

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Dopady ekonomické krize na nezaměstnanost
v Jabloneckém regionu**

Linda JURÁSKOVÁ

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Linda Jurásková

obor Podnikání a administrativa

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název práce: **Dopady ekonomické krize na nezaměstnanost v
Jabloneckém regionu**

Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Přehled řešené problematiky
4. Empirická část
5. Zhodnocení výsledků a doporučení
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy


Vedoucí katedry




Linda Jurásková

Rozsah hlavní textové části: 60 - 80 stran

Doporučené zdroje:

1. MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vydání třetí. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-03.
2. BUCHTOVÁ, Božena a kol. Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém. Vydání první. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
3. BIČÁKOVÁ, Olga. Průvodce oblastí nezaměstnanosti v období hospodářské recese. Vydání první. Praha: BMSS-STARI, 2009. ISBN 978-80-86140-56-8.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Růžena Brenerová, CSc.**

Termin odevzdání diplomové práce: duben 2011


Vedoucí katedry




Děkan

V Praze dne: 15. 1. 2010

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Dopady ekonomické krize na nezaměstnanost v Jabloneckém regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 8.4.2011

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Růženě Breuerové, CSc. za podporu, cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování této diplomové práce. Dále děkuji Ing. Jarmile Hejtmánkové z Úřadu práce v Jablonci nad Nisou za poskytnuté informace a konzultace.

Dopady ekonomické krize na nezaměstnanost v Jabloneckém regionu

Impact of economic crisis on unemployment in the Jablonec region

Souhrn

Diplomová práce se ve své teoretické části zabývá problematikou nezaměstnanosti, zejména její definicí, měřením, typy, společenskými a ekonomickými dopady. Dále navazuje kapitola o politice zaměstnanosti a jejích nástrojích. V praktické části je za použití metod empirického výzkumu provedena analýza vývoje nezaměstnanosti v Jabloneckém regionu v letech 2007 – 2010, následně jsou popisovány a vyhodnocovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které v těchto letech používal Úřad práce v Jablonci nad Nisou pro zmírnění dopadů krize na trh práce v regionu, a navrhována další možná řešení. Práce předpokládá čtyři hypotézy, jejichž ověřování je taktéž obsaženo v praktické části. Součástí práce je dotazníkové šetření prováděné mezi nezaměstnanými, které zkoumá spokojenost nezaměstnaných s prací Úřadu práce v Jablonci nad Nisou a zjišťuje míru zájmu o navrhovaná řešení.

Summary

In the theoretical part the thesis deals with issues of unemployment, particularly of its definition, measurement, types, social and economic impacts. Furthermore the thesis continues with the chapter about labour policy and its instruments. The practical part includes the analysis of the development of the unemployment in Jablonec region in the years 2007 – 2010 using methods of the empiric research. Further the instruments of active labour policy, used by Bureau of Labour Jablonec nad Nisou to reduce the impacts of the crisis on the labour market in the region, are described and more possible solutions are proposed. The thesis comprises four hypothesis, whose verifications are included in the practical part. The part of the thesis is a survey made with the unemployed, that finds out how the unemployed are satisfied with the work of Bureau of Labour and makes an inquiry of their interest in the proposed solutions.

Klíčová slova: nezaměstnanost, nezaměstnaný, trh práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, nástroje politiky zaměstnanosti, úřad práce

Keywords: unemployment, unemployed, labour market, employee, employer, active labour policy, passive labour policy, labour policy instruments, Bureau of Labour

OBSAH

1	ÚVOD.....	11
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	13
3	PŘEHLED ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY	17
3.1	DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI.....	17
3.2	MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	18
3.3	TEORIE NEZAMĚSTNANOSTI (PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI)	19
3.3.1	<i>Klasická a neoklasická ekonomie</i>	<i>20</i>
3.3.2	<i>Keynesiánská ekonomie.....</i>	<i>20</i>
3.4	TYPY NEZAMĚSTNANOSTI	22
3.4.1	<i>Frikční nezaměstnanost</i>	<i>22</i>
3.4.2	<i>Strukturální nezaměstnanost.....</i>	<i>23</i>
3.4.3	<i>Cyklická nezaměstnanost.....</i>	<i>24</i>
3.5	DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI	24
3.5.1	<i>Ekonomické důsledky nezaměstnanosti.....</i>	<i>25</i>
3.5.2	<i>Společenské důsledky nezaměstnanosti.....</i>	<i>26</i>
3.6	SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI – POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	27
3.6.1	<i>Pasivní politika zaměstnanosti v ČR.....</i>	<i>28</i>
3.6.2	<i>Aktivní politika zaměstnanosti v ČR</i>	<i>30</i>
3.6.3	<i>Nástroje Evropské politiky zaměstnanosti</i>	<i>32</i>
4	EMPIRICKÁ ČÁST	35
4.1	CHARAKTERISTIKA OKRESU JABLONEC NAD NISOU.....	35
4.2	ANALÝZA VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE JABLONEC NAD NISOU	37
4.2.1	<i>Celkový vývoj nezaměstnanosti v regionu.....</i>	<i>37</i>
4.2.2	<i>Vývoj a struktura nezaměstnanosti podle vzdělání</i>	<i>42</i>
4.2.3	<i>Vývoj a struktura nezaměstnanosti podle klasifikace zaměstnání.....</i>	<i>45</i>
4.2.4	<i>Vývoj a struktura nezaměstnanosti podle délky nezaměstnanosti.....</i>	<i>49</i>
4.3	ANALÝZA NÁSTROJŮ SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	51
4.3.1	<i>Rekvalifikace.....</i>	<i>54</i>
4.3.2	<i>Poradenství.....</i>	<i>56</i>
4.3.3	<i>Tvorba pracovních míst</i>	<i>59</i>
4.3.4	<i>Projekty Evropského sociálního fondu</i>	<i>61</i>
4.3.5	<i>Projekty financované z prostředků EU (mimo ESF).....</i>	<i>62</i>
4.3.6	<i>Opatření související s hospodářskou krizí</i>	<i>63</i>
4.4	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	65
4.4.1	<i>Pilotní výzkum.....</i>	<i>65</i>
4.4.2	<i>Vlastní výzkum.....</i>	<i>65</i>

5	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ.....	76
5.1	DOPORUČENÍ PRO ÚP V JABLONCI NAD NISOU	76
5.1.1	<i>Komunikace se zaměstnavateli</i>	76
5.1.2	<i>Vytvoření nových pracovních míst.....</i>	77
5.2	ZHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	79
5.3	OVĚŘENÍ HYPOTÉZ.....	81
6	ZÁVĚR	86
7	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	89
8	PŘÍLOHY.....	92
	<i>Příloha č.1 administrativní rozdělení okresu Jablonec nad Nisou.....</i>	92
	<i>Příloha č.2 Vývoj nezaměstnanosti a počtu VPM v okrese Jablonec nad Nisou.....</i>	93
	<i>Příloha č.3 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst podle vzdělání</i>	94
	<i>Příloha č.4 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst podle tříd KZAM.....</i>	95
	<i>Příloha č.5 Vývoj počtu nezaměstnaných podle délky evidence na ÚP.....</i>	97
	<i>Příloha č.6 Skupinové rekvalifikační kurzy – úspěšnost umístění uchazečů do pracovního poměru</i>	98
	<i>Příloha č.7 Počet vytvořených pracovních míst v rámci APZ ÚP Jablonec nad Nisou v letech 2007 - 2009</i>	101
	<i>Příloha č.8 Dotazník</i>	102

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf č.1 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v %</i>	37
<i>Graf č.2 Vývoj nezaměstnanosti v Jablonci nad Nisou ve srovnání s vývojem v České republice od roku 1994</i>	39
<i>Graf č.3 Vývoj počtu volných pracovních míst (VPM)</i>	41
<i>Graf č.4 Vývoj počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo</i>	42
<i>Graf č.5 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání</i>	42
<i>Graf č.6 Vývoj počtu VPM podle požadovaného vzdělání</i>	44
<i>Graf č.7 Vývoj počtu uchazečů podle klasifikace zaměstnání (KZAM)</i>	45
<i>Graf č.8 Vývoj počtu VPM podle KZAM – 1. část</i>	46
<i>Graf č.9 Vývoj počtu VPM podle KZAM – 2. část</i>	46
<i>Graf č.10 Zaměstnanost podle převažující ekonomické činnosti zaměstnavatelů</i>	47
<i>Graf č.11 Vývoj počtu uchazečů podle délky evidence</i>	49
<i>Graf č.12 Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti</i>	51
<i>Graf č.13 Procentuální podíl výdajů na politiku zaměstnanosti</i>	52
<i>Graf č.14 Vytvořená pracovní místa v rámci APZ ÚP v Jablonci nad Nisou</i>	60
<i>Graf č.15 Struktura respondentů podle věku</i>	66
<i>Graf č.16 Struktura respondentů dle vzdělání</i>	66
<i>Graf č.17 Struktura respondentů dle odvětví nejdelší pracovní praxe</i>	67
<i>Graf č.18 Struktura respondentů dle pozice nejdelší pracovní praxe</i>	67
<i>Graf č.19 Struktura respondentů dle délky evidence na ÚP</i>	68
<i>Graf č.20 Meziroční srovnání nezaměstnanosti dle délky evidence</i>	83

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. č. 1 Úspěšnost absolventů skupinových rekvalifikací při hledání práce</i>	56
<i>Tab. č. 2 poradenské programy ÚP v Jablonci nad Nisou</i>	58

„Kdyby ministerstvo financí naplnilo staré lahve bankovkami, zakopalo je přiměřeně hluboko v opuštěných uhelných dolech, které by potom byly zasypány až k povrchu městskými odpadky, a ponechalo by pak soukromému podnikání, aby podle dobře osvědčených zásad laissez-faire znovu tyto bankovky byly vykopány ze země... nemusela by již existovat nezaměstnanost a nepřímo by se to odrazilo pravděpodobně tak, že by se reálný důchod společnosti, jakož i její kapitálové bohatství patrně podstatně zvýšily. Bylo by ovšem mnohem rozumnější stavět domy apod., ale brání-li tomu politické a praktické obtíže, je předcházející prostředek lepší než nic.

John Maynard Keynes“¹

¹ KEYNES, J.M., *Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz*, NČAV, Praha 1963 in PAVELKA, T., *Makroekonomie*, s. 115

1 Úvod

„Nezaměstnanost je společenským jevem současnosti vyskytující se ve všech tržních ekonomikách. Patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnována zvýšená pozornost. O jejím významu svědčí i to, že od třicátých let 20. století je nezaměstnanost jedním z prioritních témat, na které se orientuje hospodářská politika.“² „Vysoká nezaměstnanost tvoří problém pro hospodářství i pro společnost. Pro hospodářství se jedná o ztrátu cenných zdrojů, pro společnost znamená problém díky poklesu příjmů a s ním spjatými problémy. V období vysoké nezaměstnanosti se nízký výkon hospodářství navíc promítá do nálady a postojů lidí a do jejich rodinného života.“³

„Od poloviny devadesátých let minulého století se hrozba nezaměstnanosti stala realitou také v České republice.“⁴

V posledních 3 letech je s nástupem světové ekonomické krize téma nezaměstnanosti velmi intenzivně diskutováno. „Firmám chybějí zakázky, protože není poptávka, musejí omezovat výrobu, mají nižší tržby, výrazně jim propadají zisky. Nemají peníze na investice a dostávají se hůř k úvěrům, jejich vývozní aktivita klesá. Významně se šetří, u některých už je to boj o přežití. A zbavují se zaměstnanců.“⁵ Podle některých odborníků je aktuální situace na trhu práce nejhorší od poloviny devadesátých let. Krize výrazně negativně ovlivnila i do té doby silný a prosperující Liberecký kraj a zcela specificky poznamenala okres Jablonec nad Nisou, okres, který do nástupu krize vykazoval jednu z nejnižších úrovní nezaměstnanosti a nyní se potýká s jedním z nejvýraznějších nárůstů. Že bude s nástupem a prohlubováním ekonomické krize situace na Jablonecku

² BUCHTOVÁ, Božena a kol., *Nezaměstnanost*, s. 57

³ SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D., *Ekonomie*, s. 651

⁴ PAVELKA, Tomáš, *Makroekonomie*, s. 115

⁵ FILIPOVÁ, Hana a kol., Krize prospěje trhu práce. *EKONOM.IHNED* [online]. 4.12.2008, 11, [cit. 2010-07-25]. Dostupný z WWW:

<http://ekonom.ihned.cz/?article%5Bcomment%5D%5Bnovy%5D=1&article%5Bcomment%5D%5Bkod%5D=djwx3a&article%5Bcomment%5D%5Bart_id%5D=31179550&p=404000_d&article%5Bid%5D=31179550&article%5Barea_id%5D=10001045>

závažná odhadoval již v prosinci roku 2008 analytik trhu práce z Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, který potvrdil časopisu Ekonom již tenkrát výrazný nárůst počtu nově evidovaných uchazečů na úřadu především z oblasti automobilového průmyslu a přibližně stejný nárůst zaznamenal u zaměstnanců z oblasti průmyslu bižuterního. Čím je nadprůměrný nárůst nezaměstnanosti v okrese způsoben a jak lze dopady ekonomické krize na prosperitu okresu prostřednictvím nástrojů snižujících nezaměstnanost zlepšit? Touto základní otázkou se zabývá následující diplomová práce.

2 Cíl práce a metodika

Cílem práce je zmapovat aktuální situaci na trhu práce na Jablonecku, zjistit dopady globální ekonomické krize na nezaměstnanost v regionu, prověřit jaké skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva jsou krizí nejvíce postiženi, analyzovat nástroje použité pro zmírnění dopadů úřadem práce a navrhnout další možné nástroje, které by napomohly ke zlepšení situace.

Práce předpokládá následující hypotézy:

I. V důsledku působení globální ekonomické krize došlo v letech 2008-2010 k nárůstu počtu nezaměstnaných a snížení počtu pracovních míst. Míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou dosahovala v těchto letech vyšších hodnot než je celorepublikový průměr. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je ve sledovaném období ve srovnání s celorepublikovým průměrem také vyšší.

II. K největšímu poklesu počtu pracovních míst došlo v odvětvích zpracovatelského průmyslu (bižuterie) a automobilového průmyslu. Lidé pracující v těchto odvětvích mají výrazné problémy s uplatněním na trhu práce, mnoho z nich je nezaměstnatelných.

III. Průměrná doba hledání nového zaměstnání se prodloužila, došlo k nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných.

IV. Vysoká nezaměstnanost je způsobená nedostatkem pracovních míst, nikoli nedostatečnou kvalitací nezaměstnaných. Standardní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) nejsou účinné.

Pro splnění cílů a ověření hypotéz jsou použity metody empirického výzkumu. Nejprve je proveden sekundární výzkum, který analyzuje vývoj nezaměstnanosti v daném regionu, struktury nezaměstnaných a struktury zaměstnavatelů a pracovních míst. „Sekundární výzkum je výzkum zaměřený na získávání, analýzu a vyhodnocení informací, které již existují, byly sesbírány za nějakým jiným účelem a někým jiným. Firma, která výzkum provádí je vlastně v pořadí druhým – sekundárním uživatelem těchto dat.“⁶ Analýza zpracovává sekundární data získaná z výkazů a statistik a ze souhrnných zpráv o

⁶ SIMOVÁ, J., *Marketingový výzkum trhu*, s.20

situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou, které jsou pravidelně publikovány Úřadem práce (ÚP) v Jablonci nad Nisou.

Následně je za využití sekundárních zdrojů provedena analýza používaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a prezentovaných výsledků. Použité nástroje APZ jsou porovnávány s literaturou a následně jsou navrženy další vhodné nástroje APZ.

Další částí empirického výzkumu je primární kvantitativní výzkum, který zjišťuje míru zájmu o používané i nově navrhované nástroje APZ v řadách nezaměstnaných a spokojenost nezaměstnaných s aktivitami ÚP v Jablonci nad Nisou.

„Primární výzkum je výzkum zaměřený na získávání, analýzu a vyhodnocování nových, konkrétních informací týkajících se činnosti firmy nebo jejího okolí potřebných pro řešení daného problému. Získané údaje jsou specifické a odpovídají účelu, pro který byly získávány.“⁷

„Kvantitativní výzkum je výzkum, předmětem kterého je zjištění četnosti určitého stavu nebo jevu. Výsledky výzkumu jsou vyjádřeny kvantitativně, tj. ve tvaru prohlášení typu: 25 % populace vlastní..., 4865 mužů ve věku 30 – 40 let nakupuje....apod.“⁸

Základní metody pro sběr primárních dat jsou:

- pozorování
- experiment
- dotazování

Pro tuto diplomovou práci (DP) byla jako metoda sběru dat zvolena metoda dotazování.

Dotazník je sestaven na základě sekundární analýzy a teoretických východisek. Respondenty jsou nezaměstnaní registrovaní na ÚP v Jablonci nad Nisou.

„Pro získávání primárních dat prostřednictvím dotazníku lze využít následující techniky:

- individuální osobní rozhovor

⁷ SIMOVÁ, J., *Marketingový výzkum trhu*, s.22

⁸ tamtéž

- dotazování na ulici
- skupinový rozhovor
- písemné dotazování
- telefonické dotazování
- elektronické dotazování.⁹

Vzhledem k úzce definované skupině respondentů jsou vhodnými technikami individuální osobní rozhovor, dotazování na ulici a písemné dotazování. Pro tuto DP byla zvolena technika písemného dotazování, přičemž dotazníky jsou respondentům předávány k vyplnění pracovníky ÚP přímo v budově ÚP v Jablonci nad Nisou na základě instrukcí.

„Dotazník je strukturovaný sled otázek, navržených za účelem zjištění názorů a faktů a následného zaznamenávání těchto údajů.“¹⁰

„Každý dotazník má svou logickou strukturu, dynamiku, která pomáhá udržet zájem respondenta, a určitou omezenou délku. Při konstrukci dotazníku jako celku má význam funkce jednotlivých otázek v dotazníku, zvážení míry jeho strukturovanosti, vytvoření logické struktury.“¹¹

Dotazník ctí základní pravidla tvorby otázek. „Zásadou číslo jedna je srozumitelnost otázky. Otázka musí být srozumitelná všem. Neměla by obsahovat cizí slova, odborné termíny a formulace jasné jen hrstce zasvěcenců.“¹² „Otázka dále musí být formulována jednoznačně. Používané pojmy musí být všeobecně srozumitelné. Výrazy nesmějí být pochopeny nesprávně, resp. nesmí umožňovat dvoj a víceznačný výklad.“¹³ Třetí zásadou je psychologická přijatelnost otázky, kdy je vhodné používat taktní formulace. „Formulace dotazu také nesmí působit jakkoli sugestivně.“¹⁴ „Konečně je třeba pečlivě zvažovat oprávněnost použití dotazu typu „proč“. Jde o otázku velmi ošidnou,

⁹ SURYNEK, A. a kol., *Metody sociologického a sociálně psychologického výzkumu*, s.57

¹⁰ HAUGE, P., *Průzkum trhu*, s.103

¹¹ Příbová, M., *Marketingový výzkum v praxi*, s. 82

¹² REICHEL, J., *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*, s. 100

¹³ MIŠOVIČ, J., *V hlavní roli otázka*, s.48

¹⁴ REICHEL, J., *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*, s. 101

přinášející nepřesné i zavádějící odpovědi, neboť respondenty nutí odhalovat něco (například vlastní motivaci) nad čím možná dosud ani nepřemýšleli.“¹⁵

Při vyhodnocení dotazníku jsou používány statistické metody pro vyhodnocení kvantitativních, tj. standardizovaných dat. Jedná se o jednoduchou analýzu kvantitativních dat a multivariační analýzu. Jednoduchá analýza kvantitativních dat sleduje četnost jednotlivých odpovědí na dané otázky. Multivariační, neboli „křížová analýza umožňuje prozkoumání vztahu dvou neznámých nebo dvou dimenzí.“¹⁶ Pomocí křížové analýzy tak lze vyhodnocovat například vzájemný vztah mezi délkou evidence uchazečů na úřadu práce a jejich věkem, pohlavím, vzděláním apod.

¹⁵ REICHEL, J., *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*, s. 102

¹⁶ HAUGE, P., *Průzkum trhu*, s.103

3 Přehled řešené problematiky

3.1 Definice nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství.“¹⁷ „Na základní kontext ekonomický a společenský i jejich složitost poukázal K. Engliš: „Proti proměnlivé linii, v níž probíhá hospodářský život průběhem roku, je dělnictvo veličinou celkem pevnou, nepružnou, jež se nemění s proměnami linie hospodářského života, nýbrž na ně naráží, a z nesouladu toho vzniká nezaměstnanost, jako nezbytný sociální zjev. S neodvratnou nutností upadá v jistých dobách určitá část dělnictva do nezaměstnanosti naprosto beze své viny, důsledkem neúprosného hospodářsko-sociálního zřízení, v němž žijeme, neboť ve velkém národohospodářském organismu je dělník podřízeným článkem... V rámci platných hospodářsko-právních řádů není však nikomu zaručeno právo na existenci a pro ty, kdož mají jediné v práci podklad existence, ztrácí se nezaměstnaností celý podklad existence. Platný právní řád neposkytuje, a nemá-li se ve svých základech otřásti, ani nemůže poskytovat práva na práci, ač nebylo by důležitějšího práva, jež by se mělo uskutečnit než toto, kdybychom věděli jak, rozuměj arci v rámci platných právních řádů... Ale pokud trvá platný právní řád, zůstane problém ten nerozřešen: bude nezaměstnanost a nebude práva na práci.“¹⁸

Za nezaměstnaného je obecně označován člověk, který je ekonomicky aktivní, tzn. je schopen pracovat, pracovat chce a aktivně si zaměstnání hledá.

„V České republice jsou za nezaměstnané považovány osoby, které dosáhly 15 a více let a v daném období souběžně splňovaly tři podmínky:

1. nebyly zaměstnané
2. aktivně hledaly práci

¹⁷ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost*, s. 64

¹⁸ ENGLIŠ, K., *Národní hospodářství*. (Příručka) 1924 in BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost*, s. 65

3. byly připraveny k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů).“¹⁹

„Definice nezaměstnanosti je tedy založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání.“²⁰ „Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoli placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují.“²¹ Celkový součet nezaměstnaných a zaměstnaných osob je nazýván ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní síla. „Ty osoby, které nevyhovují kritériu zaměstnaných nebo nezaměstnaných, tvoří skupinu ekonomicky neaktivních obyvatel. Jde zejména o děti (osoby mladší 15 let), studenty, osoby na rodičovské dovolené, důchodce atp.“²²

3.2 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je relativním vyjádřením výše nezaměstnanosti v určené lokalitě. Udává se ve formě procentuálního podílu počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, tj.

$$U = \text{počet nezaměstnaných} / \text{pracovní síla} * 100$$

Míru nezaměstnanosti v České republice zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR). Jedná se o tzv. registrovanou nezaměstnanost, která je definována tak, „že za nezaměstnané jsou brány osoby, které jsou registrované na úřadech práce.“²³ „Od 3. čtvrtletí 2004 přistoupilo Ministerstvo práce a sociálních věcí k metodické změně spočívající v odlišném zahrnování některých skupin osob jak do čitatele, tak do jmenovatele. V čitateli je počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vč. občanů ČR a občanů Evropské unie (EU)), jsou to evidovaní nezaměstnaní ke konci období, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání, a ve jmenovateli pracovní síla, tj.

¹⁹ LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 426

²⁰ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 17

²¹ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti na trhu práce*, s. 77

²² PAVELKA, T., *Makroekonomie*, s.117

²³ PAVELKA, T., *Makroekonomie*, s. 118

počet zaměstnaných z výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) + počet zaměstnaných občanů EU + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vše klouzavý roční průměr).“²⁴

Registrovaná nezaměstnanost nezahrnuje skrytou nezaměstnanost, kam patří následující skupiny obyvatel:

- lidi, kteří jsou zaměstnaní pouze na částečný úvazek, jsou tzv. podzaměstnaní
- krátkodobě nezaměstnaní, kteří se na úradech práce vůbec nehlásí
- dlouhodobě nezaměstnaní, kteří jsou z evidence úřadu práce vyřazeni
- odrazení pracovníci, tj. osoby, které nenašly práci a nabyly tak přesvědčení, že pro ně vhodná práce není, ztratily odvahu práci nadále hledat.

Z důvodu existence skryté nezaměstnanosti provádí Český statistický úřad tzv. výběrové šetření pracovních sil, při kterém zjišťuje počet nezaměstnaných v domácnostech. „Tyto údaje pak využívá např. Eurostat, který zveřejňuje mezinárodně srovnatelnou míru nezaměstnanosti za státy Evropské unie.“²⁵

3.3 Teorie nezaměstnanosti (příčiny nezaměstnanosti)

„Charakter nezaměstnanosti a její příčiny představují otázky, které byly předmětem sporu celého vývoje ekonomie. Některé z mnoha metod analýzy nezaměstnanosti uváděných v soudobé literatuře pocházejí z rané klasické ekonomické teorie, na kterou navazují neoklasická a monetaristická teorie, jiné z Keynesovy makroekonomické teorie.“²⁶

²⁴ *BusinessInfo.cz* [online]. 1997 - 2011 [cit. 2010-08-23]. Hlavní makroekonomické ukazatele ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/hlavni-makroekonomicke-ukazatele-cr/1000431/49089/#miraregnezam>>

²⁵ PAVELKA, T., *Makroekonomie*, s. 118

²⁶ GOWLAND, D., *Makroekonomie*, s. 124

3.3.1 Klasická a neoklasická ekonomie

Klasická a neoklasická ekonomie (v některých literárních zdrojích nazývána též liberalistická či monetaristická) „svůj ekonomický systém založila na principech svobodné tržní konkurence a svobody obchodu podle fyziokratického hesla „laissez faire“ (nechte být) a Smithovy intuitivní představy tzv. „neviditelné ruky trhu.“²⁷

Vybrané literární zdroje shodně uvádějí, že základní myšlenkou klasické a neoklasické ekonomie je fungující samoregulující tržní mechanismus, který bez zásahů člověka (státu) zajišťuje, že vždy dojde k nastolení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. Regulativní zásahy do tohoto procesu jsou z pohledu monetaristů vnímány jako nežádoucí, které brání nastolení této rovnováhy a v podstatě zabraňují správnému fungování neviditelné ruky trhu.

