

Sociální souvislosti trhu práce u mladých lidí na Strakonicku (sociologická sonda)

SOUHRN

Tématem diplomové práce jsou sociální souvislosti trhu práce u mladých lidí na Strakonicku. Cílem je stanovit, vybrat, popsat a analyzovat problémy týkající se uplatňování těchto mladých lidí na trhu práce a následné sociální souvislosti při jejich dlouhodobé nezaměstnanosti.

Práce se zabývá současnou situací na trhu práce, nezaměstnaností, formami a příčinami nezaměstnanosti, jakož i politikou zaměstnanosti v České republice a na Strakonicku.

Metodou analýzy vybraných problémů je sociologický výzkum kvantitativního charakteru.

Teoretická část diplomové práce se věnuje základním pojmům, které se týkají této oblasti trhu práce a nezaměstnanosti. Jsou zde popsány problémy, které s těmito jevy souvisí.

Empirická část práce obsahuje sekundární analýzu trhu práce a nezaměstnanosti jak v České republice, tak na Strakonicku. Jejím obsahem je rovněž sociologická sonda k nezaměstnanosti a jejím důsledkům u mladých lidí, u kterých byla prokázána trestná činnost.

Poslední kapitola uvádí závěry, které hodnotí problematiku nezaměstnanosti, zejména při neuplatnění mladých lidí na trhu práce.

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, problematika uplatňování mladých lidí, sociální souvislosti, politika zaměstnanosti, trestná činnost

The employment market and social relationships regarding young people in Strakonice (social studies)

Summary

The subject of this thesis is the employment market social relationships regarding young people in Strakonice. The aim of this thesis is to assign, choose, describe and analyse problems regarding job opportunities for young people on the employment market and the potential social events regarding their unemployment.

This study describes the current situation on the employment market, the unemployment, the sources of unemployment and also includes the employment policy in the Czech Republic and in Strakonice.

The method of the analysis of the chosen problems is a social investigation with a quantitative character. The theoretical part of this thesis is dedicated to the basic concepts which are connected with the unemployment market and the unemployment. Problems that relate to this event are also described in this thesis.

The empiric part of this thesis includes the secondary analysis of the employment market and the unemployment as well as in the Czech Republic as in Strakonice. The subject of this part also includes the social unemployment studies and its consequences related to young people who were proved criminally active.

The final section describes conclusions evaluating the unemployment problems, mainly the opportunity for young people to secure employment.

Key Words

Employment market, unemployment, problematic opportunities for young people, social relationships, the employment policy, criminal activities,

I. ÚVOD	5
II. CÍL PRÁCE A METODIKA.....	6
III. Teoretická část.....	10
III.1.1. Práce jako hodnota	10
III.2.1. Nezaměstnanost – definice nezaměstnanosti, nezaměstnaného a typy nezaměstnanosti	11
III.2.1.1. Definice nezaměstnaného.....	11
III.2.1.2. Přirozená míra nezaměstnanosti	12
III.2.1.3. Formy nezaměstnanosti	12
III.2.2. Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky.....	14
III.2.3. Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy.....	16
III.2.4. Sociální exkluze	16
III.2.5. Příčiny nezaměstnanosti	17
III.3.1. Politika zaměstnanosti v České republice s ohledem na členství v Evropské unii.....	17
III.3.1.1. Politika zaměstnanosti	18
III.3.1.2. Aktivní politika zaměstnanosti.....	19
III.3.1.3. Politika zaměstnanosti ve vztahu k EU	20
III.3.1.4. Národní plán zaměstnanosti.....	22
III.3.1.5. Rozhodnutí Rady EU o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států na léta 2005-2008	26
III.3.1.6. Národní Lisabonský program 2005-2008, Národní program reforem ČR...	30
III.3.1.7. Strukturální fondy jako zdroj politiky zaměstnanosti	32
III.4. Shrnutí.....	35
IV. Praktická část	37
IV.I. Sekundární analýza trhu práce a nezaměstnanosti v České republice.....	37
IV.1.1. Trh práce a nezaměstnanost v České republice v roce 2004	37
IV.1.1.1. Zaměstnanost a volná pracovní místa	37
IV.1.1.2. Nezaměstnanost v České republice	39
IV.1.1.2.1. Vývoj nezaměstnanosti v České republice	40
IV.1.1.2.2. Struktura uchazečů o zaměstnání v ČR.....	41
IV.1.1.2.3. Mezinárodní srovnání zaměstnanosti a nezaměstnanosti.....	43
IV.1.2. Aktivní politika zaměstnanosti 2004 v České republice.....	45
IV.2.1. Trh práce a nezaměstnanost na Strakonicku	46
IV.2.1.1. Celková charakteristika okresu Strakonice.....	46
IV.2.1.2. Zaměstnanost a volná pracovní místa	50
IV.2.1.3. Nezaměstnanost	55
IV.2.1.3.1. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Strakonice	55
IV.2.1.3.2. Struktura uchazečů o zaměstnání.....	57
IV.2.1.3.3. Charakteristika problémových skupin nezaměstnaných	58
IV.2.1.3.4. Toky nezaměstnanosti.....	62
IV.3. Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Strakonice	62
IV.3.1. Společensky účelná pracovní místa – SÚPM	63
IV.3.2. Veřejně prospěšné práce.....	63
IV.3.3. Rekvalifikace.....	64

IV.3.4. Pracovní místa se zabezpečením odborné praxe pro absolventy škol	64
IV.3.5. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa	65
IV.3.6. Projekt „Najdi si práci v Jihočeském kraji“	66
IV.3.7. Shrnutí.....	67
V. Výzkumná sociologická sonda	71
V.1. Přípravná fáze	72
 PŘIROZENÝ SYSTÉM ZKOUMANÉHO PROBLÉMU:	73
V.2. Anketa	76
V.3. Popis výzkumné situace a příprava dat pro zpracování	76
V.4. Kvantitativní analýza dat	77
V.5. Souhrn výsledků přípravné fáze kvantitativní analýzy.....	83
VI. Závěry.....	86
Přílohy.....	90
 Tabulka č. 1-2 počty evidovaných uchazečů + % míra nezaměstnanosti na Strakonicku	90
 Tabulka č. 3 – vývoj počtu hlášených pracovních míst na Strakonicku.....	91
 Tabulka č. 4 – uchazeči o zaměstnání na Strakonicku dle dosaženého vzdělání .	91
 Tabulka č. 5 – uchazeči o zaměstnání na Strakonicku dle věku.....	92
 Tabulka č. 6 – tabulka nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů na Strakonicku	92
 Tabulka č. 7-9 – Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Strakonicku.....	93
 Anketní lístek.....	94

I. ÚVOD

Oblast politiky zaměstnanosti a trhu práce je klíčovým prvkem celého sociálního systému, ale i celé ekonomiky. Je zřejmé, že nezaměstnanost je stálým fenoménem, který v naší republice je a bude. Lze pouze, vzhledem k neustálému vývoji všech oblastí ve společnosti, předpokládat příchod změn forem a příčin nezaměstnanosti, jakož i nutnost paralelně a flexibilně nacházet další řešení s maximálním efektem.

Problematiku nezaměstnanosti lze posuzovat ze sociologického, psychologického, ekonomického pohledu, ale i z pohledu dalších vědních oborů. Kromě sociálních jevů provázejících a ovlivňujících situaci na trhu práce, je sledován průběh nezaměstnanosti a rozdílné postavení s ohledem na: věk, pohlaví, vzdělání, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině. Jedná se o charakteristiky, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou či opakovanou nezaměstnanost. Z hlediska sociální politiky zaměstnanosti jde o tzv. „cílové skupiny“, na které se nástroje nezaměstnanosti zaměřují. U nás k nim patří mladí lidé, lidé s nízkou kvalitací, ženy s malými dětmi, lidé s nízkým vzděláním, zdravotně postižení občané, členové etnických skupin a přicházející imigranti. Další znak, který znesnadňuje získání zaměstnání je vznik specifické, byť minoritní skupiny osob, které se v minulosti dopustily trestné činnosti nebo se vrátily z výkonu trestu. Žadatel o zaměstnání musí často kromě dalších povinností předložit svůj výpis z rejstříku trestů. Problémem je zjištění potenciálního zaměstnavatele o soudním postihu či protiprávního jednání žadatele o zaměstnání. Postoje k těmto osobám jsou ovlivňovány předsudky, že pokud se někdo dostal do střetu se zákonem, bude i nedůvěryhodným zaměstnancem.

Cílem diplomové práce na téma „Sociální souvislosti trhu práce u mladých lidí na Strakonicku“, je analyzovat současný stav na trhu práce se zaměřením na populaci mladých lidí na Strakonicku. Součástí analýzy je sociologická sonda vztahu nezaměstnanosti s jejími důsledky s ohledem na bezúhonnost uchazečů o zaměstnání.

Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 si dává mimo jiné za cíl realizaci opatření za účelem zlepšování zaměstnatelnosti mladých lidí vstupujících na trh

práce. Nadále je nutné analyzovat tuto problematiku za účelem dalších následných co nejefektivnějších opatření směřujících ke zlepšení postavení mládeže na trhu práce a snižování výdajů státu na sociální politiku.

Od roku 1984 pracuji u Policie ČR. Po absolvování policejní školy jsem v roce 1985 nastoupil k pořádkové službě Obvodního oddělení ve Strakonících a od roku 1989 jsem zařazen ve Službě kriminální policie a vyšetřování na úseku trestné činnosti mládeže páchané na mládeži, toxikomanie a extremismu. Při této práci se často v průběhu odhalování a objasňování trestné činnosti setkávám s mladými lidmi. Zde zjišťuji, že přes polovinu mladých pachatelů, kteří se dostali do střetu se zákonem, je toho času bez zaměstnání nebo nemůžou následně zaměstnání sehnat. Stále v současné době přibývá mladých nezaměstnaných osob, kteří experimentují s drogami nebo jsou na nich více či méně závislé. Výsledkem jsou sociopatologické jevy, kdy u jedince dochází zejména k problémům v rodině či mezi vrstevníky, s kterými si přestává rozumět v názorech na život, pod vlivem omamných a psychotropních látek páchá trestnou činnost.

Dosavadní praxe nenasvědčuje tomu, že nezaměstnanost je hlavním kriminogenním faktorem páchaní trestné činnosti či protiprávního jednání, je ale jedním z těchto významných faktorů. Z tohoto důvodu jsem se rozhodnul alespoň z části vyzdvihnout souvislost či vliv trhu práce u mladých lidí, u kterých bylo zjištěno spáchání trestného činu nebo se vrátili z výkonu trestu, se zaměřením na osoby ze Strakonicka.

II. CÍL PRÁCE A METODIKA

Obecným cílem diplomové práce je analyzovat současnou situaci uplatnění mládeže na trhu práce a sociální souvislosti při jejich dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedná se o problematiku, která má vliv na celou sociální sféru.

Jedním s dílčích úkolů pro dosažení cíle diplomové práce bude analyzovat příčiny uplatnění těžko umístitelných osob na trhu práce z řad osob, u nichž bylo zjištěno, že se dopustili trestného činu nebo se vrátili z výkonu trestu, následný vliv na zaměstnanost

těchto osob se zaměřením na mladé lidi žijící na Strakonicku.

Teoretická část diplomové práce bude především založena na studiu odborné literatury dle seznamu použité literatury, který je uveden v závěru práce. V úvodu teoretické části je pojednán význam zaměstnání pro člověka a sociální souvislosti, které jsou ovlivněné špatnou dostupností či ztrátou zaměstnání, budou popsány za použití odborné literatury zabývající se problematikou nezaměstnanosti a sociální politikou.

Dále jsou zde popsány aspekty týkající se zaměstnanosti, nezaměstnanosti, faktorů ovlivňujících nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti a jejich sociální důsledky. V další části práce jsou uvedeny hlavní principy politiky zaměstnanosti uplatňované v ČR, s ohledem na členství v EU, kde budu vycházet zejména ze studia Národního plánu zaměstnanosti schváleného vládou ČR v květnu 1999, Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2004-2006 schváleného usnesením vlády č. 696, překladu dokumentu Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany vydaného Ministerstvem práce a sociálních věcí a Rozhodnutí Rady Evropské unie z července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států na léta 2005 – 2008.

Empirická část bude probíhat ve dvou fázích:

1. Fáze – v této fázi provedu sekundární analýzu statistických dat trhu práce a nezaměstnanosti v ČR a okrese Strakonice, abych dosáhl informací pro následné porovnání současné situace. Sekundární analýza je technika, při které provádíme analýzu již vzniklého souboru dat, který již někdo shromáždil pro jiný účel. Jedná se především o statistické dokumenty nebo výsledky empirických výzkumů, které byly vytvořeny vždy záměrně a cílevědomě. Úkolem je získat informace k novému účelu (Velký sociologický slovník, 1996), v daném případě budu ve své diplomové práci touto technikou zjišťovat současný stav trhu práce a nezaměstnanosti v ČR a na Strakonicku a vyzdvihnu zde další informace, které nebyly v analyzovaných dokumentech popsány. Ke splnění tohoto záměru budu studovat statistiky a analýzy Úřadu práce Strakonice, MPSV a ČSÚ.

