním oddělením se na konci tohoto projektu, tedy ke dni 15.12.2009, celkem do Projektu dobrovolných návratů zaregistrovalo 2 258 zájemců. Z toho bylo nejvíce státních příslušníků Mongolska, Uzbekistánu a Vietnamu.

Spektrum rizikových skupin osob ohrožených nezaměstnaností dále doplňují minority, které mohou být určitým způsobem znevýhodněny na trhu práce nebo se mohou stát obětí diskriminace, např. homosexuálně orientovaní jedinci, příslušníci náboženských společností a jiní. Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání řeší ust. § 4 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.<sup>28</sup>

## **5. Ekonomické a sociální důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti**

Negativní důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti se projevují především v ekonomické a sociální rovině, psychické pohodě a duševním zdraví nezaměstnaného jedince. Psychologickým dopadům se budu podrobněji věnovat v následující kapitole. Za nejdůležitější jevy, které tvoří komplex dopadů, považuji následující:

### **5.1 Snížení životní úrovně**

Jedním z nejvýraznějších negativních dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti je omezení finančních prostředků, které má jedinec, potažmo rodina k dispozici k uspokojování svých

---

<sup>27</sup> <http://portal.mpsv.cz>, 13.10.2009

<sup>28</sup> Ze své praxe si vzpomínám na případ pana Š., který jako praktikující člen Církve adventistů sedmého dne odmítl doporučené zaměstnání z důvodu nepřetržitého provozu firmy, neboť jeho víra mu zakazuje pracovat v sobotu, a jelikož tuto skutečnost doložil, musel úřad práce tento vážný náboženský důvod respektovat a zohlednit při zprostředkování zaměstnání.

potřeb. Jde o snížení skokové, které představuje cca 50-ti až 60-ti % snížení objemu finančních prostředků. Jedinec je v tomto případě odkázán zprvu na podporu v nezaměstnanosti a dále na dávky pomoci v hmotné nouzi. (Tyto dávky se skládají z příspěvku na živobytí a doplatku na bydlení. V některých případech může být jedinec odkázán i na existenční minimum, jehož výše je 2 020,- Kč, což představuje částku na úrovni přežití – tj. 67,- Kč na den.) Tento důsledek se následně stává společným jmenovatelem všech ostatních negativních ekonomických a sociálních dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti.

*Ztráta zaměstnání přináší nezaměstnanému snížení objemu financí, kterými může disponovat. Díky sociálnímu státu již dnes nedochází k existenčnímu ohrožení nezaměstnaného, jako tomu bývalo v minulosti. Naproti tomu je aktuální a stále naléhavější problematika takzvané relativní deprivace (strádání), chápaná jako fyzické vyloučení z konzumu – významné aktivity člena moderní společnosti. Nezaměstnaný člověk už nedokáže udržet předchozí úroveň spotřeby, na kterou je zvyklý.*

*To, jak se člověk obléká, jaké má auto, jak bydlí, jak často a kam jezdí na dovolenou, mu pomáhá vyjádřit osobní identitu a manifestovat adekvátní sociální status. Nezaměstnaným lidem je nutnost omezení spotřeby nepříjemná ve vztahu k sobě i ve vztahu k okolí.*

*Ekonomický důsledek nezaměstnanosti se projeví zmenšením možnosti výběru a omezením celkové spotřeby. Nezaměstnaný člověk pociťuje nejenom nedostatek věcí osobní potřeby, ale i ztrátu možnosti potvrdit konzumací svoji sociální pozici.<sup>29</sup>*

## **5.2 Ztráta sociálního statusu**

Ztráta zaměstnání tak představuje statusový pád a od nezaměstnaného se přirozeně očekává, že by měl být schopen svou nepříznivou situaci konstruktivně řešit a změnit.

*Ztráta zaměstnání neznamena jen ztrátu statusu spojeného obecně s faktem „mít zaměstnání“ a konkrétně s „povahou tohoto zaměstnání“. Znamená také přijmout nový status (nezaměstnaného), status inferiorní (podřadný), spojený i s určitými nepříjemnými povinnostmi.<sup>30</sup>*

---

<sup>29</sup> Plesník, V. Ing., Richterová, B., Quisová, S. Mgr.. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti–praxe a východiska*. Krnov: REINTEGRA 2006, s. 11.

<sup>30</sup> Mareš, P.. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 75.

Existuje silný společenský tlak na to, aby nezaměstnaný byl sám aktivní při hledání zaměstnání nebo uplatnění na trhu práce a v případě dlouhodobého neúspěchu při opětovném zařazení do pracovního procesu byl ochotný přijmout méně kvalifikovanou práci za jakoukoli mzdu.

### **5.3 Sociální izolace**

Většina dlouhodobě nezaměstnaných trpí větším či menším pocitem méněcennosti z toho, že se jim nepodařilo najít zaměstnání. Mají tendenci vyhýbat se zaměstnaným lidem, ale i ostatním jedincům, kteří na ně mohou působit depresivně. Sociální izolaci pak chápeme především jako izolaci nezaměstnaného jedince od majoritní zaměstnané populace.<sup>31</sup>

### **5.4 Zátěž rodinných vztahů**

Negativní vliv nezaměstnanosti má dopad na celou rodinu nezaměstnaného. Zásadním problémem je snížení životní úrovně a ztráta statusu, která postihuje rovněž rodinný systém. Rodina na vzniklou situaci reaguje zavedením úsporných opatření. Nejbolestivěji je nová situace vnímána v rodině s dětmi, kdy nezaměstnaným je muž, který jako otec ztrácí svou roli a autoritu, což následně může vést k výchovným problémům. Finanční omezení se zde dotýká i dětí, které se v osobním volnu nemohou věnovat finančně náročnějším koníčkům. Napětí, jehož příčinou je dlouhodobá nezaměstnanost, vede k neshodám mezi partnery a ohrožuje stabilitu rodiny.

### **5.5 Ztráta zájmu o život společnosti**

Ztráta zaměstnání je vnímána jedincem jako určitá forma vyloučení ze života společnosti. Člověk nikam nepatří, jeho život jakoby ztratil význam a účel. Dlouhodobě nezaměstnaní zaujímají v hierarchii společnosti ty nejnižší příčky. Dlouhodobě nezaměstnaný se velice těžce identifikuje s takovýmto pohledem na svou osobu a pod tíhou těchto skutečností se u

---

<sup>31</sup> srov. Plesník, V. Ing., Richterová, B., Quisová, S. Mgr.. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti–praxe a východiska*. Krnov: REINTEGRA 2006, s. 13.

něj objevují negativistické postoje vůči společnosti, což v důsledku může vést až k sociální izolaci jedince. Nezaměstnaný jedinec ztrácí zájem podílet se na cílech společnosti.<sup>32</sup>

## 5.6 Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

*Masová nezaměstnanost nedopadá negativně jen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. Tak jako může u jedince nezaměstnanost vyvolávat chronickou dezorganizaci jeho života, netečnost, nestabilitu rodiny, duševní deprese (v krajních případech sebevraždu), kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu či užívání drog a další destruktivní individuální jednání, může ve společnosti vyvolávat analogické sociálně patologické procesy (krizi hodnot, úpadek úcty k autoritám, rozklad občanské společnosti, krizi rodiny a dalších sociálních institucí, alkoholismus, kriminalitu).*<sup>33</sup>

Existuje řada studií, které se věnují souvislosti nezaměstnanosti a sebevraždy a které relevantně dokládají, že fenomén nezaměstnanosti je spojen s vyšším výskytem sebevražd i nedokonaných demonstrativních sebevražd.<sup>34</sup>

Za zmínku stojí i fakt, kdy strach ze ztráty zaměstnání se objevuje v pozadí řady rasových i meziskupinových konfliktů, které jsou časté zvláště v případě strukturální nezaměstnanosti, kdy dochází k velkému pohybu na trhu pracovních sil a sociální stát musí na tyto situace pružně reagovat. Tyto jsou ve svém důsledku schopny ohrozit i většinovou – zaměstnanou společnost.<sup>35</sup>

## 6. Psychologické a somatické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Prožívání ztráty zaměstnání je pro většinu lidí extrémní emocionální zátěží, a to i za předpokladu, že pracovníci jsou o propuštění předem informováni. Nejčastější příčinou jejich duševního strádání je strach z toho, co bude dál. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje ve

---

<sup>32</sup> srov. Plesník, V. Ing., Richterová, B., Quisová, S. Mgr.. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti–praxe a východiska*. Krnov: REINTEGRA 2006, s. 14.

<sup>33</sup> Mareš, P.. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 78.

<sup>34</sup> Srov. Buchtová, B. *Nezaměstnanost a zdraví*, in: „Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti“. 16. listopadu 2000. Brno, Masarykova univerzita v Brně, s. 10.

<sup>35</sup> srov. Mareš, P.. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: SLON 1994, s. 78–79.

svých důsledcích celou psychiku člověka, a to jak jeho intelektovou a citovou oblast, tak i oblast vůle. Ztráta zaměstnání je pak hlavní příčinou poklesu sebedůvěry a emoční nestability nezaměstnaného jedince. Dlouhodobá psychická zátěž se tak stává hlavním rizikovým faktorem při vzniku navazujících somatických potíží.

Prvotním a základním jevem, ke kterému dochází při ztrátě zaměstnání, je **změna vnímání času**.

Pobyt v zaměstnání tvoří u zaměstnaného člověka velkou část dne (průměrně při 40 hodinovém pracovním týdnu stráví člověk v práci asi 8 hodin denně, tedy celou jednu třetinu dne). Pracovní den tak má svou strukturu. Ztráta zaměstnání vede k jejímu rozbití a nezaměstnaný je nucen k vytvoření náhradní struktury svého dne, což může být vnímáno mnohými jako nepřijemné psychické břemeno.

V nezaměstnanosti čas přestává hrát důležitou roli, postrádá smysl a je vyplňován pocitem nudy. Dlouhodobě nezaměstnaní postupně ztrácejí podněty k cílevědomé činnosti, život se stává nudným a depresivním, prohlubuje se pasivita a mizí motivace k jakékoliv činnosti.

## 6.1 Zhoršení zdravotního stavu

*Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost mají řadu důsledků jak somatických, tak i psychických. Následný negativní dopad na jedince se projeví různě. Zhoršení tělesného zdraví bylo doloženo jak přítomností tělesných příznaků, tak i zvýšeným využíváním zdravotnických služeb nezaměstnanými.*<sup>36</sup>

Nezaměstnanost chápána jako významný stresující prvek vede k různým fyziologickým reakcím, které vyvolávají u jedince psychosomatické poruchy. Dlouhodobý stres útočí převážně na imunitní a kardiovaskulární systém. Nepřímý vliv na zhoršení zdravotního stavu dlouhodobě nezaměstnaného má také nadměrné požívání nikotinu, alkoholu a drog během doby nezaměstnanosti. Daný typ onemocnění je pak označován jako psychosomatický.

Ztráta zaměstnání působí jako existenciální stres, který se neprojevuje jen v oblasti psychiky, ale i somatickými reakcemi, které lze interpretovat jako psychosomatické potíže.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Buchtová, B. a kol.. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. s.130.

<sup>37</sup> srov. Vágnerová, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. Praha: Portál, s.r.o. 2002, s. 405.

Více než polovina respondentů uváděla subjektivní příznaky neurotických potíží, projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou a žaludečními potížemi. U respondentů, kteří měli zdravotní potíže již před ztrátou práce, došlo následkem nezaměstnanosti ke zhoršení jejich zdravotního stavu (hypertenze, žaludeční vředy, onemocnění srdce, problémy s páteří atp.).<sup>38</sup>

## 7. Činnost úřadu práce

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají úřady práce, jejichž činnost je upravena zákonem číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Správa služeb zaměstnanosti řídí celkem 77 úřadů práce a pro lepší dostupnost služeb občanům ÚP zřídily dalších 506 územních pracovišť. V naléhavých případech, nejčastěji u zaměstnavatele, který uvolňuje větší počet zaměstnanců, bývají zřizována přechodná detašovaná pracoviště ÚP.

Úřady práce a zprostředkovatelny práce v České republice nejsou institucí novou, naopak mají bohatou historii sahající až do doby rakousko–uherské monarchie. Úřady ochrany práce fungovaly v meziválečném období, kdy byl jejich součástí i dohled nad bezpečností práce. V době německé okupace byla jejich činnost neblaze spojována i s tzv. „nasazováním“ na práci do Německa, do zbrojního průmyslu a na opevňovací práce. Po válce se významnou právní normou obecné povahy stal dekret presidenta republiky ze dne 1. října 1945 č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti, který byl v platnosti formálně až do konce roku 1965. V období budování socialismu se činnost útvarů pracovních sil soustřeďovala zejména na otázky nábory pracovních sil do vybraných odvětví národního hospodářství a do vybraných podniků, jakož i do oblastí s nedostatkem pracovních sil.

Po roce 1989 přešla působnost ve věcech pracovních sil, která doposud příslušela okresním národním výborům, do působnosti úřadů práce. Ty vznikly už před vydáním zákona o zaměstnanosti a v plné šíři začaly vykonávat nové úkoly svěřené jim podle předpisů o zaměstnanosti od počátku roku 1991. Zákon o zaměstnanosti jako základní hmotně–právní norma nabyl účinnosti od 1.2.1992 a znamenal průlom do celé oblasti zaměstnávání občanů, neboť v něm byly jako v jedné z prvních právních norem zakotveny zásady tržního hospodářství.