V liberalistickém pojetí je pracovní síla zbožím jako každé jiné zboží. Z tohoto pohledu je nezaměstnanost jen výsledkem působení tržního mechanismu a jako taková je do určité míry funkční. „Je výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce, projevem krátkodobého, výjimečného narušení ekonomické rovnováhy, kterou tržní mechanismus prostřednictvím „neviditelné ruky“ po uplynutí určitého období přizpůsobování se poptávky a nabídky opět odstraní. Nezaměstnanost je vlastně způsobována nepružností nabídky na trhu práce (vůči měnící se poptávce po ní). Tato nepružnost je spojena s potřebou měnit zaměstnání při současně malé informovanosti o volných místech, malé ochotě k mobilitě a zejména vzhledem k malé ochotě akceptovat zhoršené (zejména mzdové) podmínky. Nezaměstnanost je hlavně výrazem doby, kterou lidé potřebují k přizpůsobení se změnám poptávky na trhu.“²⁸

3.3.2 Keynesiánská ekonomie

„Ačkoli neoklasická teorie učila, že deprese a s ní spojená nezaměstnanost jsou pouze krátkodobé poruchy, s nimiž se tržní mechanismus vypořádá sám, ekonomická realita rozvinutých tržních ekonomik ve 20. a 30. letech byla jiná. Ceny a mzdy ztrácely na

²⁷ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti na trhu práce*, s. 45

²⁸ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 28

pružnosti, poklesy agregátní poptávky snižovaly produkci a zaměstnanost. Velká hospodářská deprese v letech 1929-1933 s vysokými mírami nezaměstnanosti (ve Velké Británii přes 20%) vyvolala hluboké pochybnosti o fungování samoregulačních tržních sil.²⁹

„Pro Keynese je výchozím bodem uznání existence stálé nedobrovolné nezaměstnanosti. Na rozdíl od názorů liberalistů nejde, podle Keynese, v případě nezaměstnanosti ani o vyhýbání se práci vůbec, ani o neochotu pracovat za nepříznivých (mzdových ale i jiných) podmínek.“³⁰

Keynes tvrdil, že samoregulující tržní mechanismus selhává a díky tomu dochází k nerovnováze na trhu zboží, která se nutně musí projevit i na trhu práce. V důsledku snižování poptávky jsou výrobci nuceni omezovat svou produkci a tím pádem i snižovat množství výrobních zdrojů, mezi něž patří i pracovní síla. Firmy musí v důsledku snižující se poptávky propouštět své zaměstnance. „Tím dochází k dalšímu snižování agregátní poptávky, protože klesá kupní síla obyvatelstva a tím opět i poptávka.“³¹

Druhým faktorem, který podle Keynese způsobuje na trhu práce tzv. nedobrovolnou nezaměstnanost a z jeho pohledu je závažnější než nízká agregátní poptávka, je technologický pokrok, který živou pracovní sílu z výrobního procesu postupně vytlačuje.

„Zatímco liberalistická teorie chápe mzdu jako cenu a mzdové náklady prostě jako výrobní náklady, zdůrazňují keynesiánci dvojitou přirozenost mzdy. Mzda sice tvoří výrobní náklady pro jednotlivé firmy, ale vedle toho tvoří i hlavní zdroj kupní síly obyvatelstva.“³²

Z výše popsaného a z vybraných literárních zdrojů vyplývá, že Keynes považoval regulativní zásahy státu do ekonomiky nejen za vhodné, ale dokonce za nezbytné. Podle Keynese nejsou samoregulační mechanismy trhu práce dokonalé a bez státních zásahů by došlo k nastolení nerovnováhy a růstu nedobrovolné nezaměstnanosti. Hlavními nástroji

²⁹ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti na trhu práce*, s.59

³⁰ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s.30

³¹ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 31

³² tamtéž

jsou zvyšování veřejných výdajů, který stimuluje růst poptávky po práci na straně jedné, a soustava sociálních podpor v nezaměstnanosti, které zvyšují kupní sílu obyvatelstva a tím zprostředkovaně stimulují poptávku po práci, na straně druhé.

3.4 Typy nezaměstnanosti

„Ekonomové zpravidla uvádějí tři hlavní typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklickou. Tyto typy souvisejí s hlavními příčinami nezaměstnanosti a každý z nich představuje pro makroekonomickou politiku odlišný problém.“³³

3.4.1 Frikční nezaměstnanost

„Frikční nezaměstnanost je dočasná nezaměstnanost, která je spojena se vstupem na trh práce a výstupem z něho, neboli normálním obratem pracovní síly. Důvody vzniku frikční nezaměstnanosti jsou především:

- vznik a zánik firem, organizační a technologické změny vedoucí k likvidaci pracovišť
- dobrovolný odchod ze zaměstnání za účelem hledání nové, zpravidla lépe placené práce
- stěhování, změna bydliště a hledání práce v místě nového bydliště
- nedostatečná informovanost osob hledajících práci o nabídce pracovních příležitostí.“³⁴

Do této skupiny nezaměstnaných řadíme i osoby hledající své první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém jak v klasickém tak v keynesiánském pojetí, z pravidla je jen krátkodobého charakteru a lidé, hledající práci, ji v poměrně krátkém časovém horizontu nalézají a zařazují se zpět do pracovního procesu.

V klasickém a neoklasickém pojetí je frikční nezaměstnanost považována za dobrovolnou zaměstnanost a je shodná s přirozenou mírou nezaměstnanosti. „Je to taková míra nezaměstnanosti, která obvykle v ekonomice převažuje, a skutečná nezaměstnanost se

³³ LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 428

³⁴ LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 428

od ní dlouhodobě neodchyluje.“³⁵ Klasičtí ekonomové neuznávají jinou než frikční nezaměstnanost.

Keynesiánské pojetí vysvětluje frikční nezaměstnanost jako „dočasnou, vznikající v důsledku toho, že určitá část lidí opouští jedno zaměstnání a odchází hledat jiné.“³⁶

3.4.2 Strukturální nezaměstnanost

„Strukturální nezaměstnanost je typem nezaměstnanosti, který definuje Keynes. Je vyvolána klesající poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví, které tyto statky produkuje a útlum těchto výrob. V důsledku toho dochází ke snižování pracovních míst v daném odvětví a propouštění zaměstnanců. Na druhé straně však ale současně vznikají nová pracovní místa v jiných, rozvíjejících se odvětvích. Přesun volných pracovních sil z ustupujících do rostoucích odvětví bývá často podmíněna potřebou rekvalifikace a stěhování za prací do lokalit s dostatkem pracovních příležitostí.

Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.“³⁷

Typickým případem, kdy došlo k nárůstu strukturální nezaměstnanosti z důvodu existence bariér v pohybu pracovní síly je nárůst nezaměstnanosti v důsledku útlumu těžby uhlí na Ostravsku v 90. letech minulého století. „Horníci a hutníci na Ostravsku byli nezaměstnaní, přičemž v jiných částech republiky a v jiných oborech byl volných pracovních míst dostatek. Schopnosti a regionální umístění nezaměstnaných však nebylo v souladu s volnými pracovními místy.

Formou strukturální nezaměstnanosti je i tzv. indukovaná nezaměstnanost. Jde o

³⁵ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti na trhu práce*, s. 80

³⁶ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 30

³⁷ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost*, s. 67

případy, kdy určitá nezaměstnanost může být důsledkem hospodářské politiky. Například zákon o minimální mzdě může omezit pracovní příležitosti pro nekvalifikované pracovníky, pokud výší minimální mzdy přeceňuje jejich práci.“³⁸

3.4.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je forma nezaměstnanosti definovaná Keynesiánskou ekonomickou teorií jako nezaměstnanost vyplývající z hospodářského cyklu. „V průběhu recese klesá poptávka po všech druzích statků a služeb a tím je i poptávka po práci nízká. Proto bývá tento druh nezaměstnanosti nazýván také nezaměstnaností z nedostatečné poptávky.“³⁹ Vyznačuje se tím, že na trhu práce je v období hospodářské recese menší počet nabízených pracovních míst, než je počet lidí hledajících práci.

„V klasické a neoklasické ekonomii ani cyklická nezaměstnanost nepředstavuje závažný problém, ale konfrontace výkladu založeného na předpokladu pružných mezd a cen v ekonomice s realitou ukazovala, že nezaměstnanost, zejména ve fázích hospodářské recese, není možno vysvětlovat pouze jako dobrovolnou.“⁴⁰

Keynes naproti tomu cyklickou nezaměstnanost považuje za nejzávažnější typ nezaměstnanosti a její snižování je dle Keynesova ekonomického pojetí jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky.

3.5 Dopady nezaměstnanosti

„Vysoká nezaměstnanost tvoří problém pro hospodářství i pro společnost.“⁴¹ Z tohoto pohledu lze dopady nezaměstnanosti rozdělit do dvou základních skupin – na ekonomické a společenské.

³⁸ LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 429

³⁹ LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 430

⁴⁰ BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost*, s.67

⁴¹ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D., *Ekonomie*, s. 651

3.5.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

„Nejzávažnějším ekonomickým důsledkem je ztráta makroekonomického produktu. Jestliže ekonomika nevyužívá svých zdrojů plně, potom její výstup je pod svou potenciální úrovní. Země, kde všichni ekonomicky aktivní lidé nepracují, dosahuje nižší úrovně makroekonomického produktu, než jaké by byla schopna dosáhnout, kdyby neponechala nikoho v nečinnosti.“⁴²

Pokles produktu s rostoucí nezaměstnaností kvantifikuje Okunův zákon. Jestliže skutečná míra nezaměstnanosti je na svojí přirozené úrovni, důchod je na svojí potenciální úrovni, tedy $Y=Y^*$. Pokud je skutečná míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená ($u>u^*$), potom skutečný důchod je pod svou potenciální úrovní a to konkrétně:

$$Y/Y^* = 1 + 0,02 (u^*-u)$$

„Koeficient 0,02 konkretizuje Okunův zákon, podle kterého růst u nad u^* o 1 procentní bod je spojen s poklesem Y pod Y^* o 2 %. Uvedená 2 % ztráty produktu byla zjištěna empiricky z ekonomického vývoje ve Spojených státech Amerických (USA) v 80. letech, s časem a místem se mění (v původní Okunově verzi z r. 1962 šlo o 3 %).“⁴³

Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a změnou hrubého domácího produktu (Y) naměřený v letech 1947-2002 v USA se pohyboval mezi 2 – 3 %.

Z výše uvedeného vztahu je patrné, že jednoprocenní zvýšení nezaměstnanosti sníží úroveň důchodu o více než jedno procento.

„Příčinou je:

- skutečnost, že na pokles odbytu reagují zaměstnavatelé často zkrácením pracovního úvazku (nikoli propouštěním)
- zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků přechodně méně vytížených z důvodu obav z vysokých nákladů na zaškolení nových zaměstnanců nahrazujících dříve

⁴² BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti na trhu práce*, s. 101

⁴³ HELÍSEK, M., *Makroekonomie*, s. 193

propuštěné.“⁴⁴

Problémy způsobuje nezaměstnanost nejen na straně výstupu ale i na straně vstupu, tedy výrobních faktorů, jinak řečeno ekonomických zdrojů. Práce je také jedním z výrobních faktorů. „Jestliže existuje nedobrovolná nezaměstnanost, není výrobní faktor práce plně využíván. A nejenom práce: ve výrobním procesu se výrobní faktory kombinují, na nevyužitou práci se nabalují další výrobní faktory, které tak zůstávají také mimo výrobní proces.“⁴⁵

Liška ve své knize *Makroekonomie* (2004) také uvádí, že dlouhotrvající nezaměstnaností dochází ke znehodnocování výrobního zdroje – práce. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí své schopnosti, znalosti a dovednosti. Při následném začlenění zpět do pracovního procesu musí firma vynaložit více prostředků k tomu aby takovýto zaměstnanec svoje schopnosti a znalosti nabyl zpět na jejich původní úroveň před ztrátou předchozího zaměstnání.

V neposlední řadě dochází v důsledku rostoucí nezaměstnanosti také ke snižování příjmů a zvyšování výdajů státu. Nezaměstnaní lidé neodvádí do státní pokladny daň z příjmu a na druhé straně zatěžují státní pokladnu výdaji na podporu v nezaměstnanosti a sociální dávky. Firmy, které snižují počty zaměstnanců, snižují produkci, čímž dochází ke snižování příjmů ze kterých podniky odvádějí nižší daně.

3.5.2 Společenské důsledky nezaměstnanosti

„Sociální dopady nezaměstnanosti jsou zvláště tíživé v případě dlouhodobé nezaměstnanosti.“⁴⁶ Ta má negativní dopady jak na jedince tak i na celou společnost. U nezaměstnaných osob se rozvíjejí negativní psychické stavy, jako je ztráta sebedůvěry, rezignace, deprese. V důsledku je negativně ovlivněno i nejbližší okolí nezaměstnaného, dochází k dalšímu prohlubování krize, která může dotyčného dohnat až k zoufalým činům jako jsou trestné činy či pokusy o sebevraždu. Všeobecně se uvádí, že s rostoucí mírou dlouhodobé nezaměstnanosti rostou patologické jevy společnosti, jakými jsou kriminalita,

⁴⁴ HELÍSEK, M., *Makroekonomie*, s. 194

⁴⁵ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti na trhu práce*, s. 103

⁴⁶ HELÍSEK, M., *Makroekonomie*, s. 195

alkoholismus, narkomanie apod. „Sociální problémy vyvolané nezaměstnaností vedou často k radikalizaci postižených skupin, což může mít politické dopady nebo i extrémní následky jako rasově nebo xenofobně motivované nepokoje.“⁴⁷

„Společenské a psychické náklady nezaměstnanosti mohou být mnohem významnější než finanční ztráty, i když je obtížné tyto náklady změřit.“⁴⁸

3.6 Snižování nezaměstnanosti – politika zaměstnanosti

Názory na zásahy státu do vývoje nezaměstnanosti se v základních ekonomických směrech liší. Jak již bylo uvedeno výše, liberálové regulativní zásahy státu odmítají a považují za kontraproduktivní. „Ve své teorii prosazují působení neviditelné ruky trhu. Zásahy vlády mohou situaci jen zhoršit, protože kladou překážky tržnímu systému. Výsledkem je neefektivní fungování trhu a ztráty mrtvé váhy. Různé sociální programy pomoci vedou ve svých důsledcích lidi k závislosti na vládě, otupují a utlumují jejich vlastní snahu vyřešit situaci, hledat si práci na trhu práce, případně hledat dočasnou pomoc v rodině, u přátel.“⁴⁹ Dle zastánců klasické ekonomie by se úloha státu měla omezit a soustředit především na rychlé, úplné a kvalitní poskytování aktuálních informací o volných pracovních místech i perspektivních oborech.

V opozici k liberálům stojí ekonomické směry, které naopak tvrdí, že zásahy státu jsou pro fungování trhu práce nezbytné. „Zastánci vládních aktivit v podstatě přijímají odpovědnost státu za nezaměstnané. Nezaměstnanost je interpretována jakožto výsledek společenských a ekonomických podmínek, které mohou jednotlivci jen málo ovlivňovat, a proto by jim měla vláda pomoci.“⁵⁰

„Politika zaměstnanosti se od počátku 90. let v České republice zaměřovala především na nezaměstnané: na finanční pomoc v případě ztráty pracovního místa a následnou podporu návratu a opětovného včlenění nezaměstnaných na trh práce. Tato

⁴⁷ HELÍSEK, M., *Makroekonomie*, s. 194

⁴⁸ LIŠKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 434

⁴⁹ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti na trhu práce*, s.110

⁵⁰ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti na trhu práce*, s.110

politika řeší problém nezaměstnanosti „ex post“ a z pozice vnějšího pozorovatele mohla stačit pouze v situaci nízké úrovně nezaměstnanosti.“⁵¹

Rychlý nárůst nezaměstnanosti ve druhé polovině 90. let a znovu v dobách současné ekonomické krize dokazuje, že politika „ex post“ je nedostačující a řešení problému již nezaměstnaných jako opožděné a nevyhovující. Proto bylo třeba politiku zaměstnanosti transformovat a rozšířit i o utváření podmínek „ex ante“, které znamenají aktivní podporu zaměstnanosti, snižování překážek pro zaměstnavatele, podporu zaměstnavatelů v dobách krize apod.

„Základem právní úpravy politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (ZoZ), který v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“⁵²

„Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.“⁵³

Významnou formou aktivní politiky nezaměstnanosti je od vstupu České republiky do Evropské unie využití zdrojů a programů Evropského sociálního fondu.

3.6.1 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) se používá pro zmírnění dopadů nezaměstnanosti a patří sem především podpory a pomoci v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrného měsíčního výdělku nezaměstnaného nebo z vyměřovacího základu. Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí nezaměstnaným po dobu

⁵¹ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti na trhu práce*, s.123

⁵² BÍČÁKOVÁ, O. a kol., *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*, s.7

⁵³ Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.), §2, odst. 2 [online]. Dostupné z WWW: <<http://zakony-online.cz/?s73&q73=all>> [cit. 2010-09-13]

tzv. podpůrní doby, která je dle zákona č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů stanovena:

- pro uchazeče do 50 let věku na 5 měsíců
- pro uchazeče nad 50 let a do 55 let věku na 8 měsíců
- pro uchazeče nad 55 let věku na 11 měsíců.

Uchazeč má na podporu v nezaměstnanosti nárok, v případě že v průběhu posledních 3 let odpracoval nejméně 12 měsíců. Do této doby se zahrnují pouze taková předchozí zaměstnání, která se započítávají do doby důchodového pojištění.

Podpora v nezaměstnanosti se vypočítává pomocí procentní sazby stanovené státem. Po celou dobu vyplácení podpory v nezaměstnanosti je žádoucí, aby její výše motivovala uchazeče k aktivnímu hledání zaměstnání. Je-li výše podpory v nezaměstnanosti příliš vysoká, může uchazeče demotivovat k dalšímu hledání práce nebo dokonce motivovat uchazeče k dobrovolné nezaměstnanosti.

V roce 2010 činila procentní sazba podpory v nezaměstnanosti v ČR „první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.“⁵⁴

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká

- uplynutím podpůrní doby
- ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání
- vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání

Jak je uvedeno výše, pasivní politika zaměstnanosti nepodporuje zaměstnanost jejím aktivním zvyšováním, ale pouze tlumí negativní dopady nezaměstnanosti na životní úroveň osob, které své zaměstnání již ztratily, nebo ho nemohou nalézt. Tato forma politiky zaměstnanosti je velkou zátěží pro státní rozpočet a zvláště v období recese, kdy nezaměstnanost narůstá, může mít výrazné negativní dopady na celkovou ekonomickou situaci státu. Pasivní nástroje nezaměstnanosti tedy nelze používat samostatně a je nutné je

⁵⁴ BIČÁKOVÁ, O. a kol., *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*, s. 86

velmi intenzivně doplňovat dalšími, aktivními nástroji politiky nezaměstnanosti.

3.6.2 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží odstraňovat příčiny nezaměstnanosti a tak aktivně snižovat nezaměstnanost a její přirozenou míru. Její nástroje nejsou cílené pouze na zaměstnance, ale i na zaměstnavatele.

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty,⁵⁵ zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.“⁵⁶

„V České republice má aktivní politika zaměstnanosti podobu rekvalifikací, společensky účelových pracovních míst, absolventských a praktikantských míst, veřejně prospěšných míst, chráněných dílen.“⁵⁷ „Dále sem patří dotace na zkrácenou pracovní dobu a investiční pobídky.“⁵⁸

Dalšími součástmi APZ jsou poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které je zabezpečováno prostřednictvím úřadů práce, cílené programy k řešení zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Jedním z nejčastěji užívaných a nejúčinnějších nástrojů APZ je rekvalifikace. „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou

⁵⁵ Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb), §104, odst. 1 [online]. Dostupné z WWW: <<http://zakony-online.cz/?s73&q73=all>> [cit. 2010-09-13]

⁵⁶ BIČÁKOVÁ, O. a kol., *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*, s.7

⁵⁷ PAVELKA, T., *Makroekonomie*, s. 129

⁵⁸ BIČÁKOVÁ, O. a kol., *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*, s.10

kvalifikaci nezískala.“⁵⁹

Rekvalifikace mohou probíhat v rámci úřadů práce a jsou tak určeny pro osoby nezaměstnané, evidované na ÚP. Rekvalifikace může být organizována i zaměstnavatelem a v takovém případě mohou být na základě dohody s příslušným úřadem práce částečně nebo plně hrazeny náklady s rekvalifikací spojené. Úhrada těchto nákladů je zaměstnavateli přislíbena prostřednictvím investičních pobídek. Investiční pobídky jsou tak nástrojem, který motivuje zaměstnavatele vykonávat činnosti, které povedou ke zvyšování zaměstnanosti jednak formou rekvalifikace zaměstnanců a jednak formou vytváření nových pracovních míst.

Dalším nástrojem APZ jsou veřejně prospěšné práce. Tento nástroj používají úřady práce především „k pracovnímu umístění nízkokvalifikovaných, bez kvalifikace a dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Zejména pro tyto kategorie uchazečů je mnohdy výkon práce v rámci veřejně prospěšných prací jedinou možností jejich integrace na trh práce.“⁶⁰

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“⁶¹

K rozšiřování počtu pracovních míst slouží další nástroj APZ, kterým je zřízení společensky účelných pracovních míst. „Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění

⁵⁹ BIČÁKOVÁ, O. a kol., *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*, s.12

⁶⁰ BIČÁKOVÁ, O. a kol., *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*, s.16

⁶¹ Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb), §112, odst. 1 [online]. Dostupné z WWW: <<http://zakony-online.cz/?s73&q73=all>> [cit. 2010-09-13]

jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.⁶²

„Zákon o zaměstnanosti umožňuje úřadu práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.“⁶³

Zvýšená péče je věnována tzv. rizikovým skupinám uchazečů, tj. osob se zdravotním postižením, osob do 20 let věku a nad 50 let věku, osob pečujícím o dítě mladší 15 let, osob, které jsou v evidenci na úřadu práce po dobu delší než 5 měsíců, příslušníkům etnických menšin apod.

„Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.“⁶⁴

Další formou aktivní podpory zaměstnanosti jsou tzv. cílené programy k řešení nezaměstnanosti. Cílené programy jsou realizovány především na regionální úrovni a jejich účelem je podpořit zaměstnanost v daném regionu s ohledem na charakter a aktuální potřeby regionu. Takové programy schvaluje MPSV. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky.

3.6.3 Nástroje Evropské politiky zaměstnanosti

Pro podporu zaměstnanosti v členských zemích EU byl zřízený Evropský sociální fond, který je jedním ze tří strukturálních fondů EU. „Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.“⁶⁵

⁶² Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb), §113, odst. 1 [online]. Dostupné z WWW: <http://zakony-online.cz/?s73&q73=all> [cit. 2010-09-13]

⁶³ BIČÁKOVÁ, O. a kol., *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*, s.18

⁶⁴ BIČÁKOVÁ, O. a kol., *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské recese*, s.79

⁶⁵ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-09-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

„Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.“⁶⁶

„Cíle ESF jsou:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- celoživotní vzdělávání
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce“⁶⁷

„Z Evropského sociálního fondu jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ),
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání informačních technologií pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,

⁶⁶ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-09-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

⁶⁷ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-09-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.⁶⁸

Pro roky 2007-2013 byly v rámci ESF pro podporu lidských zdrojů vytvořeny operační programy Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a Praha – adaptabilita (OP PA). V rámci Jabloneckého regionu lze využít dotací pouze z prvních dvou výše uvedených.

⁶⁸ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-09-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

4 Empirická část

4.1 Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou

„Okres Jablonec nad Nisou je okresem příhraničním. Na severu hraničí s Polskou republikou, a to v délce 18,1 km, na západě s okresem Liberec a na jihu a východě sousedí s okresem Semily. Svou rozlohou 402 km² patří mezi nejmenší okresy v republice, hustotou 223,9 obyvatel na km² se však řadí mezi prvních deset v republice.“⁶⁹

Celkem má okres Jablonec nad Nisou 90 076 obyvatel a z toho je 64 223 obyvatel v ekonomicky aktivním věku (15-64 let), okresní město má celkem 45 254 obyvatel.

„Území okresu Jablonec nad Nisou se vyznačuje velkou členitostí terénu. Nejnížší nadmořská výška dosahuje 254 m n. m., nejvyšší 1 084 m n. m (Černá hora). Z celkové plochy okresu připadá 55,5 % na lesní půdu, 32,1 % zaujímá zemědělská půda.

Jablonecký okres je mimořádně přitažlivým nejen pro domácí, ale i zahraniční návštěvníky svým bohatstvím přírodních krás, silnou kulturní tradicí a množstvím stavebních a uměleckých památek. Na území se rozprostírají Jizerské hory, nabízející v zimním období vhodné terény pro klasické i sjezdové lyžování. V letním období jsou vyhledávaným místem pro horskou cykloturistiku. V Jizerských horách leží významné přírodní lokality, mezi které patří především rašeliniště, místa se zajímavou flórou a potoky s četnými menšími vodopády. Ke koloritu Jablonecka patří rozhledny. Nejznámější jsou Černá Studnice, Bramberk, Královka, Štěpánka a tanvaldský Špičák. Oblastí velkého turistického zájmu se stalo údolí Jizery. Řeka protéká divokými soutěskami a v letní sezóně je tak často využívána k vodní turistice.“⁷⁰

Okresní město Jablonec nad Nisou má 45 tis. obyvatel a rozkládá se na 31,38km². „První zmínka o Jablonci je z roku 1356, avšak ke stálému osídlení dochází až v 16. století, kdy byla založena první skelná huť ve Mšeně a postaven i první kostelík. Zásadní změna ve vývoji města nastala ve 2. polovině 17. století. Začíná se rychle rozvíjet sklářství, ale

⁶⁹ Český statistický úřad LIBERECKÝ KRAJ [online]. 2010 [cit. 2010-09-12] Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jn>

⁷⁰ tamtéž

současně se ukazuje, že Jablonec má i výhodnou polohu k provozování obchodu. Když se potom v 1. polovině 18. století objevily první bižuterní výrobky a byly na trhu hned úspěšné, nic nebránilo v dalším rychlém vzestupu města. V roce 1808 byl Jablonec povýšen na městys, a v roce 1866 dekretem císaře Františka Josefa I. na město. V té době už obchodoval s celým světem. Důkazem bohatství, které do Jablonce přicházelo právě v letech do 1. světové války, je celá řada významných staveb a celých čtvrtí.⁷¹

„Po vzniku Československé republiky v roce 1918 přišla nejprve v polovině dvacátých let poválečná hospodářská konjunktura, následná všeobecná krize na počátku let třicátých ale znamenala hluboký propad sklářského a bižuterního podnikání. Všeobecná hospodářská stagnace byla na Jablonecku ještě prohloubena specifickými obtížemi místního průmyslu - módními cykly a růstem zahraniční konkurence. Přesto právě tehdy byly vystavěny dvě nejvýznamnější stavební dominanty města - Nová radnice a katolický kostel Nejsvětějšího srdce Ježíšova.

Po obsazení pohraničí Německem bylo i Jablonecko v letech 1938 - 1945 součástí německého státu. Po skončení druhé světové války došlo k odsunu německého obyvatelstva a novému osídlení regionu z českého vnitrozemí. Dnes ze sebe město pozvolna setřásá to z dědictví minulosti co je tíží, a navazuje na to lepší ze své historie.⁷²

„Celkem je v okrese Jablonec nad Nisou v Registru ekonomických subjektů zapsáno více než 23 tisíc subjektů, z toho 24 % z nich spadá do oblasti obchodu, oprav motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost. Významným odvětvím v okrese je také zpracovatelský průmysl, především průmysl skla, keramiky, porcelánu a stavebních hmot. K největším firmám v okrese patří: PRECIOSA, a.s., JABLONEX GROUP a.s., Lucas Varity s.r.o., Seba T, akciová společnost, AKT plastikářská technologie Čechy, spol. s r.o., BTV plast, s.r.o.

Dlouhodobě pozitivním rysem okresu byla nízká míra registrované nezaměstnanosti, která zde dosahovala nejnižší hodnoty v rámci okresů Libereckého kraje.