2. Fáze – zde budu zkoumat důsledky nezaměstnanosti sociologickou sondou u mladých osob, se zaměřením na osoby, u kterých bylo zjištěno, že se dopustily trestného činu nebo se vrátily z výkonu trestu. Za tímto účelem provedu přípravnou fázi sociologického empirického výzkumu kvantitativního typu s navržením dotazovací techniky pro sběr dat. Jedná se o techniku sběru informací, která zajišťuje hromadné údaje o sociálních jevech a jejich vztazích prostřednictvím vybrané skupiny lidí (Nový, 1997). Konkrétně navrhnu použití ankety, která je typem dotazování. Od dotazovaného šetření se liší především souborem lidí, kteří jsou dotazováni. Vzniká náhodně a odpovídá ten, komu se anketní lístky dostanou do ruky a je ochoten odpovědět. Anketní otázky bývají zaměřeny na velmi konkrétní problém a dotazování se snaží oslovit co největší počet lidí (Jeřábek, 1993; Disman, 2000). Příprava anketního lístku bude součástí přílohy diplomové práce. V přípravné fázi sociologického empirického výzkumu provedu výzkumnou sondu, která bude provedena do stadia pilotáže. Bude zahrnovat názory a zjištění u zaměstnanců Probační a mediační služby ve Strakonících a sociálních pracovníků Městského úřadu ve Strakonících. Jejich názory lze považovat za výchozí k provedení další fáze sociologického průzkumu. Provedení objektivního a vypovídajícího sociologického empirického výzkumu svým rozsahem, časovou náročností a nutností oslovení většího počtu dotazovaných (cca 500) přesahuje možnosti této diplomové práce. Pilotáž bude použita pro stanovení pravdivosti hypotéz a může sloužit jako základ pro další zkoumání. Z pilotáže budou současně vycházet i analýzy situace lidí po výkonu trestu. Jako policista se při své práci setkávám s lidmi, kteří porušili zákon, tak i s lidmi z různých institucí, neboť s nimi Policie ČR musí při odhalování a objasňování trestné činnosti spolupracovat. Chci zde však alespoň z části využít policejní praxe, osobní znalosti některých osob a institucí, které s lidmi, kterými se v diplomové práci zaobírám, pracují. Využiji zde spolupráci s pracovníky Probační a mediační služby ve Strakonících, sociální pracovníky Orgánu sociálně právní ochrany dětí (OSPOD) při Městském úřadu ve Strakonících, která má mimo jiné eviduje „navrátilce“ z výkonu trestu. Cílem zde bude potvrzení či nepotvrzení stanovené obecné hypotézy.

Tento kvantitativní výzkum provedu dle postupu sociologického empirického výzkumu (Disman, 1999), který je prováděn v následujících krocích:

1. *Formulace teoretického nebo praktického sociálního problému – bude popsáno v kapitole III., která tento problém nastiňuje*
2. *Formulace obecné hypotézy – obecná hypotéza bude výsledkem IV. kapitoly*
3. *Formulace souboru pracovních hypotéz – pracovní hypotézy budou obsahem V. kapitoly v rámci sociologického empirického výzkumu*
4. *Rozhodnutí o populaci a dotazovaném souboru*
5. *Pilotní studie – bude provedena nestandardizovaným rozhovorem u zaměstnanců Probační a mediační služby a Městského úřadu ve Strakonících, kde přicházejí s uvedenými osobami do styku*
6. *Rozhodnutí o technice sběru dat – informace budou získávány v přípravné fázi, samotný sběr dat dotazovací technikou proveden nebude*
7. *Konstrukce nástrojů pro tento sběr – bude uvedena v příloze diplomové práce*
8. *Předvýzkum – v případě dalšího sociologického výzkumu bude v rámci předvýzkumu použit zkušební test anketního listku, který má být použit při sběru dat. Výsledkem bude zjištění, zda byly vytvořeny správné otázky, zda není z důvodu logiky dotazovacího nástroje, validity a reliability otázek, provést doplnění či změny.*
9. *Sběr dat – v případě dalšího sociologického výzkumu by vycházel z vrácených anketních lístků*
10. *Analýza dat – bude provedena na základě informací získaných při pilotní studii s pracovníci Probační a mediační služby a Městského úřadu ve Strakonících, případně bude provedeno zpracování do tabulek. Interpretace, závěry – budou součástí V. kapitoly a závěrů diplomové práce*

Tento postup v kvantitativním sociologickém empirickém výzkumu je nutné dodržet a žádný z těchto bodů nelze vynechat. Důležitým hlediskem při výzkumu kvantitativního charakteru je, že získáme postupně sociální údaje, sociální fakta a nakonec sociologickou informaci, která nesmí obsahovat popis, ale vysvětlení získaných sociálních faktů

(Hudečková, Kučerová, Kříž, 2006).

Výsledkem empirické části bude nástin odpovědi na otázku, jaké aspekty mohou mít vliv na nezaměstnanost mladé populace, u nichž byla zjištěna trestná činnost nebo návrat z výkonu trestu se zaměřením na Strakonicko.

III. Teoretická část

III.1.1. Práce jako hodnota

Práce představuje v životě člověka přirozenou a nutnou podmínku jeho důstojné existence a existence celé lidské společnosti. Je cílevědomou a uvědomělou činností lidí, jejíž cílem výroba statků a vykonávání služeb k uspokojování lidských potřeb (Nový, 1997). Ve všech kulturách světa je práce základem ekonomiky. Pro člověka a jeho životní dráhu určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Pokud výměnou za práci člověk dostává pravidelnou mzdu (plat), stává se práce zaměstnáním (Giddens, 1997).

Motivem k práci mohou být různé faktory, které mohou mít individuálně rozmanitý, relativní význam:

- Peníze – mzda či plat jsou pro mnoho lidí hlavním zdrojem obživy a uspokojování řady potřeb, které lze za peníze pořídit. Ztrátou příjmu dochází k omezení spotřeby, jakož i k možné obavě z chudoby.
- Aktivita – prací člověk získává znalosti, dovednosti a to i tehdy, když se jedná o stereotypní činnost. Bez zaměstnání vzniká u jedince pocit nedostatku životní náplně, nudy, apatie, ztrácí se postupně možnost uplatnění schopností a znalostí.
- Rozmanitost žití – jedná se o změnu ve vztahu k rutinním aktivitám v domácnosti.
- Struktura času – zaměstnanec se řídí obvykle určitým organizovaným rytmem práce. Přes určitou zátěž je to pro jedince smysluplná aktivita, která člověku bez práce mnohdy chybí.
- Sociální kontakt – Pracovní prostředí přináší kontakt s dalšími lidmi, vznikají přátelství a možnost podílet se společně na různých činnostech. Ztrátou zaměstnání dochází k sociální izolaci a úbytku známých.

- Osobní identita – každý zaměstnanec získává svou sociální identitu, sociální pozici, kdy zejména muž se snaží o ekonomickou soběstačnost rodiny (Giddens, 1997; Mareš, 1998).

Práce není pro většinu lidí posuzována jako nutnost a životní povinnost, s kterou se musí smířit, ale je užitečnou činností, jejímž výsledkem je sebeuspokojení a radost z toho, že je člověk užitečný a něco dokáže (Buchtová, 2002).

III.2.1. Nezaměstnanost – definice nezaměstnanosti, nezaměstnaného a typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je společností vnímána a posuzována za jeden z nejdůležitějších sociálních a ekonomických problémů. Je výsledkem protichůdných tendencí nabídky (se stoupající mzdovou hladinou je i stoupající ochota nabídky většího množství práce) a poptávky (při klesající mzdě je vyšší možnost najímání většího množství práce). Je důsledkem působení odlišných faktorů ve vztahu k utváření nabídky a poptávky v tržním hospodářství (Buchtová, 2002). Tržní rovnováha je ovlivňována tržními mechanismy, přičemž nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou práce na pracovním trhu vede k nezaměstnanosti (Mareš, 1998).

III.2.1.1. Definice nezaměstnaného

Existuje mnoho pojetí o tom, kdo je nezaměstnaný. Často je takto definována osoba, která hledá aktivně práci, chce pracovat, má pro to předpoklady, ale nemůže z určitých příčin vstoupit do pracovního vztahu, kde by mu byla za práci poskytována mzda, jako zajištění zdroje pro svou existenci. Je nezaměstnaný proti své vůli. Může se jednat i o osobu, která chce a může pracovat, ale není mu nabídnuta práce odpovídající jeho kvalifikaci. Nezaměstnanými jsou i ti, kteří pracovat mohou, ale nechtějí a zneužívají slabiny existujícího regulačního systému zaměstnanosti (Nový, 1997). V ekonomii se za nezaměstnaného považují ti, co hledají pracovní místo, jsou ochotni do zaměstnání nastoupit, nemají žádný příjem ze zaměstnání ani sebezaměstnání, dočasně jsou uvolněni a čekají, že budou opět zaměstnání (Buchtová, 2002).

III.2.1.2. Přirozená míra nezaměstnanosti

V každém okamžiku existuje určitá míra nezaměstnanosti. Její výše se mění v čase, její příčiny jsou různé. Stav plné zaměstnanosti je při rovnováze, kdy neexistuje ani přebytek ani nedostatek pracovníků. Poptávané množství práce se tedy rovná nabízenému množství práce. Přirozenou mírou nezaměstnanosti chápeme míru nezaměstnanosti, která odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce, jakož i velikosti nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti. Takováto míra v ekonomice obvykle převažuje, přičemž skutečná zaměstnanost se od této rovnováhy na trhu práce dlouhodobě neodchyluje.

V různých zemích je různá přirozená míra nezaměstnanosti. Záleží zde na fungování ekonomiky, např. dynamizaci ekonomického pohybu, míře mobility, demografickém vývoji, vybudované sociální struktuře, vládních sociálních intervencích.

Ekonomika netrpí závažnými problémy, pokud je nezaměstnanost v přirozené míře. Určitá míra nezaměstnanosti může být pozitivní. Dochází k větším možnostem přesunu pracovních sil do prosperujících podniků a firem, zvyšuje zájem o zvyšování kvalifikace, kdy výsledkem jsou pozitivní změny struktury faktorů pracovní motivace (Nový, 1997).

Přesáhne-li dlouhodobě tuto míru, stává se negativním jevem doprovázeným závažnými problémy celkové ekonomiky jako devalvací lidského kapitálu, nižšími úspory, nižšími daněmi. Záleží zde na tržní ekonomice, která neustále mění svou strukturu ve vztahu k aktuální poptávce. Lidé vstupují na pracovní trh, zase z něj vystupují. Aby vstoupili do nového zaměstnání, potřebují nějaký čas, kvalifikaci a určité schopnosti. Pokud však dojde ke stagnaci tohoto procesu, kdy nezaměstnaní nemůžou dlouhodobě najít pracovní místo, nová pracovní místa se nevytvářejí, dlouho nepřichází oživení ekonomiky, může přetrvávat toto období v dlouhodobou nezaměstnanost a následnou dlouhotrvající hospodářskou depresi (Brožová, 2003).

III.2.1.3. Formy nezaměstnanosti

Existují různé formy nezaměstnanosti jako sociálního jevu, přičemž dle příčin vzniku rozlišujeme nezaměstnanost:

Dobrovolnou – je tvořena nezaměstnanými, kteří z různých důvodů nemají zájem o volná místa, kterých je na trhu práce dostatek, jim z některých důvodů nevyhovují. BROŽOVÁ (Brožová, 2003:s 85) uvádí, že *dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu.*

- Frikční – jedná se o krátkodobou epizodu, která vyplývá většinou ze změny zaměstnání či z nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po práci. Může se jednat o jedince, kteří byli propuštěni, ale i ti co shání práci poprvé, když před tím žádné zaměstnání neměli. Trvá většinou tak dlouho, než se jedinec na základě získaných informací o novém pracovním místě přesune k jinému zaměstnavateli, většinou tam kde je nejlépe placena (Sociologický slovník, 1996 ; Kliková, 2003). Rovněž sem patří lidé, kteří ztratili své místo z důvodu organizačních změn v podnicích nebo v důsledku zavádění nové technologie (Brožová,2003).
- Strukturální – profesní strukturální nabídka práce se nekryje s profesní strukturou poptávky práce. Může se jednat o osoby, které nechtějí pracovat na jiné profesi, než kterou mají nebo o ty, jež nemohou být přijaty z důvodů nedostatku požadovaných schopností či kvalifikace (Sociologický slovník, 1996).
- Sezónní – odpovídá sezónní poptávce po práci, dochází k fluktuaci pracovních sil v důsledku sezónních prací podmíněných ročními obdobími, zejména v zemědělství, stavebnictví apod.
- Preference volného času před prací – volný čas přináší jedinci větší užitek, než kdyby byl zaměstnán

Nedobrovolnou – celková poptávka po práci je nižší než celková nabídka pracovních míst Nedobrovolně nezaměstnaní shání zaměstnání a jsou ochotni nastoupit za mzdu, která převládá na trhu, někteří by pracovali i za nižší mzdu, nemohou však práci sehnat. Jsou jí postiženi zejména lidé, kteří nemají alternativní příležitosti, těžce se vyrovnávají se změnou profese, rekvalifikace je pro ně obtížná (Brožová, 2003).