---

<sup>38</sup> Kebza, V., Šolcová, I. *Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory*, in: „Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti“. 16. listopadu 2000. Brno: Masarykova univerzita v Brně, s. 6.



Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává především koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů.

V rámci poskytování služeb v oblasti pracovních příležitostí ÚP podává občanům informace o volných pracovních místech v České republice a zemích EU, o situaci na trhu práce v ČR a zemích EU, o podmínkách zaměstnávání v zahraničí a možnostech dalšího vzdělávání. Poradenské služby úřadu práce jsou zaměřeny zejména na volbu povolání, volbu rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání, volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Základním úkolem úřadu práce je zajistit každému, kdo hledá práci, pomoc při hledání zaměstnání, podle potřeby mu poskytnout podporu při odborném vzdělávání a podporu v případě nezaměstnanosti.<sup>39</sup>

**Kdo je tedy uchazečem o zaměstnání?** Je to osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek (zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce **uchazečům o zaměstnání:**

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání,
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce,
- může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti,
- může poskytnout překlenovací příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Osobám se **zdravotním postižením** je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana, a proto úřady práce vedou jejich evidenci a zabezpečují pro ně pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání. ÚP mohou také poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se osoby se zdravotním postižením rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

---

<sup>39</sup> srov. *15 let úřadů práce*. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2005.

#### Ostatní činnosti úřadu práce:

- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech,
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti,
- povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů.

Všechny služby poskytované úřadem práce jsou bezplatné.

### **7.1 Zprostředkování zaměstnání úřady práce**

Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím úřadu práce. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může požadovat u kteréhokoliv ÚP. Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky a v případech stanovených zákonem i do zahraničí. Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání.

O zprostředkování zaměstnání nelze požádat bez osobní návštěvy ÚP. Občan vždy žádá o zprostředkování zaměstnání, nelze požadovat pouhé vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo žádat jen o hmotné zabezpečení. Také nelze požadovat zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání jen z důvodu splnění podmínky pro poskytnutí sociální dávky. Doba, po kterou je občan veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, se ve stanoveném rozsahu započítává jako doba účasti na důchodovém pojištění. Plátcem zdravotního pojištění za uchazeče o zaměstnání je stát.

#### Uchazeč o zaměstnání má právo:

- **na zprostředkování zaměstnání**, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech,
- **na podporu v nezaměstnanosti** při splnění zákonem stanovených podmínek,
- **na zvýšenou péči** při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje,
- **na pracovní rehabilitaci**, pokud je osobou se zdravotním postižením.

Uchazeč o zaměstnání může požádat úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o zprostředkování zaměstnání úřadem práce, v jehož správním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržuje, což zvyšuje pracovní mobilitu uvnitř České republiky.

Hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání, označované také jako „podpora v nezaměstnanosti“, není cílem ani účelem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Jeho význam je v tom, že slouží k finančnímu překlenutí nezbytné doby nezaměstnanosti.

## 7.2 Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

**Rozhodným obdobím** pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Do předchozího zaměstnání se započítává i **náhradní doba zaměstnání**, tj. např. doba pobírání plného invalidního důchodu, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby, výkon dlouhodobé dobrovolnické služby – nad 20 hodin v kalendářním týdnu atd..

**Podpůrčí doba** znamená dobu poskytování podpory v nezaměstnanosti a činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku (ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti) 5 měsíců, od 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců.

### Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního

čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.<sup>40</sup>

Po uplynutí podpůrní doby, uchazeč o zaměstnání i nadále zůstává vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání a je s ním pracováno ve smyslu zprostředkování zaměstnání. Z hlediska finančních prostředků je odkázaný na přímou pomoc rodiny nebo na dávky pomoci v hmotné nouzi, které jsou vypláceny Městským úřadem, odborem sociálních věcí.

### 7.3 Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru

Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 25 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na *EURES - evropském portálu pracovní mobility*, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené prostřednictvím poradců a kontaktních pracovníků EURES, působících na úřadech práce v České republice.

Oficiální EURES - evropský portál pracovní mobility při Evropské komisi je základnou všech databází, s nimiž EURES pracuje.

Především jde o databázi volných pracovních míst v členských státech sítě EURES. Některé země již dnes do této databáze převádí kompletní národní databáze volných pracovních míst a od roku 2005 je možné procházet *kompletní databáze pracovních příležitostí všech států EU/EHP*. V zájmu nalezení co největšího počtu volných míst je užitečným tipem pro používání této databáze zadávat jako vstupní požadavek pro vyhledání pouze požadovanou profesi a požadovanou zemi.

---

<sup>40</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch), 7.11.2009

Zájemci si dále mohou zadat svůj profesní životopis do databáze životopisů, která je pak přístupná řádově tisícům registrovaných zaměstnavatelů ve všech členských zemích, kteří mají zájem o motivované žadatele z jiných států EU/EHP.

S ohledem na vzrůstající potřebu zvýšení pracovní mobility, jako jednu z možností řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, je přínos služby EURES značný, i když v současné době méně využívaný z několika důvodů (např. restrukturalizace podniků v rámci Evropské unie, rigidita bytového trhu v České republice apod.).<sup>41</sup>

## **8. Agenturní zaměstnávání**

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce je v České republice legislativně upraveno zákonem číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění § 58 až § 66. Zákon jasně definuje podmínky, za nichž se uděluje povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává ministerstvo práce a sociálních věcí a vymezuje obecný rámec fungování zprostředkovatelských agentur.

Zprostředkování zaměstnání může být prováděno agenturami práce na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a obráceně, a to bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Agentury práce povinně vedou evidenci o počtu volných míst z jejich databáze, o počtu jimi umisťovaných fyzických osob a počtu jejich zaměstnanců (kterým zprostředkovávají zaměstnání).

Agentury práce jsou tedy vlastně soukromými zprostředkovateli práce, které shodně jako úřady práce vedou evidenci volných míst, která pak zprostředkovávají svým klientům nebo zaměstnávají na základě některého z možných pracovněprávních vztahů své vlastní zaměstnance, které „pronajímají“ dalším firmám a zaměstnavatelům.

Současná právní úprava zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (který nabyl účinnosti dne 1.10.2004) zavedla institut tzv. nekolidujícího zaměstnání (§ 25 odst. 3), který umožňuje uchazeči o zaměstnání být v evidenci uchazečů o zaměstnání i v případě, že vykonává činnost na základě pracovního poměru nebo činnost na základě dohod konaných mimo pracovní poměr za podmínek vyjmenovaných zákonem. Uchazeč o

---

<sup>41</sup> <http://portal.mpsv.cz>, 7.11.2009

zaměstnání může být tedy současně klientem agentury práce nebo být v pracovněprávním vztahu přímo s některým zaměstnavatelem.<sup>42</sup>

Agenturní zaměstnávání je bezesporu pozitivní formou zaměstnávání fyzických osob, neboť jde o legální závislou práci, která je pro svou flexibilitu vyhledávána zaměstnavateli, zejména pro zajištění činností, u nichž s ohledem na výkyvy v zakázkové náplni je potřebné pružně měnit počet zaměstnanců. Je proto využíváno především pro dělnické profese. Je však výhodné i pro zaměstnance, zejména při jejich potřebě rychle nalézt jakoukoliv práci nebo práci sezónní, například u studentů. Přijetí agenturního zaměstnání zaměstnancem též často bývá předstupněm pro získání trvalé práce u uživatele. Vzhledem k politice liberálního trhu práce je v zájmu státu agenturní zaměstnávání podporovat a svou legislativou a povolovací a kontrolní činností státních orgánů působit k eliminaci výstřelků v působení některých agentur práce (například proti kombinování agenturní práce s nelegální prací).

Agenturní zaměstnávání pomáhá omezovat sféru šedé ekonomiky, neboť umožňuje uživatelům využít dočasně přidělené zaměstnance, jejichž vyhledání, přijetí, respektive propuštění je relativně jednoduché, na rozdíl od dosud značně rigidní právní úpravy pracovního poměru. Pro uživatele využívání agenturní práce šetří náklady na činnost personálních útvarů a na vlastní vyhledávání nových zaměstnanců.

Z obecných výzkumů vyplývá, že pouhých 20 % volných pracovních míst je zveřejněno a nabízeno prostřednictvím úřadu práce. Agenturní zaměstnávání se tedy jeví jako vhodná alternativa při hledání zaměstnání, byť i krátkodobého. Nevýhodou zůstává fakt, že v případě poklesu výroby, strukturálních změn nebo jiného negativního výkyvu ekonomického cyklu jsou agenturní zaměstnanci propouštěni mezi prvními.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> Ve své praxi jsem se setkal především s pracovněprávními vztahy uzavřenými na základě Dohody o provedení práce nebo Dohody o pracovní činnosti, které se v případě okresu Prostějov jeví jako nejvíce využívané smlouvy pro uzavření pracovněprávního vztahu mezi uchazeči o zaměstnání a personální agenturou.

Výhodu nekolidujícího zaměstnání vidím zejména v tom, že uchazeč o zaměstnání si udržuje pracovní návyky, může se zapracovat v jiné profesi, zvýší si svůj vlastní příjem a navenek deklaruje svůj zájem aktivně hledat práci. Nevýhodou nekolidujícího zaměstnání se může jevit jeho možné zneužití, které spočívá v tzv. legalizaci práce načerno. Uchazeč o zaměstnání pracuje na základě dohody o provedení práce (150 hodin za rok) u zaměstnavatele, ovšem skutečně odpracuje mnohem víc hodin a výplatu převezme tzv. na ruku. Pro účely úřadu práce je pak vystaveno formální potvrzení dokládající počet odpracovaných hodin a výši výdělku. Z pochopitelných důvodů v tomto směru chybí seriózní statistika.

<sup>43</sup> srov. [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc), 7.11.2009

## 9. Právní předpisy z oblasti zaměstnanosti

- Zákon č. 435/2004 Sb., o **zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů prováděcí předpisy:
  - Vyhlášky:
    - č. 518/2004 Sb., ve znění vyhlášky č. 507/2005 Sb. a vyhlášky č. 452/2008 Sb.
    - č. 519/2004 Sb.
    - č. 524/2004 Sb.
  - Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na **vytváření nových pracovních míst** a hmotné podpoře **rekvalifikace** nebo **školení zaměstnanců** v rámci investičních pobídek, ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., nařízení vlády č. 338/2006 Sb. a nařízení vlády č. 68/2008 Sb.
  - Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
- Zákon č. 118/2000 Sb., o **ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele** a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Sdělení MPSV č. 435/2008 Sb., **vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství** za 1. až 3. čtvrtletí 2008 pro účely zákona o zaměstnanosti
- Zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 500/2004 Sb., **správní řád**, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 552/1991 Sb., o **státní kontrole**, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 106/1999 Sb., o **svobodném přístupu k informacím**, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 320/2001 Sb., o **finanční kontrole ve veřejné správě** a o změně některých zákonů (**zákon o finanční kontrole**), ve znění pozdějších předpisů

Za stěžejní zákon v oblasti zaměstnanosti lze považovat především zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nahradil dne 1.10.2004 zákon číslo 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a dále zákon číslo 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon o zaměstnanosti upravuje zejména státní politiku zaměstnanosti, její vykonavatele a objekty a vzájemné vztahy mezi nimi. Dříve platný zákon číslo 1/1991 Sb. nebyl obsahově rozsáhlý dokument, ke konci platnosti měl pouze 33 paragrafových znění. Oproti tomu lze

současný zákon číslo 435/2004 Sb. s jeho 151 paragrafy považovat za moderní právní normu v oblasti pracovního práva, která se pružně přizpůsobuje současným podmínkám na trhu práce (od 1. 10. 2004 prošel 38 změnami a právními úpravami).

Problém rizikových skupin na trhu práce ve svých ustanoveních řešil již i zákon číslo **1/1991 Sb.**, a to především v ustanovení **§ 3 odst. 2 písm. i)**, kdy uváděl, že „zabezpečování státní politiky zaměstnanosti zahrnuje zejména opatření pro zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností a dalších skupin občanů, kteří mají ztížené postavení na trhu práce.“ Dále v ustanovení **§ 9** téhož zákona byl specifikován okruh uchazečů o zaměstnání, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče. Následující ustanovení **§ 10** a **§ 11** upravovala rekvalifikace, které lze považovat také jako prostředek k řešení problému dlouhodobé nezaměstnanosti.

Zákon číslo **435/2004 Sb.** byl a je již v některých svých ustanoveních při řešení problému dlouhodobé nezaměstnanosti konkrétnější a současně nabízí více možností oproti zákonu č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Okruh osob, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnovaná zvýšená péče – **ust. § 33 odst. 1** z.č. 435/2004 Sb. – zůstává takřka stejný a nedošlo zde k výrazným změnám, podrobněji jsem se ust. § 33 odst. 1 věnoval v kapitole 4. Rizikové skupiny nezaměstnaných.

Novinkou je individuální akční plán (dále jen „IAP“) - **§ 33 odst. 2**, jehož vypracování zvyšuje možnost uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Vypracování IAP ze strany úřadu práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání bylo naprosto dobrovolné. První verze z.č. 435/2004 Sb. uváděla pouze povinnost pro úřad práce, kdy IAP musel být vždy nabízen fyzickým osobám do 25 let věku a absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Za neplnění podmínek stanovených v IAP však již následovala sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. V současné době novelou z.č. 435/2004 Sb., která je platná od 1.1.2009, je daná povinnost úřadu práce, kdy IAP je vypracován vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců a je tedy přímo cílen na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Současně je uchazeč o zaměstnání povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování IAP a plnit podmínky v něm stanovené.