⁷¹ *Jablonec nad Nisou* [online]. 2000-2010 [cit. 2010-09-12] Historie. Dostupné z WWW: <http://mestojablonec.cz/cs/mesto/historie>

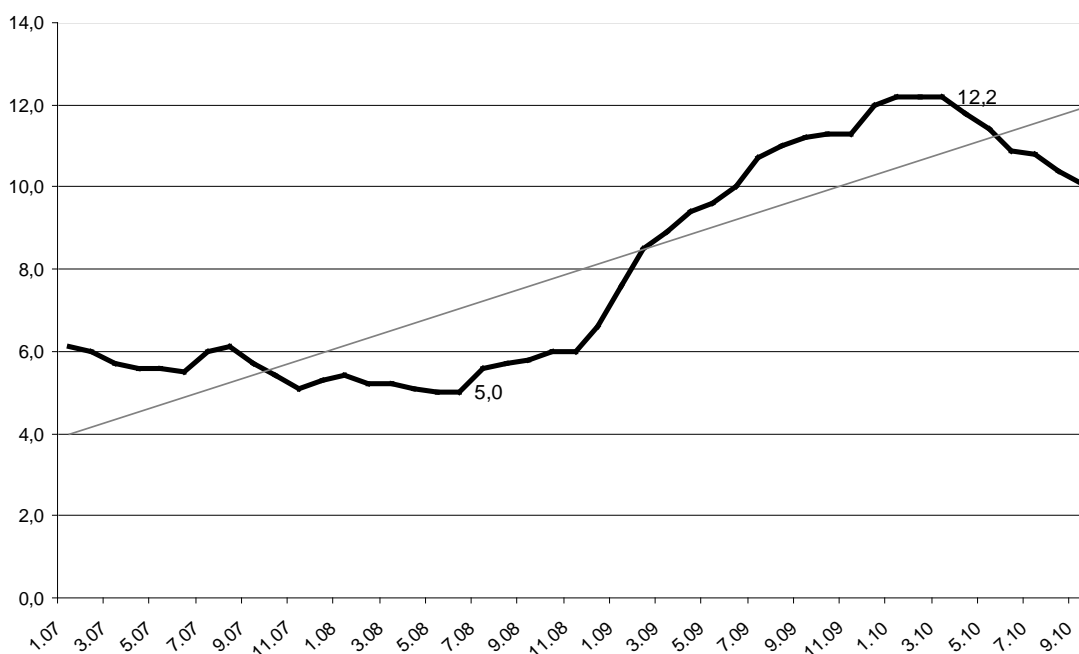
⁷² tamtéž

V roce 2009 se však situace změnila. K 31. 12. 2009 dosáhla úroveň míry registrované nezaměstnanosti v tomto okrese 12,01 % a jednalo se tak o druhou nejvyšší míru v rámci okresů Libereckého kraje. Ve srovnání 77 okresů celé České republiky se pak okres Jablonec nad Nisou zařadil na 56. pozici. Ke konci roku 2009 bylo v evidencích úřadů práce jabloneckého okresu celkem 5 379 uchazečů o zaměstnání, z toho 5 223 uchazečů (tj. 97,1 % z celkového počtu) splnilo podmínku dosažitelnosti. K 31. 12. 2009 na jedno volné pracovní místo v okrese připadalo 35,39 uchazečů.⁷³

4.2 Analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou

4.2.1 Celkový vývoj nezaměstnanosti v regionu

Graf č.1 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v %



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Z grafu je patrné, že se míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008 pohybovala okolo 6 % a s mírnými sezónními výkyvy se udržovala na víceméně konstantní úrovni. „V lednu roku 2007 došlo k pravidelnému nárůstu nezaměstnanosti, po

⁷³ Český statistický úřad LIBERECKÝ KRAJ [online]. 2010 [cit. 2010-09-12] Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jn>

kterém míra nezaměstnanosti nepřetržitě klesala až na červnové minimum. V jarních měsících se na poklesu hodnot plně projeví především mírná zima a příznivé podmínky pro sezónní práce, pokračující umístování absolventů škol na trh práce a celkově příznivá ekonomická situace u zaměstnavatelů ve většině hospodářských odvětvích. Na druhé straně od května 2007 byl pokles počtu nezaměstnaných zpomalen příchodem části zaměstnanců propuštěných v rámci hromadných propouštění v podnicích Seba T a.s., Jablonex Group a.s. a Hybler Textil s.r.o..⁷⁴ Míra nezaměstnanosti ve 3. a 4. čtvrtletí roku 2007 zaznamenala pokles pod 6 % díky příznivé situaci v ostatních průmyslových odvětvích, především pak ve strojírenství a automobilovém průmyslu. Díky rozvoji těchto odvětví se podařilo propuštěné zaměstnance z textilního a bižuterního průmyslu umístit v perspektivních odvětvích a hromadné propouštění tak zatím nemělo výrazný dopad na celkovou situaci na trhu práce v okrese. V roce 2007 byla průměrná hodnota registrované nezaměstnanosti v okrese 5,7 %, celorepublikový průměr byl 6,62 %. V roce 2007 byla tedy situace v Jabloneckém okrese ve srovnání s celorepublikovým průměrem příznivá.

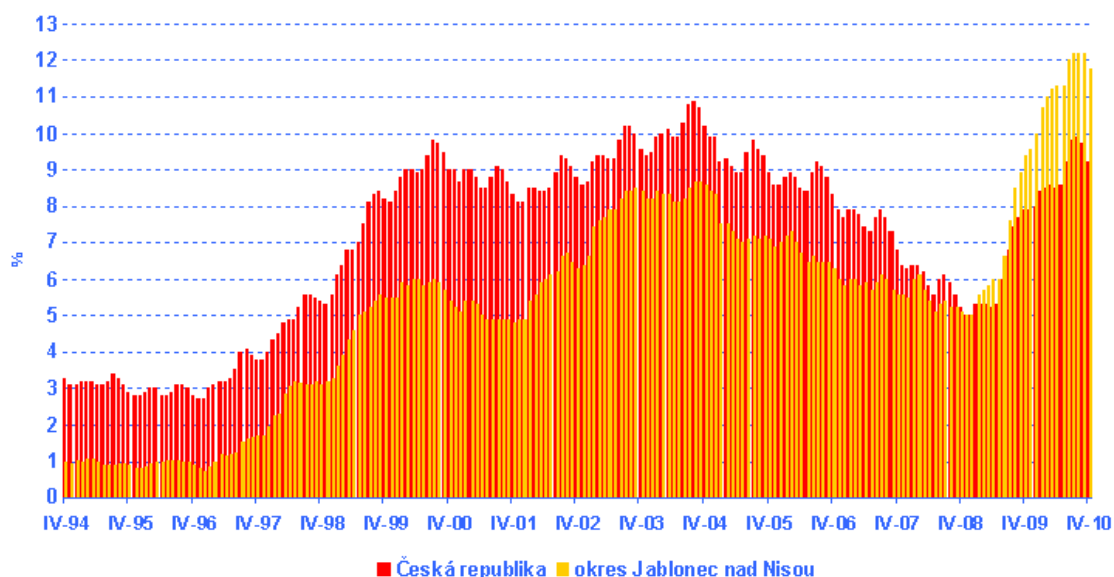
V první polovině roku 2008 vykazuje vývoj nezaměstnanosti podobný trend jako v předchozím roce, tj. mírný nárůst nezaměstnanosti na začátku roku a následně její pokles až na červnové minimum 5 % (v červnu roku 2007 byla míra registrované nezaměstnanosti 5,5 %). „Pokles počtu nezaměstnaných nebyl tak výrazný ve srovnání s minulými lety i ve srovnání s celorepublikovým vývojem. Příčiny vidíme především v nepříznivé situaci a poklesu zaměstnanosti v klíčovém průmyslu skla a bižuterie a prohlubující se strukturální nezaměstnanosti, kdy se nedařilo obsazovat volná místa vhodnými uchazeči o zaměstnání především v určitých profesích zejména technického charakteru. Díky těmto faktorům registrovaná míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou poprvé od roku 1992 překročila hodnotu míry nezaměstnanosti v České republice. V druhé polovině roku zaznamenal úřad práce výrazný nárůst hlavních ukazatelů nezaměstnanosti. Vedle dlouhodobě nepříznivé situace v průmyslu skla a bižuterie se dále projevil sezónní nárůst počtu evidovaných absolventů, sezónní pokles stavebních prací a začínající celosvětová hospodářská recese, následný pokles zakázek u zaměstnavatelů zejména ve

⁷⁴ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2010-06-20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2007, s.8. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2007.pdf>

zpracovatelském průmyslu a výrazný pokles poptávky po pracovní síle.⁷⁵

Zatímco v roce 2008 byla průměrná míra registrované nezaměstnanosti za celou Českou republiku 5,45 % a ve srovnání s rokem 2007 tak zaznamenala pokles o 1,17 %, v okrese Jablonec nad Nisou došlo ke snížení roční průměrné registrované míry nezaměstnanosti z 5,7 % na 5,6 %, tj. pouze o 0,1 %. Zároveň se průměrná míra registrované nezaměstnanosti dostala poprvé od roku 1994 nad celorepublikový průměr, jak dokládá i následující graf

Graf č.2 Vývoj nezaměstnanosti v Jablonci nad Nisou ve srovnání s vývojem v České republice od roku 1994



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

V roce 2009 vykazuje míra nezaměstnanosti v okrese výrazně a nepřetržitě rostoucí trend, během roku se úroveň nezaměstnanosti takřka zdvojnásobila. „Na nepříznivém vývoji se podepsala zejména pokračující celosvětová hospodářská recese, pokles zakázek u zaměstnavatelů především ve zpracovatelském průmyslu, výrazný pokles poptávky po pracovní síle a následné propouštění takřka ve všech odvětvích ekonomické činnosti.

⁷⁵ Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2010-06-20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2008, s.8. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2007.pdf>

V druhé polovině roku to byly rovněž pravidelné sezónní vlivy, ukončování pracovních poměrů na konci roku, ukončování sezónních prací ve stavebnictví a nárůst počtu evidovaných absolventů škol, které se však nedaří umisťovat díky velmi omezené poptávce a malému zájmu firem o pracovníky bez praxe. Nepříznivá globální ekonomická situace ještě zesílila pokles zaměstnanosti u hlavních zaměstnavatelů v klíčovém průmyslu skla a bižuterie zaznamenávaný v okrese Jablonec nad Nisou již několik let. Zásadní vliv na růst nezaměstnanosti tak mělo ukončení činnosti největšího zaměstnavatele v regionu, firmy Jablonex Group a.s.⁷⁶ Průměrná míra registrované nezaměstnanosti v roce 2009 dosáhla v okrese Jablonec nad Nisou výše 10,1 %, celorepublikově potom 7,98 %. Ve srovnání s celorepublikovým průměrem byla nezaměstnanost v Jabloneckém okrese vyšší o 2,12 %.

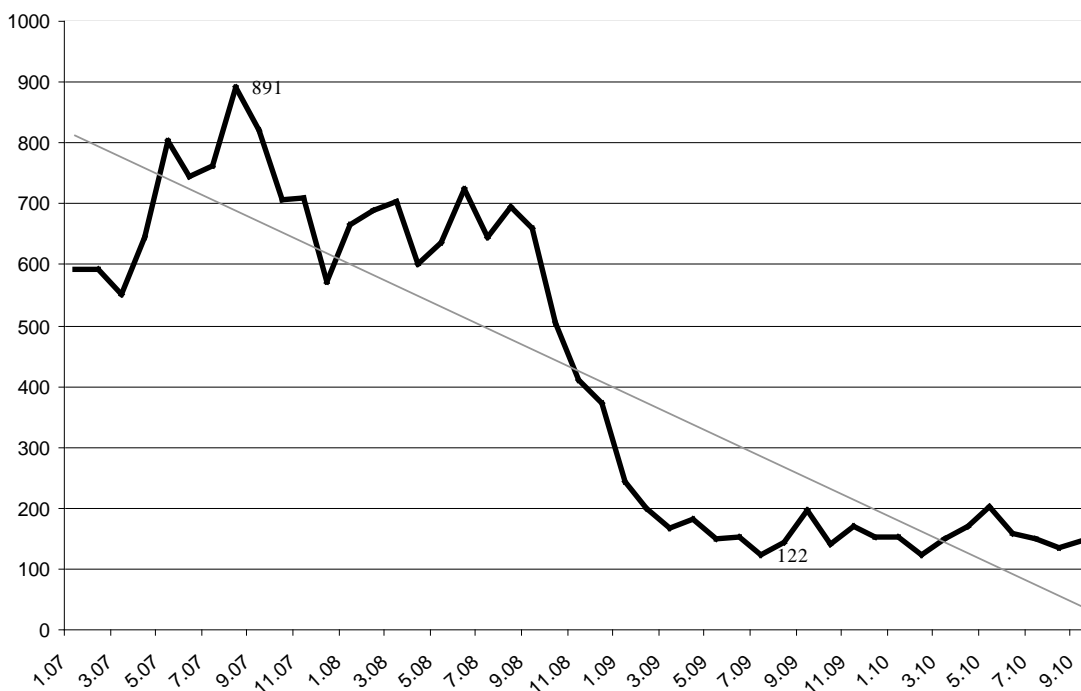
V prvním čtvrtletí roku 2010 dosáhla nezaměstnanost v Jabloneckém okrese úroveň 12,2 %, tedy svého historického maxima. Tento vývoj byl způsoben typickým sezónním nárůstem počtu nezaměstnaných na začátku kalendářního roku a především pokračujícím nepříznivým vývojem způsobeným světovou ekonomickou krizí. V dalších měsících je patrný mírný, ale setrvalý pokles míry registrované nezaměstnanosti. V polovině roku 2010 klesla míra nezaměstnanosti na úroveň stejného období roku předcházejícího a nadále se snižovala. Analytici z Úřadu práce v Jablonci nad Nisou předpokládali, že nezaměstnanost v okrese v roce 2010 nadále poroste, mírnější varianta počítala s mírou nezaměstnanosti k 30.6.2010 ve výši 12,6 %, pesimističtější dokonce s mírou nezaměstnanosti ve výši 13 %. Tyto prognózy se nevyplnily, vývoj nezaměstnanosti vykazuje opačný, tedy příznivý trend. „S výjimkou mírného zvýšení v červenci zaznamenáváme pokles počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání již od března roku 2010. Na příznivý vývoj nezaměstnanosti mělo opět vliv zejména umístování uchazečů v některých hospodářských odvětvích, především ve výrobě součástek pro automobilový průmysl či výrobě hraček. Pokles evidovaných v evidenci podle požadované profese byl zaznamenán zejména u dělnických profesí, naopak k mírnému nárůstu došlo u vedoucích a odborných pracovníků.“⁷⁷ Míra nezaměstnanosti v roce 2010 v Jabloneckém okrese nadále

⁷⁶ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-06-20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009, s.8. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2007.pdf>

⁷⁷ Holý, Michal. S malou výjimkou trvá pokles nezaměstnanosti již od března 2010. *Tiskové*

zůstává nad celorepublikovým průměrem. V říjnu 2010 dosáhla nezaměstnanost v České republice výše 8,5 % a v okrese Jablonec nad Nisou byla 10,4 %, tedy téměř o 2 % vyšší.

Graf č.3 Vývoj počtu volných pracovních míst (VPM)



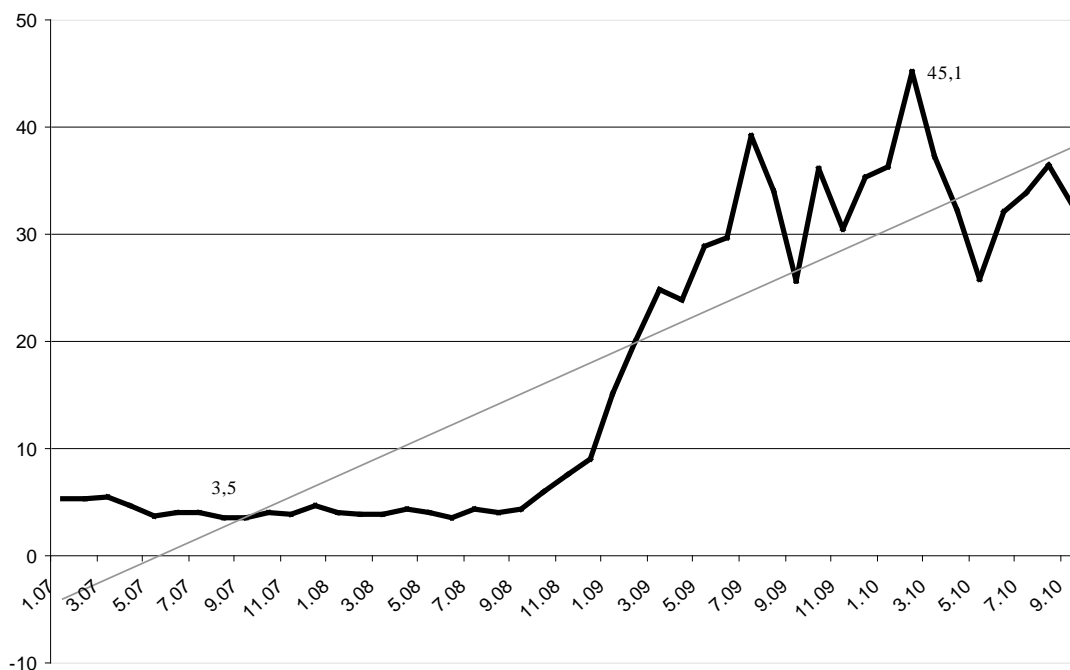
Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Z grafu č.3 je patrný nepříznivý vliv nástupu ekonomické krize na počet volných pracovních míst v okrese Jablonec nad Nisou. Z průměrného počtu 700 VPM v roce 2007, resp. 600 v roce 2008 došlo k prudkému a velmi výraznému poklesu VPM na průměrných 169 v roce 2009, resp. 154 v 1.-3.Q roku 2010. Pokles počtu volných pracovních míst je taktéž způsoben nepříznivou ekonomickou situací ve světě, která má vzhledem ke skladbě průmyslu na Jablonecku výrazný dopad a způsobila hromadné propouštění, snižování počtu zaměstnanců a likvidaci některých klíčových zaměstnavatelů.

V důsledku nepříznivého vývoje došlo k výraznému nárůstu počtu uchazečů na jedno pracovní místo, jak dokládá následující graf.

zprávy ÚP v Jablonci nad Nisou [online]. 8.11.2010, [cit. 2010-10-13]. Dostupný z WWW:
 <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/tiskove_zpravy/tz101108.pdf>

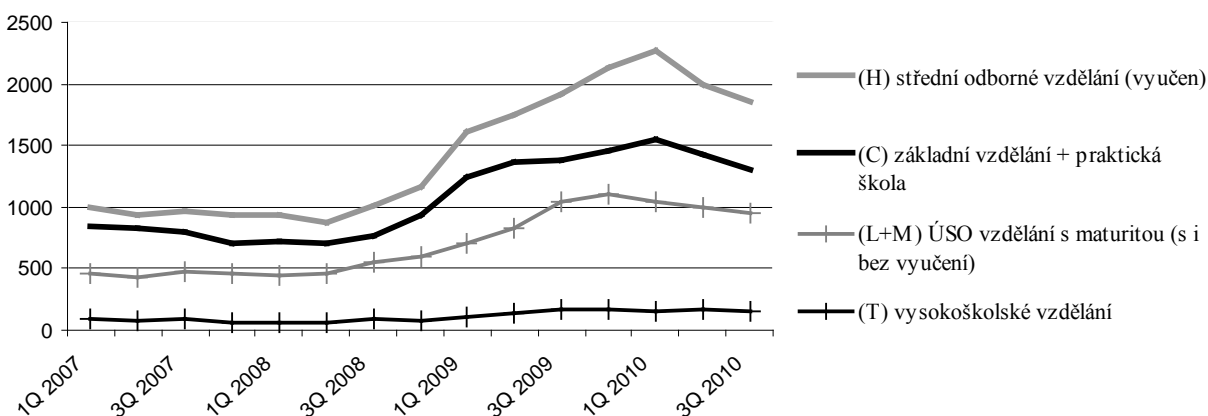
Graf č.4 Vývoj počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

4.2.2 Vývoj a struktura nezaměstnanosti podle vzdělání

Graf č.5 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Z grafu č.5 lze vysledovat jednoznačně negativní dopad nástupu a pokračování světové ekonomické krize na všechny vybrané (v obyvatelstvu okresu nejvíce zastoupené) skupiny obyvatel dle vzdělání. Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazovala skupina

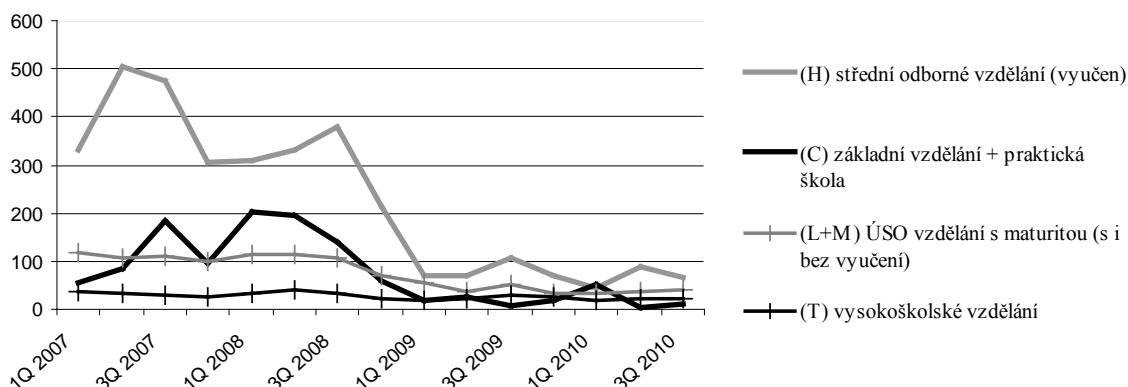
uchazečů s vyučením, uchazeči se základním vzděláním byli druhou nejpočetnější skupinou. Vysokoškolsky vzdělaní uchazeči tvořili naproti tomu nejméně početnou skupinu nezaměstnaných.

Od počátku roku 2007 až do poloviny roku 2008 došlo u uchazečů s vyučením k poklesu přibližně o 16 %, u uchazečů se základním vzděláním k poklesu o 14,5 %, u středoškolsky vzdělaných s maturitou se úroveň s mírnými výkyvy udržovala na konstantní úrovni a u vysokoškolsky vzdělaných došlo k poklesu o cca 30 %.

S nástupem krize, tedy ke konci roku 2008 a především v prvních měsících roku 2009 je patrný skokový nárůst nezaměstnaných ve všech vzdělanostních skupinách, k výraznému nárůstu hned v prvních měsících roku 2009 došlo u skupiny uchazečů s vyučením a se základním vzděláním, o něco později, ale se stejnou intenzitou narostl počet uchazečů mezi středoškolsky vzdělanými s maturitou. U nejméně početné skupiny uchazečů s vysokoškolským vzděláním došlo v průběhu roku 2009 o nárůst na více než dvojnásobný počet nezaměstnaných.

S počátkem roku 2010 se u vyučených, lidí se základním vzděláním a vysokoškoláků začala situace pomalu zlepšovat, ke konci 3.čtvrtletí roku 2010 poklesla nezaměstnanost v těchto skupinách zhruba o 20 % ve srovnání s koncem roku 2009. U středoškoláků s maturitou zaznamenáváme pokles počtu nezaměstnaných už v průběhu 4. čtvrtletí roku 2009 a pokles v průběhu roku 2010 byl také přibližně 20 %.

Graf č.6 Vývoj počtu VPM podle požadovaného vzdělání

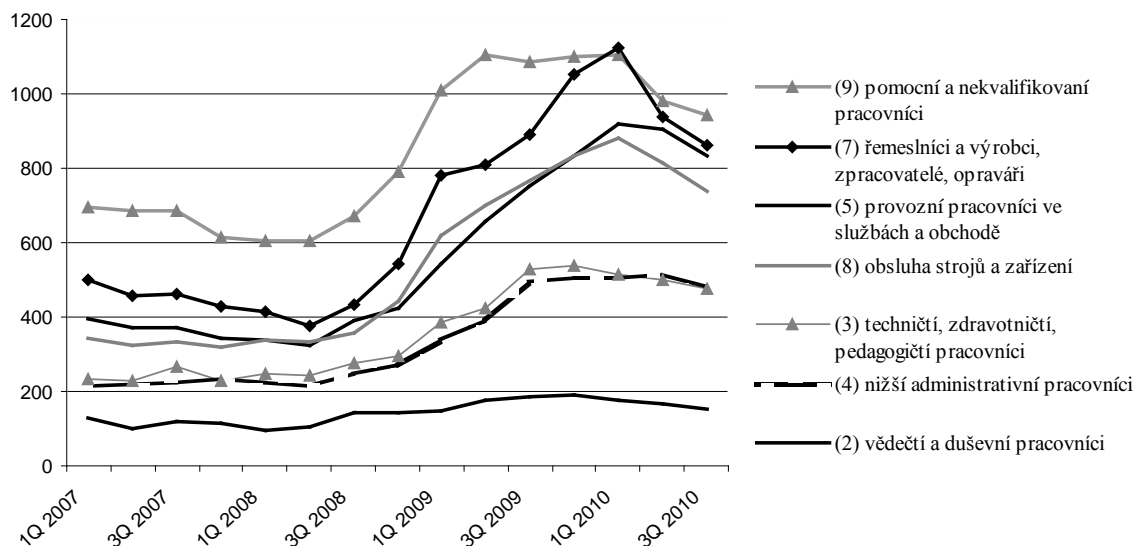


Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Vývoj počtu volných pracovních míst také jednoznačně potvrzuje negativní dopady nástupu ekonomické recese. V průběhu roku 2007 a částečně 2008 jsou patrné standardní sezónní výkyvy v počtu pracovních míst, přičemž největší výkyvy zaznamenávají skupiny s nižší kvalifikací, logickým vysvětlením jsou typické sezónní dělnické práce na stavbách a zimních rekreačních a lyžařských střediscích apod.. Naproti tomu úroveň počtu volných míst s požadavky na středoškolské vzdělání s maturitou a vysokoškolské vzdělání není tak výrazně ovlivňována sezónními výkyvy. Od 2. poloviny roku 2008 sledujeme nejprve trvalý pokles volných pracovních míst pro skupinu středoškolsky vzdělaných, u ostatních skupin dochází k poklesu přibližně o čtvrt roku později. Výrazný pokles trvá přibližně do poloviny roku 2009, kdy dosahuje svých minimálních hodnot a až do konce sledovaného období (3.Q 2010) nedochází ani u jedné ze sledovaných skupin k žádnému výraznému navýšení.

4.2.3 Vývoj a struktura nezaměstnanosti podle klasifikace zaměstnání

Graf č.7 Vývoj počtu uchazečů podle klasifikace zaměstnání (KZAM)



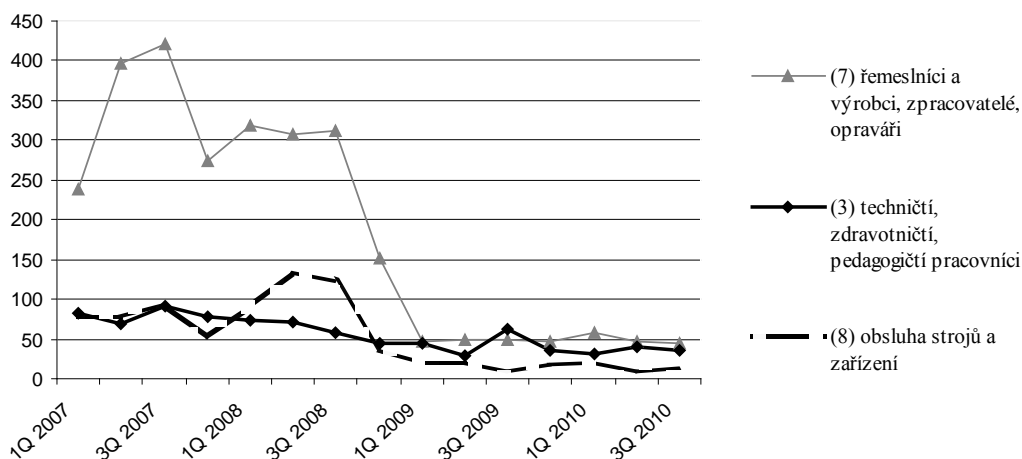
Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Křivky znázorňující vývoj počtu uchazečů rozdělených podle KZAM kopírují v podstatě celkovou křivku nezaměstnanosti z grafu č.1. U všech skupin KZAM došlo v průběhu roku 2007 a první polovině roku 2008 k mírnému poklesu nebo stagnaci, v závěru roku 2008, v průběhu roku 2009 a v prvních měsících roku 2010 pak počet nezaměstnaných v jednotlivých skupinách strmě roste. Nejvyšší nezaměstnanost po celé sledované období vykazuje tradičně skupina č.9, tedy pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, s rostoucí kvalifikací pak výše nezaměstnanosti klesá. Nejnižší úroveň nezaměstnanosti po celé sledované období vykazuje třída č.2, vědecktí a duševní pracovníci.