- Latentní – nedochází k plnému využití pracovní síly, např. pracovníci pracující ve zkrácené pracovní době, kteří chtějí pracovat na plný úvazek, ale i v případech, kdy je zaměstnáno více lidí za účelem splnění požadovaných cílů a dochází tak k neefektivnímu využití pracovní síly.

- Dočasná – dochází u osob, které v případě ztráty zaměstnání bez problémů najdou nové pracovní místo.
- Cyklická – kopíruje cyklické výkyvy v ekonomice.
- Stagnativní – nezaměstnaní nemohou dlouhodobě sehnat zaměstnání a ztrácejí motivaci k dalšímu shánění pracovního uplatnění
- Nepředvídatelnou – může vzniknout v důsledku politických změn

BUCHTOVÁ (Buchtová, 2002:s 66) uvádí, že *nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti:*

$$n = \frac{N}{L} \cdot 100\%$$

kde n je míra nezaměstnanosti, N počet nezaměstnaných a L celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo (obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání, včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání – nemoc, mateřská dovolená aj.).

III.2.2. Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky

MAREŠ (Mareš, 1998) uvádí, že *vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společné vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu).*

Dlouhodobá nezaměstnanost je ekonomicky, sociálně a politiky nežádoucí jev. V rámci celospolečenského pohledu je zřejmé, že dochází i k důsledkům sociálně psychologické povahy. Osoby dlouhodobě nezaměstnané se dostávají do životních problémů, negativně se jich tento stav dotýká v rodinném životě, na jeho osobní zdraví, v mezilidských kontaktech a vztazích, narušuje jejich sebevědomí, sociální status a tím je vylučují z možností na účasti společenského a politického života. Postupně nemotivuje

jedince k dalšímu shánění místa na trhu práce. To vede k jeho úplnému vyloučení z trhu práce. Vůči potencionálním zaměstnavatelům budí vzhledem k dlouhodobosti nedůvěru, neboť dochází k předsudkům, že je to vina těchto osob, které jsou buď líní, nespolehliví nebo mají jiné negativní charakteristiky.

Ze sociální podpory či podpory v nezaměstnanosti nepokryje člověk náklady svého zaběhlého životního standardu, životní úroveň se tak podstatně sníží a dostává se často do dluhů. Lidé prožívají stavy bezmocnosti, nejistoty, postupně ztrácejí sebedůvěru. Nezřídká pak nastoupí do méně placeného pracovního poměru.

Situace dlouhodobě nezaměstnaného vede následně k jeho deprivaci, ale i k deprivaci celé jeho rodiny. Dochází ke snižování koupěschopnosti, standardního uspokojování materiálních potřeb ve vztahu k nastavené úrovni dle vzoru preferovaného společenství. Úlohu zde hraje i snaha o získání úrovně spotřeby srovnatelné se sociálním okolím. Odráží se zde i postoj společnosti a blízkého sociálního okolí k nezaměstnaným jedincům (Mareš, 1998).

Čas nezaměstnanému ubíhá pomaleji, postupně přestává hrát důležitou roli, všední dny splývají s víkendy, dochází ke ztrátě cílů, k pocitům nepotřebnosti, nudy a deprese. Tyto pocity a důsledky pociťují i ti nejbližší, převážně rodina a děti jedince. Častým projevem je rezignace na společenské aktivity, snížení až přerušování sociálních kontaktů, což vede k sociální izolaci. Nezaměstnaný člověk se již nestýká s bývalými spoluzaměstnanci, s kterými si vyměňoval životní zkušenosti. Vyhýbání se kontaktům může být zapříčiněno i pocitem vlastního selhání, viditelného znamení – stigma.

Stresy vyvolané nezaměstnaností mají negativní vliv na celkové zdraví člověka, dochází zejména k postižení psychického zdraví z důvodu negativních pocitů, obav z budoucnosti, starostí, odříznutí od předešlého způsobu života a od participace na celkovém sociálním dění (Mareš, 1998). Psychika může být negativně ovlivněna v celé rodině, kde nezaměstnaný jedinec žije, neboť zde dochází ke zvyšování napětí, celkovému horšímu rodinnému klimatu, přenášení špatných nálad a neurotických potíží na partnera a děti. Pokud práci ztratí otec, může se snížit jeho postavení v rodině, autorita ve vztahu k dětem, kterými je vnímán jako hlavní živitel rodiny (Buchtová, 2002). Tyto problémy se mohou tak znásobit, až přejdou v sociálně patologické jevy.

III.2.3. Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy

Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní vliv na jednotlivce i celou společnost. Jedinec nemá žádný program, má nadbytek času, což bývá z počátku příjemné. Postupně ale člověk není schopen strukturovat svůj čas, nemá program, nudí se a vyhledává jiné aktivity, což přispívá k nežádoucím jevům. Těmi může být zvýšená konzumace alkoholu, zneužívání drog, zvýšená kriminalita. Některé sebevraždy či pokusy sebevražd, jsou rovněž důsledkem ztráty zaměstnání, dlouhodobé nezaměstnanosti, ale i pocitu vyloučení ze společnosti a následné ignorace její normy. Společnosti pak vzniká újma v důsledku materiálních škod, léčby těchto osob, může docházet i ke krizi hodnot a k dalším sociálně nežádoucím jevům (Mareš, 1998).

Dochází i k situaci, kdy se lidé uzavírají do svých světů, nemají již snahu ani neumí získat zaměstnání, jsou dlouhodobě nezaměstnaní, žijí mimo pracovní trh, stanou se závislími na podporách sociálního státu a již neumí nebo nechtějí žít jiným způsobem života. Z tohoto bludného kruhu se těžce dostávají, mají pocit, že jsou odtrženi od majoritní společnosti zaměstnaných a nejsou její součástí, vzniká tak třída deklasovaných, tzv. Underklass (Mareš, 1998).

III.2.4. Sociální exkluze

Sociální exkluzí míníme mechanismus, z jejímž využitím jedna skupina chrání své výhody a svá privilegia tím, že jiným skupinám uzavře přístup k pozicím, zdrojům, možnostem a odměnám, a to na základě mocensky sankcionovaného prohlášení těchto skupin za nežádoucí nebo nevhodné (Velký sociologický slovník, 1996).

Jedná se o situaci, kdy jedinec, ale i skupiny obyvatel jsou odříznuti od zdrojů, které jsou pro ně důležité, pro jejich standardní zapojení do celkového společenského života, ale i od záchranné sociální sítě sociální pomoci a žijí na okraji společnosti. Podíl zde má dlouhodobá nezaměstnanost, nízké vzdělání, nízké příjmy, špatné životní podmínky, diskriminace. Výsledkem může být žití v chudobě, rozpad rodiny, ztráta sebeúcty, žití v přítomnosti bez důrazu na budoucnost (šedá ekonomika – úvěrové

podvody), beznaděj z možného ovlivnění zlepšení situace, sociální vyloučení osob s kriminálním chováním.

III.2.5. Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost jako složitý sociální jev provází s sebou ekonomické, sociální a politické negativní dopady. Mezi faktory, které ovlivňují nezaměstnanost jsou nejčastěji uváděny:

- technologické změny ve výrobě, technický rozvoj a tím snížení potřeby živé práce,
- vysoká porodnost zejména v zemích třetího světa, kde výsledkem je vysoký počet obyvatelstva,
- zvyšování přesčasové práce, prodlužování pracovního dne, kde výsledkem je snížení počtu pracovních míst,
- úpadky drobných podnikatelů, malých podniků a vysoká zadluženost,
- nedostačující úroveň akumulace kapitálu, díky tomu následné nízké investice do rozšíření výroby a dosažený stupeň ekonomické prosperity a bohatství země,
- nízká minimální mzda v porovnání se sociálními dávkami (do práce se nevyplatí chodit),
- vysoké vedlejší náklady na zaměstnance (zdravotní, sociální pojištění), čímž se podporuje práce na černo (Nový, 1997).

Z popisovaných kapitol je zřejmé, že zejména dlouhodobá nezaměstnanost je negativní pro jedince, jakož i pro celou společnost. Proto je řešení problematiky nezaměstnanosti jednou z hlavních priorit České republiky v rámci státní sociální politiky.

III.3.1. Politika zaměstnanosti v České republice s ohledem na členství v Evropské unii

Česká republika jako člen Evropské unie se zavázala k naplňování dokumentů zpracovaných dle její metodiky ve vztahu k politice zaměstnanosti. Způsob minimalizace

počtu nezaměstnaných a zefektivnění trhu práce, jako hlavních úkolů státu je popsán v dalších podkapitolách.

III.3.1.1. Politika zaměstnanosti

Součástí hospodářské politiky státu je politika zaměstnanosti, jejímž cílem je snaha o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Tuto snahu chápeme na úrovni:

- makroekonomické, kde je snahou odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti, především v oblasti poptávky po práci, působí převážně plošně. Opatření makroekonomické politiky zaměstnanosti souvisí s celým systémem vztahových problémů jako je ekonomický růst, inflace či platební bilance. Nežádka se stává, že posílením a úspěchem jedné oblasti dojde ke zhoršení v jiné oblasti, např. vztah inflace – nezaměstnanost,
- mikroekonomické, kde firmy vytvářejí vlastní zásady pro přijímání a propouštění zaměstnanců, pro vývoj mezd a ostatní záležitosti dle platné legislativy,
- regionální, kde je v rámci politiky zaměstnanosti řešena nerovnováha trhu práce a její důsledky, přičemž preferuje regionální aspekty cestou různých programů. Tyto programy jsou zaměřeny na pozitivní ovlivnění konkrétní situace na konkrétním území.

Mnohá opatření se mohou vzájemně doplňovat či překrývat (Kliková, Kotlán, 2003).

Dle HUDEČKOVÉ, KUČEROVÉ (Hudečková, Kučerová, 2003) je nutné při problému masové nezaměstnanosti brát v úvahu faktory ovlivňující nezaměstnanost, kterými jsou:

1. *výkonnost ekonomiky (měřená zejména produktivitou práce a změnami HDP),*
2. *strukturální změny národního hospodářství (jde zejména o změny forem vlastnictví, které proběhly během 90. let, a reorientace na terciální a kvartální sektor národního hospodářství);*
3. *vývoj mezd,*

4. *flexibilita domácí pracovní síly (spojená s ochotou dojíždět za prací, stěhovat se či jinak měnit své podmínky žití)*
5. *fluktuace na mezinárodním trhu práce (jde jak o nelegální příliv pracovních sil, tak i legální, u něhož demografové a geografové očekávají vzestup po vstupu ČR do Evropské unie).*

Pro státní politiku zaměstnanosti, jejímž cílem je efektivní trh práce s minimální mírou nezaměstnaných jedinců, jsou uvedené faktory výchozími předpoklady. Snaha státu o řešení této problematiky je zejména uplatňováním aktivní politiky státu, která je jedním ze základních nástrojů v boji s nezaměstnaností (Hudečková, Kučerová, 2003). Aktivní politikou zaměstnanosti se zabývám v další kapitole.

III.3.1.2. Aktivní politika zaměstnanosti

Dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (MPSV, 2005) aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Nástroji jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména :

1. rekvalifikace,
2. investiční pobídky,
3. veřejně prospěšné práce,
4. společensky účelná pracovní místa
5. překlenovací příspěvek,
6. příspěvek na dopravu zaměstnanců,
7. příspěvek na zapracování,
8. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se

zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (soubor opatření zaměřených ke zvýšení možností fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce, rovněž programy na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením).

HUDEČKOVÁ, KUČEROVÁ (Hudečková, Kučerová in Potůček, 1996, s 103) vymezují základní čtyři funkce politiky zaměstnanosti, z nichž pasivní je jen první z nich:

1. *Finanční podpora těch, kteří jsou nezaměstnaní*
2. *Zvyšování absorpční schopnosti trhu práce*
3. *Příprava pracovních sil*
4. *Zprostředkování informací o trhu práce*

Politiky států Evropské unie jakož i České republiky se snaží v rámci naplňování aktivní politiky zaměstnanosti a postupné konvergence, držet dokumentů , kterými se budu zabývat v následujících kapitolách.

III.3.1.3. Politika zaměstnanosti ve vztahu k EU

Hlavním cílem evropské sociální politiky zaměstnanosti je participace přiměřené kvality života a životní úrovně pro všechny ve vztahu k aktivní, soudržné a zdravé společnosti. V rámci „evropského sociálního modelu“ nejsou lidé v EU ponecháni účinku tržních sil bez pomoci, naopak tato politika pomohla zlepšit život milionů občanů EU, včetně nezaměstnaných lidí se zdravotním postižením, starších lidí, lidí postižených diskriminací na trhu práce, lidí vyloučených ze společnosti, jakož i mnoha dalších, díky přístupu k jedné z nejpevnějších záchranných sociálních sítí na světě. Vstup nových členských států k EU představuje význam nejen v ekonomickém smyslu, ale i z hlediska sociální politiky.