Pro ilustraci v následující tabulce uvádím počty vypracovaných IAP za jednotlivé roky na Úřadu práce v Prostějově.

rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009
počet vypracovaných IAP	43	24	0	4	8	3 905

Další možností, kterou nabízí z.č. 435/2004 Sb., je zavedení tzv. nekolidujícího zaměstnání - **§ 25 odst. 3**, které jsem popsal v předcházející kapitole č. 8. Agenturní zaměstnávání.

Od 1.1.2006 byla v z.č. 435/2004 Sb. rozšířena v **§ 20 odst. 2** definice vhodného zaměstnání u uchazeče o zaměstnání, který je v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok. Zákon stanoví, že vhodným zaměstnáním u shora uvedeného uchazeče je i takové zaměstnání, jehož pracovní doba činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby, čímž se zvětšuje počet vhodných pracovních míst pro uvedenou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání.

Výše uvedené legislativní změny mají především motivovat uchazeče o zaměstnání k rychlému hledání vhodného zaměstnání a uvádějí také do praxe nástroje, které mohou být úřadem práce využity při prevenci a řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

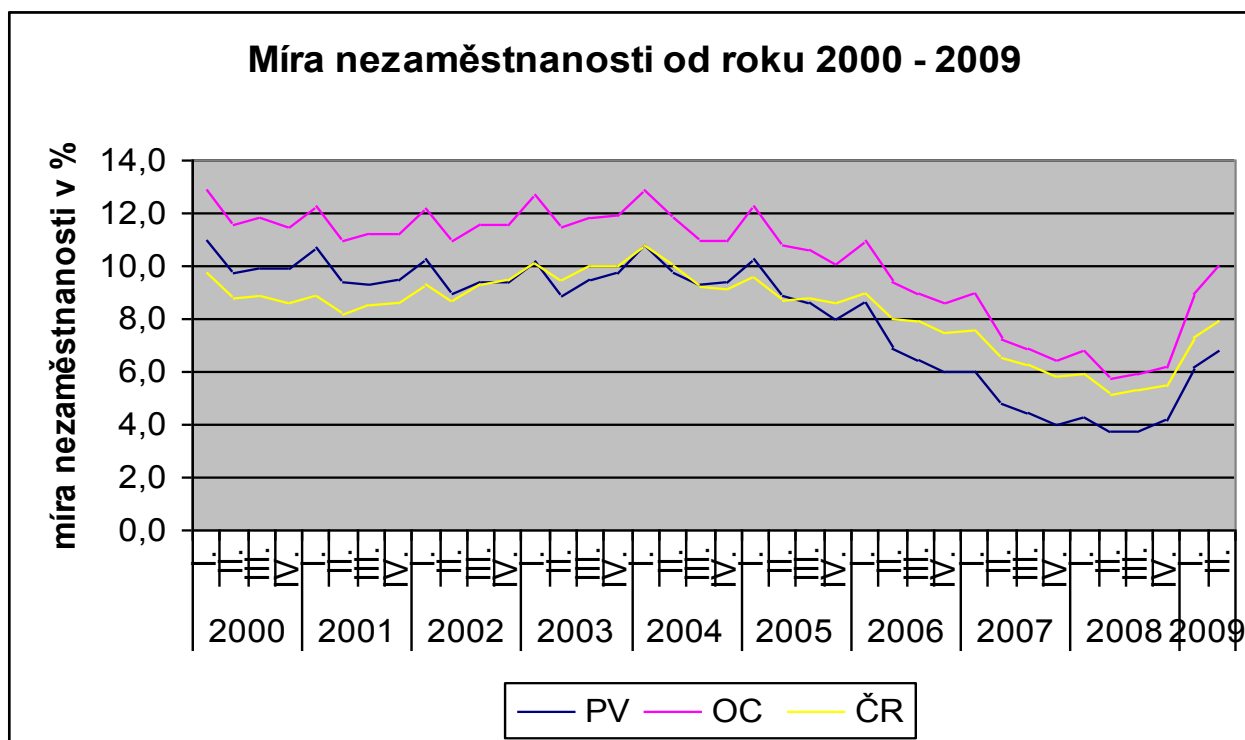
Další zákonná ustanovení, která mohou částečně pomáhat některým skupinám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností, jsou především **ust. § 4 z. č. 435/2004 Sb.** - Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a **ust. § 13 a § 16 z. č. 262/2006 Sb.** – Základní zásady pracovněprávních vztahů a Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

## 10. Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Jak jsem již popsal výše, nezaměstnanost jako nedílná součást tržní ekonomiky podléhá různým vlivům, reaguje na výkon a stabilitu hospodářství a v čase se její míra průběžně mění.

Míra nezaměstnanosti je důsledně statisticky sledované číslo, které je zveřejňováno spolu s ostatními ukazateli a v souhrnu vyjadřuje úspěšnost ekonomiky. Podle oficiální metodiky se míra registrované nezaměstnanosti na úrovni ČR uváděná úřady práce vyjadřuje číslem tzv. **dosažitelných uchazečů**. Jde o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

Následující graf zohledňuje vývoj míry nezaměstnanosti v ČR od 1.1.2000. Pro srovnání a úplnost jsem ho doplnil o čísla zahrnující okres Prostějov a Olomoucký kraj. Z grafu je zřejmé, že míra nezaměstnanosti od 1.7.2004 v ČR pomalu a postupně klesala z 9,2 % (což představuje asi 530 239 evidovaných uchazečů o zaměstnání) až na minimum ve výši 5,0 % (asi 297 880 evidovaných uchazečů o zaměstnání), kterého bylo dosaženo ve druhém čtvrtletí 2008. Meziročně klesala zhruba o jeden procentní bod. Okres Prostějov vykazoval přibližně podobnou míru nezaměstnanosti od 1.7.2004 jako celorepublikový průměr, s mírným nárůstem v prvním čtvrtletí 2005 na 10,3 % (což představuje asi 5 949 evidovaných uchazečů o zaměstnání), který byl způsoben propouštěním sezónních pracovníků. Další vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Prostějov je takřka totožný s celorepublikovými čísly až do roku 2007, kdy okres Prostějov zaznamenal výrazný pokles míry nezaměstnanosti, a to v pololetí na 4,5 %, která dále soustavně klesala až na historické minimum v červnu 2008 – 3,6 % (asi 2 157 evidovaných uchazečů o zaměstnání). V důsledku globální hospodářské krize od poloviny roku 2008 roste míra nezaměstnanosti v ČR až na 7,9 % a v rámci okresu Prostějov na 6,9 % v červnu 2009, což představuje meziroční nárůst počtu nezaměstnaných osob v okrese Prostějov téměř o 50 %. Růst míry nezaměstnanosti pokračoval i ve druhém pololetí roku 2009 a k 31.12.2009 dosáhla míra nezaměstnanosti v okrese Prostějov 9,9 %.



## 11. Charakteristika okresu Prostějov

Správní obvod Prostějov leží v samotném srdci Moravy. Rozprostírá se na jihozápadě Olomouckého kraje. Na východě sousedí s okresem Přerov a na severu s okresem Olomouc. Celkovou rozlohou 770 km<sup>2</sup> se řadí na čtvrté místo mezi 5 okresy Olomouckého kraje (Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk). Na celkové ploše Olomouckého kraje se okres Prostějov podílí 15 %. Z jeho celkové rozlohy zaujímá zemědělská půda 71,4 %. Správní obvod Prostějov má 110 048 obyvatel. Zahrnuje celkem 97 obcí, z nichž pět má statut města (Konice, Kostelec na Hané, Němčice nad Hanou, Plumlov a Prostějov).

Prostějovský správní obvod má průmyslově – zemědělský charakter. Mezi nejvýznamnější průmyslová odvětví patří oděvní a textilní výroba, stavebnictví, strojírenství, hutnictví a zpracování kovů. Z plodin, které se zde pěstují, je třeba jmenovat zejména cukrovou řepu, brambory a sladovnický ječmen. Z hlediska zaměstnanosti nehraje zemědělství významnou úlohu.

Centrem trhu práce je město Prostějov, kde žije přes 40 % všeho obyvatelstva a je zde vytvářena převážná část pracovních míst. Trh práce je poměrně uzavřen, i když dochází

k migraci pracovních sil směrem k okolním správním obvodům, především Olomouci, Vyškovu, Přerovu a Blansku. To souvisí zejména s dopravní obslužností okresu a venkovským charakterem správního obvodu, který je v tomto ohledu celorepublikovým atypem. Správní obvod Prostějov je tvořen čtyřmi mikroregiony s přirozenou spádovostí, jsou to Konicko, Němčicko, Prostějovsko a Protivanovsko.

### **11.1 Věková struktura**

Dle údajů Českého statistického ústavu bylo v okrese Prostějov k 30. 9. 2009 celkem 110 295 obyvatel. Z tohoto počtu bylo 53 707 mužů a 56 588 žen. Obyvatel v produktivním věku (od 15 do 64 let) k 31.12.2008 bylo v okrese Prostějov 77 057. Data za rok 2010 zatím nejsou k dispozici.

### **11.2 Vzdělanostní struktura**

Vzdělanostní úroveň obyvatelstva se v okrese Prostějov každým rokem zvyšuje. Podílem absolventů středních a vysokých škol patří tento okres k lepším okresům na Moravě, stejně jako počtem studentů na vysokých školách. Okres Prostějov nemá žádnou vysokou školu, ale je zde umístěna fakulta Technické univerzity Liberec a od školního roku 2008/2009 i fakulta Univerzity Tomáše Bati Zlín. Nachází se zde i 3 gymnázia, 1 jazyková škola, 6 odborných učilišť a 8 středních odborných škol.

## 11.3 Mzdy a zaměstnanost

Rok	Průměr hrubé měsíční mzdy v ČR		Průměr hrubé měsíční mzdy v OL kraji		Medián hrubé měsíční mzdy v ČR		Medián hrubé měsíční mzdy v OL kraji	
	Podnikatel. sféra	Nepodnikatel. sféra	Podnikatel. sféra	Nepodnikatel. sféra	Podnikatel. sféra	Nepodnikatel. sféra	Podnikatel. sféra	Nepodnikatel. sféra
2004	20 735,- Kč/měs	19 802,- Kč/měs	19 007,- Kč/měs	18 477,- Kč/měs	17 333,- Kč/měs	19 012,- Kč/měs	16 263,- Kč/měs	17 949,- Kč/měs
2005	21 815,- Kč/měs	21 148,- Kč/měs	19 377,- Kč/měs	19 878,- Kč/měs	18 140,- Kč/měs	20 082,- Kč/měs	16 737,- Kč/měs	19 290,- Kč/měs
2006	23 043,- Kč/měs	22 371,- Kč/měs	20 851,- Kč/měs	21 166,- Kč/měs	19 035,- Kč/měs	21 087,- Kč/měs	17 941,- Kč/měs	20 361,- Kč/měs
2007	24 812,- Kč/měs	23 654,- Kč/měs	22 098,- Kč/měs	22 991,- Kč/měs	20 513,- Kč/měs	22 434,- Kč/měs	19 423,- Kč/měs	21 905,- Kč/měs
2008	26 736,- Kč/měs	24 479,- Kč/měs	23 904,- Kč/měs	23 708,- Kč/měs	21 989,- Kč/měs	23 122,- Kč/měs	21 011,- Kč/měs	22 640,- Kč/měs
2009	26 886,- Kč/měs	25 730,- Kč/měs	23 814,- Kč/měs	24 735,- Kč/měs	21 715,- Kč/měs	24 167,- Kč/měs	20 778,- Kč/měs	23 523,- Kč/měs

Tab. 1. Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány hrubé měsíční mzdy v jednotlivých letech

Jelikož nejsou dostupné statistické údaje o výši průměrné hrubé měsíční mzdy za správní obvod Prostějov, protože se tento údaj nesleduje, budu vycházet z čísel uvedených pro Olomoucký kraj, jehož je okres Prostějov součástí.

Průměrná hrubá měsíční mzda byla v roce 2009 v Olomouckém kraji 23 814,- Kč (podnikatelská sféra). Ve srovnání s výší průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2009 v ČR, která činila 26 886,- Kč, je to tedy o 3 072,- Kč méně. Z přiložené tabulky je patrné, že výše průměrné hrubé měsíční mzdy v Olomouckém kraji v průběhu let roste, pro srovnání oproti výši z roku 2005 o 4 437,- Kč. Výše mzdové hladiny podle uvedených statistických čísel není špatná, výchozí podmínky pro rozvoj do budoucna jsou nadějně, musíme si ovšem uvědomit, že reálnější výši průměrného výdělku v Olomouckém kraji se spíše přibližují hodnoty mediánu hrubé měsíční mzdy, jehož výše v Olomouckém kraji v roce 2008 byla 20 778,- Kč (podnikatelská sféra). Základní výhodou *mediánu* jako statistického ukazatele je fakt, že není ovlivněn extrémními hodnotami. Přesto se Olomoucký kraj v rámci ČR řadí mezi kraje s nejnižší průměrnou hrubou měsíční mzdou.