Nejvyšší meziroční nárůst nezaměstnaných v období 4.Q 2008 – 4.Q 2009 vykazují skupiny č.5 a č.7, ve kterých se v průběhu roku 2009 počet registrovaných uchazečů o zaměstnání téměř zdvojnásobil. Nárůst uchazečů v těchto skupinách je způsoben již zmiňovanou nepříznivou situací ve spotřebitelském a především bižuterním průmyslu a službách s tím spojených. Ve třídě č.5 zároveň došlo od konce roku 2009 do konce 3.Q 2010 k nejnižšímu poklesu, resp. úroveň nezaměstnanosti na konci těchto dvou období je takřka stejná. Skupina č.9 sice vykazuje nejvyšší absolutní počet nezaměstnaných po celé sledované období, nicméně meziročně došlo u této skupiny k nárůstu „pouhých“ 40 % což je druhý nejnižší nárůst. Nejlépe si v průběhu krize vedli zaměstnanci ze skupiny č.2, která

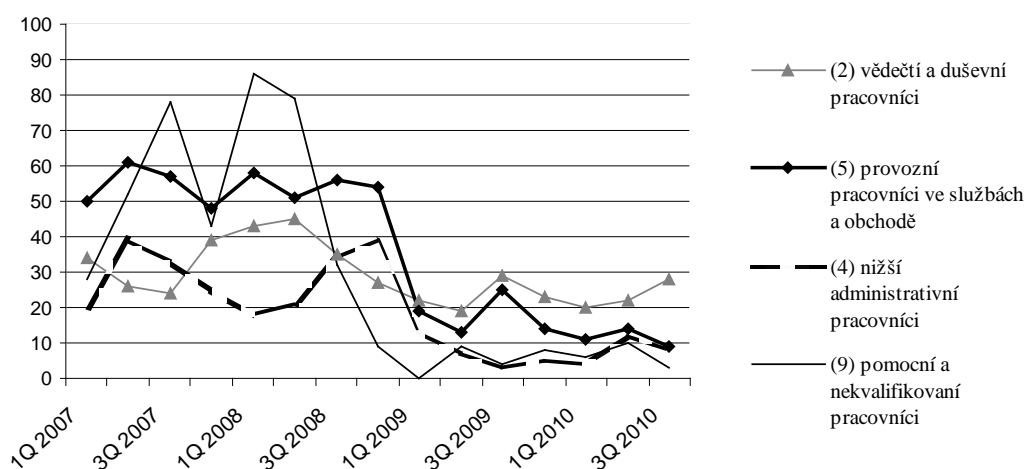
jednak vykazuje v průběhu roku 2009 nejnižší nárůst (cca 33 %) a od konce roku 2009 do konce 3.Q 2010 zároveň nejvyšší pokles registrované nezaměstnanosti (20 %).

Graf č.8 Vývoj počtu VPM podle KZAM – 1.část



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Graf č.9 Vývoj počtu VPM podle KZAM – 2. část

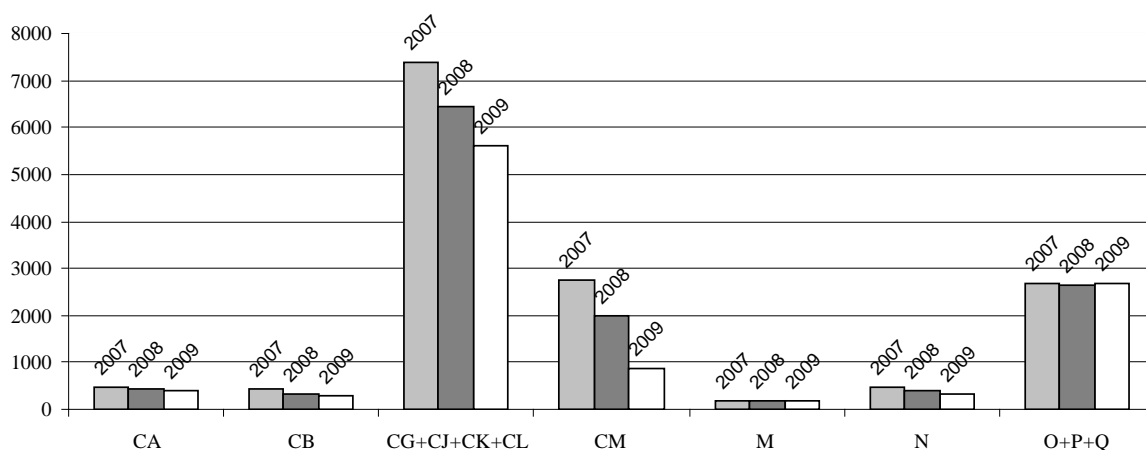


Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Vývoj počtu VPM rozdělených do jednotlivých skupin KZAM je pro větší přehlednost rozdělený do dvou grafů. Rok 2007 byl z hlediska vývoje počtu VPM typickým rokem s pravidelnými sezónními výkyvy, přičemž největší výkyvy se objevují tradičně u pracovních míst s nízkou kvalifikací (skupina č.7 a č.9). Od poloviny roku 2008 začínají počty nabízených pracovních míst v jednotlivých třídách postupně klesat. Nejmarkantnější pokles vykazují třídy č.5, 7, 8 a 9.

V třídě č.5 bylo před nástupem krize, tedy v letech 2007 a 2008 nabízeno v průměru 55 VPM, kdežto od začátku roku 2009 klesl počet VPM na průměrných 8. To znamenalo meziroční pokles (4.Q 2008 - 4.Q 2009) o 74 %. Ve třídě č.7 došlo ke skokovému poklesu VPM o 1 čtvrtletí dříve než ve třídě č.5, zatímco ve 2.Q 2008 bylo nabízeno 311 VPM, na konci 3.Q 2008 to bylo pouze 151 VPM. Na konci 4.Q 2009 dosahoval počet VPM pouhých 15 % výše 3.Q 2008. Podobná situace nastala i u třídy č.9, kde počet VPM na konci 4.Q 2009 dosahoval 25 % výše 3.Q 2008. Počet nabízených pracovních pozic pro pomocné a nekvalifikované pracovníky je v absolutních číslech dlouhodobě velmi nízký a výrazně převyšuje počet uchazečů, což ale není problém, který by přímo souvisel se světovou ekonomickou krizí.

Graf č.10 Zaměstnanost podle převažující ekonomické činnosti zaměstnavatelů



Legenda:

CA	Výr.potravinářských výrobků,nápojů, tabáku
CB	Výroba textilu,oděvů,usní
CG	Výroba pryžových, plastových výrobků
CJ	Výroba elektrických zařízení
CK	Výroba strojů, zařízení j.n.
CL	Výr.dopravních prostředků, zařízení
CM	Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl
M	Profesní, vědecké a technické činnosti
N	Administrativní a podpůrné činnosti
O	Veřejná správa a obrana, sociální zabezpečení
P	Vzdělávání
Q	Zdravotní a sociální péče

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Graf č.10 znázorňuje vývoj počtu pracovníků ve sledovaných odvětvích v letech

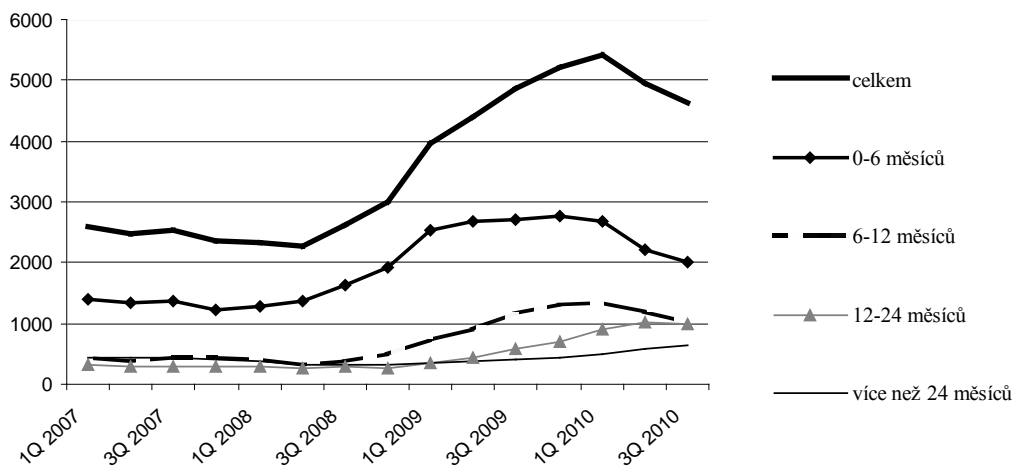
2007-2009, přičemž uvedené údaje jsou aktuální k poslednímu dni v příslušném roce. Největší pokles zaznamenal především zpracovatelský průmysl (CM), kde se projevil hromadné propouštění největších místních výrobců skla a bižuterie a následná likvidace některých sklářských a bižuterních podniků z důvodu nedostatečné poptávky po zboží. Dále došlo k výraznému poklesu v odvětvích automobilového průmyslu a strojírenství (CG+CJ+CK+CL), kde došlo k poklesu poptávky v důsledku ekonomické recese. Ke snižování stavu zaměstnanců přikročil i významný jablonecký výrobce čokoládových figurek, což znamenalo pokles pracovníků v potravinářství (CA). Posledním významným odvětvím regionu je textilní průmysl (CB), který v letech 2007 – 2009 také vykazuje pokles poptávky a s tím spojený pokles počtu pracovních míst. Důvodem je celkový útlum zájmu o české textilní výrobky, které jsou z trhu dlouhodobě vytlačovány levnějším zbožím zejména z Asie a východní Evropy, tento pokles je ještě umocněn celosvětovou krizí. V letech 2007 – 2009 došlo k uzavření některých textilních výrobních závodů či jejich částí (nejvýznamnější je výrazné omezení výroby v podniku Seba T a uzavření Textilany v sousedním Liberci, která zaměstnávala velký počet pracovníků z jabloneckého okresu). Souběžně s poklesem zaměstnanců v nejvýznamnějších odvětvích regionu došlo i k poklesu pracovníků vykonávajících administrativní a podpůrné činnosti (N), což je logický důsledek snižování stavu pracovníků ve výrobě, kdy celkový útlum způsobil, že firmy již nepotřebují tak velký administrativní aparát pro sníženou úroveň výroby a prodeje.

Naproti tomu situace ve státní a veřejné správě a samosprávě, školství a zdravotnictví (O+P+Q) je poměrně stabilní. Stejně tak je tomu i u poslední sledované skupiny, kterou tvoří špičkoví odborníci a vědečtí pracovníci (M).

Pro rok 2010 nebyly v době provádění analýzy dostupné potřebné údaje, nicméně na základě předchozího šetření lze předpokládat, že se situace stabilizovala a v některých odvětvích došlo k mírnému zlepšení situace. K oživení došlo především v automobilovém průmyslu a strojírenství, vyšší počet pracovních míst začal nabízet také nejvýznamnější zaměstnavatel v oblasti potravinářství. Situace v bižuterním průmyslu zůstala i nadále kritická, toto odvětví v průběhu roku 2010 výraznější oživení nezaznamenalo.

4.2.4 Vývoj a struktura nezaměstnanosti podle délky nezaměstnanosti

Graf č.11 Vývoj počtu uchazečů podle délky evidence



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Křivky znázorňující počty uchazečů o zaměstnání rozdělených do skupin podle délky evidence vykazují do konce roku 2007 shodně stagnaci nebo mírný pokles. Jako první začala v důsledku zhoršování situace na trhu práce stoupat krátkodobá nezaměstnanost (v délce trvání do 6 měsíců), která začala stoupat mírně už ve 2.Q 2008, strmě potom od posledního čtvrtletí roku a následně po celý rok 2009, na jehož konci dosáhla svého maxima. Od začátku roku 2010 krátkodobá nezaměstnanost vykazuje klesající trend. Meziročně narostla krátkodobá nezaměstnanost (4.Q2008 – 4.Q 2009) o 45 %, od dosažení svého maxima a zahájení poklesu až do konce sledovaného období (3.Q 2010) se krátkodobá nezaměstnanost snížila o 28 % a dosahuje tak přibližně úroveň konce roku 2008, tedy období před plným nástupem ekonomické recese.

Na konci roku 2008 a především v průběhu 1.čtvrtletí roku 2009 začala výrazně stoupat i dlouhodobá nezaměstnanost v délce trvání 6-12 měsíců, která dosáhla maxima v prvním čtvrtletí roku 2010 a následně začala klesat. Od 1.Q 2009 až do dosažení svého maxima v 1.Q 2010 vzrostla nezaměstnanost v délce trvání 6-12 měsíců o 85 %, od dosažení svého maxima do konce sledovaného období potom klesla zpět o 24 %. Ve srovnání s obdobím před nástupem krize je úroveň dlouhodobé nezaměstnanosti v délce trvání 6-12 měsíců více než dvojnásobná.

Počátkem roku 2009 a především potom v průběhu 2.čtvrtletí začala výrazně

stoupat dlouhodobá nezaměstnanost v délce trvání 12-24 měsíců, ta následně dosáhla svého maxima na konci 2.čtvrtletí roku 2010 a poté začala klesat. Od 2.čtvrtletí 2009 do konce 2.čtvrtletí 2010 narostl tento typ nezaměstnanosti více než dvojnásobně (o 128 %) a následně do konce 3.čtvrtletí poklesla o 1,3 %.

Od počátku roku 2009 začala stoupat nezaměstnanost v délce trvání nad 24 měsíců. Tato nezaměstnanost trvale stoupala až do konce sledovaného období. Od 1.Q 2009 do 3.Q 2010 došlo k nárůstu nezaměstnanosti delší než 2 roky o 77 % (od začátku roku 2010 do konce 3.čtvrtletí stoupla o 26 %).

Vývoj nezaměstnanosti rozdělený podle délky trvání vykazuje jednoznačný a výrazný vliv nástupu krize. Časové zpoždění nástupu nárůstu jednotlivých typů je logické, nejprve došlo k propouštění zaměstnanců, kteří byli po 6 měsících neúspěšní v nalezení nového zaměstnání a tím přešli do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a s dalším časovým posunem se postupně tato „vlna“ přesouvala až do kategorie 12-24 měsíců, resp. více než 24 měsíců. Tvrdit proto, že se v roce 2010 jednoznačně zlepšuje na trhu práce situace, protože klesají jednotlivé typy nezaměstnanosti, je předčasné. Z části totiž například krátkodobá nezaměstnanost neklesla proto, že by se dařilo uchazeče do půl roku umisťovat zpět do pracovního procesu, ale klesla i proto, že určité procento uchazečů práci nenašlo, ale pouze přešlo z kategorie trvání nezaměstnanosti do 6 měsíců, do kategorie doby 6-12 měsíců.

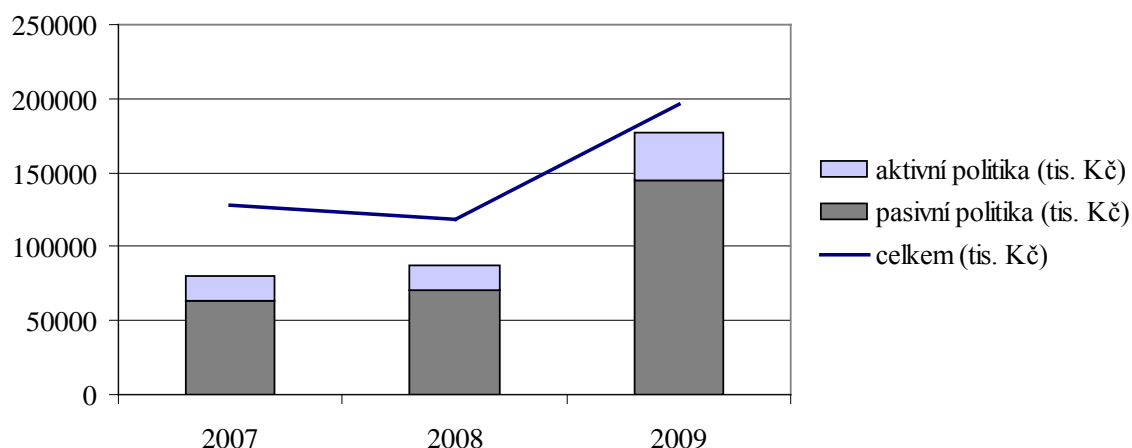
Důkazem toho, že koncem roku 2010 ještě zdaleka nedochází k pozitivnímu vývoji na trhu práce je fakt, že dlouhodobá nezaměstnanost nad 24 měsíců trvale, ač ne tak strmě, roste, což znamená, že se stále určité procento nezaměstnaných nedaří na trhu práce umisťovat zpět do pracovního procesu. Dalším argumentem prokazujícím trvání krize na trhu práce v regionu je i trvale nízký celkový počet volných pracovních míst, který je hluboko pod úrovní z doby před nástupem krize.

K jednoznačně pozitivnímu obratu situace na trhu práce na Jablonecku dojde ve chvíli, kdy začne klesat i dlouhodobá nezaměstnanost nad 24 měsíců a zároveň dojde k oživení na trhu práce který se projeví růstem VPM, resp. poklesem počtu uchazečů na jedno VPM.

4.3 Analýza nástrojů snižování nezaměstnanosti

Úřad práce v Jablonci nad Nisou využívá nástroje pasivní i aktivní politiky nezaměstnanosti. Vývoj výdajů na nástroje snižování nezaměstnanosti zobrazuje následující graf:

Graf č.12 Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

V roce 2007 bylo na pasivní politiku zaměstnanosti vynaloženo méně finančních prostředků než v roce 2008, naopak je tomu u nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, pro které objem vynaložených finančních prostředků pro rok 2008 oproti roku předcházejícímu poklesl. V roce 2009 došlo k výraznému nárůstu finančních prostředků vynaložených na pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti. Navýšení nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti je logickým důsledkem nepříznivého vývoje na trhu práce a nárůstu nezaměstnanosti a s tím spojených podpor v nezaměstnanosti a dalších nákladů snižujících dopady nezaměstnanosti. Nárůst výdajů na aktivní politiku nezaměstnanosti je pozitivním, leč v dané situaci nezbytným krokem realizovaným ÚP v Jablonci nad Nisou.

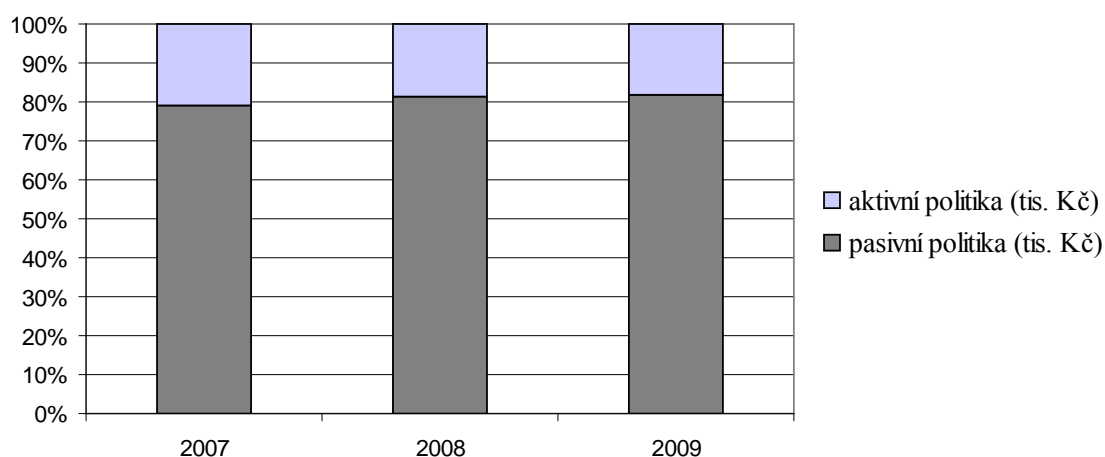
Výdaje na pasivní a aktivní politiku v roce 2008 vzrostly meziročně o 8 %, přičemž průměrná míra registrované nezaměstnanosti byla v roce 2008 o 0,1 % nižší než v roce předchozím. Nárůst výdajů na politiku zaměstnanosti (PZ) (hovoříme o celkových výdajích na PZ vyjma výdajů podle § 78 ZoZ) byl způsoben nárůstem pasivních nákladů. Logickým vysvětlením tohoto nárůstu je zvýšení krátkodobé nezaměstnanosti ve druhé polovině roku 2008, kdy došlo v regionu k první vlně propouštění a nově nezaměstnaní

měli nárok na podporu v nezaměstnanosti, která je z finančních prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti čerpána. Proto došlo ke zdánlivému rozporu mezi klesající průměrnou mírou nezaměstnanosti a rostoucími výdaji na PZ.

Výdaje na politiku zaměstnanosti (opět vyjma výdajů dle §78 ZoZ) vzrostly v roce 2009 ve srovnání s rokem předchozím dvojnásobně (v roce 2008 bylo vynaloženo celkem 86 877 tis. Kč a v roce 2009 176 559 tis. Kč, tj meziroční nárůst o 103 %). Průměrná registrovaná nezaměstnanost v roce 2008 činila 5,6 % a v roce 2009 10,1 %, meziročně tedy došlo k nárůstu o 80 %. Z toho vyplývá, že navýšení výdajů na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti je přibližně srovnatelný s navýšením nezaměstnanosti, resp. mírně převyšuje meziroční nárůst nezaměstnanosti.

Ve všech třech letech byly výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti vyšší než na politiku aktivní. Výdaje na aktivní politiku dosahovaly přibližně ¼ úroveň výdajů na politiku pasivní, jak dokládá následující graf.

Graf č.13 Procentuální podíl výdajů na politiku zaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

ÚP v Jablonci nad Nisou používá nástroje APZ stanovené ZoZ č. 435/2004 Sb., dále využívá programů ESF a dalších projektů EU mimo ESF.

Z nástrojů daných zákonem se jedná především o následující:

- rekvalifikace
 - individuální
 - skupinové

- zaměstnanecké
 - specializované rekvalifikační kurzy
 - specializované poradenství v rámci rekvalifikací
 - volba povolání
 - skupinové a individuální setkání
- JOB kluby
 - monotematická setkání
 - informační schůzky
 - společensky účelná pracovní místa
 - veřejně prospěšné práce
 - chráněné dílny
 - nové nástroje APZ
 - cílené regionální programy

Z dalších nástrojů financovaných především z prostředků EU a zejména ESF se jedná například o:

- národní individuální projekty (NIP)
- regionální individuální projekty (RIP)
- opatření související s hospodářskou krizí
- a další

Kromě výše uvedených nástrojů APZ nabízí ÚP také „nové nástroje APZ.“ V souhrnných zprávách o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou z let 2007 – 2009 je však opakovaně uváděno, že „o nové nástroje APZ zaměstnavatelé neprojeví stejně jako v předchozích letech zájem.“⁷⁸

⁷⁸ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2009 [cit. 2010-06-20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2008, s.29. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2008.pdf>

4.3.1 Rekvalifikace

V rámci individuálních rekvalifikací ÚP v Jablonci nad Nisou organizuje rekvalifikační kurzy, které jsou zaměřené na konkrétní řemeslo (např. masér pro sportovní a rekondiční masáže, holičské a kadeřnické práce apod.) nebo jejichž absolvováním získá uchazeč potřebná školení a osvědčení daná zákonem (vyhláškou) pro výkon specifické profese (např. školení a přezkoušení pracovníků na el. zařízení dle vyhl. 50/78 Sb., kurz řidičů manipulačních vozíků, rozšíření řidičského průkazu na sk. C apod.).

Skupinové rekvalifikační kurzy jsou zaměřené spíše na zvyšování všeobecných kvalifikačních předpokladů uchazečů, nejčastěji se jedná o zvyšování počítačové gramotnosti, např. MS Windows, Word, Excel a Internet, popřípadě o kurzy zaměřené na základní znalosti a dovednosti potřebné pro výkon specifických povolání (Skladník, Asistent ve státní správě, Základy administrativy apod.), či o kurzy, které uchazeče připravují pro samostatně výdělečnou činnost (Základy podnikání).

Zaměstnanecké rekvalifikace jsou realizovány prostřednictvím uzavírání dohod o kurzech s konkrétními zaměstnavateli. Školení jsou tak stávající nebo budoucí zaměstnanci těchto organizací. Jedná se například o kurzy Pracovník v sociálních službách, Všeobecný sanitář, Rekvalifikace pro složité sklofoukačské práce apod.

Specializované rekvalifikační kurzy jsou organizovány na základě doporučení Odborné pracovní skupiny, která funguje při ÚP v Jablonci nad Nisou a která navrhuje vhodné formy rehabilitace pro občany se zdravotním omezením. V rámci této rekvalifikace byly organizovány například kurzy specializující se na tvorbu www stránek, chov zvířat apod.

V roce 2007 úspěšně dokončilo některou z forem rekvalifikace celkem 228 uchazečů, v roce 2008 to bylo 281 uchazečů. Největší podíl z celkového počtu rekvalifikací zaujímaly v obou letech skupinové rekvalifikační kurzy.

„Realizace rekvalifikačních kurzů v roce 2009 byla do značné míry ovlivněna aplikací zákona o veřejných zakázkách a přípravou a realizací zadávacích nadlimitních řízení na dodavatele rekvalifikací a poradenství. Při dodržení zákonem stanovených lhůt pro výběr dodavatelů jsme byli nuceni posunout začátek vlastní realizace většiny rekvalifikačních či poradenských aktivit až na druhé pololetí roku 2009. Nadlimitní

zakázka Rekvalifikační kurzy pro Úřad práce v Jablonci nad Nisou obsahovala celkem 15 tematických oblastí, pro která probíhal dílčí výběr rekvalifikačních kurzů. Jednalo se o oblasti Základní obsluha PC, IT technologie, Marketing, Účetnictví, Podnikání, Sociální služby, Zdravotnictví, Gastronomické služby, Výroba, Stavebnictví, Svařování, Sklad a zásobování, Řidičská oprávnění a Nespecifická rekvalifikace.

Vedle nadlimitních řízení realizoval ÚP v Jablonci nad Nisou rovněž rekvalifikační aktivity vyhlášené jako zakázky malého rozsahu. Konkrétně se jednalo o rekvalifikační programy Krize je výzva, Získat příležitost, kurzy Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů a Obsluha NC a CNC strojů a motivačně preventivní program Jedna cesta z krize – podnikání, součástí kterého byl rekvalifikační kurz Základy podnikání.⁷⁹

Kromě výše uvedených rekvalifikačních kurzů organizoval ÚP v Jablonci nad Nisou také rekvalifikační kurzy financované z prostředků ESF a ve spolupráci s ÚP Liberec. Jednalo se o Národní individuální projekty (NIP) Poradenské služby a rekvalifikace v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a Regionální individuální projekty (RIP), které byly financovány a administrovány pověřeným Úřadem práce v Liberci.