V roce 1997 byla přijata Amsterodamská smlouva pro zaměstnanost a sociální politiku, která vstoupila v platnost v roce 1999. Tato smlouva představuje zásadní obrat,

kdy hlavy států a vlád členských států připojily ke smlouvě o Evropském společenství zcela novou kapitolu o zaměstnanosti a poprvé prohlásily politiku zaměstnanosti za společný evropský úkol. Následně byl na základě Amsterodamské smlouvy a výsledků sociálního akčního programu na léta 1995–1997, vytýčen sociální akční program 1998–2000 s novým rámcem pro vývoj evropské sociální politiky. Klíčovým cílem této politiky bylo prosazovat soudržnou společnost a vybavit jednotlivé občany schopností obstát v měnícím se světě práce v éře globalizace a rychlých technologických změn. Program spojil hlavní akční směry do tří oblastí:

- pracovní místa
- dovednost a mobilita
- měnící se svět práce
- soudržná společnost

Tento akční rámec pro sociální politiku byl realizován spolu s Evropskou strategií zaměstnanosti přijatou v roce 1997 v Amsterodamu (Evropská politika zaměstnanosti, 2002).

Vlády členských států přijaly podrobná opatření Evropské strategie zaměstnanosti, které jsou vodítkem nejen pro členské státy, jsou také integrální součástí všech politik EU. Cílem byla větší míra aktivní politiky na trhu práce, kde místo vyplácení podpor pro nezaměstnané, měla být preventivní opatření na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání, přizpůsobivost podniků a zaměstnanců vzhledem k ekonomickým a technologickým změnám, připravenost k podnikání, dosažení rovnosti pro muže a ženy a občany se zdravotním postižením. V tomto smyslu jsou tato opatření zároveň na úrovni regionální, národní a evropské. V rámci Evropské strategie zaměstnanosti členské státy koordinují v ročních cyklech svou politiku zaměstnanosti na základě *čtyř pilířů*:

1. *Na začátku roku Rada ministrů na návrh Evropské komise schválí řadu prioritních oblastí pro aktivity – Směrnice zaměstnanosti. Tyto směrnice obsahují konkrétní cíle.*
2. *Každá země vypracuje svůj národní akční plán, kde popíše uvádění směrnic do praxe, a to způsobem, který té které zemi nejlépe vyhovuje; na tomto procesu by se mělo podílet co nejvíce zúčastněných: odbory, zaměstnavatelé, místní a regionální*

orgány.

3. *Evropská komise a Rada společně posoudí každý národní akční plán a předloží prosincové Evropské radě (summitu EU) zprávu. Evropská komise rovněž předloží doporučení na revizi směrnic pro následující rok.*
4. *V určitých případech, může Evropská rada na návrh Evropské komise vydat pro vlády jednotlivých členských států konkrétní doporučení. Může doporučit specifická opatření, která by měla napomoci ke splnění cílů jejich politik zaměstnanosti. Tímto způsobem je EU zapojena do politiky zaměstnanosti dvojitým způsobem: pomocí své vlastní politiky a podporou politik členských států (Evropská politika zaměstnanosti, 2002).*

V březnu 2000 se konal Lisabonský summit EU, kde se hlavy států a vlád shodly na novém strategickém cíli vedoucí ke stimulaci ekonomického růstu, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti členských zemí EU. Členské státy se zavázaly, že podstatně zvýší investice do vzdělávání, posílí svou spolupráci s cílem přístupnosti k moderním komunikačním službám ve vztahu ke všem občanům. Dalším úkolem Lisabonské strategie je modernizace evropského sociálního modelu, rozvoj aktivního sociálního státu. V této oblasti se poprvé dostal do popředí závěr s cílem sociálního začlenění a potřeba činnosti EU. Byla zde vytyčena opatření v úsilí o potlačení chudoby se stanovením konkrétních cílů. Vizí evropské budoucnosti je modernizace hospodářství EU při zachování jejího specifického sociálního modelu. Na dalších zasedáních Evropské rady byly tyto cíle dále rozvíjeny a podrobně konkretizovány a jako celek tvoří Lisabonskou strategii (Evropská politika zaměstnanosti, 2002).

V souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti, k jejímuž plnění se zavázala Česká republika již před vstupem do Evropské unie, byl vypracován Národní plán zaměstnanosti, kterému se věnuji v další kapitole.

III.3.1.4. Národní plán zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí v souladu s cíli „Hospodářské strategie vlády

České republiky pro vstup do Evropské unie“ zpracovalo „Národní plán zaměstnanosti“, který byl schválen vládou ČR usnesením č. 418, ze dne 5.května 1999. Plán byl střednědobou strategií zaměstnanosti založenou na potřebách České republiky a ve vztahu k přípravě na naše členství v EU.

Národní plán zaměstnanosti je postaven na čtyřech pilířích:

Pilíř 1 - Podpora zaměstnanosti lidí

Zahrnuje opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnatelnosti pracovní síly. Zajišťuje odpovídající úroveň její kvalifikace a flexibility ve vztahu k požadavkům trhu práce, usnadňuje přechod mládeže ze školy do praxe, odstraňuje různé bariéry spočívající v nedostatečném rozvinutí či ztrátě pracovních návyků, zejména mládeže, zdravotně handicapovaných osob, dlouhodobě nezaměstnaných či osob vstupujících po delší době na trh práce. Součástí zvýšení zaměstnatelnosti je i zvýšení motivace pracovní síly ke vstupu do zaměstnání a setrvání v zaměstnání a zlepšení jejího postavení na trhu práce vůči zahraniční pracovní síle.

Navržená opatření pokrývající obsah směrnic obsah Rady Evropské unie k zaměstnanosti č. 1-7 a 19.

Souhrn opatření:

Provést reformu řízení a financování školského systému, především středního a vyššího odborného školství, s cílem vytvářet prostřednictvím systému vzdělávání podmínky pro dosahování optimální rovnováhy mezi strukturou kvalifikace absolventů škol a potřebami trhu práce.

K usnadnění přechodu absolventů škol do praxe zavést předmět volba povolání zaměřený cíleně na formování postojů žáků, studentů i rodičů do osnov škol, ve kterých žáci plní povinou školní docházku. Ve spolupráci s úřady práce provázat výuku základních, středních i vyšších odborných škol s informacemi o aktuálních a perspektivních možnostech na trhu práce.

Postupně zvyšovat váhu pracovních příjmů ve vztahu k sociálním příjmům, především u občanů s očekávaným nízkým příjmem, zvýhodnit osoby ekonomicky aktivní před osobami ekonomicky neaktivními. V souladu s tímto záměrem zvyšovat výši minimální

mzdy, aby se co nejdříve dostala nad úroveň životního minima samostatně žijící dospělé osoby.

Změnit a rozšířit legislativní, kompetenční, organizační a finanční rámec činností orgánů služeb zaměstnanosti v souladu s potřebami trhu práce.

Při sestavování státního rozpočtu s ohledem na státní politiku zaměstnanosti zvyšovat výdajovou položku na aktivní politiku zaměstnanosti v souladu s vývojem nezaměstnanosti.

Sladit zaměstnání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce, zejména pak zamezit jejímu vstupu na trh práce nelegálními formami nebo formami nekalého podnikání.

Systémově řešit otázku pracovního uplatnění zdravotně postižených občanů, včetně způsobu financování.

1.7.a. Zavedení ucelené rehabilitace jako předpokladu znovuzачlenění občana se zdravotním postižením do pracovní činnosti.

1.7.b. Nově vymezit okruh zdravotně postižených občanů se zvýšenou ochranou na trhu práce.

1.7.c. Vytvořit systém ekonomické motivace zaměstnávání osob se zdravotním postižením a sjednotit dosavadní zásady státní podpory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením.

1.8. Realizovat opatření ke zvýšení zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, se zřetelem na příslušníky romské komunity.

Pilíř 2 – Podpora podnikání

Opatření zahrnutá do tohoto pilíře jsou zaměřena na obecné zlepšení podmínek pro podnikání, vyrovnání konkurenčních prostředí jak na domácím trhu, tak ve srovnáním s ostatními státy–uchazeči o členství v EU vzhledem k odlišným podmínkám trhu v ČR od obecných poměrů v zemích EU nezahrnují pouze opatření zaměřená na malé a střední podniky, ale obsahují rovněž opatření, jejichž cílem je oživení ekonomiky na makroekonomické úrovni, zlepšení podmínek podnikání velkých investorů, zahraničních i domácích. Opatření zahrnují jak přímé pomoci ze státního rozpočtu, tak nepřímé, jako jsou

snižování daňové zátěže, bankovní záruky a státní garance. Opatření jsou navržena v souladu se směrnicemi Rady EU k zaměstnanosti č. 8–12, ale v některých případech je v souladu se smyslem směrnic (snížení nezaměstnanosti, zvýšení zaměstnanosti) rozšiřují.

Opatření problematiku zaměstnávání občanů se ZPS, absolventů a občanů romského etnika ovlivní obdobně jako ostatní občany. Z tohoto důvodu nejsou uvedena.

Pilíř 3 – Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám

Cílem opatření navržených v tomto pilíři je vytvoření předpokladů pro dosažení dynamického a pružného trhu práce v rámci celé národní ekonomiky. Jsou proto zaměřeny na vytváření podmínek pro modernizaci organizace práce a forem pracovní doby na podporu adaptability podniků a zaměstnanců. V první etapě jde především o vytvoření legislativního rámce flexibility, v další etapě půjde o uplatnění možných pružných forem v praxi. Zde bude záležet především na sociálních partnerech a jejich schopnostech se dohodnout. Tempo realizace opatření v praxi se bude odvíjet od nalezení rozumného kompromisu mezi potřebami zaměstnavatelů již dnes obstat v konkurenčním boji mj. zaváděním nových forem práce a organizace práce a snahou odborů o udržení potřebné úrovně ochrany zaměstnanců v nových podmínkách. Každá opatření odpovídají principům směrnic Rady EU k politice zaměstnanosti.

Rovněž opatření zahrnutá do tohoto pilíře ovlivní zaměstnávání občanů ve sledovaných skupinkách, obdobně jako u ostatních občanů.

Pilíř 4 – Podpora rovných příležitostí všech osob

Opatření v tomto pilíři jsou zaměřena na odstranění diskriminace přístupu k zaměstnání, na posílení právních a institucionálních nástrojů a mechanismů k odstranění všech forem diskriminace na trhu práce. Aby bylo možné přijímat opatření k nápravě, je potřebné zavést systém sledování diskriminačních jevů na trhu práce, resp. provádět pravidelná sociologická šetření. Zároveň je cílem vytvoření podmínek pro přijímání mimořádných dočasných opatření (pozitivních akcí) ve prospěch těch skupin občanů

jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen z důvodu příslušnosti k rase, pohlaví apod. Každá opatření odpovídají principům Rady EU k politice zaměstnanosti.

Souhrn opatření:

Posílit právní a institucionální nástroje a mechanismy k odstranění diskriminačních projevů na trhu práce.

Vytvořit reálné možnosti využívání mimořádných dočasných opatření ve prospěch těch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnávání je výrazně ztížen.

Monitorovat stav úrovně prosazování práva na zaměstnání u skupin občanů ohrožených diskriminací.

Přispívat k odstraňování neoprávněných rozdílů v odměňování mužů a žen.

Česká republika od roku 1999 připravuje Národní (akční) plán zaměstnanosti každoročně, je zpracován v intencích směrnic Evropské strategie zaměstnanosti přijaté v roce 1997 (Kolektiv, 1999).

III.3.1.5. Rozhodnutí Rady EU o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států na léta 2005-2008

Rada Evropské unie vydala dne 12. července 2005 rozhodnutí Rady EU o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států na léta 2005-2008. Na základě zjištění, že po pěti letech nebylo cílů Lisabonské strategie dosaženo, byl předložen integrovaný balíček hlavních směrů politiky zaměstnanosti a hlavních směrů hospodářské politiky s opětovným zaměřením na růst a zaměstnanost cestou Lisabonské strategie. Též je konstatováno, že posilování sociální soudržnosti představuje klíčový prvek úspěchu Lisabonské strategie. A naopak, jak je uvedeno v sociální agendě, úspěch evropské strategie zaměstnanosti přispěje k dosažení větší sociální soudržnosti. Cíle týkající se plné soudržnosti musí být vyjádřeny v jasných prioritách: přilákat více lidí do zaměstnání a udržet je v něm, zvýšit adaptabilitu pracovníků a podniků, zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace. Hlavní směry zaměstnanosti by měly být v plném rozsahu přezkoumávány jednou za tři roky a jejich aktualizace během

tohoto období do roku 2008 by měla být přísně omezena. Hlavními směry zaměstnanosti na léta 2005-2008 dle rozhodnutí Rady jsou:

1. Provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudružnosti. Politiky by měly přispět k tomu, aby celková průměrná míra zaměstnanosti v Evropské unii do roku 2010 dosáhla celkově 70 %, alespoň 60 % u žen a 50 % u starších pracovníků (55 až 64 let) a aby se snížila nezaměstnanost a neaktivita. Členské státy by měly zvážit stanovení národních cílů míry zaměstnanosti.
2. Podporovat celoživotní přístup k práci prostřednictvím:
 - obnovení snahy o vybudování profesní dráhy mladých lidí a ke snížení nezaměstnanosti mládeže, jak k tomu vyzývá Evropský pakt mládeže,
 - rozhodných opatření pro zvýšení zapojení žen a snížení rozdílů v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a v platech žen a mužů,
 - lepšího sladění pracovního a soukromého života a zajištěním přístupných a cenově dostupných zařízení péče o dítě a jiné závislé osoby,
 - podpory aktivního stárnutí včetně přiměřených pracovních podmínek, zlepšení stavu zdraví (v souvislosti se zaměstnáním) a odpovídajících pobídek pro práci a odrazování od předčasného odchodu do důchodu,
 - moderních systémů sociální ochrany včetně systému důchodů a zdravotní péče, zajištěním jejich sociální přiměřenosti, finanční udržitelnosti a schopnosti reagovat na měnící se potřeby tak, aby lépe podporovaly zapojení do trhu práce, setrvání v zaměstnání a prodlužování pracovního života.
3. Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám prostřednictvím:
 - aktivních a preventivních opatření na trhu práce včetně včasné identifikace potřeb, pomoci při hledání zaměstnání, poradenství a odborné přípravy jako součásti individuálních akčních plánů, poskytování nezbytných sociálních

služeb podporujících integraci osob nejvíce vzdálených od trhu práce a napomáhajících k odstraňování chudoby,

- průběžného přezkumu pozitivních i negativních pobídek vyplývajících z daňových systémů a systémů sociálních dávek, včetně správy a podmínek pro vyplacení sociálních dávek a výrazného snižování vysokých mezních sazeb skutečného zdanění, a to zejména pro osoby s nízkými příjmy, při zajištění přiměřené úrovně sociální ochrany,
- rozvoje nových zdrojů pracovních míst v oblasti služeb pro jednotlivce i podniky, především na místní úrovni.

4. Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce prostřednictvím :

- modernizace a posilování institucí trhu práce, zejména služeb zaměstnanosti, s cílem zajistit větší transparentnost příležitostí k zaměstnání a odborné přípravě na vnitrostátní a evropské úrovni,
- odstranění překážek mobility pracovníků uvnitř Evropy v rámci Smluv,
- lepšího předvídání kvalifikačních požadavků, nedostatků a překážek na trhu práce,
- vhodného řízení ekonomické migrace.

5. Podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů prostřednictvím :

- úpravy pracovněprávních předpisů v nutných případech přezkoumání různých opatření se smluvních vztahů a pracovní doby,
- řešení problému nenahlášené práce,
- lepšího předvídání a pozitivního řízení změn včetně hospodářské restrukturalizace, zejména změn souvisejících s otevíráním trhů tak, aby se minimalizovaly jejich sociální náklady a usnadnila adaptace,
- podpory a šíření inovačních a adaptabilních forem organizace práce za účelem zlepšení kvality pracovního místa, včetně zdraví a bezpečnosti, a produktivity práce,
- podpory přechodu mezi jednotlivými profesními postaveními včetně

odborné přípravy, samostatné výdělečné činnosti, zakládání podniků a geografické mobility

6. Zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost:

- podněcováním sociálních partnerů v oblastech jejich působnosti k tomu, aby stanovili takový rámec pro vyjednávání mezd, který bude odrážet výzvy v oblasti produktivity a trhu práce na všech příslušných úrovních, a vyhnuli se platovým rozdílům mezi ženami a muži,
- přezkoumáváním vlivu nemzdových nákladů práce na zaměstnanost a podle potřeby úpravou jejich struktury a úrovně, především snížit daňové zatížení pracovníků s nízkou mzdou.

7. Zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím:

- inkluzivních politik vzdělávání a odborné přípravy a opatření pro výrazné usnadnění přístupu k počáteční odborné přípravě, střednímu a vyššímu vzdělání včetně učňovského vzdělávání a odborné přípravy pro podnikání,
- významné snížení počtu mladých lidí, kteří předčasně opouštějí školu,
- účinných strategií celoživotního učení nabídnutých všem ve všech školách, podnicích, orgánech veřejné moci a domácnostech v souladu s evropskými dohodami včetně přiměřených pobídek a mechanismů sdílení nákladů, a to s cílem podpory účasti na nepřetržitém vzdělávání a odborné přípravě na pracovišti během celého životního cyklu, především v případě pracovníků s nízkou kvalifikací a starších pracovníků.

8. Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům prostřednictvím:

- zvyšování a zajišťování standardů přitažlivosti, otevřenosti a kvality vzdělávání a odborné přípravy, rozšiřování nabídky příležitostí vzdělávání a odborné přípravy, zajišťování pružných učebních plánů a rozlišování možností mobility studentů a uchazečů o odborné vzdělávání,

- usnadnění a diverzifikace přístupu všech ke vzdělávání a odborné přípravě a ke znalostem pomocí organizace pracovní doby, služeb podpory rodiny, poradenství pro volbu povolání a případně nových forem sdílení nákladů,
- reakce na nové profesní potřeby, klíčové schopnosti a budoucí požadavky na kvalifikaci prostřednictvím zlepšení definování a transparentnost kvalifikací, jejich účinného uznávání a potvrzením neformálního a neoficiálního učení.

(Rozhodnutí Rady EU ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států: Úřední věstník EU L 205/21 – L 205/27, <http://portal.mpsv.cz>)

III.3.1.6. Národní Lisabonský program 2005-2008, Národní program reforem ČR

Od prvních dnů svého členství v EU se Česká republika plně zapojila do diskuze k revizi cílů Lisabonské strategie a přijala návrh na vytváření jednotných národních dokumentů – Národních programů reforem v souvislosti s deklarováním požadavkem více podpořit hospodářský růst a zaměstnanost v jednotlivých členských státech při respektování principů udržitelného rozvoje. Na základě metodických vodítek – Integrovaných směrů pro růst a pracovní místa (2005-2008), které v červnu 2005 přijala Evropská rada, byl vypracován Národní program reforem České republiky. Jde o sloučení Hlavních směrů hospodářské politiky a Směrů zaměstnanosti EU do jednotného dokumentu, kterým se zabýváme v předchozích kapitolách. Jedná o významný krok v procesu nového nasměrování a pojetí Lisabonské strategie.

Národní program reforem ČR představuje integrovaný a soudržný přístup mezi makroekonomickými politikami, mikroekonomickými politikami a politikou zaměstnanosti.

Nejdůležitější prioritou ČR v makroekonomické oblasti je pokračování reformy veřejných financí zaměřené na postupné snižování podílu maastrichtského deficitu veřejných financí na HDP tak, aby do roku 2008 bylo dosaženo úrovně pod 3 % HDP. Měnová politika, založená na cílování inflace, by měla vést k udržení nízkého a stabilního růstu cenové hladiny. Česká republika usiluje o členství v eurozóně, a proto výsledkem realizovaných reforem by mělo být splnění Maastrichtských kritérií tak, aby bylo možné

zavést euro do roku 2010.

V mikroekonomické oblasti jsou jednotlivé reformy vzájemně provázány a zaměřeny na opatření, která s ohledem na udržitelné využívání zdrojů povedou k posílení a zvýšení konkurenčních výhod české, resp. evropské průmyslové základny. Zároveň se díky zrychlení růstu makroekonomické produktivity práce bude postupně uzavírat mezera mezi českou ekonomikou a průměrem zemí EU. Nejdůležitějšími reformními kroky bude vytvoření prostředí stimulujícího výzkum, vývoj a inovace včetně jejich komerčního využití v ekonomické praxi, modernizace a rozvoj dopravních, informačních a komunikačních sítí a vytváření kvalitního podnikatelského prostředí usnadňujícího zakládání nových společností a vykazujícího celkově nízkou administrativní zátěž pro podnikatele.

V oblasti trhu práce se budou reformní opatření věnovat zejména flexibilitě trhu práce, neboť pokud Česká republika nepřizpůsobí podmínky pracovního trhu pružnosti pracovního trhu, pak hrozí, že se dostane do dlouhodobých problémů doprovázených nezaměstnaností a vysokými sociálními náklady. Česká republika proto bude zvyšovat podíl investic do lidského kapitálu, podporovat dojíždění a stěhování za prací a vytvoří legislativní podmínky pro flexibilní pracovní právní vztahy.

Prioritními opatřeními ovlivňující nezaměstnanost jsou:

- zvýšení územní mobility zaměstnanců
- modernizace politiky zaměstnanosti
- zlepšení stimulačního účinku přímých daní a dávek s cílem omezit nezaměstnanost a zvýšit pracovní motivaci nízkopříjmových skupin
- snížení zákonných nemzdových nákladů práce
- rozšíření smluvní volnosti v pracovních právních vztazích
- snížení nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let
- prosazování rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce
- zvýšení participace starších osob na trhu práce
- zvýšení profesní mobility efektivním systémem rekvalifikací
- zjednodušení přístupu cizinců na trh práce
- rozšíření přístupu k vyššímu odbornému a vysokoškolskému vzdělávání
- podpora spolupráce zaměstnavatelů, zaměstnanců a vzdělávacích a odborně

profesních institucí

- zlepšení propojení systému počátečního a dalšího vzdělávání
- podpora propustnosti mezi jednotlivými stupni terciálního vzdělávání
- podpora dalšího vzdělávání ve firmách
- zvýšení informační vzdělanosti
- podpora environmentální technologie

S cílem posílit sounáležitost občanů s projektem, jehož hlavním cílem je snížit přetrvávající rozdíl mezi potenciálem růstu Evropy a potenciálem růstu jejich hospodářských partnerů, budou otázky bezprostředně související s obsahem českého Národního programu reforem aktivně komunikovány s veřejností.

Podporou zmiňovaných oblastí se rovněž zabývá strukturální politika, kterou budu popisovat v další kapitole.

III.3.1.7. Strukturální fondy jako zdroj politiky zaměstnanosti

Hlavním cílem Evropské unie v oblasti nezaměstnanosti členských států je financování aktivit ve vztahu k trhu práce a programů pro zlepšení situace v ohrožených regionech a ohrožených sociálních kategoriích. Výsledkem by mělo být snížení rozdílů mezi rozvinutými a zaostalými oblastmi jakož i snížení nerovnosti v zaměstnanosti (Mareš, 1998).

Zlepšení úrovně sociální oblasti, zejména nezaměstnanosti a vzdělanosti je jedním z cílů strukturální politiky. Mezi nástroje k dosažení těchto cílů, patří strukturální fondy. Jedná se o finanční nástroje se zaměřením na dosažení prioritních cílů Evropské unie pro období let 2000-2006, kterými jsou tři cíle vytyčené Evropskou komisí:

1. Rozvoj strukturálních změn zaostávajících regionů. Jedná se o regiony s HDP pod hranicí 75 % průměru Evropské unie.
2. Podporu strukturálně postižených regionů. Všechny oblasti, které nespádají pod 1.cíl, a které dlouhodobě vykazují vysokou míru nezaměstnanosti, špatnou úroveň školství nebo životního prostředí.

3. Modernizaci politik a systémů zaměstnanosti a vzdělávání. Snížení nezaměstnanosti prostřednictvím rekvalifikace, vzdělávání a školení (<http://www.strukturalni-fondy.cz>).

Jedním z hlavních fondů strukturální politiky Evropské unie pro pomoc členských států ke splnění společně dohodnutých cílů politiky zaměstnanosti, která je součástí diplomové práce, je Evropský sociální fond (ESF).

Evropský sociální fond napomáhá při:

- vytváření většího počtu a lepších pracovních míst, v prevenci nezaměstnanosti a boje s nezaměstnaností,
- rozvoji dovednosti lidí, kteří mají problémy při hledání zaměstnání, při jeho udržení či při návratu po delší nepřítomnosti. Právě potřeba zlepšování dovednosti lidí je prioritou Evropské unie, výsledkem má být lepší vyhlídka nezaměstnaných na trhu práce a tím i celková konkurenceschopnost Evropské unie,
- úsilí o prosazení nových aktivních politik členských států jako je odstraňování příčin nezaměstnanosti a zlepšování dovedností (celoživotní vzdělávání, rekvalifikace).

Tyto aktivity přizpůsobuje specifickým podmínkám regionů se zřetelem k jejich zvláštním problémům. Rok 2000 se stal pro Evropský sociální fond začátkem nového sedmiletého období, kdy jeho potenciál měl být plně integrován co do řízení i co do politiky – do počínání států Evropské unie a zavedení Evropské strategie zaměstnanosti do praxe (Evropská politika zaměstnanosti, 2002).

Pro podporu strukturální politiky je využíváno dalších následujících fondů:

- Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF). Jedná se o programy zaměřené na pomoc regionům trpícím dlouhodobou nezaměstnaností a nízkými příjmy, programy podporující investice do utváření nových pracovních míst ve výrobní sféře, rozvoj infrastruktury, místní rozvojové projekty a rozvoj malého a středního podnikání.
- Evropský zemědělský orientační a záruční fond (EAGGF). Programy směřující ke

strukturálním reformám společné zemědělské politiky a podpoře zemědělských výrobců.

- Finanční nástroj pro orientaci rybolovu (FIFG). Programy podporující restrukturalizaci rybářství, Českou republikou vzhledem k vnitrozemské poloze není využíván (Hudečková, Lošťák, 2002).