K 31.12.2009 Úřad práce v Prostějově monitoroval celkem 249 zaměstnavatelů se sídlem v okrese Prostějov, u nichž byl sledován počet zaměstnanců, který dosáhl ke stejnému datu celkové výše 18 487 osob. V tomto případě se nejedná o celkový počet zaměstnavatelů na okrese Prostějov, ale jedná se o „strategické“ zaměstnavatele, tedy především ty s vyšším počtem zaměstnanců. V roce 2008 to bylo 251 zaměstnavatelů s 20 109 zaměstnanci a v roce 2007 bylo 356 zaměstnavatelů s 23 490 zaměstnanci, to znamená, že došlo k

výraznému meziročnímu poklesu, jehož tendence je patrná již od roku 2005, kdy bylo monitorováno 930 zaměstnavatelů s celkovým počtem 25 257 zaměstnanců.

Rok 2009 nebyl – co se týká pohybu zaměstnanců – nijak příznivý. Snižování počtu zaměstnanců postihlo většinu z výrazných zaměstnavatelů regionu ve všech odvětvích, což je patrné především z meziročního srovnání počtu zaměstnanců, kde rozdíl oproti roku 2008 činil 1 622 zaměstnanců.

#### **11.4 Stav volných pracovních míst evidovaných Úřadem práce v Prostějově v roce 2009**

Počet zaměstnavatelů, kteří zadávali volná pracovní místa, byl během roku 2009 poznamenán výrazným propadem, který začal již v srpnu 2008. V roce 2009 se jednalo o 253 zaměstnavatelů (tedy cca polovina v porovnání s rokem 2008 {512}), kteří zadali celkem 1 427 nových volných míst.

Nízký počet volných míst evidovaných v 1. pololetí roku 2009 plynule přecházel i do druhého pololetí roku. Jednalo se o skokový úbytek volných míst ve srovnání s čísly z roku 2008 a je zde zřetelně vidět dopad světové hospodářské krize doložený následujícími čísly. V lednu 2009 bylo Úřadem práce v Prostějově evidováno pouze 87 volných míst (v lednu 2008 to bylo 917) což je srovnatelné pouze s březnem roku 1991, kdy bylo úřadem práce evidováno 74 volných míst. Ovšem nejnižší počet volných míst byl zaznamenán v prosinci 2009 a to 67. V obou pololetích roku 2009 byla průměrná poptávka po pracovní síle 110 a rok 2009 se tak stal v tomto směru nejhorším v historii. Průměrná měsíční poptávka po pracovní síle byla v roce 2008 nejnižší od roku 1999. Nejčastěji hledanými profesemi byli prodavač, řidič a dělník pro čištění města.

Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v prosinci 2009 byl 87,9, čímž okres Prostějov získal poprvé v historii existence úřadu práce nelichotivé prvenství v rámci celé ČR. Opět se jedná o skokový nárůst počtu uchazečů, kdy v prosinci 2008 připadalo 10,7 uchazečů na 1 volné pracovní místo. V kombinaci s vysokým poklesem nahlášených volných pracovních míst se tento stav jeví jako rizikový.

## 12. Nezaměstnanost ve správním obvodu Prostějov

Do května 2008 se již čtvrtým rokem v pořadí snižovaly meziroční počty uchazečů o zaměstnání ve správním obvodu Prostějov řádově o jeden tisíc. V červnu 2008 se tento trend zastavil. V průběhu celého druhého pololetí roku 2008 je patrná změna v toku nezaměstnanosti, ovlivněná v prvním pololetí zpevněním kurzu koruny a nárůstem cen energií a ve druhém pololetí celosvětovou hospodářskou krizí, která zasáhla všechna odvětví výrobního průmyslu, především však průmysl automobilový. Výrobci komponentů a dílů pro automobilový průmysl jsou v okrese Prostějov značně zastoupeni. Po celý rok 2009 nárůst nezaměstnanosti pokračoval a měnil obvyklá čísla a trendy, které byly patrné v posledních pěti letech a v mnohých číslech bylo dosaženo historických rekordů.

V prosinci 2008 ztratil správní obvod Prostějov prvenství jako okres s nejnižší mírou nezaměstnanosti na celé Moravě. Zůstala zachována pouze nižší míra regionu než je celorepublikový průměr, kdy tento stav trval nepřetržitě od června 2005 do září 2009. V roce 2009 poprvé v historii stoupaly meziroční počty evidovaných uchazečů o zaměstnání v řádech tisíců. Velmi nepříznivou situaci dokladují i počty nově evidovaných uchazečů o zaměstnání, kterých bylo od ledna do prosince 2009 téměř 9 500. Již v listopadu bylo překročeno historické maximum z roku 1999 – 8 363 uchazečů. Vysokým nárůstem počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2009 a současně strmým poklesem volných pracovních míst byl rok 2009 nejhorší rok v historii regionu.

Přelom roku 2008 a 2009 byl tedy poznamenán již naplno důsledky světové finanční krize. Omezování výroby, důsledná optimalizace pracovních míst a následné strukturální změny v průmyslu měly největší podíl na vzrůstajícím počtu evidovaných klientů úřadů práce. Míra registrované nezaměstnanosti v okrese Prostějov ke konci roku 2009 činila 9,9 %, oproti číslům z ledna 2009 se jednalo o téměř dvojnásobek. Výrazný nárůst počtu evidovaných klientů lze sledovat i v rámci jednotlivých kategorií osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností a to v některých případech o 100 a více %. Nezaměstnanost se v průběhu roku 2009 stává opět vážným společenským tématem.

V průběhu roku 2009 se na Úřadu práce v Prostějově také zaevidovalo nejvíce absolventů (342) od září 2006, oproti roku 2008, kdy se naopak zaevidovalo nejméně absolventů (63), také nejvíce mladistvých (56) od dubna 2004. V roce 2009 bylo dosaženo relativně nejmenšího počtu uchazečů se zdravotním postižením (12 % z celkového počtu evidovaných osob) od roku 1992. Bylo dosaženo nejkratší průměrné délky evidence (263 dní) od roku 1998 a bylo sankčně vyřazeno nejméně osob (934) od roku 2004. V roce 2009 výše výdajů

na pasivní politiku zaměstnanosti dosáhla 139,7 mil. Korun a bylo historicky nejvíce uchazečů umístěno pomocí nástrojů APZ (celkem 76 % ze všech uchazečů umístěných úřadem práce). K 31.12.2009 mělo 1732 uchazečů o zaměstnání zdravotní omezení a dalších 717 zdravotní postižení. Jednalo se tedy o 42 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. V této skupině mírně převládaly ženy, které tvořily 55 %. Uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 2 roky bylo evidováno v roce 2009 celkem 317 (z toho 214 žen).

Z výše uvedeného vyplývá, že správní obvod Prostějov není žádnou výraznou výjimkou v celorepublikovém průměru a z uvedených údajů je patrný vliv světové hospodářské krize na vývoj počtu nezaměstnaných osob. Zastoupení kategorií osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností je přiměřené k počtu celkově evidovaných uchazečů o zaměstnání.



## 12.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

Dlouhodobě nezaměstnaní (délka evidence nad 5 měsíců)<sup>44</sup>

Stav ke dni	Počet osob	Z toho žen	% z celkového počtu nezaměstnanosti
30.06.2000	3 266	1 642	61,80
31.12.2000	3 011	1 568	53,67
30.06.2001	2 909	1 489	62,40
31.12.2001	2 653	1 369	51,51
30.06.2002	2 808	1 435	57,71
31.12.2002	3 078	1 585	54,36
30.06.2003	3 183	1 648	61,40
31.12.2003	3 394	1 795	57,14
30.06.2004	3 337	1 748	61,06
31.12.2004	3 334	1 779	57,65
30.06.2005	3 209	1 743	65,62
31.12.2005	2 668	1 506	55,04
30.06.2006	2 381	1 385	60,96
31.12.2006	2 077	1 291	54,90
30.06.2007	1 692	1 072	59,85
31.12.2007	1 354	864	51,98
30.06.2008	1 077	714	49,93
31.12.2008	1 017	668	36,46
30.06.2009	1 596	955	38,00
31.12.2009	2 610	1 554	44,30

Tab. 2. Celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných v jednotlivých letech

Pozn.: Graf je uveden v příloze P I.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání ve správním obvodu Prostějov se v posledních pěti letech pohyboval mezi 40 % a 60 % z celkového počtu evidovaných osob. Od poloviny roku 2006 jejich počet opakovaně klesá, což koresponduje s poklesem nezaměstnanosti jako celku. Výraznější pokles procenta dlouhodobě nezaměstnaných z celkového počtu uchazečů o zaměstnání k 31.12.2008 je v přímé souvislosti s aktuální situací na trhu práce. S rostoucí mírou nezaměstnanosti dochází k navýšení počtu nově evidovaných uchazečů o zaměstnání, a tím se mění i poměr procentuálního zastoupení dlouhodobě evidovaných klientů. Ovšem při setrvalém nárůstu

<sup>44</sup> Jak jsem již uvedl v Kapitole 3. Typy a formy nezaměstnanosti (charakteristika) – Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost, se podle platného znění z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti za dlouhodobě nezaměstnaného považuje uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci po dobu delší než 5 měsíců. Data uvedená do 1.1.2009 zahrnují dle staré právní úpravy uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců.

míry nezaměstnanosti a poklesu volných pracovních míst je toto číslo pouze přechodným jevem, což dokládají data platná k 31.12.2009. Při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v rámci správního obvodu Prostějov se stala nezbytností součinnost oddělení zprostředkování, poradenství a trhu práce. Koordinací postupu vyjmenovaných oddělení se sleduje vedle prevence vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti především zvyšování aktivity dlouhodobě nezaměstnaných klientů.

## 12.2 Rozdělení dlouhodobě nezaměstnaných dle délky evidence

Délka evidence	počet uchazečů k 31.12.2006	počet uchazečů k 31.12.2007	počet uchazečů k 31.12.2008	počet uchazečů k 31.12.2009
6 – 9 měsíců	339	204	234	1 022
9 – 12 měsíců	271	168	166	657
12 – 24 měsíců	512	344	239	619
nad 24 měsíců	955	638	378	317

**Tab. 3. Rozdělení dlouhodobě nezaměstnaných dle délky evidence**

*Pozn.: Graf je uveden v příloze P II.*

V roce 2009 bylo celkem 2 610 klientů Úřadu práce v Prostějově evidováno déle než 5 měsíců, z toho bylo 317 klientů v evidenci úřadu práce nad 24 měsíců, což představuje 12,1 % z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Většinou jde o klienty, u kterých došlo ke kumulaci několika faktorů negativně se projevujících při hledání vhodného zaměstnání (např. zdravotní omezení, chybějící praxe, nevyužitelná kvalifikace, požadavek na upravenou pracovní dobu, věk, nevyhovující dopravní spojení apod.).

Z příložených tabulek je patrné, že celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných klientů vedených v evidenci Úřadu práce v Prostějově vykazuje sestupnou tendenci. Z dlouhodobých poznatků ÚP v Prostějově je zřejmé, že u těchto osob musí být včas a kvalifikovaně hledán způsob řešení jejich situace – od poskytování poradenství až po zjištění pozitivní pracovní rekomandace a zvyšování jejich motivace.

### 12.3 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání podle věku

Věk	k 30.06.2005	k 31.12.2005	k 30.06.2006	k 31.12.2006	k 30.06.2007	k 31.12.2007	k 30.6.2008	k 31.12.2008	k 30.06.2009	k 31.12.2009
15 - 20 roků	119	60	40	47	60	19	28	4	58	70
21 - 30 roků	672	525	392	342	232	137	126	96	260	490
31 - 40 roků	707	601	497	493	391	298	240	233	372	605
41 - 50 roků	829	748	671	559	479	384	333	245	379	609
51 a více roků	882	734	781	636	530	516	350	439	527	836

Tab. 4. Členění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů podle věku

Pozn.: Graf je uveden v příloze P III.

Tabulkové výsledky odpovídají dlouhodobému průměru i trendu v celostátním měřítku. Celkově lze sledovat dlouhodobě sestupnou tendenci u všech věkových kategorií. Pozitivní je výrazné snížení absolutního počtu uchazečů o zaměstnání z vyšších věkových skupin, a to především v roce 2008. V důsledky růstu míry nezaměstnanosti v průběhu roku 2009 se tato skutečnost promítá i do růstu počtu evidovaných nezaměstnaných v jednotlivých kategoriích v roce 2009.

Jak vyplývá z tabulky Tab. 5, nejpočetnější skupinou, která je postižena dlouhodobou nezaměstnaností, je skupina uchazečů nad 51 let věku a dále skupina uchazečů od 41 do 50 let věku, což koreluje s teoretickými závěry a popisem rizikových skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. V průběhu roku 2008 bylo Úřadem práce v Prostějově umístěno celkem 195 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let a dalších cca 59 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let se odhlásilo z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu odchodu do předčasného a řádného starobního důchodu. Pro srovnání v průběhu roku 2009 ukončilo evidenci na úřadě práce celkem 443 uchazečů o zaměstnání spadajících do kategorie uchazeč o zaměstnání ve věku nad 50 let, kteří byli současně v evidenci déle než 5 měsíců. Z toho 82 osob bylo umístěno úřadem práce a 292 ukončilo evidenci na vlastní žádost z nichž cca 40 odešlo do předčasného nebo řádného starobního důchodu.