V roce 2009 úspěšně absolvovalo některou z forem rekvalifikace celkem 430 uchazečů, ve srovnání s předchozím rokem došlo k navýšení o 53 %. Ze státního rozpočtu byla financována rekvalifikace u 258 uchazečů (v roce 2008 to bylo 281), zbývajících 172 rekvalifikací bylo financováno z prostředků ESF – 81 prostřednictvím NIP a 91 v rámci RIP.

Účast na skupinových rekvalifikačních kurzech a úspěšnost absolventů při hledání práce zobrazuje tabulka č.1. Detailní úspěšnost uchazečů, kteří ukončili některý ze skupinových rekvalifikačních kurzů v letech 2007 – 2009 je obsažena v příloze č.6.

⁷⁹ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-06-20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009, s.35. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2009.pdf>

Tab. č. 1 Úspěšnost absolventů skupinových rekvalifikací při hledání práce

Rok	ukončilo	pracuje	úspěšnost
2007	169	130	77 %
2008	203	89	44 %
2009	322	210	65 %

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Z tabulky vyplývá, že počet skupinových rekvalifikací roste. ÚP v hojnější míře využívá možnosti financování kurzů z prostředků ESF. Ve srovnání s rokem 2007 klesla relativní úspěšnost uchazečů na trhu práce po ukončení rekvalifikačního kurzu ze 77 % na 44 %. V roce 2009 se situace mírně zlepšila a práci našlo 65 % z účastníků některého skupinového rekvalifikačního kurzu.

V oblasti zaměstnaneckých rekvalifikací bylo v roce 2007 sepsáno 13 dohod se zaměstnavateli a kurzů se zúčastnilo 39 uchazečů. V roce 2008 to bylo 12 dohod za účasti 69 uchazečů a v roce 2009 5 dohod s 26 účastníky kurzů.

4.3.2 Poradenství

V rámci poradenských aktivit nabízí Úřad práce v Jablonci nad Nisou individuální a skupinové poradenství. Individuální poradenství probíhá na pravidelných schůzkách s nezaměstnaným a zaměřuje se na volbu zaměstnání u absolventů a na změnu povolání u nezaměstnaných s praxí. Individuální poradenství při změně povolání směřuje k výběru vhodné rekvalifikace pro daného uchazeče.

Pro účely poradenství je při ÚP v Jablonci nad Nisou zřízeno Informační a poradenské středisko (IPS), které organizuje i skupinové poradenství pro volbu povolání. V rámci této aktivity pořádá IPS poradenský program Besedy, který je určený pro žáky základních a středních škol. Ti zde „získají potřebné informace nejen k volbě povolání, ale i informace:

- jak napsat životopis a motivační dopis
- jak hledat zaměstnání
- pracovně právní minimum
- jak se chovat u pohovoru apod.“⁸⁰

⁸⁰ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-12-20]

Další formou skupinového poradenství je program Job club, „jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání.“⁸¹ IPS organizuje různé typy Job clubů rozdělené podle cílových skupin:

- START, který je určený pro osoby do 25 let věku nebo vysokoškolské absolventy, kteří jsou maximálně 2 roky po ukončení studia a mají maximálně 30 let
- KLASIK, který je určený pro „fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců nebo fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze znevýhodněného sociokulturního prostředí“⁸²
- NÁVRAT pro osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené
- PLUS pro nezaměstnané nad 50 let věku
- HELP pro uchazeče se zdravotním postižením
- MIX pro osoby, které patří do některých z výše uvedených skupin, ale nebyly zařazeny do jiného z Job clubů.

Dalšími poradenskými programy jsou:

- monotematické schůzky, které svým obsahem jsou obdobné jako Besedy, ale jsou určeny nejen žákům a studentům, ale i ostatním uchazečům o zaměstnání. Jejich hlavním cílem je posílit sociálně pracovní dovednosti účastníků.
- motivační schůzky pro uchazeče, kteří mají být zařazeni do některého z Job clubů. Tyto schůzky slouží pro zvýšení motivace uchazečů k navštěvování Job clubu.
- informační schůzky s názvem Poprvé na úřadu práce, které jsou určené pro uchazeče, kteří jsou v evidenci ÚP poprvé, nebo po delší době.

Poradenské aktivity, s.9. Dostupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/opaz/poradenstvi/poradenstvi.pdf>

⁸¹ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-12-20]

Poradenské aktivity, s.11. Dostupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/opaz/poradenstvi/poradenstvi.pdf>

⁸² tamtéž

Následující tabulka obsahuje počet uchazečů, kteří byli v jednotlivých letech zařazeni do některé z forem poradenství.

Tab. č. 2 poradenské programy ÚP v Jablonci nad Nisou

Typ poradenství	Počet účastníků		
	2007	2008	2009
individuální poradenství	600	850	2112
Job cluby	45	153	278
absolventi Job clubů umístění na nové prac. místo	25	37	73
Monotematická setkání ⁸³	144	8	-
Informační schůzky ⁸³	698	-	-
Besedy	508	411	892

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Z tabulky je patrné, že především v roce 2009 výrazně vzrostl počet individuálních poradenství, což je logický důsledek rostoucí nezaměstnanosti. Nárůst vykazuje i počet účastníků Job clubů, na druhé straně ale klesá procentuální úspěšnost při umisťování účastníků Job klubu na nová pracovní místa. Zatímco v roce 2007 bylo do 6 měsíců umístěno 56 % z absolventů některého z Job clubů, v roce 2008 to již bylo pouhých 24 % a v roce 2009 26 % absolventů. I to lze však vzhledem k nepříznivé situaci na trhu práce považovat za úspěch, jelikož se i přes rostoucí počet nezaměstnaných a klesající počet volných pracovních míst podařilo v letech 2008 a 2009 umístit v absolutních číslech větší počet absolventů Job klubu než v letech předchozích. Efektivita Job clubů tím pádem sice klesla, absolutně však Job cluby vykazují stále vyšší úspěšnost a ÚP v jejich organizaci nadále pokračuje.

V rámci poradenských aktivit vzrostl v roce 2009 i počet účastníků programu Besedy, což lze považovat za velmi pozitivní vývoj, který napomůže předcházet dalšímu zhoršování situace na trhu práce a na druhé straně usnadní nástup nových absolventů škol do prvního zaměstnání. V roce 2009 a 2010 byly aktivity zaměřené na školy rozšířené také o poradenství určené pro výchovné poradce jednotlivých škol, což taktéž pomůže mladým absolventům nastartovat jejich profesní kariéru.

⁸³ Data nejsou k dispozici

4.3.3 Tvorba pracovních míst

V rámci APZ ÚP podporuje a spoluvytváří pracovní místa, a to společensky účelná pracovní místa (SÚPM), veřejně prospěšné práce (VPP), chráněná pracovní místa a chráněné dílny.

ÚP podporuje tvorbu SÚPM formou příspěvků na mzdové náklady na vyhrazená místa u zaměstnavatele nebo formou příspěvku na zahájení samostatně výdělečné činnosti. V obou případech musí o příspěvek zažádat zaměstnavatel na příslušném ÚP.

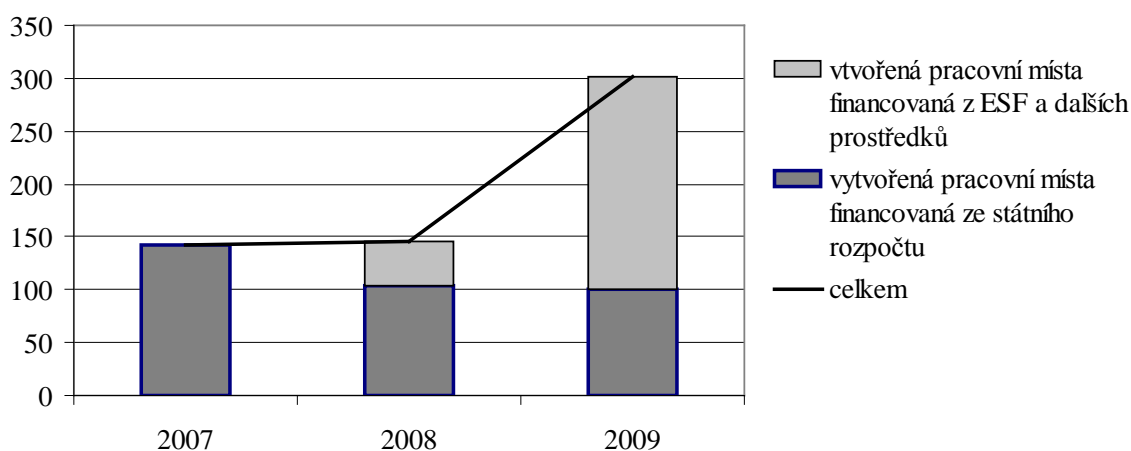
V rámci veřejně prospěšných prací se ÚP snaží „co nejvíce podnítit zájem obcí a pomoci starostům při vytváření VPP, které jsou jednou z mála příležitostí k umístění dlouhodobě nezaměstnaných nekvalifikovaných a sociálně nepřizpůsobivých spoluobčanů.“⁸⁴ Pro některé z dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů je umístění na pozici v rámci VPP jedinou šancí pro získání či obnovení pracovních návyků. „Místa VPP zahrnují úpravu veřejné zeleně, pomocné úklidové a čistící práce, či zemní a výkopové práce.“⁸⁵

Chráněná pracovní místa a dílny jsou ÚP podporovány formou příspěvků na jejich zřízení a provoz a jsou určena pro umístování uchazečů se zdravotním postižením. Chráněná pracovní místa mohou být vytvořena buď u zaměstnavatele nebo jako místa k zahájení samostatně výdělečné činnosti osoby se zdravotním postižením.

⁸⁴ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2010-06-20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2007, s.25. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2007.pdf>

⁸⁵ tamtéž

Graf č.14 Vytvořená pracovní místa v rámci APZ ÚP v Jablonci nad Nisou



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Graf č.14 znázorňuje celkový počet vytvořených pracovních míst v rámci APZ ÚP v Jablonci nad Nisou v letech 2007 – 2009, místa jsou rozdělena podle zdrojů financování. Podrobný přehled jednotlivých typů pracovních míst vč. zdrojů financování je uvedený v příloze č.7.

Zatímco v letech 2007 a 2008 byl počet vytvořených pracovních míst téměř stejný, v roce 2009 je patrný výrazný nárůst počtu pracovních míst, a to především v důsledku výraznějšího využití financování z prostředků ESF a RIP. Úřad práce v Jablonci nad Nisou v těchto letech snižoval počet pracovních míst financovaných ze státního rozpočtu (ze 142 v roce 2007 na 100 v roce 2009) a na druhou stranu zvyšoval počet pracovních míst financovaných z prostředků ESF a RIP (z 0 v roce 2007 na 201 v roce 2009). Díky těmto opatřením došlo ke zvýšení možnosti umístění do pracovního procesu pro vybrané uchazeče při současném nižším využití finančních prostředků ze státního rozpočtu. Zároveň také došlo k výraznému zvýšení počtu vytvořených pracovních míst v době celosvětové ekonomické krize. Tyto snahy ÚP o celkovou optimalizaci výdajů při zvýšené potřebě tvorby pracovních míst je hodnocen pozitivně.

Na druhé straně lze na základě údajů zkonstatovat, že se ÚP při umisťování uchazečů na vytvořená pracovní místa potýkal i s problémy. Na některá pracovní místa se nepodařilo v daném roce umístit vhodné uchazeče. V roce 2007 to jsou 3 neobsazená pracovní místa v chráněných dílnách, v roce 2008 2 SÚPM a 2 místa VPM financovaná z NIP, v roce 2009 potom 2 vyhrazená SÚPM, 7 SÚPM u zaměstnavatele a 2 SÚPM

financovaná z NIP. V absolutním vyjádření se nejedná o vysoké počty, nicméně bereme-li v úvahu, že celkový počet vytvořených pracovních míst dosahuje řádů stovek, jsou i jednotky poměrně výraznou částí. ÚP by měl na obsazování těchto míst vynaložit ještě více úsilí, zvláště pak v době zvyšování nezaměstnanosti.

V některých případech dochází během roku naopak k převisu umístěných uchazečů nad počtem vytvořených pracovních míst, což může znamenat, že se některý z umístěných uchazečů na dané pozici neosvědčil, či neměl zájem v práci pokračovat, nebo mohlo také dojít k umístění uchazeče na pracovní místo, které bylo vytvořeno dříve než v daném roce. Proto nelze jednoznačně stanovit, zda se jedná o negativní jev a ÚP by mu měl věnovat zvýšenou pozornost.

4.3.4 Projekty Evropského sociálního fondu

„V roce 2007 bylo zařazeno do aktivit v rámci projektů ESF celkem 594 uchazečů o zaměstnání z evidence ÚP v Jablonci nad Nisou.“⁸⁶ V roce 2008 bylo do těchto projektů zařazeno 148 uchazečů a v roce 2009 246 uchazečů.

Velmi zajímavým projektem, k jehož realizaci přistoupil ÚP v Jablonci nad Nisou v listopadu 2009 je projekt SeZam (Se Zaměstnavateli). Realizátorem projektu je Ministerstvo práce a sociálních věcí a zapojilo se do něj 31 úřadů práce v 7 krajích. „Cílem projektu je vytvoření a pilotní odzkoušení systému spolupráce služeb zaměstnanosti se zaměstnavateli při vytváření nabídky pracovních míst pro zájemce a uchazeče o zaměstnání v měnících se podmínkách trhu práce.“⁸⁷

„V rámci projektu SeZam jsou ověřovány a zaváděny nové přístupy k zaměstnavatelům a souběžně provedena analýza efektivity dosavadních používaných

⁸⁶ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2010-06-20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2007, s.28. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2007.pdf>

⁸⁷ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 4.1.2010, 6.1.2010 [cit. 2011-01-02]. Rozvoj služeb a spolupráce ÚP se zaměstnavateli v měnících se podmínkách na trhu práce (SeZam). Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/rozvoj-sluzeb-a-spoluprace-up-se-zamestnavateli-v-menicich?highlightWords=sezam>>

nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Ověřené a účelné postupy budou zavedeny do každodenní činnosti zaměstnanců úřadu práce.

Cílem projektu je vytvoření a odzkoušení systému spolupráce úřadů práce se zaměstnavateli při vytváření nabídky pracovních míst pro zájemce a uchazeče o zaměstnání v měnících se podmínkách trhu práce.

Projekt se zaměřuje na firmy, se kterými už má úřad práce kontakty osvědčené, ale také se soustředí i na malé a střední firmy, které nezanedbatelným podílem přispívají k zaměstnanosti, a s nimiž doposud úřad práce v této oblasti spolupracoval méně.⁸⁸

4.3.5 Projekty financované z prostředků EU (mimo ESF)

V roce 2007 realizoval Úřad práce v Jablonci nad Nisou dva projekty financované z prostředků EU, přičemž jeden byl určený nezaměstnaným a jeden pracovníkům Úřadu práce. Jednalo se o projekty Nová země za zkušenostmi a Profesionální přístup.

Nová země za zkušenostmi byl projekt, který se zaměřoval na vstup mladých uchazečů na evropský trh práce. Projekt byl schválen v roce 2007 a realizován v roce 2008. Do projektu byli zařazeni uchazeči ve věku 18-29 let, kteří měli trvalý pobyt v Jablonci nad Nisou, měli minimálně střední odborné vzdělání, komunikativní znalost angličtiny, zájem o práci v zahraničí a schopnost přizpůsobit se cizímu prostředí.

Profesionální přístup byl projekt, „který trval 7 měsíců a byl zaměřen na rozšíření dovedností a získání nových znalostí a zkušeností v sociální sféře konkrétně pro jednotlivé činnosti, tj. na oblast zprostředkování, poradenství a vzdělávání a aktivní politiku trhu práce. Cílovou skupinou byli manažeři lidských zdrojů Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, České Lípě a Semilech.“⁸⁹ Cílem projektu bylo vyškolit vybrané zaměstnance v dané problematice, tak aby byli schopni své poznatky, znalosti a dovednosti předávat ostatním a využívat je v praxi.

⁸⁸ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2009 [cit. 2011-01-02] Projekt SeZam. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/sezam_internet.pdf>

⁸⁹ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2008 [cit. 2010-06-20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2007, s.29. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2007.pdf>

V roce 2008 byl realizován již zmíněný projekt Nová země za zkušenostmi, v rámci kterého v květnu odcestovalo 6 uchazečů na tříměsíční stáž do Velké Británie. Předtím všichni uchazeči absolvovali intenzivní kurz anglického jazyka pro posílení odborné terminologie.

Kromě výše uvedeného projektu žádal v roce 2008 ÚP v Jablonci nad Nisou o schválení projektu Do Evropy za novými znalostmi, který byl, podobně jako v roce 2007 projekt Profesionální přístup, zaměřen na vzdělávání vybraných zaměstnanců ÚP. V roce 2008 proběhla týdenní stáž pro deset vybraných zaměstnanců ÚP u partnera v Itálii, druhá stáž se stejným zaměřením byla plánována na rok 2009 u druhého partnera ve Španělsku. Dále ÚP zorganizoval týdenní stáž pracovníků z partnerského úřadu v Itálii v Jablonci nad Nisou a podobnou stáž zorganizoval i pro polského partnera.

V roce 2009 pokračoval ÚP v projektu Do Evropy za novými znalostmi. Žádný další projekt nebyl v daném roce realizován ani předložen ke schválení.

Kromě vlastních aktivit se ÚP podílí také na projektech, na kterých spolupracuje s dalšími úřady práce především z Libereckého kraje, ale i z partnerských měst v rámci euroregionu Nisa a dalších. V rámci těchto aktivit se jedná především o projekty zaměřující se na vzdělávání zaměstnanců ÚP a předávání si zkušeností v oblasti poradenství, trhu práce, zprostředkování atd. V letech 2007 a 2008 se jednalo o projekty Jak u Vás, Co dělat? A jak?, v roce 2009 pak projekt Rozdíl sociálních systémů v Evropské unii.

4.3.6 Opatření související s hospodářskou krizí

V roce 2009 zahájil ÚP v Jablonci nad Nisou v souvislosti s nástupem krize nové aktivity, jejichž hlavním cílem bylo zmírnit dopady krize jak na zaměstnavatele tak na nezaměstnané.

Pilotním projektem, který byl zaměřený na zaměstnavatele a především jejich zaměstnance, byl program Vzdělávejte se! „Projekt se zaměřoval na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli nebo budou muset omezit výrobu ve svých provozech, a jejich zaměstnance. Zaměstnanci tak dostali možnost účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a

kompetence v oblasti tzv. obecného vzdělávání.“⁹⁰

Dalším opatřením, které přijal ÚP v Jablonci nad Nisou v důsledku nástupu celosvětové ekonomické krize byl program Krize je výzva. „Ten zahrnoval komplexní zajištění motivačně-preventivního programu, který byl tvořen systematickým propojením poradenství s výukou obsluhy PC. Byl zaměřen na získání základních znalostí a dovedností v oblasti vyhledávání vhodného zaměstnání, sebeprezentace a obsluhy PC. Obsahoval následující aktivity:

- skupinové poradenství k prohloubení kompetencí uchazečů o zaměstnání k uplatnění se na trhu práce včetně zpracování životopisu a motivačního dopisu
- realizace rekvalifikačního kurzu Základy obsluhy osobního počítače
- prezentace Integrovaného portálu MPSV

Cílovou skupinu tvořili uchazeči o zaměstnání, kteří se vlivem současné situace ocitli v obtížné životní situaci a jejichž bydliště bylo v oblastech okresu nejvíce ohrožených nezaměstnaností, tzn. na Železnobrodsku a Tanvaldsku.“⁹¹

Dalším programem, k jehož realizaci v rámci protikrizových opatření ÚP Jablonec nad Nisou přistoupil, byl program Získat příležitost, který se zaměřoval na mladé absolventy středních škol s maturitou, kteří neměli žádnou nebo pouze minimální profesní praxi. Jednalo se o rekvalifikační program, v rámci kterého vybraní uchazeči absolvovali rekvalifikační kurz pro výkon asistenta ve státní správě a zároveň dostali možnost řízené praxe u vybraných zaměstnavatelů. Tento program byl zahájen se 16 uchazeči v roce 2009 a pokračoval i v roce 2010.

Posledním programem realizovaným v souvislosti s krizí byl motivačně – preventivní program Jedna cesta z krize – podnikání. Tento program zahrnoval jednak poradenství a zároveň i rekvalifikaci v oboru Základy podnikání.

⁹⁰ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-06-20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009, s.39. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2009.pdf>

⁹¹ *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2010-06-20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2009, s.40. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/jnanalyza2009.pdf>

4.4 Dotazníkové šetření

4.4.1 Pilotní výzkum

Vlastnímu výzkumu předcházel pilotní výzkum na vzorku deseti respondentů, z nichž dotazník vrátilo devět. Hlavním cílem pilotního výzkumu bylo prověřit, zda je dotazník dobře sestaven a chápán respondenty, jak je časově náročný a zda jsou všechny dotazy dobře položené, pochopitelné a respondenti jsou schopni na ně správně odpovědět. Pilotní výzkum probíhal e-mailovou formou, odpovídali čtyři muži ve věku 20–24, 30–34 a 51–54 let se středním odborným a úplným středním odborným vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním a pět žen ve věku 20–24, 35–39 a 45–49 let se středním odborným, úplným středním odborným a středním odborným vzděláním s maturitou. Kromě vyplnění dotazníku měli respondenti v pilotním výzkumu za úkol měřit čas, který vyplněním dotazníku strávili, okomentovat dotazník jako celek a popsat případné problémy s vyplňováním. Respondenti shodně odpovídali, že dotazník je pochopitelný a neměli problém žádné z položených otázek porozumět a odpovědět na ni. Průměrná doba vyplňování dotazníku byla čtyři minuty.

4.4.2 Vlastní výzkum

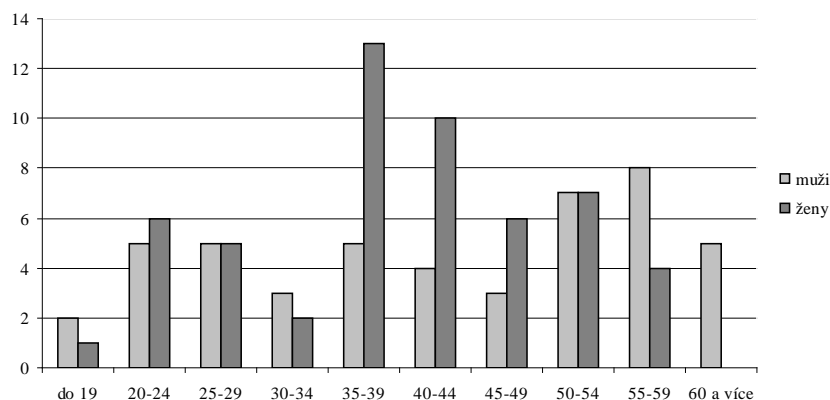
Na základě výsledků z pilotního výzkumu bylo provedeno vlastní šetření s dotazníky v nezměněné podobě. Odpovědi respondentů z pilotního výzkumu byly zahrnuty do celkového vyhodnocení dotazníku. Vzor dotazníku je uveden v příloze (příloha č. 8)

Dotazníky byly rozdávány pracovníci ÚP mezi nezaměstnané v rámci informačních schůzek a dalších hromadných setkání. Návratnost dotazníků byla 92 % (z celkového počtu 110 se vrátilo 101), tedy velmi vysoká. Z toho lze usoudit, že pro šetření byl vybrán vhodný způsob dotazování respondentů.

4.4.2.1 Struktura dotazovaných

Šetření se zúčastnilo 47 mužů a 54 žen. Skutečná celková struktura nezaměstnaných v okrese k 31.12.2010 byla 49 % ženy a 51 % muži, z tohoto pohledu lze vzorek respondentů označit za reprezentativní. Věkovou strukturu znázorňuje graf č. 15.

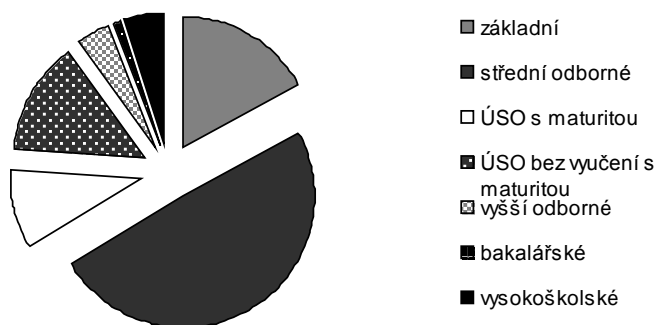
Graf č.15 Struktura respondentů podle věku



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Nejvíce zastoupenou skupinou jsou nezaměstnaní ve věku 35-39 let, přičemž převládají ženy nad muži (13:5). Druhou nejčetnější skupinou jsou nezaměstnaní ve věku 40-44 let a 50-54 let, které shodně čítají 14 respondentů. Nejméně jsou ve vzorku dotazovaných zastoupeni nezaměstnaní mladší 20 let (3).

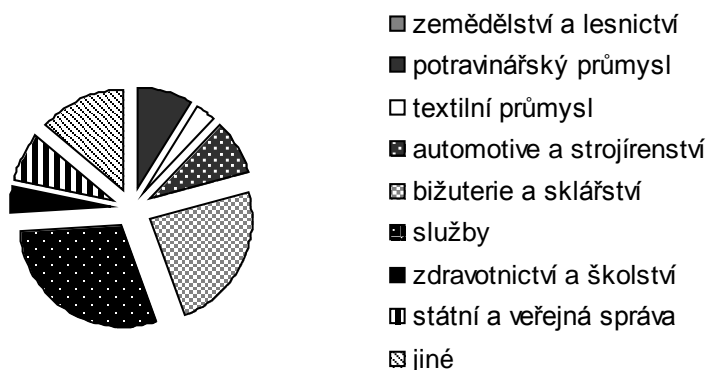
Graf č.16 Struktura respondentů dle vzdělání



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Polovinu respondentů tvoří nezaměstnaní se středním odborným vzděláním. Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby s základním vzděláním (17). Mezi respondenty je 10 nezaměstnaných se vzděláním vyšším než středoškolským, žádný z respondentů nemá doktorské vzdělání.

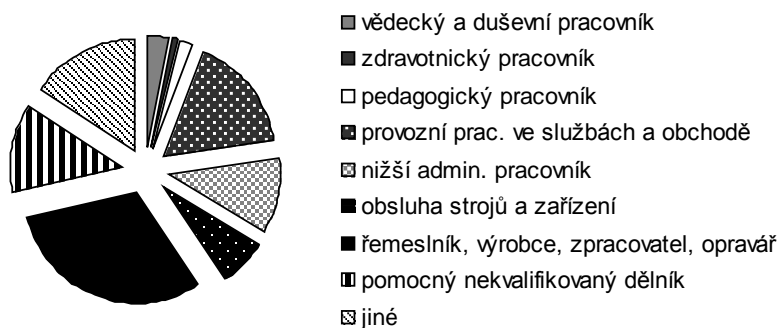
Graf č.17 Struktura respondentů dle odvětví nejdelší pracovní praxe



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Nejpočetnější skupinou respondentů jsou uchazeči s praxí v bižuterním průmyslu a sklářství (24) a ve službách (30). Tato dvě odvětví tvoří více než polovinu z celkového počtu dotazovaných. Mezi respondenty vůbec nejsou zastoupeni nezaměstnaní s praxí v zemědělství a lesnictví.