Ze Strukturálních fondů jsou financovány několikaleté programy, jejichž prostřednictvím dle HUDEČKOVÉ, LOŠŤÁKA (Hudečková, Lošťák, 2002, s 142) je působeno na ekonomické a sociální struktury tak, aby:

- 1. napomohly rozvinout především dopravní infrastrukturu a infrastrukturu spojenou s energiemi,*
- 2. napomohly rozšířit telekomunikační služby, včetně nejnovějším informačních a komunikačních technologií,*
- 3. pomohly podnikům a poskytly další nezbytné vzdělávání pracujícím,*
- 4. rozšiřovaly nástroje a know-how spojené s informační společností.*

K provádění rozvojových iniciativ v rámci různých programů , které jsou financované strukturálními fondy Evropské unie je nutné, aby tyto iniciativy vyhovovaly specifickým požadavkům dle potřeb regionu či státu. Cílený efekt nemusí být pouze v zisku a ekonomickém rozvoji, je nutné zachovat i vztah k životnímu prostředí a být sociálně akceptovatelným. Pak lze hovořit o trvalé udržitelnosti daného rozvoje (Hudečková, Lošťák, 2002).

Z obsahu a zaměření strukturálních fondů vyplývá, že pro politiku zaměstnanosti, která je obsahem diplomové práce je jedním z nejdůležitějších Evropský sociální fond, jsou však důležité i další zmíněné fondy, jejichž cíle by měly politiku zaměstnanosti rovněž pozitivně ovlivňovat.

III.4. Shrnutí

Z obsahu teoretické části diplomové práce vyplývá, že trh práce je jedním z nejdůležitějších segmentů tržního hospodářství. Do značné míry ovlivňuje ekonomiku země a ekonomikou země je ovlivňován. Přes všechny snahy rozvinutého sociálního státu nedochází ani ve vyspělých zemích ke stavu plné zaměstnanosti. Stále i v našem státě existuje určitá míra nezaměstnanosti. Pokud se tato míra výrazně nevychyluje, může být pozitivním faktorem pro celkový trh práce (konkurence, vyšší pracovní motivace, zájem o vzdělání). Jedná se o tzv. Přirozenou míru nezaměstnanosti, která závisí na rovnováze mezi poptávaným a nabízeným množstvím práce. Dochází-li k vyšší, zejména k dlouhodobé nezaměstnanosti, může to mít negativní dopad jak na celou ekonomiku (hospodářská deprese), tak na jedince samotného. Jedinec nevnímá práci jen jako určitou povinnost a životní nutnost, aby díky platu uspokojil své potřeby a potřeby své rodiny, je pro něj činností, která mu přináší další životní pozitiva. Jde zejména o získávání dovedností, znalostí, nových sociálních kontaktů, určitého postavení ve společnosti, pocitu sebeuspokojení a radosti z toho, že je člověk užitečný a někam patří. Pokud se jedinec ocitne na opačném pólu v pozici dlouhodobě nezaměstnaného, vede tento stav k poklesu jeho životní úrovně, jeho rodiny a dalším negativním sociálním důsledkům. Z počátku člověk hledá nové zaměstnání, čemuž věnuje veškeré úsilí díky určitému očekávání společnosti a jeho blízkého sociálního okolí. Dlouhodobý neúspěch při hledání zaměstnání vede k depresím, pocitům vlastní viny, ztrátě sebedůvěry, jakož i k postupné rezignaci a demotivaci k dalším aktivitám. Nezřídka jsou výsledkem sociálně patologické jevy.

S problémy nezaměstnaností se potýkají všechny i vyspělé státy, jakož i Česká republika. K hlavním příčinám nezaměstnanosti patří technický rozvoj, přesčasové práce, úpadky drobných podniků a podnikatelů, nízká akumulace kapitálu, nízká míra investic, dosažený stupeň ekonomické prosperity, nízká minimální mzda v porovnání se sociálními dávkami. Dále existují faktory, které nezaměstnanost ovlivňují, kde jde zejména o výkonnost ekonomiky, vývoj mezd, strukturální změny národního hospodářství, flexibilita domácí pracovní síly, fluktuace na mezinárodním trhu práce.

Česká republika v rámci státní sociální politiky připravuje každoročně Národní

(akční) plán zaměstnanosti, jenž je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. Plán je zpracováván v intencích směrnic Evropské strategie zaměstnanosti přijaté v roce 1997. V kontextu s touto strategií, s členstvím České republiky v Evropské unii, jakož i s faktory ovlivňující nezaměstnanost, je snaha státu ovlivnit trh práce, jejímž cílem je minimalizovat míru nezaměstnaných jedinců, zejména cestou aktivní politiky zaměstnanosti. Jde hlavně o podporu zaměstnanců vytvářením nových pracovních příležitostí, vzdělávání, informovanost o trhu práce, což se ukazuje pro stát efektivnější než vyplacení podpor v nezaměstnanosti. Hlavním cílem Evropské strategie zaměstnanosti je dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti pro všechny skupiny osob na trhu práce, udržitelná zaměstnanost a tvorba pracovních míst, celoživotní proces profesní přípravy, rovné příležitosti a přístup na trh práce.

Státní politika zaměstnanosti je podporována i cestou strukturální politiky Evropské unie. V současné době existují 4 strukturální fondy, ze kterých členské státy čerpají finance prostřednictvím národních programových dokumentů. Evropskou komisí, kterou jsou strukturální fondy spravovány, byly vytýčeny 3 hlavní cíle pro programové období let 2000-2006. Jedná se o podporu rozvoje zaostávajících regionů, podporu oblastí potýkajících se restrukturalizací a podporu politiky zaměstnanosti a vzdělávání. Pro dosažení třetího cíle, který je obsahem diplomové práce je používán zejména Evropský sociální fond.

Současným negativním trendem na trhu práce je růst podílu dlouhodobě nezaměstnaných z řad nekvalifikovaných osob, osob s nízkým či žádným vzděláním, žen, obyvatel ze zaostávajících a venkovských oblastí, příslušníků etnických minorit a imigrantů, zdravotně postižených a mladistvých, zejména problémových jedinců. Další minoritní skupinou, o které se domnívám, že je rizikovou ve vztahu k trhu práce, jsou mladí lidé, u kterých bylo zjištěno, že se v minulosti dopustili trestného činu nebo se vrátili z výkonu trestu. Touto skupinou se zaměřením na osoby z regionu Strakonicka, se budu zabývat v praktické části poté, co provedu sekundární analýzu nezaměstnanosti v České republice a na Strakonicku.

IV. Praktická část

IV.1. Sekundární analýza trhu práce a nezaměstnanosti v České republice

V této části diplomové práce provedu sekundární analýzu příslušných statistických dat trhu práce a nezaměstnanosti v České republice. Nejdříve provedu vyhodnocení statistických dat zaměstnanosti a volných pracovních míst, dále statistických dat nezaměstnanosti, kde se zaměřím na vývoj, strukturu uchazečů, problémové skupiny a aktivní politiku zaměstnanosti. K této analýze použiji Analýzu vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice, provedenou Ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 2004, Statistickou ročenku trhu práce v ČR za rok 2004 zpracovanou MPSV, informace z internetových stránek Integrovaného portálu MPSV a ČSÚ. V další části provedu shodnou analýzu v okrese Strakonice, kde navíc blíže popíšu charakteristiku okresu a specifika trhu práce. K tomuto vyhodnocení použiji Zprávu Úřadu práce ve Strakonici o situaci na trhu práce za rok 2004, 2005 jakož i internetové stránky MPSV.

IV.1.1. Trh práce a nezaměstnanost v České republice v roce 2004

IV.1.1.1. Zaměstnanost a volná pracovní místa

Počet zaměstnaných osob v české ekonomice v roce 2004 podle Výběrových šetření pracovních sil ČSÚ (VŠPS) dosáhl 4706,6 tisíc osob, což je ve srovnání se stejným obdobím roku 2003 o 26,6 tisíc osob méně (v relativním vyjádření meziroční pokles o 0,6 %). Po sezónním očištění se propad proti stejnému období vloni snížil na 26,2 tis. osob. V roce 2004 se zaměstnanost zvyšovala od 2. čtvrtletí až do konce roku, v posledním čtvrtletí 2004 byl poprvé od 1.čtvrtletí 2003 zaznamenán kladný meziroční přírůstek osob (+ 7,9 tis.). Zaměstnaní hledalo v roce 2004 (podle VŠPS) 425,9 tisíc osob a jejich počty se meziročně zvýšily o 26,8 tisíc osob. Počet ekonomicky aktivních osob mírně vzrostl. Stárnutí populace prozatím přináší rozšiřování skupiny osob v produktivním věku. Silná

generace z poválečných let ještě neodešla do důchodu a jejich potomci, druhá silná vlna, už zpravidla pracují.

Za poklesem zaměstnanosti v roce 2004 stálo snížení počtu zaměstnanců včetně členů produkčních družstev o 7,3 tisíc a především podnikatelů (se zaměstnanci i bez zaměstnanců) celkem o 17,4 tisíc osob. Přesto zůstává podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti v ČR nadprůměrný ve srovnání s ostatními zeměmi EU. Zaměstnanost se snížila absolutně i relativně v primárním a sekundárním sektoru, stoupla v terciálním sektoru. V rámci odvětví se nejvíce zvýšil počet osob pracujících v odvětví zdravotnictví, veterinární a sociální činnost (nejvíce ve zdravotnictví), nejvíce poklesla ve zpracovatelském průmyslu (zejména v oděvním průmyslu, zpracování a barvení kožešin).

Z regionálního pohledu se zvýšila zaměstnanost v Ústeckém a Libereckém kraji, nejvyšší pokles počtu zaměstnaných byl v Olomouckém kraji.

Úřady práce k 31.12.2004 evidovaly celkem 51 203 volných pracovních míst. V hl. m. Praha bylo k dispozici 14 598 volných pracovních míst, více než 1000 volných míst bylo pouze v okresech Plzeň město (2511), Liberec (1421), Brno-město (1099) a České Budějovice (1056). V dalších 22 úřadech práce byla nabídka vyšší než 500 volných pracovních míst. Méně než 200 míst nabízelo 10 úřadů práce, nejméně Jihlava (56 míst) a Rokycany (129 míst).

Na trhu práce se též podíleli cizí státní příslušníci. Podle evidence úřadů práce jich bylo v České republice zaměstnáno necelých 108 tisíc. Dalších 65 219 cizinců působilo na českém trhu jako podnikatelé na základě živnostenského oprávnění, jehož vydávání je v kompetenci Ministerstva průmyslu a obchodu.

V roce 2004 činil průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství 7 706,6 tisíc osob, tj. 54,3 % obyvatel ČR starších 15 let. Ve srovnání s minulým rokem tento počet poklesl o 26,6 tisíc. Úbytek byl menší než před rokem (o 5,2 tisíc). Pokles zaměstnanosti v průběhu roku zpomaloval. Nejvyšší meziroční pokles byl v 1.čtvrtletí (64,1 tisíc, ve 4.čtvrtletí byl již zaznamenán meziroční nárůst (o 7,9 tisíc).

Zaměstnanost žen v roce 2004 dosáhla 2 043,5 tisíc, tj. 45,5 % žen starších 15 let. Zaměstnanost žen vzrostla z 43,2 % na 43,4 % celkové zaměstnanosti.

Z regionálního hlediska největší počet zaměstnanosti byl zaznamenán v Olomouckém kraji, v Praze a kraji Královéhradeckém. Zaměstnanost se nejvíce zvýšila

v Ústeckém a v Libereckém kraji. Z porovnání odvětvové zaměstnanosti v ústeckém kraji je zřejmý příliv investorů a v nemalé míře též uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

IV.1.1.2. Nezaměstnanost v České republice

Dne 1.5.2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie. V této souvislosti se vedení MPSV zabývalo možnostmi harmonizace vykazování míry registrované nezaměstnanosti tak, aby se přiblížila metodice ILO doporučené pro výběrové šetření pracovních sil ČSÚ, jehož výsledkem je tzv. obecná míra nezaměstnanosti. Výběrové šetření pracovních sil je zároveň zdrojem dat pro EUROSTAT – Statistický úřad Evropského společenství, který na základě dat z jednotlivých členských zemí publikuje mezinárodně srovnatelnou míru nezaměstnanosti

Původní metodika vycházela z přesného počtu uchazečů o zaměstnání občanů ČR, kteří jsou v evidencích úřadů práce v okrese jejich bydliště a z počtu zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním pracovním poměrem. Nová metodika výpočtu míry registrované nezaměstnanosti uplatňovaná od 1.7.2004 vychází z tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání lépe odpovídají definici nezaměstnaných používaných pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti podle metodiky ILO. Jedná se o ty evidované uchazeče, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání, tj. uchazeče, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Jedná se tedy o uchazeče, kteří nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, podporu v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kursů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání. Do zrušení základní, náhradní vojenské nebo civilní služby nepatřili mezi dosažitelné uchazeče i uchazeči o zaměstnání, kteří vykonávali tuto službu.

Další změnou v nové metodice výpočtu míry registrované nezaměstnanosti je zahrnutí pracujících a podnikajících cizích státních příslušníků mezi zaměstnané, tedy i do pracovní síly (Kolektiv, 2005).

IV.1.1.2.1. Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Míra nezaměstnanosti byla i v roce 2004 sledovaný ukazatel ekonomického a sociálního vývoje v České republice. Její průměrná výše činila 10,2 % podle původní metodiky a 9,2 % podle nové metodiky, ke konci roku byla na úrovni 10,3 %, resp. 9,5 % (viz. Úvod).