### 12.4 Struktura uchazečů podle vzdělání

Z tabulky lze usoudit, že za rok 2007 a 2008 ve vzdělanostní struktuře dlouhodobě nezaměstnaných klientů nedošlo k výraznějším změnám. Počty uchazečů k 31.12.2009

odpovídají procentuálně nárůstu míry nezaměstnanosti. Stále převládají klienti s výučním listem nebo základním vzděláním. Nermalou skupinu tvoří také osoby, které vystudovaly SOŠ s maturitou.

Vzdělání	k 31.12.2005	k 31.12.2006	k 31.12.2007	k 31.12.2008	k 31.12.2009
Základní vzdělání	777	633	395	292	573
Nižší střední odborné	37	35	19	11	43
Vyučen v oboru	1 182	878	581	449	1 261
SŠ bez maturity	31	32	22	11	27
Vyučen s maturitou	85	63	41	32	142
Gymnázium	61	47	23	23	47
SOŠ s maturitou	395	308	215	144	402
VOŠ	15	8	5	8	12
VŠ	85	73	53	47	103
<b>Celkem</b>	<b>2 668</b>	<b>2 077</b>	<b>1 354</b>	<b>1 017</b>	<b>2 610</b>

Tab. 5. Uchazeči evidovaní úřadem práce déle než 6 měsíců dle dosaženého vzdělání

Pozn.: Graf je uveden v příloze P IV.

## 12.5 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných osob podle zdravotního stavu

Skupiny	k 30.06.2005	k 31.12.2005	k 30.06.2006	k 31.12.2006	k 30.06.2007	k 31.12.2007	k 30.06.2008	k 31.12.2008	k 30.06.2009	k 31.12.2009
bez zdravotního omezení	1 310	999	726	468	358	200	168	158	504	1 133
jiné zdravotní omezení	1 123	947	999	1 005	829	726	561	532	757	996
OZP – zdravotně znevýhodněné	119	108	97	85	69	40	35	32	41	51
OZP – částečně invalidní	653	610	556	517	436	387	312	294	293	429
OZP – plně invalidní (§39/1b)	4	4	3	2	0	1	1	1	1	1
<b>celkem</b>	<b>3 209</b>	<b>2 668</b>	<b>2 381</b>	<b>2 077</b>	<b>1 692</b>	<b>1 354</b>	<b>1 077</b>	<b>1 017</b>	<b>1 596</b>	<b>2 610</b>

Tab. 6. Struktura uchazečů podle zdravotního stavu

Pozn.: Graf je uveden v příloze P V.

K 31.12.2009 bylo více než 19 % uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 5 měsíců z řad zdravotně znevýhodněných nebo jim byl přiznán invalidní důchod a dalších 38 %

uvádělo jiné zdravotní omezení. Ve skupině uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 2 roky pak bylo pouze 5 % uchazečů o zaměstnání bez zdravotního omezení. I zde se projevil nárůst celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Nejpočetnějšími skupinami pak jsou stabilně uchazeči o zaměstnání s jiným zdravotním omezením a uchazeči o zaměstnání, kterým byl přiznán částečný invalidní důchod, což potvrzuje skutečnost, že jde o rizikové skupiny osob, které jsou primárně ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností a je nezbytné jim věnovat zvýšenou pozornost. V roce 2008, oproti rokům 2005, 2006 a 2007 došlo k výraznému snížení počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání bez zdravotního omezení a i ostatní uvedené skupiny vykazují oproti minulým letům sestupnou tendenci. K 31.12.2009 ovšem došlo v souvislosti se zvýšením míry nezaměstnanosti ke změně a logicky se na první místo posunula skupina bez zdravotního omezení. Úřad práce v Prostějově při řešení této problematiky využívá především kombinaci individuální a skupinové poradenské činnosti a dalších aktivit, které nabízí projekty financované přes ESF (Evropské strukturální fondy).

## **12.6 Občané se zdravotním postižením**

Osoby se zdravotním postižením (dále jen „ZP“) tvořily k 31.12.2009 12,18 % ze všech uchazečů o zaměstnání evidovaných úřadem práce, což v současné době představuje druhou nejpočetnější skupinu osob z rizikových skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, které je potřeba trvale věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

V průběhu roku 2009 bylo zaevidováno 753 ZP (z toho bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání k 31.12.2009 celkem 79 osob zdravotně znevýhodněných, 637 osob částečně invalidních a 1 osoba plně invalidní – § 39/ 1b), 631 osob se zdravotním postižením z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání bylo umístěno nebo z evidence z jiných důvodů vyřazeno. Z celkového počtu evidovaných ZP bylo k 30.6.2009 vedeno v evidenci uchazečů o zaměstnání 329 déle než 5 měsíců, z tohoto počtu bylo úřadem práce umístěno do vhodného zaměstnání 57 uchazečů o zaměstnání a 74 uchazečů o zaměstnání si práci našlo samo. K 31.12.2009 bylo úřadem práce vedeno v evidenci 498 ZP déle než 5 měsíců a z tohoto počtu bylo úřadem práce umístěno do vhodného zaměstnání 31 uchazečů o zaměstnání a 67 uchazečů o zaměstnání si práci našlo samo. Nejvíce zaevidovaných osob v roce 2009 se zdravotním postižením bylo ve věku 50 – 59 let (celkem 396 osob). Z hlediska dosaženého vzdělání u evidovaných uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v roce 2009 nejpočetnější skupinu tvořily osoby v kategoriích vyučen v oboru

(422 osob) a základní vzdělání (166 osob). Z výše uvedených údajů je patrné, že u skupin osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností často dochází ke kombinaci několika rizikových faktorů.

Z pohledu prevence dlouhodobé nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením v rámci okresu Prostějov, musím zmínit existenci zaměstnavatele, který se významnou měrou podílí na zaměstnávání OZP, jedná se o SENZA družstvo, chráněná dílna, kterému byl v roce 2009 poskytnut příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů chráněné dílny. Zaměstnavatel SENZA družstvo, chráněná dílna v roce 2009 zaměstnával 8 plně invalidních občanů, 42 částečně invalidních občanů, 9 zaměstnanců zdravotně znevýhodněných a 5 zaměstnanců bez zdravotního omezení.

Dále byl v roce 2008 poskytnut celkem 23 zaměstnavatelům příspěvek dle §78 z.č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením na podporu zaměstnávání těchto osob. Pozitivním faktem je skutečnost, že počet zaměstnavatelů, kterým byl tento příspěvek poskytován od roku 2005, vzrostl více než dvojnásobně, což má přímý vliv na zvyšování počtu pracovních míst vhodných pro rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením.

## 12.7 Mladiství

stav ke dni	cekem osob	% z celkového počtu osob
31.12.2003	58	0,98
30.06.2004	50	0,91
31.12.2004	50	0,87
30.06.2005	45	0,92
31.12.2005	37	0,76
30.06.2006	48	1,23
31.12.2006	47	1,24
30.06.2007	43	1,52
31.12.2007	37	1,42
30.06.2008	17	0,79
31.12.2008	26	0,93
30.06.2009	28	0,70
31.12.2009	56	1,00

Tab. 7. Celkový počet evidovaných mladistvých uchazečů v jednotlivých letech

Pozn.: Graf je uveden v příloze P VI.

Přiložená tabulka ukazuje, že počet evidovaných uchazečů o zaměstnání z řad mladistvých má během posledních pěti let mírně sestupnou tendenci a drží se okolo cca 1 % z celkového počtu evidovaných osob, což je vcelku příznivé číslo. Méně pozitivní je pak podíl dlouhodobě nezaměstnaných mladistvých k celkovému počtu evidovaných mladistvých uchazečů o zaměstnání, který byl k 30.6.2009 celkem 18 % (5 uchazečů o zaměstnání) a k 31.12.2009 celkem 16 % (9 uchazečů o zaměstnání). Což dokládá skutečnost, že mladiství jsou rizikovou skupinou, která je reálně ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností a při prevenci a v programech pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání je nezbytné počítat s touto cílovou skupinou, která vyžaduje specifický přístup, např. s ohledem na některá pracovní právní omezení (zákaz práce přesčas, práce v noci atd.).

Největším problémem této skupiny nezaměstnaných je především absence jakékoliv kvalifikace. Hlavním cílem při práci s mladistvými uchazeči o zaměstnání na Úřadě práce v Prostějově je zejména snaha vrátit je znovu do vzdělávacího procesu, ať už formou opětovného nástupu do přípravy na budoucí povolání nebo využitím možností rekvalifikačních kurzů a jiných dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V tomto ohledu se jako velmi vhodné obory jeví již některé neexistující dvouleté učební obory, orientované spíše na praktickou výuku a vedení k manuální zručnosti, které připravovaly žáky s nižší úrovní intelektových schopností a školních dovedností pro nástup do zaměstnání a představovaly jakýsi mezistupeň mezi základním vzděláním a vyučením v oboru. Šlo především o obory ve stavebnictví (betonář, příprava pro stavby) nebo oděvní průmysl (oděvní výroba). V současné době je dvouletý učební obor v Prostějově nabízen pouze v rámci dřívější Speciální školy.

U převážné většiny evidovaných mladistvých uchazečů o zaměstnání v rámci správního obvodu Prostějov chybí pracovní návyky už v rodině, dávky v hmotné nouzi zde pobírá i více generací současně.

## **12.8 Absolventi škol**

Za absolventa považujeme toho, kdo nemá více než dva roky po úspěšném ukončení studia a je současně vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Z této definice vyplývá, že absolvent se může zaevidovat v průběhu celého kalendářního roku, ovšem nejvíce registrovaných uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol je obecně zaevidováno ve třech pevných termínech, z toho ve dvou vázaných ke školnímu roku. Jsou

to především červen, září a prosinec. V červnu končí převážná část absolventů škol studium některou ze závěrečných zkoušek (výuční list, maturita nebo státní závěrečná zkouška), v září se evidují ti, kteří mají ze zákona ještě po dobu prázdnin statut studenta a využívají výhod, které jim tento statut nabízí, ať už z důvodu hledání zaměstnání nebo z důvodu volného času, a prosinec pak je měsícem, kdy firmy z různých hospodářských nebo optimalizačních důvodů neprodlužují smlouvy uzavřené na dobu určitou nebo jiným způsobem ukončují pracovní poměr stávajícím zaměstnancům, v tom i z řad absolventů.

Z příložené tabulky lze vyčíst počet a procentuální poměr evidovaných uchazečů o zaměstnání z řad absolventů ve správním obvodu Prostějov od roku 2003.

ke dni	uchazeči celkem	z toho absolventi	počet %
30.06.2003	5 184	611	11,80
31.12.2003	5 939	511	8,60
30.06.2004	5 465	356	6,50
31.12.2004	5 783	518	8,96
30.06.2005	4 890	210	4,29
31.12.2005	4 847	327	6,75
30.06.2006	3 906	188	4,81
31.12.2006	3 783	243	6,42
30.06.2007	2 827	73	2,58
31.12.2007	2 605	118	4,50
30.06.2008	2 157	68	3,20
31.12.2008	2 789	148	5,30
30.06.2009	4 205	119	2,80
31.12.2009	5 889	337	5,70

Tab. 8. Vývoj počtu evidovaných absolventů na ÚP Prostějov

Z důvodu minimální praxe je tato skupina evidovaných nezaměstnaných na trhu práce značně znevýhodněna. V Prostějově ovšem v posledních letech zájem o tuto kategorii nezaměstnaných ze strany zaměstnavatelů vzrostl, především z důvodu nedostatku kvalifikovaných pracovníků s praxí. K 31.12.2009 bylo z celkového počtu 337 evidovaných absolventů 16% v evidenci déle než 5 měsíců. Z hlediska vývoje meziročních čísel počtu absolventů došlo také k nárůstu počtu evidovaných absolventů právě v souvislosti s vývojem situace na trhu práce – počet volných pracovních míst a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo.



Nejvíce nezaměstnaných absolventů v roce 2009 bylo zastoupeno v těchto oborech – služby, zdravotnictví (30 %) a technické obory (28 %). Ve vzdělanostní struktuře pak byli nejvíce zastoupeni absolventi z řady vyučených – 30 %, ÚSO (vyučen s maturitou a maturita bez vyučení) – 45 % a vysokoškoláci – 14 %.

### **13. Způsoby řešení dlouhodobé nezaměstnanosti ve správním obvodu Prostějov**

Z hlediska současného nastavení národního hospodářství České republiky ve smyslu tržně ekonomického uspořádání ekonomiky a jejího zařazení do evropských a západních demokratických kapitalistických struktur je problém nezaměstnanosti vnímán jako nedílná součást ekonomického cyklu. Z tohoto úhlu pohledu není primárně nezaměstnanost velkým společenským problémem za předpokladu, že současně správně fungují všechny dostupné prostředky v rámci záchranné sociální sítě, ve společnosti je dosahováno sociálního smíru a poměr nabídky volných pracovních míst je v přiměřené rovnováze k poptávce pracovní síly, která je na trhu práce k dispozici. Problém nastává v případě, že jedinec – volná pracovní síla – nenachází po jistou dobu vhodné pracovní místo. Stává se tedy dlouhodobě nezaměstnaným a tato skutečnost s sebou nese jistá rizika, kterým se snaží státní politika zaměstnanosti předcházet, právě proto, že jsou vnímána jako problém jak pro jedince, tak současně i pro společnost.