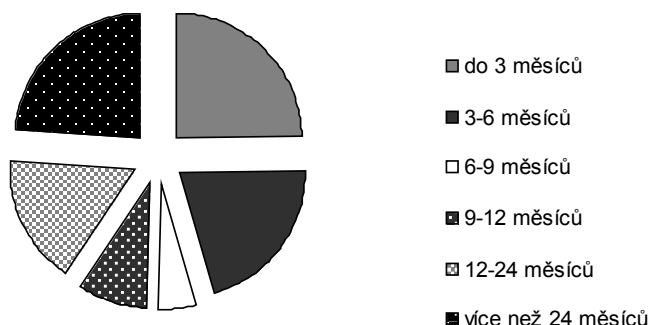
Graf č.18 Struktura respondentů dle pozice nejdelší pracovní praxe



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Nejpočetnější skupinou jsou dotazovaní s praxí na pozici řemeslník, výrobce, zpracovatel, opravář, tedy vesměs dělnické profese (31). Respondenti s touto praxí tvoří jednu třetinu z celkového počtu respondentů a společně s druhou nejpočetnější skupinou, kterou jsou nezaměstnaní z řad provozních pracovníků ve službách a obchodě (17), tvoří 48 % z celkového počtu respondentů. Naproti tomu nejméně jsou zastoupeni nezaměstnaní s praxí na pozici zdravotnických (1) a pedagogických pracovníků (2).

Graf č.19 Struktura respondentů dle délky evidence na ÚP



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření

Nejpočetnějšími skupinami jsou respondenti s evidencí kratší než 3 měsíce (25) a delší než 24 měsíců (24). Krátkodobě nezaměstnaní (do 6 měsíců) tvoří 46 % z celkového počtu respondentů 31 % tvoří dlouhodobě nezaměstnaní s evidencí delší než půl roku a kratší než dva roky.

4.4.2.2 Vyhodnocení jednotlivých otázek

Otázka č.9: Jak jste spokojen/a s pomocí vašeho zprostředkovatele při hledání zaměstnání?

Vyhodnocení: Absolutně spokojeno je 37 dotazovaných., spíše spokojeno 22, ani spokojeno ani nespokojeno 25, spíše nespokojeno 10 a absolutně nespokojeno 7 respondentů. Určitou míru spokojenosti vyjádřila více než polovina dotazovaných, nespokojenost méně než 20 % dotazovaných. Zajímavé je, že oproti očekávání, že s rostoucí délkou evidence na ÚP poroste i nespokojenost respondentů, jsou z větší míry nespokojeni krátkodobě nezaměstnaní. Mezi absolutně nespokojenými respondenty byli pouze 2 ze 7 uchazečů evidováni na ÚP déle než 24 měsíců. Z krátkodobě nezaměstnaných je absolutně spokojeno 30 % dotazovaných, spíše spokojeno 22 %, spíše nespokojeno 13 % a absolutně nespokojeno 9 %. Z dlouhodobě nezaměstnaných je absolutně spokojeno 42 %, spíše spokojeno 22 %, spíše nespokojeno 7 % a absolutně nespokojeno 4 % respondentů. U dotazovaných evidovaných déle než 24 měsíce bylo spíše nespokojených 8 % a absolutně nespokojeno také pouze 8 %.

Otázka č.10: účast respondentů na poradenských programech a hodnocení spokojenosti

Vyhodnocení: Některého z poradenských programů se zúčastnilo 73 % respondentů. Nejčastěji se uchazeči účastnili informačních schůzek, které navštěvovalo 77 % z účastníků a to je 55 % z celkového počtu respondentů. Motivačních schůzek se zúčastnilo 33 % z účastníků (tj. 24 % ze všech respondentů), Job clubů 19 % ze zúčastněných (tj. 14 % ze všech respondentů) a monotematických schůzek 12 % ze zúčastněných (tj. 9 % ze všech respondentů). Celková průměrná spokojenost účastníků poradenských programů je 1,82, tj. spíše spokojen. Známkou 5 programy ohodnotil pouze 1 respondent (tj. 1 %), známkou 4 hodnotili 4 respondenti (tj. 5 %). Nejvíce zúčastněných respondentů hodnotilo známkou 1 (31 respondentů, tj. 43 %) Účast na programech je vysoká a spokojenost účastníků taktéž, proto lze zkonstatovat, že tento nástroj APZ je z pohledu respondentů kvalitní a zároveň vysoká účast značí, že je úřadem práce dostatečně používán. Do jaké míry poradenské programy pomohou nezaměstnaným nalézt práci nelze z výzkumu určit, jelikož se jedná o subjektivní názory lidí, kteří za pomoci těchto programů ještě uplatnění na trhu práce nenašli, rozhodně však lze říci, že účastníci programů jsou spokojeni s jejich formou a považují je za přínosné.

Otázka č.11: účast respondentů na rekvalifikačních kurzech a hodnocení jejich spokojenosti

Vyhodnocení: Alespoň jednoho rekvalifikačního kurzu pořádaného ÚP se zúčastnilo 16 % respondentů, kteří celkově ohodnotili spokojenost průměrnou známkou 2 – spíše spokojen. Známkou 1 hodnotila více než polovina z účastníků, známkou 5 2 dotazovaní (tj. 13 %). 81 % účastníků tvořili dlouhodobě nezaměstnaní, 44 % nezaměstnaní s délkou evidence více než 24 měsíců. Z dlouhodobě nezaměstnaných respondentů se alespoň jednoho rekvalifikačního kurzu zúčastnilo 24 %. Pouze 7 % z krátkodobě nezaměstnaných respondentů se zúčastnilo některého rekvalifikačního kurzu.

Rekvalifikaci nejvíce využili respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou (29 %). 100 % účastníků tvořili respondenti se středoškolským a nižším vzděláním – 19 % účastníků mělo základní vzdělání, 44 % bylo vyučených, 13 % mělo ÚSO s maturitou a 25 % ÚSO s maturitou bez vyučení.

Pouze 18 % respondentů se základním vzděláním využilo možnost rekvalifikace, ze

skupiny vyučených to bylo 14 %, ze skupiny středoškolsky vzdělaných s vyučením a maturitou 20 % a ze skupiny středoškolsky vzdělaných s maturitou bez vyučení 29 %.

Z výzkumu vyplývá, že rekvalifikace se jako nástroj APZ používá především u dlouhodobě nezaměstnaných a u skupin s nižším vzděláním, především středoškolským. Celkově je zájem o rekvalifikace poměrně nízký, přestože spokojenost účastníků je vysoká.

Otázka č.12: Nabídl Vám ÚP možnost příspěvku na zřízení samostatně výdělečné činnosti?

Vyhodnocení: 6 % dotázaných ÚP nabídl možnost příspěvku a rozhodli se ho využít. Polovina z nich se předtím zúčastnila rekvalifikačního kurzu. 50 % z respondentů, kteří se rozhodli využít příspěvku, je evidována na ÚP více než 24 měsíců a 2/3 jsou starší 40 let. 30 % dotázaných byl příspěvek na zřízení samostatně výdělečné činnosti nabídnut, ale rozhodli se ho nevyužít. Z těchto 30 dotázaných se pouze 4 účastníci rekvalifikace a 7 má jiné vzdělání než střední odborné (vyučen). Průměrná doba evidence na ÚP je 6 – 9 měsíců. Vysoké procento respondentů (35 %) odpovědělo, že jim ÚP možnost příspěvku nenabídl, ale měli by zájem o více informací. Jednalo se zejména o respondenty, kteří pracovali převážnou část svého života ve službách (12 z 35) a v bižuterním a sklářském průmyslu (9 ze 35). 29 % respondentů nemá zájem o příspěvek a ÚP jim ho ani nenabídnul. Z výše uvedeného lze usoudit, že o zahájení samostatně výdělečné činnosti je poměrně velký zájem ze strany nezaměstnaných (41 % z dotázaných se buď rozhodlo příspěvek čerpat, nebo by rádo získalo informace), ze strany ÚP je tento nástroj hojně nabízen (36 % dotázaných byl příspěvek nabídnutý). Vzhledem k tomu, že skupina respondentů, kterým ÚP možnost příspěvku nenabídnul, ale měli by zájem, je početná, mohl by ÚP aktivity v tomto směru ještě rozšířit.

Otázka č.13: účast respondentů v protikrizovém programu a hodnocení jejich spokojenosti

Vyhodnocení: Někteří z protikrizových programů se účastnilo 16 % respondentů, přičemž 81 % účastníků je v evidenci na úřadu práce déle než 6 měsíců (56 % déle než 24 měsíců). Převažující většina z řad dlouhodobě nezaměstnaných dokládá, že protikrizové programy byly využívány především v roce 2009 a 2010. Někteří z protikrizových programů se účastnilo 24 % z celkového počtu dlouhodobě

nezaměstnaných respondentů. U krátkodobě nezaměstnaných to bylo 6 %. Tato čísla opět potvrzují, že protikrizové programy jsou cílené především na dlouhodobě nezaměstnané a nezaměstnané, kteří byli v evidenci už v letech 2009 a 2010. Z respondentů, kteří jsou v evidenci méně než 3 měsíce se protikrizového programu neúčastnil žádný dotazovaný.

2 % z respondentů byla účast na některém z protikrizových programů nabídnuta, ale odmítli, 61 % nabídku nedostalo a ani o účast neprojevovali zájem. 26 % respondentů nabídku nedostalo, ale rádi by získali více informací. Tito dotazovaní jsou ale vesměs z řad krátkodobě nezaměstnaných, tedy do evidence ÚP se dostali až v době, kdy se protikrizové programy jako opatření APZ přestávaly používat.

Celková účast na protikrizových programech z řad respondentů je nízká, což ale nemusí nutně znamenat, že je tento nástroj ÚP nedostatečně využíván. Spíše to znamená, že programy byly více využívány v době, kdy většina z respondentů ještě nebyla v evidenci na ÚP, nebo byla v evidenci krátkou dobu, tudíž nepatřila do cílové skupiny programů. Poměrně vysoký zájem o informace z řad krátkodobě nezaměstnaných by pro ÚP mohl být impulzem k tomu, aby protikrizové programy začal opět využívat v hojnější míře.

Otázka č. 14: účinnost jednotlivých forem pomoci ÚP při hledání zaměstnání

Vyhodnocení: Tuto otázku nezodpovědělo 20 dotázaných, z čehož lze usoudit, že nebyla správně položená, byla pro dotazované příliš náročná, nebo její umístění až na konci dotazníku nebylo vhodně zvolené, protože dotazovaní už neměli chuť na takto složitou otázku odpovídat. Z 81 odpovědí vyplynulo, že za nejúčinnější formu pomoci považují respondenti vyhledávání a doporučení vhodných pracovních pozic zprostředkovatelem. Tato forma pomoci získala průměrnou známku 2,44, číslem 1 ji ohodnotilo 37 % z odpovídajících, číslem 2 a 3 shodně 20 % odpovídajících, číslem 4 9 % a jako nejméně účinnou ji označilo 15 % odpovídajících. Druhou nejúčinnější formou jsou dle respondentů rekvalifikační kurzy, které získaly průměrnou známku 2,48, číslem 1 ohodnotilo 32 % z odpovídajících, číslem 2 22 %, číslem 3 21 %, číslem 4 15 % a číslem 5 10 % respondentů. Třetí nejúčinnější formou je podle respondentů poradenství s průměrnou známkou 3,09 %, na čtvrtém místě s průměrnou známkou 3,37 se umístil příspěvek na zahájení soukromého podnikání a nejméně účinnou formou je dle respondentů příspěvek zaměstnavateli na zřízení a provoz společensky účelných

pracovních míst, který od respondentů získal průměrnou známku 3,46. Tato forma dostala známku 5 od 41 % odpovídajících.

Respondenti z řad vědeckých a duševních pracovníků hodnotili jako neúčinnější formu pomoci vyhledávání a doporučení vhodných pracovních pozic s průměrnou známkou 1,67, nejméně účinné je podle jejich názoru poradenství. Zdravotničtí pracovníci hodnotili průměrnou známkou 1,00 vyhledávání a doporučení pracovních pozic zprostředkovatelem a nejhorší průměrnou známkou 5,00 příspěvek na samostatně výdělečnou činnost (SVČ). Pedagogičtí pracovníci za neúčinnější formu pomoci považují rekvalifikace s průměrnou známkou 1,00 a za nejméně účinnou formu příspěvek na SVČ s průměrnou známkou 5,00. Provozní pracovníci ve službách a obchodě za neúčinnější formu pomoci označili rekvalifikační kurzy s průměrnou známkou 2,57 a za nejméně účinnou příspěvek zaměstnavateli na SÚPM s průměrnou známkou 3,43. Nižší administrativní pracovníci taktéž považují za neúčinnější formu rekvalifikační kurzy s průměrnou známkou 2,70, za nejméně účinnou poradenství s průměrnou známkou 3,50. Respondenti, kteří mají nejdelší pracovní praxi jako obsluha strojů a zařízení, nejlépe ohodnotili vyhledávání a doporučování vhodných pracovních pozic zprostředkovatelem, a to známkou 1,50, nejhůře potom příspěvek zaměstnavateli na SÚPM známkou 4,75. Skupina nezaměstnaných z řad řemeslníků výrobců, zpracovatelů a opravářů, ohodnotila nejlepší průměrnou známkou 2,59 činnost zprostředkovatele a nejhorší průměrnou známkou 3,56 příspěvek na SVČ. Poslední sledovaná skupina, nekvalifikovaní pomocní dělníci, označili jako nejvíce účinnou formu pomoci rovněž činnost zprostředkovatele a ohodnotili ji průměrnou známkou 1,00, nejméně účinný je podle nich příspěvek zaměstnavateli na SÚPM s průměrnou známkou 5,00. Z výsledků lze vyvodit závěr, že nezaměstnaní, jejichž práce měla spíše administrativní charakter, mají dojem, že se svou stávající kvalifikací mají malou šanci na trhu práce uspět a naději vkládají do rekvalifikačních kurzů, tedy formu pomoci, která vyžaduje jejich vlastní aktivitu. Naopak nezaměstnaní, jejichž profese má charakter spíše manuální, více spoléhají na práci zprostředkovatele, tedy jsou v hledání práce pasivnější. Všechny skupiny považují za nejméně účinnou formu příspěvek na SVČ nebo na SÚPM, což v prvním případě může znamenat strach z podnikání a v případě druhém malou důvěru v potenciální zaměstnavatele, resp. jejich zájem vytvářet nová pracovní místa formou SÚPM.

Otázka č. 15: Domníváte se, že vám ÚP pomůže najít zaměstnání?

Vyhodnocení: Plně se na pomoc ÚP spoléhá 8 % respondentů, částečně 52 %, spíše ne 28 % a vůbec se na pomoc ÚP nespolečá 13 % respondentů. Lze tedy zkonstatovat, že ÚP hraje při umisťování uchazečů roli důležitou, nikoli však klíčovou a většina nezaměstnaných hledá práci i/výhradně jiným způsobem. Zároveň je však pomoc ÚP respondenty vnímána jako důležitá součást procesu hledání zaměstnání, protože více než polovina respondentů se na ni výhradně nebo částečně spoléhá.

Dotazovaní se základním vzděláním se na pomoc ÚP plně spoléhají z 29 %, spíše se spoléhá, ale práci hledá i jiným způsobem 53 %, spíše se nespolečá a práci si hledá především jiným způsobem 7 % a vůbec se nespolečá 6 %. Respondenti s vyučením se na pomoc ÚP plně spoléhají ze 4 %, spíše spoléhají z 52 %, spíše nespolečají ze 30 % a vůbec nespolečají ze 14 %. U dotazovaných s úplným středním vzděláním s vyučením a maturitou odpovědělo ano 0 %, spíše ano 70 %, spíše ne 20 % a vůbec ne 10 %, skupina s úplným středním vzděláním s maturitou a bez vyučení se plně spoléhá z 0 %, spíše spoléhá z 43 %, spíše nespolečá z 36 % a vůbec nespolečá z 21 %. U vysokoškolsky vzdělaných se na pomoc ÚP plně spoléhá 0 %, spíše spoléhá 40 %, spíše nespolečá 40 % a vůbec nespolečá 0 %. Z dotazníku vyplývá, že s vyšším vzděláním se na pomoc ÚP respondenti spoléhají méně a více využívají jiné formy hledání práce.

Otázka č. 16: Měl/a byste zájem o práci v sociálních službách?

Vyhodnocení: 44 % uchazečů projevilo zájem o práci v sociálních službách. Výraznou měrou převažovaly ženy nad muži – zájem projevilo 3x více žen než mužů. V sociálních službách by nechtělo pracovat 39 % respondentů, 18 % odpovědělo, že nevědí. Z celkového počtu 54 žen odpovědělo na otázku kladně 61 %, záporně 20 %, 19 % zaškrtnulo odpověď „nevím.“ U mužů bylo rozložení odpovědí opačné, kdy 23 % odpovědělo kladně a 63 % záporně. Zbývajících 19 % neví, zda by v sociálních službách chtělo pracovat. Práce v sociálních službách je tak dle výzkumu bližší spíše ženám než mužům.

43 % z respondentů se vzděláním středoškolským a nižším by přijalo práci v sociálních službách, u respondentů s vyšším odborným, bakalářským nebo vysokoškolským vzděláním o tuto práci projevilo zájem 50 %. Nelze tedy říci, že by tato práce byla zajímavější spíše pro skupiny s nižším vzděláním.

Z krátkodobě nezaměstnaných projevilo zájem o tento druh práce 54 % respondentů, 35 % se vyslovilo negativně, zbývajících 11 % nevědělo, zda by v tomto sektoru chtěli pracovat. Z dlouhodobě nezaměstnaných odpovědělo kladně pouze 35 %, záporně 42 %. Z dlouhodobě nezaměstnaných s evidencí delší než 2 roky by práci přijalo pouhých 33 %, 42 % zájem neprojevilo. Oproti očekávání tedy větší zájem projevili uchazeči, kteří jsou v evidenci na ÚP po dobu kratší než 6 měsíců

Otázka č. 17: Měl/a byste zájem o práci v ubytovacím zařízení?

Vyhodnocení: Na tuto otázku odpovědělo kladně 30 % respondentů, poměr mužů a žen byl vyrovnaný. Zájem nemá 50 % respondentů, zbývajících 21 % odpovědělo, že nevědí.

Skupiny respondentů s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním opět projevily o práci v této oblasti vyšší zájem (kladně odpovědělo 20 % ze všech respondentů s daným vzděláním) než respondenti se středoškolským a nižším vzděláním (kladně odpovědělo 13 % z celkového počtu dotazovaných s daným vzděláním).

U krátkodobě nezaměstnaných byl zájem o práci v ubytovacím zařízení poměrně nízký – 22 %. 63 % se vyslovilo negativně. U dlouhodobě nezaměstnaných byl sice zájem o něco vyšší – 36 % u nezaměstnaných déle než 6 měsíců a 33 % u nezaměstnaných déle než 24 měsíců, přesto je i tak zájem poměrně nízký.

Otázka č. 18: Byl/a byste ochotna se zúčastnit rekvalifikačního kurzu pro práci v sociálních službách?

Vyhodnocení: Zájem o rekvalifikaci v oboru sociální služby projevilo 47 % respondentů. O práci v této oblasti projevilo v otázce 16 zájem 44 respondentů (tj. 44 %), z nichž 37 by současně bylo ochotno absolvovat rekvalifikační kurz, a to všichni muži a 26 ze 33 žen. Zbývajících 7 žen o rekvalifikaci zájem neprojevilo (4) nebo nevědí, zda by se rekvalifikačního kurzu chtěly zúčastnit (3). Ze 4 žen, které nemají zájem o rekvalifikaci nemá ani jedna praxi v oboru, všechny 4 ženy pracovaly ve strojírenství, automobilovém průmyslu nebo v bižuterii či sklářství.

Zajímavé je, že o rekvalifikaci projevili zájem i respondenti, kteří současně nechtějí v sociálních službách pracovat. Jednalo se celkem o 5 nezaměstnaných, výhradně mužů se středoškolským nebo nižším vzděláním a praxí ve strojírenství a automobilovém průmyslu,

bižuterii a sklářství, státní správě a službách. 5 respondentů neprojevilo zájem o práci v sociálním zařízení a zároveň na otázku č. 18 odpověděli, že nevědí, zda by se chtěli zúčastnit rekvalifikace v tomto oboru.

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

5.1 Doporučení pro ÚP v Jablonci nad Nisou

5.1.1 Komunikace se zaměstnavateli

Na základě analýzy dostupných sekundárních zdrojů lze zkonstatovat, že jedním z velkých problémů Jabloneckého okresu je nedostatečná komunikace ÚP se zaměstnavateli a nízká motivace zaměstnavatelů k tvorbě pracovních míst a k využívání nástrojů APZ. Zaměstnavatelé využívají zavedených nástrojů APZ jakými jsou zaměstnanecké rekvalifikace, příspěvky na zřízení SÚPM apod., nicméně nemají zájem o žádné nové nástroje APZ, jak je mimo jiné i uvedeno ve všech souhrnných zprávách o situaci na trhu práce z let 2007-2009. V roce 2009 začal ÚP s realizací programu *Vzdělávejte se!*, který byl vyhodnocen jako úspěšný a v průběhu jeho realizace došlo jednak k navýšení rozpočtu a jednak k prodloužení do roku 2010, to vše z důvodu rostoucího zájmu zaměstnavatelů. Tento program přispěl ke zvyšování kvalifikace a vzdělanosti stávajících zaměstnanců, kteří i v případě, že budou nuceni svoje stávající pracoviště opustit, mají větší šanci na nalezení nového zaměstnání a úspěšného znovu zařazení do pracovního procesu. Program *Vzdělávejte se!* je ojedinělou aktivitou tohoto druhu, nicméně zájem zaměstnavatelů je evidentní, a proto by ÚP měl přistoupit k rozšíření aktivit tohoto druhu.

Na konci roku 2009 se ÚP v Jablonci nad Nisou připojil k projektu *SeZam* organizovaným MPSV a financovaným z prostředků ESF. Účast na tomto projektu je bezesporu krokem správným směrem, na druhou stranu město Jablonec nad Nisou potřebuje rychlejší a intenzivnější nalezení řešení, než jakým je tříletý masivní projekt celorepublikového charakteru. Jablonec nad Nisou je zároveň regionem velmi specifickým a aplikovat univerzální postupy a metody řešení proto není optimálním řešením. Jako vhodnější, než zapojit se do projektu *Seznam*, se jeví varianta vlastního projektu menšího rozsahu, jehož hlavním cílem by bylo informovat zaměstnavatele o jejich možnostech spolupráce s ÚP. Konkrétní aktivity v rámci navrhovaného miniprojektu by byly:

- skupinové semináře pro personální manažery zaměstnavatelů v okrese se zaměřením na APZ úřadu, možnosti spolupráce s ÚP při tvorbě SÚPM, VPP a

dalších pracovních příležitostí za pomoci čerpání prostředků ESF a EU

- skupinové semináře pro personalisty a manažery se zaměřením na motivaci zaměstnanců v období krize i mimo ni. Důraz by byl kladen především na motivační nástroje pro podniky, které jsou v krizi a v jejím důsledku musí přijímat nepopulární opatření ve formě propouštění, snižování platů apod., což jsou všeobecně opatření snižující motivaci zaměstnanců
- pomoc při orientaci v zákonech ČR, EU, možnostech čerpání prostředků ESF, zapojení do projektů ESF, tvorbě a vyplňování žádostí o dotace apod.

Vlastní realizaci výše uvedených kroků by předcházela výzkum, ve kterém by byl zjišťován zájem zaměstnavatelů o výše zmiňované nástroje. Tento výzkum by jednak ÚP posloužil jako relevantní zdroj informací pro následné rozhodování o realizaci zmiňovaných kroků a zároveň by výsledky výzkumu sloužily jako vhodný podklad pro případnou žádost o dotaci z ESF nebo jiných zdrojů EU. Fáze mini projektu by byly následující:

1. sestavení souboru konkrétních aktivit projektu
2. vytipování vhodných zaměstnavatelů pro provedení prvotního výzkumu zájmu
3. vlastní výzkum zájmu prováděný formou osobních rozhovorů s kompetentními zaměstnanci vybraných firem
4. vyhodnocení výzkumu
5. sestavení žádosti o dotaci z prostředků ESF/EU
6. vlastní realizace projektu

5.1.2 Vytvoření nových pracovních míst

V současné době mohou zaměstnavatelé i ÚP pro zvyšování zaměstnanosti využívat zdrojů z fondů EU. Orientace v problematice dotací z fondů EU je poměrně složitou záležitostí, na kterou většina zaměstnavatelů nemá kapacity a od aktivit tohoto druhu raději upustí. Externí poradenství je poměrně nákladné a i tak je potřeba, aby se alespoň jeden zaměstnanec v případě žádosti o dotaci projektu intenzivně věnoval a komunikoval s poradenskou firmou. Proto by bylo přínosné, aby ÚP zaměstnavatelům pomohl i jiným způsobem než poradenstvím. Vhodnou variantou je program na vytvoření SÚPM – specialistů na dotace EU. Tento krok by na jedné straně vedl k tvorbě nových pracovních míst a na straně druhé by pomohl podnikům získat prostředky z EU na jejich

rozvoj, snižovat náklady a uspořené prostředky využít pro motivaci stávajících zaměstnanců či jiná opatření zmírňující dopady krize. Úřad práce by prostředky na takto vytvořená pracovní místa mohl taktéž získat z fondů EU. Fáze projektu by byly následující:

1. sestavení parametrů pro výběr vhodných zaměstnavatelů
2. plošné oslovení zaměstnavatelů v regionu prostřednictvím vhodných komunikačních prostředků (www stránky ÚP, informační zpráva e-mailem, informace v místním tisku apod.)
3. sběr přihlášek, vyhodnocení, výběr zaměstnavatelů splňujících parametry
4. žádost o dotace z EU na vytvoření příslušného počtu pracovních míst a proškolení budoucích pracovníků
5. vytvoření pracovních míst ve spolupráci se zaměstnavateli
6. výběr vhodných uchazečů z řad nezaměstnaných, jejich proškolení a umístění na vytvořená pracovní místa

Další návrh na rozšíření aktivit APZ ÚP v Jablonci nad Nisou úzce souvisí s ukončením činnosti několika velkých společností a institucí, ke kterým došlo v průběhu posledních let. V důsledku modernizace a výstavby nové části nemocnice došlo k přesunutí porodnice z prostor na okraji města do areálu nemocnice. Stejně tak byla přesunuta i dětská nemocnice původně sídlící nedaleko centra města. Oba objekty jsou od té doby nevyužívané. Zároveň došlo k uzavření dvou velkých firem – Jablonex Group a Bižuterie, po kterých poblíž centra města zůstaly obrovské a zcela nevyužité areály. Aktuálně se hovoří o sloučení dvou gymnázií v jedno, čímž dojde k uvolnění další z budov. Ve městě je tak hned několik prázdných objektů zcela bez využití.

Ve městě je již několik let diskutována otázka zda zřídit hospic. Město se zároveň dlouhodobě potýká s nedostatkem míst v mateřských školách, přičemž porodnost každoročně roste. Město má zároveň i nedostatek bytů, především tzv. startovacích, a možnosti výstavby nových bytových či rodinných domů jsou vzhledem k terénu taktéž velice omezené. Další možností, jak by bylo možné volné budovy využít, je zřízení vysokoškolských kolejí pro Technickou Univerzitu v Liberci, domů s pečovatelskou službou apod.