K 31.12.2004 evidovaly úřady práce celkem 541 675 osob, z toho 509 510 tzv. dosažitelných. Z celkového počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání bylo tomuto datu evidováno 276 254 žen, 47 260 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení základní školy a 74 672 občanů se změněnou pracovní schopností (zdravotně postižených).

V průběhu prosince se nově přihlásilo na úřadech práce 62 272 uchazečů o zaměstnání. Z evidence úřadů práce odešlo 38 323 uchazečů, přičemž do zaměstnání nastoupilo 23 437 osob a 14 779 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění (sankčně, z důvodu výkonu veřejně prospěšných prací nebo na vlastní žádost: odchody do důchodu, vojenská služba apod.).

Meziokresní rozdíly v míře nezaměstnanosti byly stále výrazné. Nejnižší míru nezaměstnanosti (podle nové metodiky) vykazovaly okres Praha-západ (2,9 %), Praha-východ (3,5 %), Praha (3,6 %) a České Budějovice (4,1 %). V těchto okresech byla příznivější nabídka pracovních příležitostí. Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovaly 33 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (22,7 %), Karviná (19,6 %), Jeseník (18,3 %), Bruntál (17,5 %), Ostrava-město a Teplice (shodně 16,6 %) a Chomutov (16,5 %).

Vývoj nezaměstnanosti byl jako po jiné roky ovlivňován sezónními faktory, jako je ukončování pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou, který má vliv na nezaměstnanost na počátku a závěrem roku, zahajování a ukončování sezónních prací v jarních a podzimních vlnách – v červnu a září. Kromě těchto pravidelně opakujících se faktorů to byla ještě stále probíhající restrukturalizace, jako i profesionalizace armády a ukončení základní vojenské služby a civilní služby. Nejvyšší nezaměstnanost tak byla v lednu a únoru, nejnižší v červnu, říjnu a listopadu. Úroveň nezaměstnanosti v prosinci 2004 vzhledem k prudšímu poklesu v polovině roku a mírnějšímu nárůstu ve druhém pololetí zůstala pod úrovní konce roku předchozího. Míra nezaměstnanosti v prosinci 2004

byla stejně jako v prosinci 2003 na úrovni 10,3 % (podle původní metodiky), podle nové metodiky platné od 2. pololetí 2004 byla na úrovni 9,5 %. V absolutním vyjádření bylo ke konci roku 2004 evidováno 541,7 tisíc uchazečů o zaměstnání. Průměrná míra nezaměstnanosti za rok 2004 činila 10,2 % a byla ve srovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti za rok 2003 vyšší o 0,3 procentního bodu.

IV.1.1.2.2. Struktura uchazečů o zaměstnání v ČR

Do evidence úřadu práce se v průběhu roku 2004 přihlásilo 674,4 tisíc nových uchazečů o zaměstnání, což je přibližně o 8 tisíc osob více než v předchozím roce. Z evidence odešlo (ukončená evidence nebo vyřazeno) celkem 675,1 tisíc uchazečů (o 36,8 tisíc více než v roce 2003), z toho bylo umístěno 478,4 tisíc osob.

Na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání se značnou měrou podíleli mladí lidé ve věku do 25 let (k 31.12.2004 – 21,4 %), jejich podíl má klesající tendenci, přesto byla tato míra více než dvojnásobkem celkové míry nezaměstnanosti. Vysoká míra nezaměstnanosti je však i důsledkem nízkého počtu ekonomicky aktivních mladých lidí (jsou ekonomicky neaktivní z důvodu studia či přípravy na povolání). Ve věkové skupině od 25 do 29 let je specifická míra nezaměstnanosti 9,3 %, tj. pod úrovní celkové míry nezaměstnanosti, přičemž míra nezaměstnanosti žen je nadprůměrná (11,7 %) a je naopak výrazně vyšší než u mužů (7,8 %). Nadprůměrná nezaměstnanost se vyskytuje ještě u žen ve věku od 30 do 34 let – 12,4 %.

V ostatních věkových kategoriích se míra nezaměstnanosti (celková mužů i žen) pohybuje pod celorepublikovým průměrem, s výjimkou mužů ve věku 55-59 let.

Nejnižší specifickou míru nezaměstnanosti vykazují ženy i muži v nejvyšších věkových kategoriích. Tento relativně příznivý údaj je daný (na rozdíl od nejmladší věkové kategorie) jejich vysokým podílem mezi ekonomicky aktivními. Ve věkových kohortách nad 55 let je opět míra nezaměstnanosti (vzhledem k dřívějšímu odchodu žen do důchodu) u mužů vyšší než u žen.

Meziročně došlo k poklesu specifické míry nezaměstnanosti ve věku 25-34 let, u mužů navíc ve věku do 25 let. V ostatních věkových kategoriích její hodnoty buď stagnovaly nebo rostly.

Trvalým problémem zůstává umístování uchazečů s nižším vzděláním. Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání podle kvalifikace jsou vyučení (40,9 %) a dále osoby s neukončeným a základním vzděláním (30,6 %). Rovněž nejvyšší podíl nabízených volných míst je určen pro vyučené (41,7 %) a osoby se základním vzděláním (38,8 %).

V uplynulém roce bylo zaznamenáno nejrychlejší tempo růstu počtu uchazečů SŠ bez maturity (o 3,9 %) a vysokoškolským vzděláním (o 3,8 %, což odpovídá nárůstu ve struktuře obyvatelstva a zaměstnaných). Pokles byl zaznamenán u skupiny uchazečů vyučených s maturitou (o 1,2 %).

Míra nezaměstnanosti dosahuje nejvyšší hodnoty v kategorii „základní vzdělání a bez vzdělání“, cca 3,5krát více než celorepublikový průměr, přičemž u žen téměř třikrát převyšuje celorepublikový průměr, u mužů v této vzdělanostní kategorii je míra nezaměstnanosti dokonce více než 4,5krát vyšší, což souvisí s nižší ekonomickou aktivitou žen s nižším vzděláním. V dalších vzdělanostních kategoriích s vyšším stupněm vzdělání specifická míra klesá a u žen dosahuje vyšších hodnot než u mužů.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob (nezaměstnaných déle jako 12 měsíců) vzrostl z 218,3 tisíc na konci roku 2003 na 219,7 tisíc k 31.12.2004. Jejich podíl na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných mírně vzrostl na 40,6 %.

Nezaměstnanost v ČR má především strukturální charakter. V jednotlivých regionech je dlouhodobě nedostatek určité profese, v jiných naopak přebytek. Nedostatečná mobilita a flexibilita pracovní síly brání sladění nabídky a poptávky po pracovních silách, proto ani vývoj ekonomiky zatím nepřispívá ke zlepšení situace na trhu práce. K vyřešení těchto strukturálních problémů trhu práce je třeba dát důraz především na řešení problémů trhu s byty, včetně jejich dostupnosti, a na podporu celoživotního vzdělávání, jakož i na nástroje státní politiky zaměstnanosti, které popisují v předchozích kapitolách.

Nejvíce je postižen Moravskoslezský kraj a Ústecký kraj, tj. regiony s velkou koncentrací těžkého průmyslu – těžby uhlí, hutnictví, strojírenství a chemického průmyslu.

Nadprůměrná míra nezaměstnanosti v roce 2004 (tj. vyšší než v ČR – 9,5 %) byla

zaznamenána dále v kraji Olomouckém, Karlovarském a Jihomoravském. V oblastech Olomouckého a Jihomoravského kraje se jedná spíše o agrární nezaměstnanost. V Karlovarském kraji probíhá útlum v oblasti těžby uhlí a energetiky a je zde nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Nepříznivým faktorem je i nejvyšší podíl uchazečů o zaměstnání s neúplným nebo základním vzděláním (46,5 %).

Nejvyšší meziroční nárůst míry nezaměstnanosti byl zaznamenán v Karlovarském kraji, dále v Královéhradeckém a Jihočeském kraji.

IV.1.1.2.3. Mezinárodní srovnání zaměstnanosti a nezaměstnanosti

Na zasedáních Evropské rady v Lisabonu (rok 2000) a ve Stockholmu (rok 2001) byly Evropskou unií stanoveny konkrétní kvantitativní cíle míry zaměstnanosti do roku 2010: celková míra zaměstnanosti alespoň 70 %, míra zaměstnanosti žen alespoň 60 %, míra zaměstnanosti starších pracovníků (55.64 let) alespoň 50 %.

V roce 2003 dosáhla v České republice celková úroveň míry zaměstnanosti (MZ) 64,7 %, MZ žen 56,3 % a MZ starších osob 42,3 %, což jsou údaje vyšší průměr EU25, kde celková MZ představuje 63 %, MZ žen 55,1 % a MZ starších osob 40,2 %. Vyšší celkovou MZ dosahuje 10 států původní EU15 a Kypr, všechny nové členské státy mají míru zaměstnanosti nižší, z nich nejnižší je v Polsku (51,2 %), na Maltě (54,2 %), v Maďarsku (57,0 %) a na Slovensku (57,7 %). Tyto státy mají i nižší míru zaměstnanosti žen než Česká republika, která je nad průměrem MZ žen EU25 (55,1 %) a v pořadí států je na 16.místě. Na stejném 12. místě jako v případě celkové MZ je ČR i v MZ starších osob, přičemž nižší úroveň dosahuje kromě výše jmenovaných nových členských států, Polska, Malty, Maďarska a Slovenska, zejména Slovensko s vůbec nejnižší hodnotou 23,5 %.

Míra nezaměstnanosti podle údajů EUROSTAT byla v České republice v roce 2003 na úrovni 7,8 %, v roce 2004 na úrovni 8,3 %, což jsou lepší výsledky než průměr EU25 (2003 – 8,9 %, rok 2004 – 9,0 %). Z pohledu jednotlivých států byla v roce 2004 nezaměstnanost v ČR nižší než v některých „starých“ státech EU (např. Finsko 8,8 %, Německo 9,5 %, Francie 9,7 %, Španělsko 10,8 %) a výrazně nižší než v Polsku (18,8 %) a na Slovensku (18,0 %). Tyto 2 státy mají i nejvyšší míru dlouhodobé nezaměstnanosti (podíl nezaměstnaných déle než 12 měsíců na pracovní síle) – Slovensko 11,1 % a Polsko

10,7 %. Průměrná hodnota za EU25 byla 4,0 %, v ČR 3,8 % (údaje za rok 2003).

Přes probíhající sektorové změny v zaměstnanosti je v České republice stále vysoké zastoupení sekundárního a nižší zastoupení terciálního sektoru na celkové zaměstnanosti. Zatímco v EU25 představuje podíl sekundárního sektoru 25,5 %, v ČR je podíl 39,4 %, což je nejvyšší hodnota ze všech států EU. Podíl terciálního sektoru v ČR představuje 56,1 % (EU25 – 69,2 %), přičemž nižší zastoupení má tento sektor pouze v Portugalsku, Litvě, Polsku a Slovinsku. Zastoupení primárního sektoru na zaměstnanosti je v ČR s hodnotou 4,5 % nižší než průměrná hodnota EU25 (5,2 %). Mezi státy s nejvyšším podílem tohoto sektoru patří Polsko (18,4 %), Litva (17,8 %), Řecko (16,0 %), Lotyšsko (13,4 %), Rakousko (12,9 %) a Portugalsko (12,6 %). Naopak nejnižší podíl primárního sektoru je ve Spojeném království (0,9 %), Lucembursku (1,3 %), Belgii (2,2 %), Švédsku (2,3 %) a Německu (2,2 %).

Na pracovní dobu určitou pracovalo v EU25 v roce 2003 13 % zaměstnaných. Méně než 5 % takovýchto kontraktů bylo v Estonsku, Irsku, Lucembursku, na Maltě a na Slovensku. Téměř 31 % těchto kontraktů bylo ve Španělsku, přibližně 20 % v Polsku a Portugalsku. V ČR představuje podíl zaměstnaných na dobu určitou 9,2 %.

Na zkrácenou dobu bylo v EU25 zaměstnáno 17 % zaměstnaných. V ČR je takto klasifikováno 5 % zaměstnaných, což je v rámci EU25 považováno za extrémně nízké číslo. Podíl kolem 5 % se vyskytuje ještě v Řecku, Maďarsku a na Slovensku. Extrémně vysoké hodnoty dosahuje tento ukazatel v Nizozemsku (45 %), dále ve Spojeném království (25 %) a nad 20 % pracujících na zkrácenou pracovní dobu má ještě Rakousko, Belgie, Dánsko, Německo a Švédsko.

Míra nezaměstnaných mladých ve věku 15-24 let (vztažená k pracovní síle – zaměstnaných a nezaměstnaných ve stejném věku) vzrostla v roce 2003 v EU25 na celkem 18,3 %. Z členských států EU je nejvyšší míra nezaměstnanosti mladých v Polsku, její hodnota (41,1 %) je více než dvojnásobně vyšší než průměr EU25, dále na Slovensku (32,9 %). Míra nezaměstnanosti vyšší než 25 % je ještě v Řecku, Itálii a Litvě. Hodnota míry nezaměstnanosti mladých v ČR (18,6 %) je srovnatelná s průměrem EU25. Naopak v Rakousku a Nizozemsku dosahuje míra nezaměstnanosti mladých pouze hodnoty kolem 7 %.