Při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je třeba vycházet jak z platné legislativy, tak i z dalších poznatků a zkušeností, které se ukázaly být vhodnými nástroji pro tyto účely, a to především z kvalitního poradenství a účelného zprostředkování zaměstnání. Značné možnosti dává ve správním obvodu Prostějov realizace aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“). Její úspěšnost v nemalé míře závisí na vhodnosti její celkové koncepce, kterou je nezbytné koordinovat s celkovou hospodářskou politikou. APZ pak představuje souhrn opatření provázaných od úrovně makroekonomické po sféru mikroekonomickou se zvláštním zřetelem na individuální přístup k nezaměstnanému jedinci. Což je i základním principem APZ podmiňujícím pozitivní výsledky při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, protože právě dlouhodobě nezaměstnaní nejsou homogenní skupinou.

Úřad práce v Prostějově při realizaci APZ vychází především ze struktury evidovaných uchazečů o zaměstnání, z regionálních specifíků trhu práce správního obvodu Prostějov a z objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu. Za hlavní nástroje APZ ve správním obvodu Prostějov vzhledem k jejich efektivitě a počtu dotčených

osob můžeme považovat zejména: společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce a rekvalifikace.

Finanční prostředky z APZ, poskytované Úřadem práce v Prostějově v jeho správním obvodu v roce 2009, byly orientovány na tyto skupiny uchazečů o zaměstnání:

1. osoby se zdravotním postižením,
2. osoby ve věku nad 50 - 55 let,
3. osoby ve věku nad 55 let,
4. osoby do 15 let věku dítěte, pokud čerpaly peněžitou pomoc v mateřství či rodičovský příspěvek,
5. dlouhodobě nezaměstnaní (evidence nad 1 roky),
6. osoby se základním vzděláním do 20 let.

Okruh osob a další podmínky pro poskytování příspěvku z APZ se řídí Směrnicí Úřadu práce v Prostějově, která je platná vždy pro konkrétní kalendářní rok a pružně se tak přizpůsobuje aktuální situaci na trhu práce.

Vzhledem k situaci na trhu práce ovlivněné světovou hospodářskou krizí došlo i k úpravě některých kritérií pro poskytování příspěvku z APZ. Například oproti roku 2008 byl rozšířen okruh osob ve věku nad 55 let, byla zvýšena hranice u osob uvedených pod bodem 3 z 10 let na 15 let věku dítěte, dále došlo ke snížení věkové hranice u osob uvedených pod bodem 6 z 25 let věku na 20 let a odstraněna podmínka vedení půl roku v evidenci uchazečů o zaměstnání. U osob uvedených pod bodem 5 byla upravena podmínka vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání z 2 let na 1 rok, což lze při současném 100 % nárůstu míry nezaměstnanosti považovat za nedostačující a bylo by vhodnější kopírovat hranici 5 měsíců. Touto úpravou byla značně rozšířena cílová skupina, které může být v rámci APZ nabídnuto vhodné zaměstnání.

### **13.1 Společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“)**

#### **a) Společensky účelná pracovní místa vyhrazená či zřízená zaměstnavateli**

SÚPM vyhrazená či zřízená zaměstnavateli jsou taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

V roce 2009 bylo podáno celkem 60 žádostí o příspěvek na 60 pracovních míst v rámci nástroje APZ SÚPM (pokles oproti roku 2008 o 15 žádostí na 15 pracovních míst). Zaměstnavatelé ve 100 % případů podali žádosti o příspěvek na SÚPM – vyhrazená pracovní místa, o příspěvek na SÚPM – zřízení pracovního místa nepožádal žádný zaměstnavatel. Žadatelé tedy jednoznačně upřednostňovali příspěvek na úhradu mzdových nákladů. Na základě schválených žádostí bylo zaměstnavateli vyhrazeno 45 pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nebylo možné zajistit pracovní místo jiným způsobem. Finanční prostředky byly ve všech případech poskytovány formou částečné úhrady mzdových nákladů v celkové výši 6 894 109,- Kč.

Strukturu umístěných uchazečů v rámci APZ SÚPM tvořili především uchazeči o zaměstnání starší 50 let věku, osoby nad 55 let věku a uchazeči se zdravotním postižením.

**b) Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání k samostatné výdělečné činnosti**

Uchazeči o zaměstnání, kterému nelze zprostředkovat vhodné zaměstnání běžným způsobem, může úřad práce poskytnout finanční příspěvek na úhradu nákladů vzniklých v souvislosti se zahájením vlastní podnikatelské činnosti. Současně může úřad práce takovému zájemci poskytnout i poradenskou službu při zpracování podnikatelského záměru, případně jej zařadit do rekvalifikačního kurzu pro začínající podnikatele. Nezbytnou součástí žádosti o tento příspěvek je právě zpracovaný vlastní podnikatelský záměr s předpokládanými náklady na zřízení takového místa. Finanční příspěvek byl poskytován v roce 2009 maximálně do výše 90 000,- Kč (v roce 2008 byl tento příspěvek poskytován ve výši 70 000,- Kč) a uchazeč o zaměstnání se v písemné dohodě s úřadem práce zavazoval provozovat samostatnou výdělečnou činnost v souladu s obsahem předmětu podnikání jako hlavní zdroj příjmu po dobu nejméně 2 let.

V průběhu roku 2009 bylo podáno celkem 18 žádostí o tento příspěvek. Zřízeno bylo 14 míst (13 pro ženy a 1 pro muže) a 4 žádostem nebylo vyhověno. Celkem bylo v roce 2009 poskytnuto na zřízení těchto míst 762 523,- Kč ( v roce 2008 to bylo 221 131,-Kč).

**c) Společensky účelná pracovní místa – operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**

V období od 1.1.2009 do 31.12.2009 bylo vytváření SÚPM pro uchazeče o zaměstnání podporováno i z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Ve výše uvedeném období bylo podáno celkem 151 žádostí o tento příspěvek a schváleno bylo 98 žádostí.

Celkem 53 žádostí bylo zamítnuto, protože nesplňovali podmínky stanovené platnou Směrnicí Úřadu práce v Prostějově pro poskytování finančních prostředků z APZ. Z takto vytvořených míst byla nadpoloviční většina obsazena osobami staršími 50 let.

Celkově bylo v rámci SÚPM umístěno 95 uchazečů o zaměstnání (z celkového počtu 214 osob), kteří byli vedeni v evidenci uchazečů déle než 5 měsíců.

### **13.2 Veřejně prospěšné práce ( dále jen „VPP“)**

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech konaných pro obec nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.

Pracovní místa pro výkon VPP jsou vytvářena na základě dohody s úřadem práce, který na ně může poskytnout příspěvek. Tento příspěvek může být až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Doba, po kterou je příspěvek poskytován, činí 4 měsíce.

Během roku 2009 bylo formou VPP vytvořeno ve správním obvodu Prostějov celkem 204 pracovních míst, na která bylo umístěno 204 uchazečů o zaměstnání, kteří splňovali příslušná kritéria daná Směrnicí Úřadu práce v Prostějově pro poskytování příspěvků z APZ. Tato místa byla obsazovaná převážně obtížně umístitelnými uchazeči o zaměstnání, o čemž svědčí i skutečnost, že v roce 2009 byli Úřadem práce v Prostějově umístěni v rámci VPP z celkového počtu 204 osob také 2 uchazeči o zaměstnání evidovaní déle než 8 let, 1 uchazeč o zaměstnání evidovaný déle než 4 roky a 4 uchazeči o zaměstnání evidovaní déle než 2 roky. Z dalších uchazečů o zaměstnání umístěných na VPP bylo 19 evidovaných déle než 1 rok a 175 evidovaných déle než 5 měsíců. Celková částka vyplacená na VPP představovala v roce 2009 8 699 000,- Kč.

V roce 2009 byla pracovní místa vytvářena v rámci VPP souběžně i za pomoci příspěvku z Evropského sociálního fondu (dále jen „ESF“) v projektu **NIP – Veřejně prospěšné práce** v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Podmínky pro poskytnutí tohoto příspěvku byly shodné s podmínkami Směrnice Úřadu práce v Prostějově. Takto vytvořená pracovní místa byla zaměřena

především na údržbu veřejného prostranství, údržbu zeleně a pomocné úklidové práce a byla obsazována převážně obtížně umístitelnými uchazeči z evidence úřadu práce. Při realizaci projektu NIP – Veřejně prospěšné práce bylo vytvořeno 234 pracovních míst, na která bylo umístěno celkem 233 uchazečů o zaměstnání. Celková částka vyplacená na NIP – VPP dosáhla v roce 2009 výše 10 314 000,- Kč.

Za hlavní přínos VPP pro dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče o zaměstnání lze považovat obnovení jeho pracovní aktivity, omezení rizika jeho sociálního vyloučení, získání nových zkušeností, vědomostí a dovedností, které mohou zvýšit jeho šance při hledání zaměstnání a uplatnění na trhu práce.

Z pohledu účelnosti a efektivnosti nástroje APZ VPP by bylo zřejmě lepší změnit stanovenou délku poskytování příspěvku pro výkon VPP ze 4 měsíců na minimálně 6 až 12 měsíců. A to především s ohledem na celkovou filozofii VPP, kde svoji roli hraje i nezbytné zapracování, zvýšená poptávka po sezónních pracovnících a jistý psychologický efekt např. u osob ve věku nad 50 let.

### **13.3 Rekvalifikace**

V roce 2009 absolvovalo některý z rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce v Prostějově celkem 185 uchazečů o zaměstnání. Při zařazování do těchto kurzů byli preferováni obtížně umístitelní uchazeči o zaměstnání, z nichž někteří patřili i do několika sledovaných skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností současně. Například ženy tvořily při počtu 109 osob 58,9 % z celkového počtu rekvalifikovaných uchazečů, uchazečů o zaměstnání evidovaných úřadem práce nad 5 měsíců bylo 90, což je 48,6 % z celkového počtu rekvalifikovaných a uchazečů o zaměstnání starších 50 let pak bylo 42, což představuje 22,7 % z celkového počtu rekvalifikovaných uchazečů.

Z účastníků, kteří v roce 2009 rekvalifikaci ukončili, odešlo z evidence úřadu práce 32,7 % uchazečů o zaměstnání (v roce 2008 to bylo plných 50,4 %). To je vzhledem k počtu osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností nebo již stávajících dlouhodobě nezaměstnaných osob již velmi slušný výsledek. Jako další přínos rekvalifikačních kurzů pořádaných Úřadem práce v Prostějově při prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti vidím i tu skutečnost, že 54 % osob, které absolvovaly rekvalifikační kurz v roce 2009, bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání méně než 6 měsíců. Tento fakt svědčí o zvýšení stávající kvalifikace každého z rekvalifikantů pro jeho lepší uplatnění na trhu práce.

V průběhu roku 2009 byla za rekvalifikační kurzy uhrazena částka 1 823 427,- Kč. Mezi nejvíce obsazované kurzy patřily tyto: Obsluha osobního počítače (23 osob), Administrativní pracovník (23 osob), Operátor call centra (11 osob), Zedník (7 osob) a Svářečské kurzy (10 osob). Nejefektivnější byl kurz Zedník, který vykázal 85,7 % umístitelnost svých absolventů a Operátor call centra, který dosáhl 81,8 % umístitelnosti absolventů na trhu práce (v roce 2008 to byly Svářečské kurzy a Obsluha manipulačního vozíku).

#### **13.4 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel přijímá současně nejméně 6 nových pracovníků, na které by obdržel ještě jiný příspěvek podle Směrnice pro poskytování finančních příspěvků z APZ. Příspěvek je určen pouze pro jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním a může činit maximálně polovinu minimální mzdy po dobu nejvýše 3 měsíců.

O tento příspěvek zaměstnavatelé v roce 2009 neprojeví žádný zájem.

#### **13.5 Evropský sociální fond (dále jen „ESF“)**

Zde musím zmínit i některé z projektů realizovaných z finančních prostředků ESF ve správním obvodu Prostějov v roce 2009, které se snaží pomáhat při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. NIP – VPP jsem již popsal v podkapitole věnované veřejně prospěšným pracím.

ESF je jeden ze tří strukturálních fondů, jehož hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

V roce 2009 se Úřad práce v Prostějově mimo jiné zapojil do projektu „Vzdělávejte se!“, který je zaměřen na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové finanční krize museli omezovat výrobu ve svých provozech. Zaměstnavatelé v rámci tohoto projektu mohli získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou ohroženi negativními důsledky organizačních změn u svého zaměstnavatele v důsledku krize. Projekt byl rozdělen do dvou fází (1. fáze od 1.1.2009 do 30.6.2009, 2. fáze od 1.7.2009 do 31.12.2010). V 1. fázi úspěšně ukončilo odborný rozvoj celkem 271 zaměstnanců u 5

zaměstnavatelů v 10 vzdělávacích aktivitách. Ve 2. fázi se projektu zúčastnilo 535 zaměstnanců u 19 zaměstnavatelů, kteří nejčastěji realizovali tyto vzdělávací programy Řízení lidských zdrojů, Obchodní dovednosti a pokročilá práce na PC.