Zřizovatelem hospicu, mateřské školy a domu s pečovatelskou službou by mohlo

být samo město. Vedení radnice ale v současné době razí politiku úspor, proto je účast města na jakékoli z výše uvedených aktivit málo pravděpodobná. V úvahu tak připadají spíše soukromí investoři, resp. Technická Univerzita v Liberci v případě výstavby vysokoškolských kolejí. Pro zvýšení motivace investovat do koupě, nájmu a rekonstrukce jednotlivých objektů by město mohlo potenciálním investorům nabídnout například několikaleté daňové prázdny, symbolický nájem nebo garanci nezvýšení nájmu po dohodnutou dobu. Ve všech výše uvedených možnostech by opět bylo možné využít financování z některého z vhodných dotačních programů EU. Fáze projektu by byly:

1. hloubková analýza potřeb města, vytipování vhodných aktivit do jednotlivých objektů
2. sestavení systému investičních pobídek
3. vyhlášení soutěže
4. sběr návrhů a projektů od přihlášených potenciálních investorů
5. výběr vhodných projektů, zadání prací, realizace
6. pomoc při personálním obsazení

Body 1 – 5 by provedlo vedení města. Vzhledem k rozsahu práce by bylo nutné posílit personální obsazení a pro tento projekt vytvořit minimálně jedno pracovní místo projektového manažera, případně i několik pracovních míst a sestavit tak celý projektový tým. Tato pracovní místa by byla vytvořena ve spolupráci s ÚP jako společensky účelná pracovní místa s možností financování z prostředků ESF. Úřad práce by dále pomáhal v bodě 6 – obsazovat vzniklá pracovní místa. I v tomto případě by bylo možné a i vhodné jednat se zaměstnavateli o možnostech vytvoření SÚPM a financování z prostředků EU. Podmínkou pro zaměstnavatele by bylo, že musí zaměstnat alespoň určité procento lidí, kteří jsou dlouhodobě evidováni na ÚP v Jablonci nad Nisou.

Zájem nezaměstnaných o práci v sociálních službách (hospic apod.) a v ubytovacím zařízení (koleje) byl prověřován v rámci výzkumu na ÚP a jeho výsledky jsou shrnuty v kapitolách 4.4. a 5.2.

5.2 Zhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření probíhalo v terénu přibližně 2 týdny v únoru 2011. 92% návratnost dotazníků ukazuje, že výzkum byl z hlediska kvantitativního úspěšný, jelikož se

během krátké doby podařilo získat velké množství dat. Zároveň lze zkonstatovat, že byl dotazník dobře sestaven, protože kromě 14. otázky respondenti na všechny dotazy odpověděli a dle jejich odpovědí lze usoudit, že byly otázky pochopeny správně.

Struktura respondentů dle pohlaví odpovídala struktuře nezaměstnaných v okrese Jablonec nad Nisou k 31.12.2010. V ostatních charakteristikách struktura respondentů přibližně kopíruje strukturu nezaměstnaných ke konci roku 2010 – nejpočetnější skupiny respondentů jsou zároveň nejpočetnějšími skupinami nezaměstnaných atd. Proto lze zkonstatovat, že data získaná výzkumem mají dostatečnou vypovídací hodnotu a lze je pro účely práce použít. Pro získání přesnějších dat a zvýšení vypovídací hodnoty dotazníkového šetření by bylo vhodnější použít pro výběr respondentů kvótní výběr namísto náhodného.

Dotazníkové šetření zkoumalo jednak spokojenost respondentů s jednotlivými formami pomoci aktivní politiky zaměstnanosti ÚP v Jablonci nad Nisou a jednak zjišťovalo zájem respondentů o navrhovaná zlepšení uvedená v kapitole 5.1.

Výzkum ukázal, že nezaměstnaní jsou s prací ÚP a používanými nástroji APZ vesměs spíše spokojeni, což je vzhledem k situaci na trhu práce na Jablonecku pozitivní výsledek. S rostoucí kvalifikací nezaměstnaných jejich spokojenost klesá, což značí, že je zřejmě snazší umístit nezaměstnané spíše na dělnické profese a profese s menšími požadavky na kvalifikaci, než špičkové odborníky. Vysoce kvalifikovaní uchazeči zároveň v hojnější míře využívají jinou formu hledání práce než pomoc ÚP. Od ledna roku 2011 už zaměstnavatelé nemají povinnost oznamovat na ÚP volné pracovní pozice. Dá se proto předpokládat, že spokojenost a míra využití pomoci ÚP se s rostoucí kvalifikací bude nadále snižovat, jelikož zaměstnavatelé při obsazování odborných pozic vyhledávají specialisty především jiným způsobem než ve spolupráci s ÚP (je zvykem využívat spíše služeb specializovaných personálních agentur). Úřad práce by mohl být úspěšným konkurentem personálním agenturám, pokud by poradci byli schopni lépe vytipovat vhodné evidované uchazeče pro jednotlivé odborné profese. K tomu by bylo možné sestavit soubor školení pro poradce ÚP a k financování těchto školení opět využít dotací z EU. Díky tomu by se potom i spokojenost vysoce kvalifikovaných nezaměstnaných mohla zvýšit.

O práci v sociálních nebo ubytovacích zařízeních projevil zájem 53 %

respondentů, přičemž více respondentů by přijalo práci v sociálních službách, a zároveň i zájem o rekvalifikaci v tomto oboru byl poměrně vysoký. Na druhé straně však z výzkumu vyplynulo, že nezaměstnaní považují tvorbu společensky účelných pracovních míst za nejméně účinnou formu pomoci při hledání zaměstnání. I přes toto zjištění lze na základě výzkumu usoudit, že navrhovaná řešení tvorby nových pracovních míst by mohla být jednou z možností jak zlepšit situaci v okrese Jablonec nad Nisou. Nedůvěra ve tvorbu společensky účelných pracovních míst vyplývá spíše z neochoty zaměstnavatelů touto formou pracovní místa vytvářet než z neúčinnosti nástroje jako takového. Pokud by však zaměstnavatelé byli k tvorbě pracovních míst motivováni, například tak jak je uvedeno v kapitole 5.1.2., potom by tento nástroj skutečně mohl být alternativou ke zmírnění dopadů krize na zaměstnanost v okrese.

5.3 Ověření hypotéz

I. V důsledku působení globální ekonomické krize došlo v letech 2008-2010 k nárůstu počtu nezaměstnaných a snížení počtu pracovních míst. Míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou dosahovala v těchto letech vyšších hodnot, než je celorepublikový průměr. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je ve sledovaném období ve srovnání s celorepublikovým průměrem také vyšší.

Tato hypotéza byla ověřena v kapitole 4.2.1. za použití metody sběru dat a vyhodnocením těchto sekundárních dat, čerpáno bylo především z údajů zveřejněných ÚP v Jablonci nad Nisou na <http://portal.mpsv.cz>.

V roce 2008 zaznamenala měsíční průměrná míra registrované nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou přechodně klesající trend, celoroční průměrná míra nezaměstnanosti však byla vyšší než v roce předchozím a zároveň byla vyšší ve srovnání s průměrem celorepublikovým. V roce 2009 vykazovala míra nezaměstnanosti trvale rostoucí trend a její výše se po celou dobu pohybovala nad celorepublikovým průměrem. V 1. – 3.čtvrtletí roku 2010 nárůst nezaměstnanosti ustal a začalo oproti očekávání analytiků trhu práce docházet k mírnému poklesu nezaměstnanosti. Ve srovnání s celorepublikovým průměrem je však míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou i v tomto období vyšší.

Počet volných pracovních míst vykazuje přes drobné výkyvy trvale klesající trend, přičemž k nejvýraznějšímu poklesu došlo ve druhé polovině roku 2008 a prvním čtvrtletí roku 2009, od té doby se počet pracovních míst víceméně ustálil a jen mírně osciloval okolo celoročního průměru. Průměrné roční hodnoty v jednotlivých letech vykazují klesající trend. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo byl v roce 2008 víceméně stabilní, k mírnému nárůstu došlo až v závěru roku a tento nárůst pokračoval s vyšší intenzitou v roce 2009 a na začátku roku 2010, kdy dosáhl historického maxima. K mírným poklesům docházelo díky sezónním pracím. Průměrné roční hodnoty jednoznačně vykazují trvale rostoucí trend v celém sledovaném období.

Hypotézu se podařilo potvrdit pro roky 2008 a 2009, ve sledovaném období roku 2010 se hypotéza potvrdila pouze z části, jelikož míra nezaměstnanosti je v tomto období klesající. Ostatní charakteristiky byly potvrzeny.

II. K největšímu poklesu počtu pracovních míst došlo v odvětvích zpracovatelského průmyslu (bižuterie) a automobilového průmyslu. Lidé pracující v těchto odvětvích mají výrazné problémy s uplatněním na trhu práce, mnoho z nich je nezaměstnatelných.

Tato hypotéza byla ověřována v kapitole 4.2.3. za použití metody sběru dat a vyhodnocením těchto sekundárních dat, čerpáno bylo především z údajů zveřejněných ÚP Jablonec nad Nisou na <http://portal.mpsv.cz>.

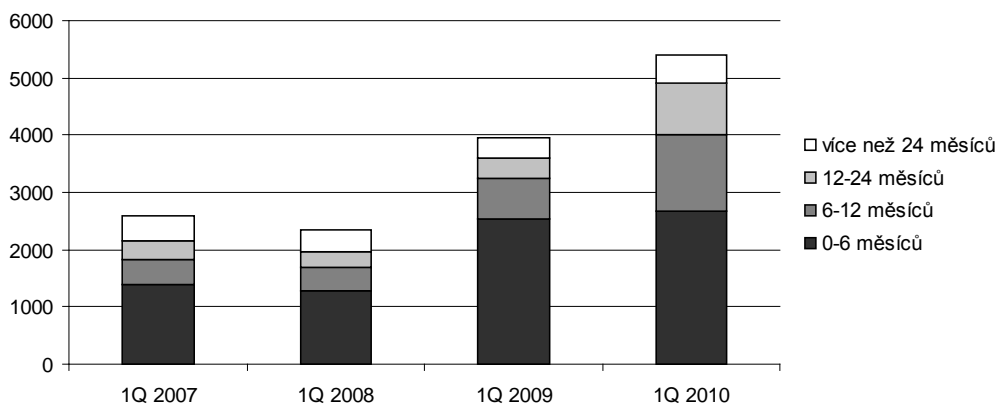
Graf č.10 kapitoly 4.2.3. znázorňuje vývoj počtu pracovních míst podle převažující ekonomické činnosti zaměstnavatele a dokazuje, že v letech 2007 – 2009 došlo k největšímu poklesu pracovních míst u zaměstnavatelů zabývajících se zpracovatelským průmyslem, jehož největší část v regionu tvoří právě bižuterní průmysl a sklářství, a průmyslu automobilovém a strojírenství. Ve zpracovatelském průmyslu dosahoval počet pracovních míst v roce 2009 úroveň 31 % roku 2007, u automobilového průmyslu to bylo 71 %. První část hypotézy byla ověřena a potvrzena.

Druhou část hypotézy se nepodařilo ověřit, jelikož nejsou dostupné údaje o délce evidence uchazečů rozdělených do skupiny dle jejich rozhodující pracovní praxe. Ve výzkumu byly sledovány obě charakteristiky nezaměstnaných, tzn. délka evidence na ÚP a odvětví rozhodující praxe respondentů, z výsledků výzkumu však lze vyvodit pouze stav v únoru 2011 a nikoli předchozí vývoj.

III. Průměrná doba hledání nového zaměstnání se prodloužila, došlo k nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných.

Tato hypotéza byla ověřována v kapitole 4.2.4. Z této kapitoly a následujícího grafu vyplývá, že v důsledku ekonomické krize došlo k nárůstu nezaměstnanosti ve všech sledovaných skupinách, tedy i u dlouhodobě nezaměstnaných.

Graf č.20 Meziroční srovnání nezaměstnanosti dle délky evidence



Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Hypotéza byla ověřena a potvrzena.

IV. Vysoká nezaměstnanost je způsobená nedostatkem pracovních míst, nikoli nedostatečnou kvalifikací nezaměstnaných. Standardní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou účinné.

Tato hypotéza byla ověřována v kapitolách 4.3.1., 4.3.2 a 4.3.3. za použití metody sběru dat a vyhodnocením těchto sekundárních dat, čerpáno bylo především z údajů zveřejněných ÚP v Jablonci nad Nisou na <http://portal.mpsv.cz> a dále z údajů získaných v průběhu konzultací s pracovníky ÚP.

V letech 2008 a 2009 došlo k nárůstu počtu rekvalifikací. V roce 2008 o 23 %, v roce 2009 dokonce o 53 % oproti předchozímu roku. V roce 2008 se počet umístěných absolventů skupinového rekvalifikačního kurzu oproti roku předchozímu snížil ze 130 umístěných v roce 2007 na 89 v roce 2008. V roce 2009 bylo umístěno 210 uchazečů. Procentuelní úspěšnost umisťování uchazečů na pracovní místa se v roce 2008 zhoršila, zatímco v roce 2007 se podařilo umístit 77 % z absolventů, v roce 2008 to bylo pouhých 44 %. V roce 2009 bylo na pracovní místa umístěno 65 % z uchazečů evidovaných na ÚP,

kteří absolvovali některý ze skupinových kurzů.

V rámci poradenských aktivit došlo ve sledovaných letech také k nárůstu počtu účastníků, jak je uvedeno v tabulce č.2 kapitoly 4.3.2. Úspěšnost uchazečů při umisťování na trhu práce byla sledována pouze u Job clubů, kde došlo k absolutnímu nárůstu umístěných uchazečů. V roce 2007 našlo na trhu práce uplatnění 25, v roce 2008 37 a v roce 2009 73 účastníků Job clubu. Procentuelní úspěšnost se snížila. Zatímco v roce 2007 se podařilo nalézt práci 56 % účastníků Job clubu, v roce 2008 to bylo pouze 24 % a v roce 2009 26 %.

Graf č. 14 v kapitole 4.3.3. znázorňuje vývoj počtu vytvořených společensky účelných pracovních míst. V roce 2007 bylo vytvořeno 142 SÚPM, v roce 2008 146 a v roce 2009 301 SÚPM. Počty umístěných uchazečů se mírně liší – v roce 2007 bylo umístěno na některé z SÚPM 165 uchazečů, v roce 2008 183 a v roce 2009 317 uchazečů. V této oblasti APZ tedy došlo také k nárůstu umístěných uchazečů o zaměstnání.

Celkovou úspěšnost sledovaných nástrojů APZ ve vztahu k celkové nezaměstnanosti v jednotlivých letech znázorňuje tabulka č.3.

Tab. č. 3 Úspěšnost nástrojů APZ

rok	průměrný počet nezaměstnaných	počet umístěných uchazečů				úspěšnost
		rekvalifikace	JOB cluby	SÚPM	celkem	
2007	2710	130	25	165	320	12%
2008	3339	89	37	183	309	9%
2009	5379	210	73	317	600	11%

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Zatímco v roce 2007 se díky některému ze sledovaných nástrojů podařilo na trhu práce umístit 12 % z nezaměstnaných evidovaných na trhu práce, v roce 2008 to bylo 9 %. V roce 2009 se úspěšnost zvýšila a bylo umístěno 11 % z celkového počtu nezaměstnaných evidovaných na ÚP. V roce 2007 bylo umístěno celkem 320 uchazečů, v roce 2008 309 a v roce 2010 600 uchazečů.

Úřad práce v letech 2008 a 2009 výrazně navýšil svoje aktivity v rámci APZ. Proběhlo větší množství rekvalifikací a poradenských programů, jejichž relativní úspěšnost se v obou případech v roce 2008 snížila a v roce 2009 zvýšila. Zároveň se zvýšil počet vytvořených SÚPM. Vzhledem k tomu, že v roce 2007 byla celková úspěšnost při umisťování uchazečů 12 % a v roce 2009 11 %, lze zkonstatovat, že se ÚP podařilo udržet

efektivitu nástrojů APZ na stejné úrovni jako před krizí, za vynaložení větších nákladů, které ale bylo nutné navýšit v důsledku zvýšení absolutního počtu nezaměstnaných.

Hypotéza IV. byla ověřena a na základě výše uvedených údajů ji nelze potvrdit.

6 Závěr

Cílem práce bylo zmapovat aktuální situaci na trhu práce na Jablonecku, zjistit dopady globální ekonomické krize na nezaměstnanost v regionu, prověřit jaké skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva byly krizí nejvíce postiženy, analyzovat nástroje použité pro zmírnění dopadů úřadem práce a navrhnout další možné nástroje, které by napomohly ke zlepšení situace.

Analýza nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou ukázala, že globální ekonomická krize měla na trh práce v regionu výrazný negativní dopad. V letech 2008 - 2010 došlo k uzavření několika klíčových výrobních závodů (Jablonex Group, Bižuterie), další byly nuceny zásadně omezit provoz (TRW Automotive). V důsledku toho došlo hned k několika hromadným propouštěním a celkovému zhoršení ekonomické situace v okrese.

Úřad práce v Jablonci nad Nisou na situaci na trhu práce reagoval intenzivnějším využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jak je detailně rozebráno v kapitolách 4.3.1, 4.3.2 a 4.3.3. V hojnější míře začal ÚP využívat také možnosti financování projektů APZ z prostředků ESF a dalších zdrojů EU, které popisují kapitoly 4.3.4. a 4.3.5. Mimo jiné se ÚP zapojil do celorepublikového projektu SeZam, jehož „cílem je vytvoření a pilotní odzkoušení systému spolupráce služeb zaměstnanosti se zaměstnavateli při vytváření nabídky pracovních míst pro zájemce a uchazeče o zaměstnání v měnících se podmínkách trhu práce“⁹². V roce 2009 zahájil i aktivity vytvořené přímo k boji proti krizi, tzv. protikrizové programy, které jsou popsány v kapitole 4.3.6. Díky tomu se podařilo dopady krize na zaměstnanost částečně zmírnit, i přesto však se z dříve prosperujícího regionu s jednou z nejnižších měr nezaměstnanosti stal region s mírou nezaměstnanosti přesahující celorepublikový průměr.

Úřad práce v Jablonci nad Nisou využívá veškeré zákonem dané nástroje APZ a

⁹² *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 4.1.2010, 6.1.2010 [cit. 2011-01-02]. Rozvoj služeb a spolupráce ÚP se zaměstnavateli v měnících se podmínkách na trhu práce (SeZam). Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/rozvoj-sluzeb-a-spoluprace-up-se-zamestnavateli-v-menicich?highlightWords=sezam>>

v hojné míře využívá k financování i jiné zdroje než prostředky ze státního rozpočtu. Doporučení pro další rozvoj aktivit zmírňujících dopad krize, uvedená v kapitole 4.4., se týkají především zlepšení komunikace s rozhodujícími zaměstnavateli v okrese, poskytování odborného poradenství v oblasti personálního rozvoje firem a možnostech čerpání dotací z prostředků EU. Dále je v diplomové práci nastíněn i prostor, kde by bylo možné vytvořit několik dalších volných pracovních míst.

Míra zájmu o tato pracovní místa byla mimo jiné součástí výzkumu, který byl prováděn v únoru 2011 mezi nezaměstnanými evidovanými na ÚP v Jablonci nad Nisou a jehož závěry jsou shrnuté v kapitolách 4.4. a 5.2. Výzkum prokázal dostatečnou míru zájmu o navrhovaná pracovní místa.

V rámci dotazníkového šetření byla dále zjišťována spokojenost nezaměstnaných s pomocí ÚP a jednotlivými nástroji APZ. Celkově je pomoc ÚP vnímána nezaměstnanými jako spíše uspokojivá.

V DP byly stanoveny 4 hypotézy, které byly postupně ověřovány:

I. V důsledku působení globální ekonomické krize došlo v letech 2008-2010 k nárůstu počtu nezaměstnaných a snížení počtu pracovních míst. Míra nezaměstnanosti v okrese Jablonec nad Nisou dosahovala v těchto letech vyšších hodnot než je celorepublikový průměr. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je ve sledovaném období ve srovnání s celorepublikovým průměrem také vyšší.

II. K největšímu poklesu počtu pracovních míst došlo v odvětvích zpracovatelského průmyslu (bižuterie) a automobilového průmyslu. Lidé pracující v těchto odvětvích mají výrazné problémy s uplatněním na trhu práce, mnoho z nich je nezaměstnatelných.

III. Průměrná doba hledání nového zaměstnání se prodloužila, došlo k nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných.

IV. Vysoká nezaměstnanost je způsobená nedostatkem pracovních míst, nikoli nedostatečnou kvalifikací nezaměstnaných. Standardní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) nejsou účinné.

Hypotézy I a III byly ověřeny a potvrzeny, hypotézu II se podařilo ověřit a potvrdit jen z části. Hypotéza IV byla ověřena a vyvrácena. Kompletní výsledky jsou shrnuty v kapitole 5.3.

Situace v Jablonci nad Nisou je i nadále kritická, nezaměstnanost vysoká (9,7 % k 28.2.2011) a k jejímu snižování dochází jen velmi pozvolna. V roce 2011 se očekávalo zlepšení a snížení nezaměstnanosti. Prozatím však vývoj naznačuje spíše opačný trend. V rámci celorepublikové politiky úspor překročilo i vedení města k několika zásadním opatřením, mezi která patří mimo jiné i výrazné propouštění zaměstnanců, tentokrát především ze státní správy. Hrozí tedy, že končící krize sice přinese snížení nezaměstnanosti v soukromém sektoru, následně ale dojde k opětovnému navýšení počtu nezaměstnaných v oblasti státní správy a samosprávy. Proto je nezbytně nutné, aby ÚP v Jablonci nad Nisou nadále pokračoval a rozšiřoval svoje aktivity politiky zaměstnanosti.

7 Seznam použitých zdrojů

MONOGRAFIE

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti na trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
- BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8
- GOWLAND, David. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995. 238 s. ISBN 80-85865-22-X.
- HAUGUE, Paul. Průzkum trhu: příprava, výběr vhodných metod, provedení, interpretace získaných údajů. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2003. 234 s. ISBN 80-7226-917-8
- HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie*. 2. přeprac. vyd. Slaný: Melandrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-25-1.
- LIŠKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.
- LOUČKOVÁ, Ivana. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2010. 315 s. ISBN 978-80-86429-79-3.
- MACH, Miloš. *Makroekonomie II pro inženýrské studium*. 2. vyd. Slaný: Melandrium, 1998. část 1. 172 s. -- část 2. 215 s. ISBN 80-86175-04-9.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3
- MIŠOVIČ, Ján. *V hlavní roli otázka : (přívodce přípravou otázek v sociologických a marketingových výzkumech)*. 1. vyd. Praha: J. Mišovič, 2001. 67 s. ISBN 80-238-6500-5
- PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie*. 3. vyd. [Slaný]: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4.
- PŘÍBOVÁ, Marie a kol. *Marketingový výzkum v praxi*. Praha : Grada Publishing, 1996. 238 s. ISBN 80-7169-299-9

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. 184 s. ISBN 978-80-247-3006-6

SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

SIMOVÁ, Jozefína. *Marketingový výzkum trhu: studijní texty pro distanční studium*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita, 1997. 72 s. ISBN 80-7083-201-0

SURYNEK, Alois a kol. *Metody sociologického a sociálně psychologického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 119 s. ISBN 80-7079-203-5.

ELEKTRONICKÉ DOKUMENTY

WEBOVÉ STRÁNKY

BusinessInfo.cz [online]. 1997 - 2011 [cit. 2010-08-23]. Hlavní makroekonomické ukazatele ČR. Dostupné z WWW:

<<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/hlavni-makroekonomicke-ukazatele-cr/1000431/49089/#miraregnezam>>

Český statistický úřad LIBERECKÝ KRAJ [online]. 2010 [cit. 2010-09-12]

Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou. Dostupné z WWW:

<http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jn>

Evropský sociální fond v ČR [online]. 2008 [cit. 2010-09-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

Evropský sociální fond v ČR [online]. 4.1.2010, 6.1.2010 [cit. 2011-01-02]. Rozvoj služeb a spolupráce ÚP se zaměstnavateli v měnících se podmínkách na trhu práce (SeZam). Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/rozvoj-sluzeb-a-spoluprace-up-se-zamestnavateli-v-menicich?highlightWords=sezam>>

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2010 [cit. 2010-06-20] Statistika ÚP v Jablonci nad Nisou. Dostupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/statistikyup>

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. 2009 [cit. 2011-01-02] Projekt SeZam. Dostupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/soubory_ke_stazeni/sezam_internet.pdf>

Jablonec nad Nisou [online]. 2000-2010 [cit. 2010-09-12] Historie. Dostupné z WWW: <<http://mestojablonec.cz/cs/mesto/historie>>

Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb), [online]. Dostupné z WWW: <<http://zakony-online.cz/?s73&q73=all>>

ELEKTRONICKÉ ČLÁNKY

FILIPOVÁ, Hana a kol. Krize prospěje trhu práce. *EKONOM.IHNED* [online].

4.12.2008, 11, [cit. 2010-07-25]. Dostupný z WWW:

<http://ekonom.ihned.cz/?article%5Bcomment%5D%5Bnovy%5D=1&article%5Bcomment%5D%5Bkod%5D=djwx3a&article%5Bcomment%5D%5Bart_id%5D=31179550&p=404000_d&article%5Bid%5D=31179550&article%5Barea_id%5D=10001045>

HOLÝ, Michal. S malou výjimkou trvá pokles nezaměstnanosti již od března 2010.

Tiskové zprávy ÚP v Jablonci nad Nisou [online]. 8.11.2010, [cit. 2010-10-13].