Dále je realizován projekt RIP – „Dítě není překážkou“, který je zaměřen na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let věku. Tento projekt je realizován v rámci celého Olomouckého kraje a jeho cílem je předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti a poskytnutí pomoci cílové skupině uchazečů o zaměstnání při vstupu na trh práce. Projekt probíhá jako komplexní program s zaměřením na individuální přístup k jednotlivému účastníkovi projektu. V projektu jsou využívány jak standardní nástroje APZ, tak inovované a doplňkové aktivity, které budou napomáhat k vyšší efektivnosti, jako jsou především – praxe u zaměstnavatele v rámci rekvalifikace, individuální poradenství, zabezpečení hlídání dětí v průběhu realizace aktivit, individuální poradenství a zkrácený pracovní úvazek.

### **13.6 Informační a poradenské středisko pro volbu povolání (dále jen „IPS“)**

IPS má širší záběr činností než jen poradenství pro volbu povolání. Především jde o pomoc klientům při jejich osobních a sociálních problémech souvisejících s nezaměstnaností nebo s jinými těžkostmi při vstupu na trh práce. Jako jediná součást APZ je využíváno jak uchazeči o zaměstnání, tak i klienty, kteří přicházejí „z venku“. Jsou to zejména žáci základních škol (8. a 9. třídy), budoucí absolventi středních škol, ale i ostatní klienti, kteří využívají možností, jež IPS nabízí.

V roce 2008 se na IPS Úřadu práce v Prostějově konalo 35 besed (celkem asi s 900 účastníky) na téma „Práva a povinnosti absolventů na trhu práce“, určených pro studenty, kteří ve školním roce 2007/2008 ukončili studium na střední škole. Náplní těchto besed byly zejména: popis aktuální situace na trhu práce, představení procesu hledání zaměstnání, základní informace o průběhu přijímacích pohovorů, možnosti uplatnění na trhu práce, možnosti dalšího zvýšení kvalifikace atd. S žáky 9. tříd základních škol se v rámci volby povolání uskutečnilo 28 besed, jejichž cílem bylo připravit vycházející žáky na volbu budoucího povolání, poskytnout jim základní informace o trhu práce ve správním obvodu Prostějov, ukázat uplatnitelnost jednotlivých profesí a oborů apod..

V rámci individuálního poradenství navštívilo IPS v roce 2008 více než 400 klientů z řad žáků základních škol, studentů střední škol, rodičů žáků a studentů, evidovaných uchazečů o

zaměstnání a nejširší veřejnosti s dotazy týkajícími se především možností dalšího studia na všech typech škol a vzdělávacích zařízeních v České republice, ale i v zahraničí.

IPS poskytuje poradenství i pro au-pair pobyty a možnosti krátkodobého i dlouhodobějšího zaměstnání v zahraničí a další poradenství v rámci služby EURES. Tohoto typu služeb využilo v roce 2008 celkem asi 450 klientů.

IPS Úřadu práce v Prostějově se také pravidelně zúčastňuje přehlídky středních škol SCHOLARIS Prostějov, kde prezentuje služby, které může v rámci své činnosti klientům nabídnout.

### **13.7 Zprostředkování zaměstnání**

Kvalitní a správné zprostředkování zaměstnání je základním požadavkem pro poskytování služeb klientům úřadu práce a současně má i svůj vliv na omezování dlouhodobé nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu by měly být kladeny vysoké nároky na osobu zprostředkovatele a jeho profesní znalosti a dovednosti. Každý zprostředkovatel Úřadu práce v Prostějově absolvuje pravidelná školení ve Vzdělávacím středisku ÚP v Olomouci, zaměřená na zvyšování jeho kvalifikace. Jde jak o kurzy věnované platné legislativě (kurz Správní právo – správní řízení, Právní minimum atd.), tak i o kurzy sociálních dovedností (kurz Základní sociálně psychologický výcvik pro zprostředkovatele, Syndrom vyhoření – jednání v zátěžových situacích atd.).

Na tomto místě musím ovšem konstatovat, že organizační struktura odboru zprostředkování Úřadu práce v Prostějově se jeví jako zcela nevhodná a neefektivní, protože ÚP v Prostějově nemá rozdělen odbor zprostředkování na oddělení poradenství pro zprostředkování a oddělení správních rozhodnutí – tak, jak je běžné na jiných úřadech práce v celé ČR. Celou agendu (zprostředkování + dávky), která je na jiných úřadech práce vykonávána dvěma pracovníky, musí obsáhnout jeden referent. To má samozřejmě negativní dopad na řádný výkon agendy ve smyslu zprostředkování zaměstnání a ve svém důsledku to může částečně ovlivňovat i dlouhodobou nezaměstnanost. V těchto případech může docházet například k tomu, že plnění legislativní povinnosti uložené ust. § 33 odst. 2 zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – vypracování IAP – probíhá pouze ve formální rovině a neplní tak účel, který měl zákonodárce na mysli, jako nástroj při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. V návaznosti na rozdělení agendy na oddělení poradenství pro zprostředkování a oddělení správních rozhodnutí, bych v rámci oddělení poradenství pro



zprostředkování ustanovil referenta(y) pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání (např. při dosažení délky evidence nad 1 rok), který by tak mohl lépe a efektivněji pracovat s cílovou skupinou dlouhodobě nezaměstnaných.

Z výše uvedeného vyplývá, že ve správním obvodu Prostějov mají nástroje APZ své pevné místo při řešení problému dlouhodobé nezaměstnanosti. Jako nejvíce efektivní se jeví poskytování příspěvku na VPP, což dokazuje i skutečnost, že tento prostředek APZ je konstruován a nabízen i v rámci Evropského sociálního fondu. Nástroje APZ využívané ve správním obvodu Prostějov jsou přímo zaměřeny na skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Zastoupení těchto skupin na celkovém počtu nezaměstnaných osob je v souladu s teoretickými závěry a správní obvod Prostějov v tomto směru nevykazuje žádné výrazné odchylky.

## Z á v ě r

Nezaměstnanost patří k pojmům, které v naší společnosti v posledních dvaceti letech dostaly konkrétní obsah. Prostá krátkodobá nezaměstnanost nepředstavuje v současném ekonomickém uspořádání světa nijak zásadní problém. Vzhledem k častým strukturálním změnám průmyslových odvětví a střídání ekonomických cyklů je nedílnou součástí hospodářského vývoje. Problémem se stává až v okamžiku, kdy její délka přesáhne hranice krátkodobé nezaměstnanosti a člověk se stává dlouhodobě nezaměstnaným.

Dlouhodobá nezaměstnanost ve svých důsledcích představuje vážný společenský problém, jehož negativní působení nepříznivě ovlivňuje jedince a následně celou společnost, a to především v ekonomické, sociální a psychologické rovině. Fenomén nezaměstnanosti se odráží ve změnách výkonnosti ekonomiky a zátěži státního sociálního systému, ale znamená rovněž dramatickou změnu pro postižené jedince, jejich rodiny a způsob života. To, že ubývá ekonomicky aktivních lidí, se projevuje v ekonomice země bezprostředně tím, že ubývá plátců daní a zvyšují se prostředky na vyplácení různých sociálních podpor a penzí.

V mé bakalářské práci jsem se snažil popsat nezaměstnanost obecně, vyjmenovat skupiny rizikových osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, poukázat na úskalí a dopady období dlouhodobé nezaměstnanosti a tyto obecné závěry použít a vztáhnout na správní obvod Prostějov.

Při zkoumání psychologických, ekonomických a sociálních dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti v rámci správního obvodu Prostějov jsem vycházel z teoretických, obecných závěrů a statistických údajů Úřadu práce v Prostějově. Pro srovnání jednotlivých kategorií a sledovaných veličin jsem vždy hodnotil čísla uvedená za nejméně 3 po sobě jdoucí kalendářní roky s mezním datem – 31.12.2009.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání ve správním obvodu Prostějov se v posledních pěti letech pohyboval mezi 50 % a 60 % z celkového počtu evidovaných osob. Ze statistických údajů dále vyplývá, že správní obvod Prostějov řeší zejména problém uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku (což souvisí především s celkovým stárnutím populace ČR), uchazečů o zaměstnání se zdravotním omezením a uchazečů o zaměstnání bez kvalifikace. Vyšší počet osob podílejících se na dlouhodobé nezaměstnanosti z řad vyučených je způsoben strukturálními změnami průmyslových podniků v okrese Prostějov a současně prolínáním do jiných ohrožených skupin – např. uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku.

V kontextu dlouhodobé nezaměstnanosti správní obvod Prostějov není žádnou výraznou výjimkou v celorepublikovém průměru. Zastoupení kategorií osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností je přiměřené k počtu celkově evidovaných uchazečů o zaměstnání s mírnou převahou žen nad 50 let věku. Při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti jsou Úřadem práce v Prostějově využívány především nástroje APZ, které nabízejí širokou škálu možností pro konkrétní situace, klienty i regiony. V rámci celé ČR pak obecně nástroje APZ tvoří hlavní část strategie úřadů práce při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Regionální odlišnosti jsou dané především počtem pracovních příležitostí, délkou evidence a následně vyšší míry nezaměstnanosti, kde v případě okresů s nízkou mírou nezaměstnanosti v kombinaci s krátkou dobou evidence, jsou především využívána preventivní a aktivizační opatření vedoucí u klientů k hledání vhodného místa a nástupu do zaměstnání a kvalifikační nástroje (např. střední Čechy). Oproti tomu u okresů s vysokou mírou nezaměstnanosti (např. okres Jeseník) jsou využívány naopak nástroje pro udržení zaměstnanosti a plošné snížení míry nezaměstnanosti.

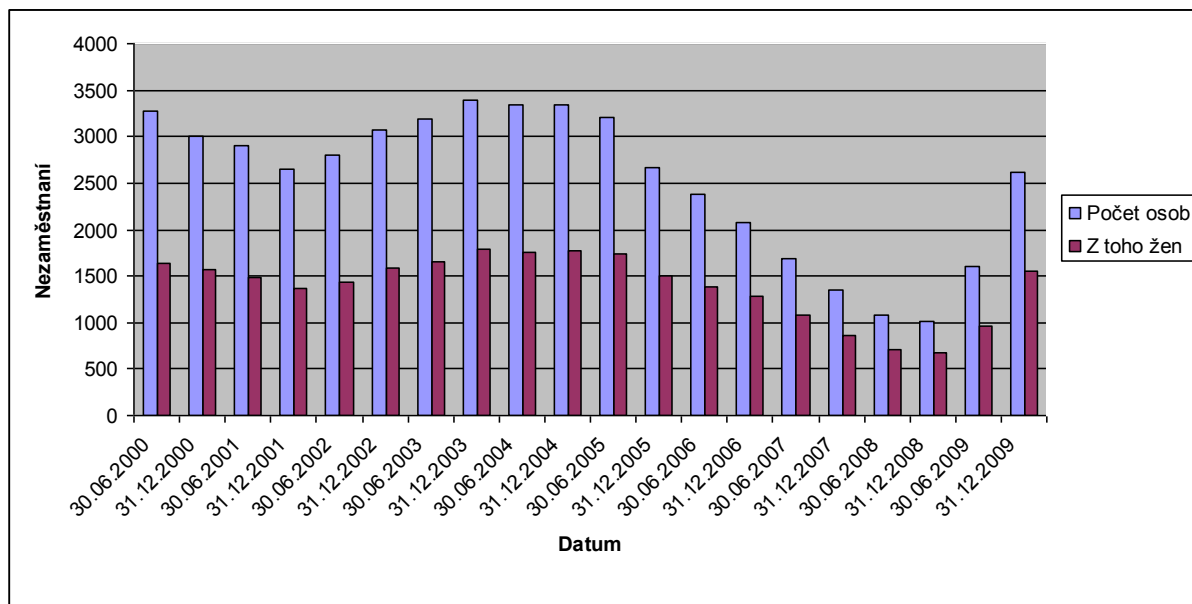
V závěru mé práce jsem se snažil popsat možné způsoby řešení problému dlouhodobé nezaměstnanosti, jak obecně – legislativně, tak prakticky s ohledem na okres Prostějov.

## Literatura a prameny

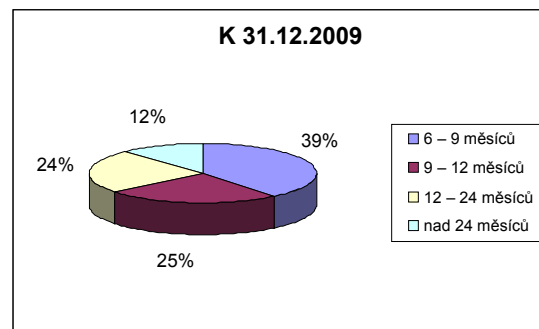
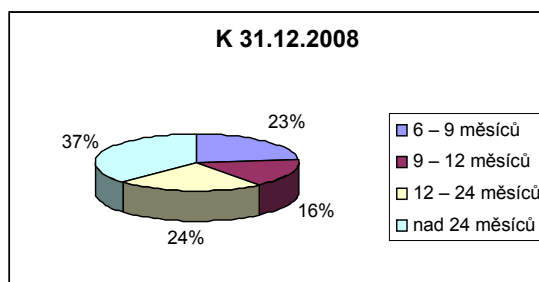
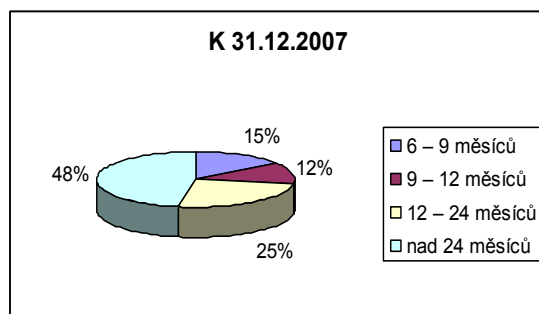
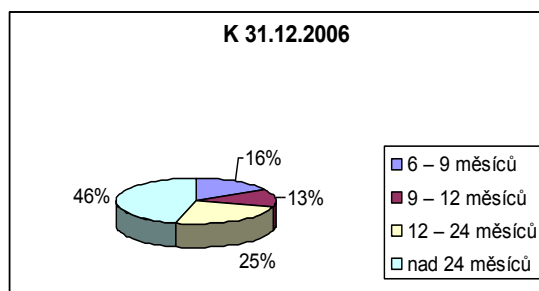
- Vágnerová, M.** *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd., Praha, Portál, s.r.o. 2002.
- Kebza, V., Šolcová, I.** *Psychologické a zdravotní aspekty nezaměstnanosti: vliv sociální opory*, in: „Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti“. 16. listopadu 2000. Brno, Masarykova univerzita v Brně.
- Buchtová, B. a kol.** *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha. Grada Publishing a.s. 2002.
- Paulík, T.** *Hospodářská politika*. 1. vyd. Frýdek–Místek 2001.
- Mareš, P.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha, SLON 1994.
- Plesník, V. Ing., Richterová, B., Quisová, S. Mgr.** *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti–praxe a východiska*. Krnov, REINTEGRA 2006.
- Samuelson, A., Nordhaus, D.** *Ekonomie*. 2. vyd. Praha, Nakladatelství Svoboda 1995.
- 15 let úřadů práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005.
- <http://cs.wikipedia.org>
- [www.novinky.cz](http://www.novinky.cz)
- [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- <http://portal.mpsv.cz>
- [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)
- [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace/pravni\\_analyza\\_ap\\_v\\_cr.doc](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/pravni_analyza_ap_v_cr.doc)
- [http://portal.mpsv.cz/sz/local/pv\\_info/statistika\\_up](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pv_info/statistika_up)
- <http://www.czso.cz/>

## Přílohy

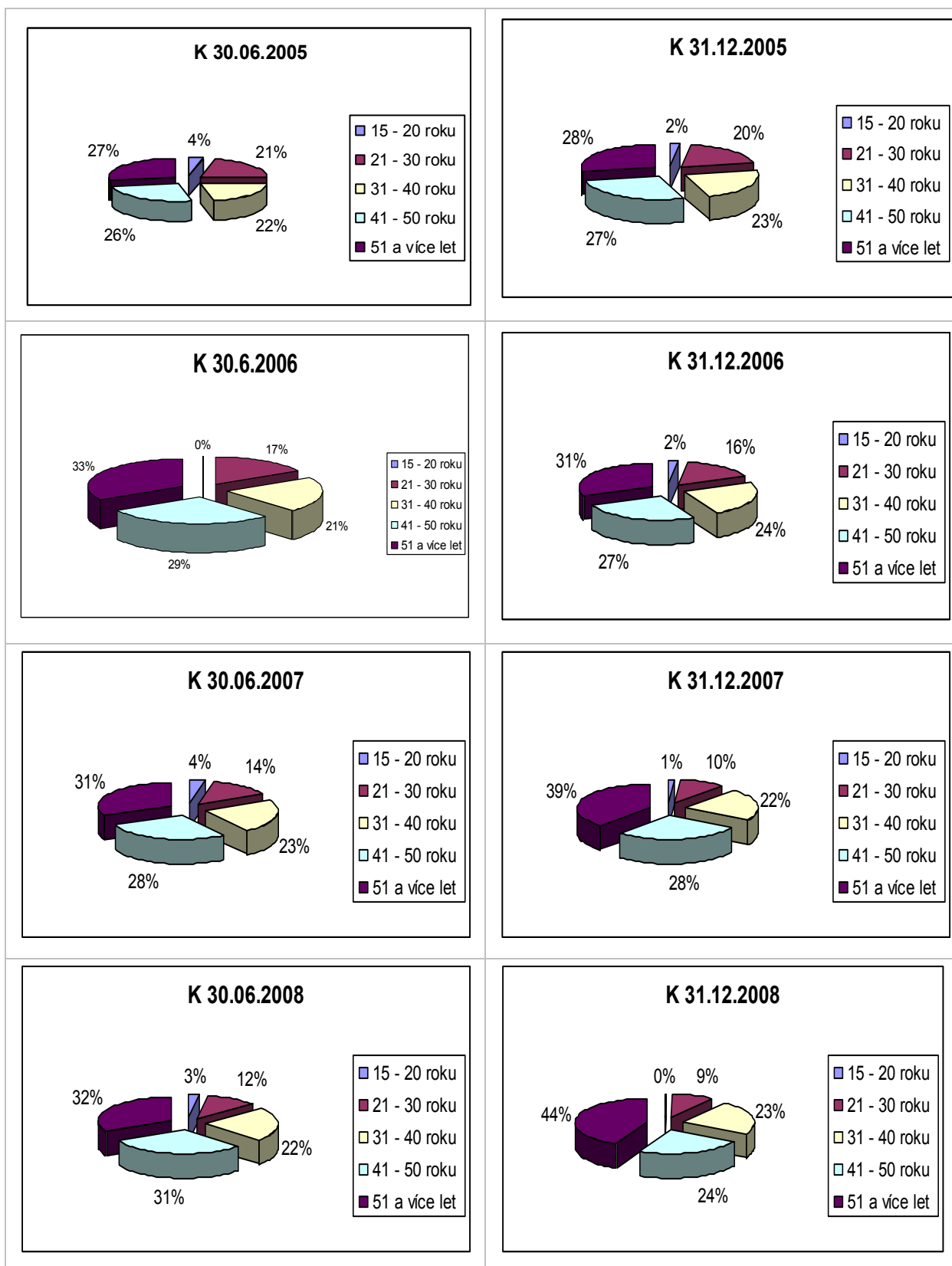
### Příloha P I. – rozdělení dlouhodobě nezaměstnaných dle délky evidence



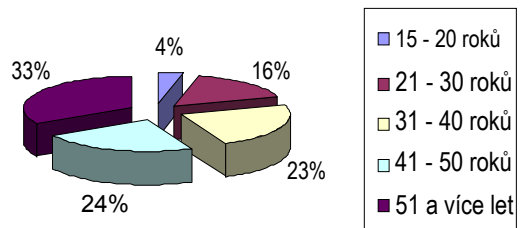
## Příloha P II. – rozdělení dlouhodobě nezaměstnaných dle délky evidence



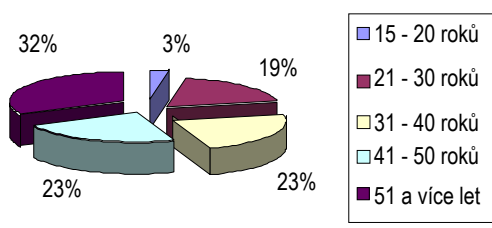
**Příloha P III. – Členění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů podle věku**



**K 30.06.2009**

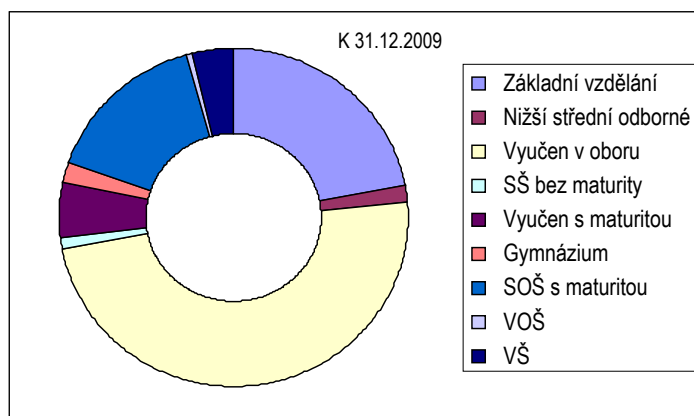
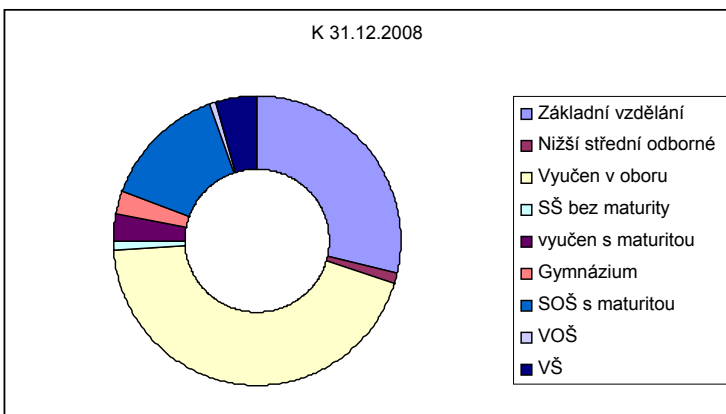
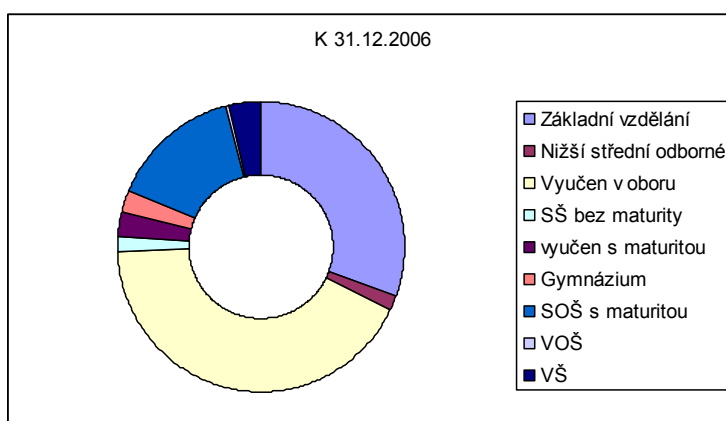
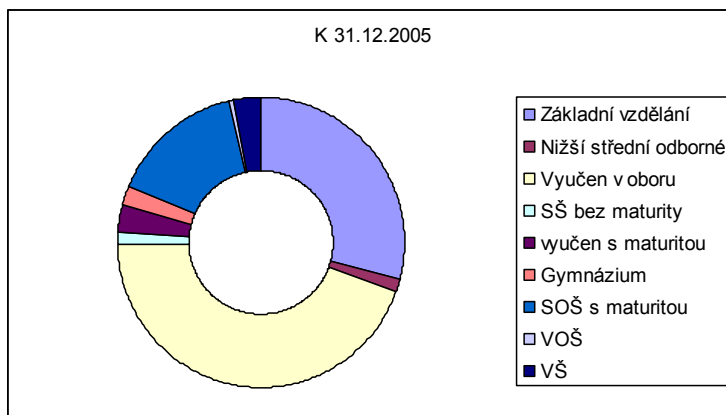


**K 31.12.2009**

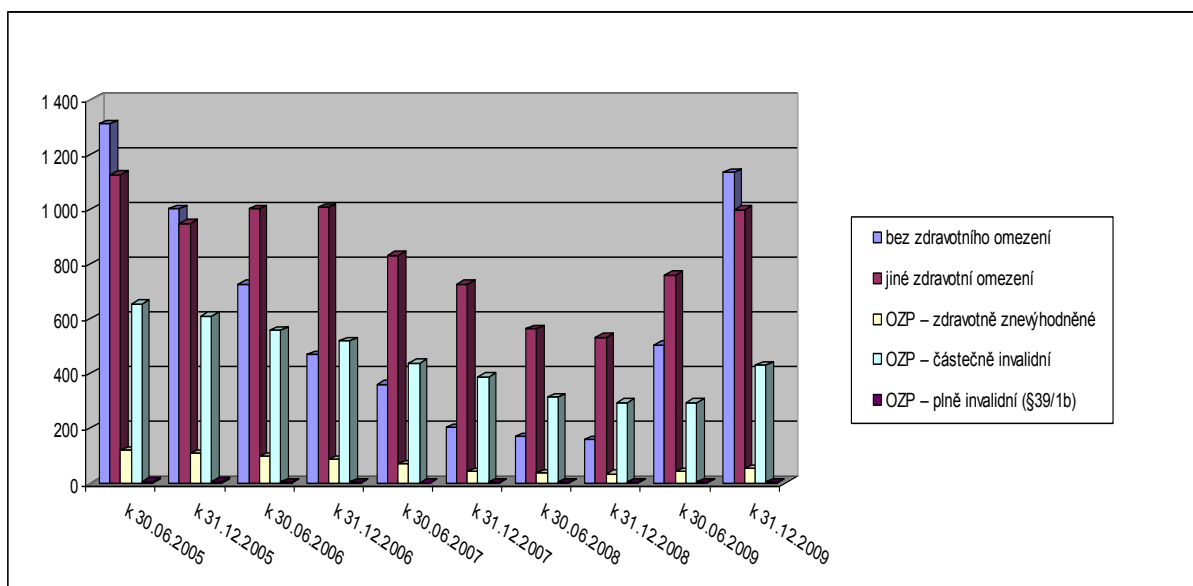




**Příloha P IV. - Uchazeči evidovaní úřadem práce déle než 6 měsíců dle dosaženého vzdělání**



## Příloha P V. - Struktura uchazečů podle zdravotního stavu



**Příloha P VI. - Celkový počet evidovaných mladistvých uchazečů v jednotlivých letech**