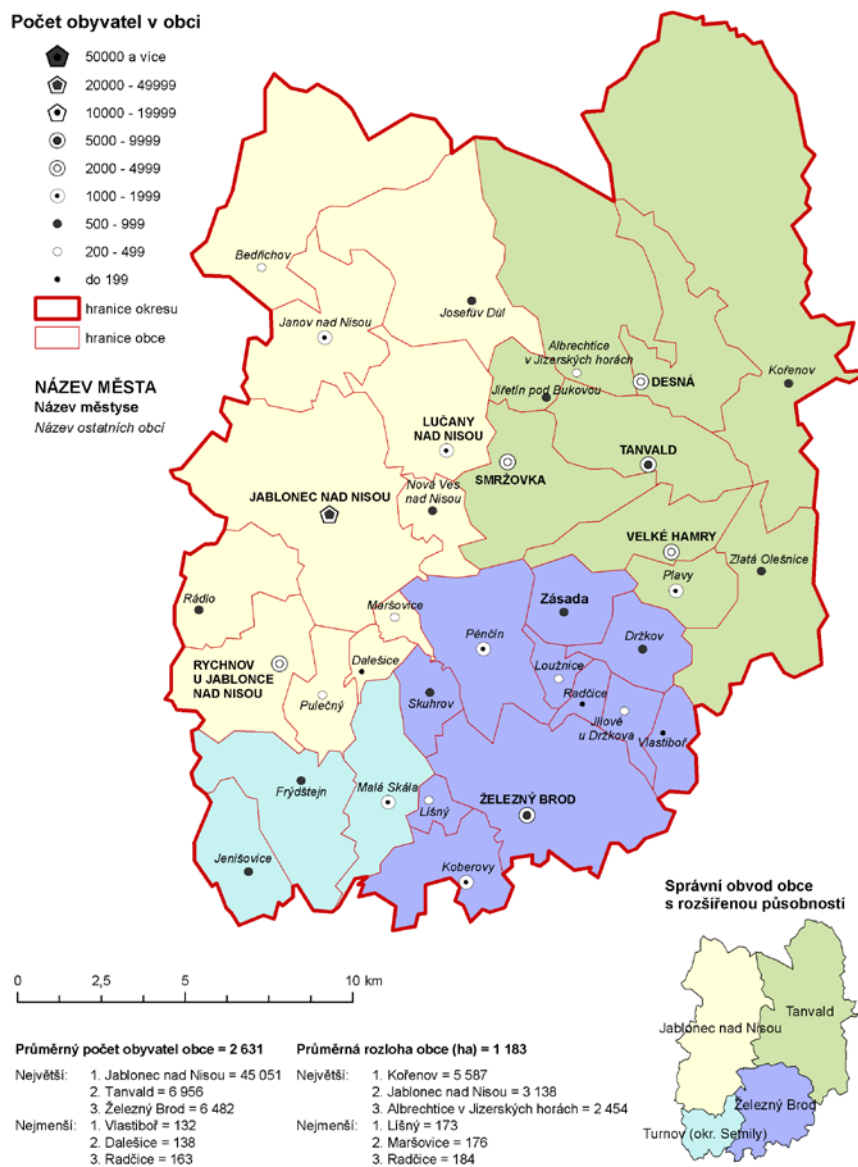
Dostupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/tiskove_zpravy/tz101108.pdf>

8 Přílohy

Příloha č.1 administrativní rozdělení okresu Jablonec nad Nisou

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU JABLONEC NAD NISOU - STAV K 1.1.2008



Zdroj: Český statistický úřad LIBERECKÝ KRAJ [online]. 2010 [cit. 2010-09-12] Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou. Dostupné z WWW:

<[http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/administrativni_rozdeleni_okresu_jn/\\$File/Jablonec%20nad%20Nisou.gif](http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/administrativni_rozdeleni_okresu_jn/$File/Jablonec%20nad%20Nisou.gif)>

Příloha č.2 Vývoj nezaměstnanosti a počtu VPM v okrese Jablonec nad Nisou

měsíc	míra reg. nezaměstnanosti (%)	počet volných prac. míst (VPM)	počet uchazečů na 1 VPM
I-07	6,1	593	5,4
II-07	6,0	592	5,4
III-07	5,7	552	5,5
IV-07	5,6	646	4,7
V-07	5,6	804	3,7
VI-07	5,5	746	4
VII-07	6,0	761	4
VIII-07	6,1	891	3,5
IX-07	5,7	822	3,6
X-07	5,4	707	4,1
XI-07	5,1	710	3,9
XII-07	5,3	573	4,7
I-08	5,4	666	4,1
II-08	5,2	689	3,9
III-08	5,2	705	3,8
IV-08	5,1	601	4,4
V-08	5,0	637	4,1
VI-08	5,0	723	3,6
VII-08	5,6	645	4,3
VIII-08	5,7	695	4,1
IX-08	5,8	660	4,4
X-08	6,0	504	6
XI-08	6,0	411	7,6
XII-08	6,6	372	9
I-09	7,6	244	15,1
II-09	8,5	200	20
III-09	8,9	167	24,8
IV-09	9,4	181	23,8
V-09	9,6	151	28,9
VI-09	10,0	153	29,6
VII-09	10,7	122	39,2
VIII-09	11,0	145	34,1
IX-09	11,2	196	25,7
X-09	11,3	141	36,2
XI-09	11,3	170	30,5
XII-09	12,0	152	35,4
I-10	12,2	152	36,3
II-10	12,2	123	45,1
III-10	12,2	150	37,2
IV-10	11,8	170	32,2
V-10	11,4	203	25,8
VI-10	10,9	157	32,1
VII-10	10,8	150	33,8
VIII-10	10,4	135	36,5
IX-10	10,1	146	32,9

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Příloha č.3 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst podle vzdělání

počet uchazečů podle dosaženého vzdělání	1Q 2007	2Q 2007	3Q 2007	4Q 2007	1Q 2008	2Q 2008	3Q 2008	4Q 2008	1Q 2009	2Q 2009	3Q 2009	4Q 2009	1Q 2010	2Q 2010	3Q 2010
(C) základní vzdělání + praktická škola	846	835	798	706	727	713	760	930	1250	1370	1387	1455	1549	1428	1301
(H) střední odborné vzdělání (vyučen)	995	935	965	936	929	869	1018	1168	1608	1742	1915	2133	2273	2000	1856
(L+M) ÚSO vzdělání s maturitou (s i bez vyučení)	464	436	477	459	449	454	559	593	713	833	1042	1098	1048	1004	953
(T) vysokoškolské vzdělání	88	76	89	67	58	64	94	80	105	135	167	173	156	162	151
počet VPM podle požadovaného vzdělání	1Q 2007	2Q 2007	3Q 2007	4Q 2007	1Q 2008	2Q 2008	3Q 2008	4Q 2008	1Q 2009	2Q 2009	3Q 2009	4Q 2009	1Q 2010	2Q 2010	3Q 2010
(C) základní vzdělání + praktická škola	54	84	185	96	202	194	140	60	17	24	7	20	50	4	11
(H) střední odborné vzdělání (vyučen)	330	503	476	306	311	330	380	214	70	69	106	69	45	88	66
(L+M) ÚSO vzdělání s maturitou (s i bez vyučení)	116	108	112	100	114	115	105	71	55	35	50	32	32	35	41
(T) vysokoškolské vzdělání	37	32	31	27	34	40	32	22	20	21	30	24	17	22	23
počet uchazečů na 1 VPM	1Q 2007	2Q 2007	3Q 2007	4Q 2007	1Q 2008	2Q 2008	3Q 2008	4Q 2008	1Q 2009	2Q 2009	3Q 2009	4Q 2009	1Q 2010	2Q 2010	3Q 2010
(C) základní vzdělání + praktická škola	16	10	4	7	4	4	5	16	74	57	198	73	31	357	118
(H) střední odborné vzdělání (vyučen)	3	2	2	3	3	3	3	5	23	25	18	31	51	23	28
(L+M) ÚSO vzdělání s maturitou (s i bez vyučení)	4	4	4	5	4	4	5	8	13	24	21	34	33	29	23
(T) vysokoškolské vzdělání	2	2	3	2	2	2	3	4	5	6	6	7	9	7	7

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

srovnání jednotlivých období	4Q2008 - 4Q2009	4Q2009-3Q2010
(C) základní vzdělání + praktická škola	156,45%	89,42%
(H) střední odborné vzdělání (vyučen)	182,62%	87,01%
(L+M) ÚSO vzdělání s maturitou (s i bez vyučení)	185,16%	86,79%
(T) vysokoškolské vzdělání	216,25%	87,28%

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Příloha č.4 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst podle tříd KZAM

počet uchazečů podle KZAM	1Q 2007	2Q 2007	3Q 2007	4Q 2007	1Q 2008	2Q 2008	3Q 2008	4Q 2008	1Q 2009	2Q 2009	3Q 2009	4Q 2009	1Q 2010	2Q 2010	3Q 2010
(1) zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	37	30	33	33	28	25	48	50	59	64	70	92	96	91	91
(2) vědečtí a duševní pracovníci	128	101	120	113	97	106	142	143	149	175	186	190	176	167	153
(3) techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	232	230	266	230	248	242	275	297	385	425	527	538	515	500	476
(4) nižší administrativní pracovníci	212	221	222	235	226	214	249	270	340	391	494	503	505	513	480
(5) provozní pracovníci ve službách a obchodě	394	372	373	342	339	324	390	426	541	659	751	834	918	904	833
(6) kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	19	21	20	19	24	18	17	17	29	22	27	33	43	35	29
(7) řemeslníci a výrobci, zpracovatelé, opraváři	498	459	461	429	412	378	434	541	779	808	892	1053	1123	937	862
(8) obsluha strojů a zařízení	341	326	334	317	340	331	355	442	619	702	766	835	882	816	739
(9) pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	695	687	684	612	603	603	673	792	1011	1106	1085	1100	1105	983	941

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

počet VPM podle KZAM	1Q 2007	2Q 2007	3Q 2007	4Q 2007	1Q 2008	2Q 2008	3Q 2008	4Q 2008	1Q 2009	2Q 2009	3Q 2009	4Q 2009	1Q 2010	2Q 2010	3Q 2010
(1) zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	20	14	16	8	15	14	8	11	4	3	13	3	1	3	4
(2) vědečtí a duševní pracovníci	34	26	24	39	43	45	35	27	22	19	29	23	20	22	28
(3) techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	82	70	92	77	73	71	59	45	44	30	62	35	31	40	35
(4) nižší administrativní pracovníci	20	39	33	25	18	21	34	39	13	7	3	5	4	12	8
(5) provozní pracovníci ve službách a obchodě	50	61	57	48	58	51	56	54	19	13	25	14	11	14	9
(6) kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	2	9	7	4	2	2	2	1	0	1	2	0	1	0	1
(7) řemeslníci a výrobci, zpracovatelé, opraváři	239	396	422	275	318	307	311	151	46	49	48	46	57	47	44
(8) obsluha strojů a zařízení	77	79	93	54	92	133	123	35	19	21	10	18	19	9	14
(9) pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	28	52	78	43	86	79	32	9	0	9	4	8	6	10	3

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

počet uchazečů na 1 VPM	1Q 2007	2Q 2007	3Q 2007	4Q 2007	1Q 2008	2Q 2008	3Q 2008	4Q 2008	1Q 2009	2Q 2009	3Q 2009	4Q 2009	1Q 2010	2Q 2010	3Q 2010
(1) zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	2	2	2	4	2	2	6	5	15	21	5	31	96	30	23
(2) vědečtí a duševní pracovníci	4	4	5	3	2	2	4	5	7	9	6	8	9	8	5
(3) techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	3	3	3	3	3	3	5	7	9	14	9	15	17	13	14
(4) nižší administrativní pracovníci	11	6	7	9	13	10	7	7	26	56	165	101	126	43	60
(5) provozní pracovníci ve službách a obchodě	8	6	7	7	6	6	7	8	28	51	30	60	83	65	93
(6) kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	10	2	3	5	12	9	9	17		22	14		43		29
(7) řemeslníci a výrobci, zpracovatelé, opraváři	2	1	1	2	1	1	1	4	17	16	19	23	20	20	20
(8) obsluha strojů a zařízení	4	4	4	6	4	2	3	13	33	33	77	46	46	91	53
(9) pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	25	13	9	14	7	8	21	88		123	271	138	184	98	314

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

srovnání jednotlivých období – počet uchazečů	4Q2008 - 4Q2009	4Q2009-3Q2010
(1) zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	184,00%	98,91%
(2) vědečtí a duševní pracovníci	132,87%	80,53%
(3) techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	181,14%	88,48%
(4) nižší administrativní pracovníci	186,30%	95,43%
(5) provozní pracovníci ve službách a obchodě	195,77%	99,88%
(6) kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	194,12%	87,88%
(7) řemeslníci a výrobci, zpracovatelé, opraváři	194,64%	81,86%
(8) obsluha strojů a zařízení	188,91%	88,50%
(9) pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	138,89%	85,55%
srovnání jednotlivých období - počet VPM		
(5) provozní pracovníci ve službách a obchodě	4Q2008 - 4Q2009	25,93%
(7) řemeslníci a výrobci, zpracovatelé, opraváři	3Q2008 - 4Q2009	14,79%
(9) pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	3Q2008 - 4Q2009	25,00%

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Příloha č.5 Vývoj počtu nezaměstnaných podle délky evidence na ÚP

nezaměstnaní dle délky evidence	1Q 2007	2Q 2007	3Q 2007	4Q 2007	1Q 2008	2Q 2008	3Q 2008	4Q 2008	1Q 2009	2Q 2009	3Q 2009	4Q 2009	1Q 2010	2Q 2010	3Q 2010
do 3 měsíců	892	863	842	727	915	882	1115	1203	1708	1459	1625	1488	1554	1155	1252
3 - 6 měsíců	493	474	534	498	371	490	526	713	830	1220	1074	1285	1121	1051	749
6 - 9 měsíců	292	218	285	266	265	179	251	314	464	557	800	740	820	639	619
9 - 12 měsíců	144	165	148	169	143	149	124	173	253	341	377	564	506	544	393
12 - 24 měsíců	325	305	292	277	277	252	281	268	340	441	572	712	913	1005	992
více než 24 měsíce	436	442	430	409	370	311	319	317	354	380	407	434	498	569	628

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

srovnání jednotlivých období				
0-6 měsíců	4Q2008 - 4Q2009	144,73%	4Q2009 - 3Q2010	72,16%
6-12 měsíců	1Q2009 - 1Q2010	184,94%	1Q2010 - 3Q2010	76,32%
12-24 měsíců	2Q2009 - 2Q2010	227,89%	2Q2010 - 3Q2010	98,71%
více než 24 měsíců	1Q2009 - 3Q2010	177,40%	1Q2010 - 3Q2010	126,10%

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Příloha č.6 Skupinové rekvalifikační kurzy – úspěšnost umístění uchazečů do pracovního poměru

Kurz	Ukončilo	Pracuje	Úspěšnost
2007			
2702 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	8	80,00%
2703 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	6	60,00%
2708 Zakladatel malého a středního podniku	12	8	66,70%
2711 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	9	90,00%
2715 MS Windows, Word, Excel a Internet	7	7	100,00%
2716 Obsluha NC a CNC strojů	6	3	50,00%
2717 Manažer	10	9	90,00%
2726 MS Windows, Word, Excel a Internet	9	6	66,70%
2729 Zakladatel malého a středního podniku	12	12	100,00%
2733 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	5	50,00%
2740 MS Windows XP, MS Word, MS Excel, MS PowerPoint a Digitální fotografie	10	9	90,00%
2741 Obsluha NC a CNC strojů	5	4	80,00%
2743 Projektový manažer	7	4	57,10%
2744 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	8	80,00%
2745 Manažer logistiky	10	6	60,00%
2747 Manažer	11	8	72,70%
2749 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	9	90,00%
2750 MS Windows XP, MS Word, MS Excel, MS PowerPoint a Digitální fotografie	10	9	90,00%
Celkem	169	130	76,92%
2008			
2803 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	5	50,00%
2804 Základy administrativy	5	4	80,00%
2807 Asistent ve státní správě	6	5	83,30%
2809 Svařování elektrickým obloukem v ochranné atmosféře CO2	6	3	50,00%
2811 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	9	90,00%
2816 Zakladatel malého a středního podniku	12	5	41,70%
2817 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	2	20,00%
2818 Účetnictví	14	12	85,70%
2819 Manažer se zaměřením na logistiku	12	8	66,70%
2820 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	7	70,00%
2823 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	8	80,00%
2824 Obsluha NC a CNC strojů	5	4	80,00%
2827 Účetnictví	10	2	20,00%
2829 Svařování elektrickým obloukem v ochranné atmosféře CO2	6	3	50,00%
2834 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	6	60,00%
2840 Základy podnikání	11	2	18,20%
2842 Účetnictví s využitím výpočetní techniky	7	1	14,30%
2846 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	0	0,00%
2858 MS Windows, Word, Excel a Internet	9	2	22,20%
2860 Obsluha NC a CNC strojů	6	1	16,70%
2861 Skladník	7	0	0,00%
2863 ZK 135 W01 + ČSN EN 287-1 135 (svářecí kurz)	7	0	0,00%
2865 MS Windows, Word, Excel a Internet	10	0	0,00%

2009			
národní APZ			
3035 Masér pro sportovní a rekondiční masáže	10	8	80,0%
3004 Výuka informatiky a německého jazyka	10	7	70,0%
3003 Výuka informatiky a německého jazyka	12	6	50,0%
3002 Základy obsluhy osobního počítače	10	9	90,0%
3001 Svařování ZK 135 1.1 + ČSN EN287-1 135	3	3	100,0%
3000 operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů	9	4	44,4%
2999 obchodní zástupce	13	6	46,2%
2997 Vstupní školení pro získání profesní způsobilosti řidiče	10	8	80,0%
2996 Tvorba technické dokumentace R203	5	4	80,0%
2995 Pracovník grafického studia - R201	5	4	80,0%
2994 Programátor webových stránek R106	5	2	40,0%
2993 Základy obsluhy osobního počítače	10	6	60,0%
2992 Obsluha NC a CNC strojů	6	4	66,7%
2991 Základy obsluhy osobního počítače	5	1	20,0%
2990 Základy obsluhy osobního počítače	5	3	60,0%
2988 Svařování ZK 135 1.1 + ČSN EN287-1 135	3	2	66,7%
2987 Logistik	10	5	50,0%
2977 Základy podnikání (kombinovaná forma v rozsahu 450 vyučovacích hodin)	14	14	100,0%
2973 Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů	13	9	69,2%
2967 Podlahářské práce	3	2	66,7%
2966 Masér pro sportovní a rekondiční masáže	4	2	50,0%
2904 Základy obsluhy osobního počítače	14	7	50,0%
2903 Základy obsluhy osobního počítače	15	10	66,7%
2902 Základy obsluhy osobního počítače	17	11	64,7%
2901 Základy obsluhy osobního počítače	13	8	61,5%
OP LZZ			
2983 Pracovník v sociálních službách se zaměřením na přímou obslužnou péči	12	7	58,3%
2982 Obsluha osobního počítače	10	7	70,0%
2976 Základy obsluhy osobního počítače	10	6	60,0%
2975 Svařování ZK 135 1.1 + ČSN EN287-1 135	3	3	100,0%
2974 Svařování ZK 135 1.1 + ČSN EN287-1 135	5	5	100,0%
2972 Skladník	9	6	66,7%
2971 Základy obsluhy PC	9	5	55,6%
2970 Kuchařské práce	5	3	60,0%
2969 Kuchařské práce	5	3	60,0%
2968 Svařování ZK 135 1.1 + ČSN EN287-1 135	5	4	80,0%
2989 Asistent ve státní správě	10	4	40,0%
3034 Jedna cesta z krize - podnikání - Základy podnikání	11	8	72,7%
3036 Rozšíření řídičského oprávnění na skupinu C	4	4	100,0%
2010			
národní APZ			
4180 Řidič motorových vozíků	9	1	11,1%
4179 Školení a přezkoušení pracovníků na el. zařízení dle vyhl. 50/78 Sb.	5	2	40,0%
4144 Obsluha osobního počítače	2	0	0,0%
4067 Holičské a kadeřnické práce	4	3	75,0%
4066 Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů	14	9	64,3%

4042 Vstupní školení pro získání profesní způsobilosti	10	5	50,0%
4031 Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů	13	12	92,3%
4027 Mzdové účetnictví	15	13	86,7%
4024 Účetnictví s využitím výpočetní techniky	15	4	26,7%
4021 Výuka informatiky a německého jazyka	12	7	58,3%
4020 Výuka informatiky a německého jazyka pro pokročilé	11	6	54,5%
4019 Obsluha NC a CNC strojů	5	3	60,0%
4012 Základy obsluhy PC	10	6	60,0%
4006 Manažer logistik	12	6	50,0%
OP LZZ			
4160 Vstupní školení profesní způsobilost řidiče 140 h	10	2	20,0%
4150 Pracovník v sociálních službách	7	1	14,3%
4149 Základní obsluha PC	10	2	20,0%
4142 Skladník	13	3	23,1%
4141 Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů	15	11	73,3%
4138 Obsluha osobního počítače	8	1	12,5%
4137 Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1+ ČSN EN 287-135	3	3	100,0%
4134 Vstupní školení profesní způsobilosti řidiče 140 h	9	5	55,6%
4125 Základy obsluhy osobního počítače	10	3	30,0%
4122 Základy obsluhy osobního počítače	10	1	10,0%
4121 Manažer logistiky	15	8	53,3%
4120 Základy podnikání	15	2	13,3%
4119 Pracovník v sociálních službách	15	5	33,3%
4118 Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky	14	3	21,4%
4117 Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	11	3	27,3%
4116 Svařování tavící elektrodou v aktivním plynu ZK 135 1.1 + ČSN EN 287-1	3	2	66,7%
4115 Základy podnikání	15	3	20,0%
4114 Rozšíření řidičského oprávnění na skupinu C	10	2	20,0%
4113 Administrativní pracovník/pracovnice	13	5	38,5%
4112 Základy obsluhy osobního počítače	10	1	10,0%
4109 - Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů	12	11	91,7%
4105 Základy obsluhy osobního počítače	10	5	50,0%
4104 Obchodní zástupce	15	4	26,7%
4093 - Masér pro sportovní a rekondiční masáže	12	5	41,7%
4092 - Masér pro sportovní a rekondiční masáže	10	5	50,0%
4091- Svařování tavící se elektrodou v aktivním plynu ZK135 1.1+ČSN EN 287-1 135	10	2	20,0%
4032 Manažer logistiky	12	6	50,0%
4029 Základy obsluhy osobního počítače	10	8	80,0%
4023 Obsluha osobního počítače	10	3	30,0%
4022 Základy obsluhy PC	10	5	50,0%
4018 Základy obsluhy PC	10	6	60,0%
4017 Rekvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách	14	7	50,0%
4016 Základy obsluhy PC	10	8	80,0%
4013 Základy podnikání	13	9	69,2%

Zdroj: interní materiály ÚP v Jablonci nad Nisou

Příloha č.7 Počet vytvořených pracovních míst v rámci APZ ÚP Jablonec nad Nisou v letech 2007 - 2009

nástroj APZ	2007		2008		2009	
	vytvořená místa	umístění uchazeči	vytvořená místa	umístění uchazeči	vytvořená místa	umístění uchazeči
SÚPM – vyhrazená	67	67	70	68	50	48
SÚPM - zřízená zaměstnavateli	0	6	2	2	11	4
SÚPM - zřízená uchazeči o zaměstnání - SVČ	5	5	10	10	19	19
veřejně prospěšné práce	61	71	19	34	10	10
chráněné pracovní dílny	7	4	0	16	8	6
chráněná pracovní místa	2	12	0	1	0	0
chráněná pracovní místa - SVČ osob se ZP	0	0	2	2	2	2
NIP - společensky účelná pracovní místa	0	0	0	0	113	111
NIP - veřejně prospěšné práce	0	0	8	6	74	103
cílené programy RIP	0	0	35	44	14	14
Celkem	142	165	146	183	301	317

Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Dotazník k DP – Linda Jurásková

1.část – údaje o respondentovi

1. pohlaví

žena muž

2. věk

do 19 let 20-24 let 25-29 let 30-34 let
 35-39 let 40-44 let 45-49 let 50-54 let
 55-59 let 60 a více let

3. Jste příslušníkem etnické menšiny (např. romské, vietnamské)?

ano ne

4. Jste osobou se zdravotním postižením?

ano ne

5. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

základní střední odborné (vyučen)
 ÚSO (vyučen s maturitou) ÚSO s maturitou (bez vyučení)
 vyšší odborné bakalářské
 vysokoškolské doktorské

6. V jakém odvětví máte nejdelší pracovní praxi?

zemědělství a lesnictví potravinářský průmysl
 textilní průmysl automobilový průmysl a strojírenství
 bižuterní a sklářský průmysl služby
 zdravotnictví a školství státní a veřejná správa a samospráva
 jiné (doplňte)

7. Na jaké pozici máte nejdější pracovní praxi?

- vědecký a duševní pracovník zdravotnický pracovník
 pedagogický pracovník provozní pracovník ve službách a obchodě
 nižší administrativní pracovník obsluha strojů a zařízení
 řemeslník, výrobce, zpracovatel, opravář
 pomocný a nekvalifikovaný dělník
 jiné (doplňte)

8. Jak dlouho jste evidováni na úřadu práce?

- méně než 3 měsíce 3-6 měsíců 6-9 měsíců
 9-12 měsíců 12-24 měsíců Více než 24 měsíců

2. část - spokojenost s pomocí ÚP Jablonec nad Nisou

Tato část obsahuje otázky týkající se aktivní pomoci Úřadu práce v Jablonci nad Nisou nezaměstnaným a dalších možností pomoci nezaměstnaným. Jestliže je v otázce zároveň požadováno hodnocení, vyjádřete prosím míru Vaší spokojenosti pomocí následující stupnice (známkování jako ve škole):

- 1 absolutně spokojen/a
2 spíše spokojen/a
3 ani spokojen/a, ani nespokojen/a
4 spíše nespokojen/a
5 absolutně nespokojen/a

9. Jak jste spokojen/a s pomocí vašeho zprostředkovatele při hledání zaměstnání?

- 1 2 3 4 5

10. V následujícím seznamu zaškrtněte poradenské programy, kterých jste se zúčastnil/a a zakřížkováním příslušné známky ohodnoťte míru vaší spokojenosti.

	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Job club	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Monotematické schůzky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Motivační schůzky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Informační schůzky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Žádný poradenský program mi nebyl nabídnut					

11. V následujícím seznamu zaškrtněte rekvalifikační kurzy, kterých jste se zúčastnil/a a zakřížkováním příslušné známky ohodnoťte míru vaší spokojenosti.

	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Asistent ve státní správě	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Autocad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Corel Draw	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Číšnické práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Kuchařské práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Kurzy v oblasti rozšíření řidičských oprávnění	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Manažer logistiky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Mzdové účetnictví	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Obchodní zástupce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Obsluha PC se zaměřením na tvorbu www	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Operátor strojů a zařízení pro výrobu plastů	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Pracovník v sociálních službách	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Prodavačské práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Profesní způsobilost řidiče pro skupinu C	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Skladový logistik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Svářečské kurzy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Zednické práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Základy podnikání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Základy obsluhy PC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Další(doplňte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Žádný rekvalifikační kurz mi nebyl nabídnut					

12. Nabídl Vám ÚP možnost příspěvku na zřízení samostatně výdělečné činnosti?

- Ano a rozhodl/a jsem se ho využít
- Ano, ale nevyužiji ho
- Ne, ale rád/a bych o tom získal/a více informací
- Ne a ani nemám zájem

13. Účastnil/a jste se některých protikrizových programů úřadu práce? V případě, že ano, ohodnoťte je:

	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Krize je výzva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Získat příležitost	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Jedna cesta z krize – podnikání	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Žádný program mi nebyl nabídnut, ale rád/a bych získala více informací					

Žádný program mi nebyl nabídnut a ani nemám zájem

Účast mi byla nabídnuta, ale odmítl/a jsem

14. Seřad'te následující formy pomoci podle toho, jak jsou dle vašeho názoru účinné a mohou vám pomoci v nalezení zaměstnání (1 = nejúčinnější, 5 = nejméně účinné)

... vyhledávání a doporučení vhodných pracovních pozic vašim zprostředkovatelem

... poradenství

... rekvalifikační kurzy

... příspěvek na zahájení soukromého podnikání

... příspěvek zaměstnavateli na zřízení a provoz účelně vytvořeného pracovního místa (úřad práce částečně nebo úplně přispívá na vaši měsíční mzdu vašemu zaměstnavateli)

15. Domníváte se, že vám úřad práce pomůže najít zaměstnání?

Ano, plně se na pomoc úřadu práce spoléhám a žádným jiným způsobem práci nehledám

Částečně Ano, ale hledám práci i jiným způsobem

Spíše ne, práci hledám především jiným způsobem

Ne, na pomoc úřadu práce vůbec nespolečám a jsem přesvědčen/a o tom, že práci lze najít pouze jiným způsobem (pomocí personální agentury, vlastním vyhledáváním volných pracovních míst na internetu apod.)

16. Měl/a byste zájem o práci v sociálních službách (pečovatel o dlouhodobě nemocné, práce v mateřské škole, azylovém domě apod.)?

ano ne nevím

17. Měl/a byste zájem o práci v ubytovacím zařízení (internát, vysokoškolské koleje)?

ano ne nevím

18. Byl/a byste ochotn/a se zúčastnit rekvalifikačního kurzu pro práci v sociálních službách?

ano

ne

nevím