Dosažení příznivějších výsledků v České republice v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti je cílem Aktivní politiky zaměstnanosti, o které se zmíním v další podkapitole.

IV.1.2. Aktivní politika zaměstnanosti 2004 v České republice

Aktivní politika zaměstnanosti byla v minulém období zaměřena především na vytváření pracovních míst s trvalým charakterem, tj. společensky účelná pracovní místa jednak u zaměstnavatelů (SÚPM), tak i podporující samostatně výdělečnou činnost (SVČ), na veřejně prospěšné práce, dále na zřizování míst pro odbornou praxi absolventů škol a mladistvých a míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích určených pro zdravotně postižené občany. Výrazný podíl představovaly rekvalifikace.

V průběhu roku 2004 bylo vytvořeno celkem 22 657 míst v rámci společensky účelných pracovních míst (SÚPM), na které bylo umístěno 22 083 uchazečů (v roce 2002 bylo vytvořeno celkem 17 488 míst, na které bylo umístěno 17 618 uchazečů). Z průměrného měsíčního počtu SÚPM představovala vytvořená místa u zaměstnavatelů 73,4 % a individuální podnikání 26,6 %.

Za rok 2004 bylo vytvořeno celkem 17 727 míst v rámci veřejně prospěšných prací (VPP), na které bylo umístěno 18 246 uchazečů (v roce 2002 bylo vytvořeno celkem 14 703 míst, na které bylo umístěno 15 378 uchazečů). VPP byly organizovány převážně u obecních a městských úřadů, u technických služeb a v menší míře u charitativních organizací a církví. Veřejně prospěšné práce jako přechodné pracovní příležitosti byly využívány zejména k umístění obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání (bez vzdělání nebo z nízkou kvalifikací, z mikroregionů se špatným dopravním spojením, dlouhodobě nezaměstnaných apod.), pro které je obtížné zprostředkovat jiné vhodné zaměstnání.

Místa pro odbornou praxi absolventů škol a místa pro získávání praxe pro mladistvé byla vytvářena na dobu maximálně jednoho roku se snahou napomoci absolventů škol k trvalému zapojení do pracovního procesu. V průběhu roku 2004 bylo vytvořeno celkem

7 308 míst a umístěno 7 170 uchazečů. Nejvyšší podíl na celkovém počtu takto vytvořených míst v roce 2004 měla místa pro odbornou praxi středoškoláků – 79,7 %, dále vysokoškoláků – 16,5 % a mladistvých – 0,3 %.

Pro uchazeče se ZPS bylo v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích vytvořeno celkem 1 171 míst a na nich bylo umístěno 1 566 osob. Dalších 70 osob se ZPS začalo podnikat jako OSVČ.

Jedním z nejefektivnějších nástrojů AZP byly rekvalifikace, jejichž účelem je řešit nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky na kvalifikaci pracovní síly na trhu práce. V průběhu roku 2004 bylo do rekvalifikací zařazeno 44 089 uchazečů (v roce 2003 42 753 uchazečů) a rekvalifikace ukončilo celkem 45 094 uchazečů (v roce 2003 42 420 uchazečů). Průměrný podíl rekvalifikovaných žen představuje 67,8 %, absolventů škol a mladistvých 37,4 % a uchazečů se ZPS 4,9 %.

Následně se budu věnovat podrobnějšímu obdobnému zhodnocení v okrese Strakonice.

IV.2.1. Trh práce a nezaměstnanost na Strakonicku

IV.2.1.1. Celková charakteristika okresu Strakonice

Okres Strakonice se nachází v západní části Jihočeského kraje a svou rozlohou patří k nejmenším okresům. Na severu sousedí se Středočeským krajem (okres Příbram), na západě s Plzeňským krajem (okresy Plzeň-jih a Klatovy), na jihu a východě s jihočeskými okresy Prachatice, České Budějovice a Písek. Rozloha okresu představuje 1 032 km², což je 10,2 % z celkové rozlohy Jihočeského kraje. Počtem 69 863 obyvatel se řadí na páté místo v kraji a hustotou obyvatelstva 67,7 obyvatel na km² zaujímá třetí místo za okresy České Budějovice a Tábor.

Okres je rozdělen do 112 obcí s 263 osadami. Od roku 2000 je v okrese 5 měst, kdy k městům Strakonice, Blatná, Vodňany a Volyně přibýlo město Bavorov.

Rozložení obyvatelstva ve městech okresu (SLDB k 1.3.2001)				
Město	Obyvatelstvo			Ekonomicky aktivní celkem
	celkem	muži	ženy	
Strakonice	23 800	11 559	12 241	12 508
Blatná	6 644	3 211	3 433	3 497
Vodňany	6 581	3 220	3 361	3 312
Volyně	3 194	1 540	1 654	1 600
Bavorov	1 436	708	728	698

Zdroj-ÚP Strakonice.

Z celkové rozlohy připadá 64,9 % na zemědělskou půdu, 22,5 % pokrývají lesy a 4,6 % zaujímají rybníky.

Přes strukturální změny i nadále zůstává okres Strakonice okresem průmyslově zemědělským. Průmyslovým střediskem okresu je samotné město Strakonice, kde nalezneme větší počet průmyslových provozoven. Další významnější provozovny nalezneme v Blatné a Vodňanech.

Zemědělství je v okrese zaměřeno na pěstování zrnin, píce, řepy a brambor a v živočišné výrobě na chov skotu, prasat a drůbeže.

Transformace hospodářství po roce 1989 znamenala velký rozvoj mnoha ekonomických subjektů, které vznikaly rozpadem velkých podniků ve všech odvětvích a dále pak vznikaly podniky zcela nové, a to v oblastech, které dříve nebyly zajišťovány (jedná se především o oblast obchodu a služeb).

Ve statistickém registru ekonomických subjektů bylo koncem roku 2001 registrováno 13,6 tis. subjektů. Jednalo se zejména o podnikatele – fyzické osoby nezapsané v obchodním rejstříku včetně samostatně hospodařících rolníků (11,4 tis. subjektů). Ze statistických zjišťování však vyplývá, že zhruba polovina z nich podniká příležitostně, při svém stálém zaměstnání, popřípadě z nějakých důvodů podnikatelskou činnost nevykonávají.

Dále bylo registrováno 898 veřejných obchodních společností, 4 státní podniky a 58 družstev.

Podle výsledků sčítání lidu 2001 bylo v okrese 35,2 tis. ekonomicky aktivních osob. Z tohoto počtu bylo zaměstnáno v průmyslu 35,5 %, v zemědělství a lesním

hospodářství 9,2 %, v obchodu a opravách spotřebního zboží 10,5 %.

Na území okresu je poměrně hustá silniční síť, paprskovitě se rozbíhající jak z okresního města, tak i z ostatních měst v okrese. Z hlavních silnic je nejdůležitější směr České Budějovice – Plzeň a Strážný – Vimperk – Praha. Hlavní železniční tratí procházející okresem je trať České Velenice – Plzeň. Autobusové spojení je v okrese zajištěno do většiny míst, ale podrobnějším pohledem zjistíme, že zhruba do 15 % částí obcí spojení není, jejich obyvatelé mají k nejbližšímu autobusu 1-4 km. Dalším velkým problémem je omezování počtu spojů vzhledem k malé rentabilitě osobní dopravy. Příkladem je obec Kalenice, kde trvale žijí. Jedná se o obec se 104 obyvateli. Odtud dojíždějí lidé za prací převážně do 17 km vzdálených Strakonice, přičemž autobusová doprava zde jezdí v 05.40 h, 06.30 h a 12.57 h do Strakonice, zpět v 11.00 h, 14.40 h a 16.40 h. O víkendech žádný spoj nejezdí, vlaková doprava je nejbližší v obci Horažďovice, což je 11 km z Kalenic. Z okresu vycházejí nebo jej protínají dálkové autobusové tratě, jenž zajišťují spojení s významnými centry v celé republice.

V současné době okres dělíme na čtyři územní regiony. Největší z nich je Strakonicko, který je tvořen 50 obcemi, a dále region Blatensko tvoří 26 obcí, region Volyňsko tvoří 19 obcí, region Vodňansko tvoří 17 obcí. Zejména do města Strakonice je soustředěn průmysl a další velké produkční jednotky. Nejvýznamnějším podnikem je Česká zbrojovka s převahou mužské zaměstnanosti a dále textilní podnik Fezko, který s převahou zaměstnaných žen tvoří nutnou rovnováhu v celkové zaměstnanosti. Ve městě je dále silně zastoupen ze sekundární sféry potravinářský průmysl (mlékárna, pivovar, pekárny), stavebnictví, energetika, doprava. Primární sektor zahrnuje pouze zemědělství. Specifické postavení má lesnictví a rybníkářství, které v citelné míře formují i celou krajinu. Území regionu je rovněž významnou rekreační oblastí.

V letech 1992-1994 proběhl v okrese transformační proces, který zasáhl všechna odvětví. V průmyslu prošla řada podniků tzv. „velkou privatizací“ a významná je i ta část hospodářství okresu, která v rámci restitucí byla předána původním vlastníkům. Ekonomické změny se v celém okrese Strakonice i v části spadající do sledovaného mikroregionu odehrály bez krizových problémů. Oproti jiným okresům i krajům došlo v okrese Strakonice jen k průměrnému poklesu pracovních míst (zhruba o 10 %), přestože se realizovaly některé výraznější změny jak individuálně v jednotlivých firmách, tak i

v jednotlivých odvětvích jako celku. Největší změny, které je nutné uvést byly realizovány v rámci restrukturalizace spojené s racionalizací výroby a snížení zaměstnanosti, jež proběhly u dvou největších zaměstnavatelů, a sice – v ČZ Strakonice a.s. v roce 1997 a ve Fezku a.s. v roce 1998. Lze ale konstatovat, že celkově ekonomická základna okresu Strakonice i našeho mikroregionu Strakonicko, zareagovala na změny vcelku úspěšně. Důkazem toho tvrzení je, že uvolňované pracovní síly zatím nacházely ve své rozhodující většině uplatnění, ať již jako samostatně ekonomicky činné (živnostníci), tak jako zaměstnanci nově vzniklých privátních firem.

Transformační proces na území Strakonicka zaznamenal některé pozitivní změny. Vnesl např. do ekonomického prostoru prvky konkurence, v jejichž důsledku se rychle rozšířila nabídka některých služeb a činností jak pro občany, tak pro organizace. Úspěšnost tohoto procesu, která se projevila ve vzniku menších firem, se potvrdila také tím, že tyto firmy z velké části absorbovaly uvolňované pracovní síly a nezaměstnanost na území tohoto regionu ve srovnání s okresními průměry dosahovala celkem příznivé úrovně. Určitý pokles rozsahu činnosti a tím také zaměstnanosti největších podniků Strakonicka se odrazil v tom, že nedošlo k posílení jeho ekonomické základny. Průmysl zůstal ve vztahu k zaměstnanosti nejpočetnějším odvětvím a představuje plných 40 % zaměstnanosti regionu Strakonicko (celkově je však okres Strakonice výrazně zemědělskou oblastí). V některých průmyslových oborech není transformační proces ukončen (strojírenství, pekárenství), roste konkurence a existují některá rizika snížení dosud existujících pracovních míst.

Mimořádnou sílu má však stále, i po razantních restrukturalizačních zásazích, prvovýroba v zemědělství a zčásti lesnictví. Přesto se ukazuje, že tato surovinová základna (např. dřevní hmota) není vždy v potřebné míře využívána k dalšímu zpracování v místě produkce. Pokles zaměstnanosti v zemědělství na území regionu Strakonicko, který představuje zhruba 1/2 počtu pracovníků roku 1990, byl obdobný jako průměrné tempo celého okresu. Tlak na konkurenceschopnost v tomto odvětví však představoval některá významná pozitivní investiční, technologická a organizační opatření. Přesto se jeví ekonomická situace zemědělských podnikatelů jako obtížná a bez některých vnějších zásahů by bylo další působení převážné části produkčních jednotek ohroženo.

Rozvojové záměry regionu jsou na části území podvázány špatným stavem

komunikací. Možnosti ekonomického rozvoje však nejsou zcela využívány a je třeba posoudit jejich další hospodářské využití. Celkově se jeví, že restrukturalizační proces byl ve velké míře realizován bez výrazných krizových míst. Ekonomická základna Strakonicka je na velmi slušné úrovni a nic by nemělo bránit dalšímu jejímu zdárnému rozvoji. Strakonicko je i oblastí s velmi živými a občany udržovanými tradicemi, kulturními aktivitami a památkami, jejichž hodnota je nedoceněna. Stejně tak je tato oblast pro svou polohu (dosah řek, rybníků, hor) ideální oblastí pro turistiku a zejména pro velmi se rozrůstající cykloturistiku. Na Strakonicku probíhá řada kulturních akcí s vysokou návštěvností (Mezinárodní dudácký festival). Mikroregion má problémy s odchodem absolventů vysokých škol do větších regionů a oproti tomu problém se zaměstnáváním těch absolventů středních škol (především administrativního zaměření), které podniky na Strakonicku nepožadují. Pokud by se tedy mikroregion zaměřil na oblast rozvoje cestovního ruchu a kultury a všech služeb, s touto oblastí souvisejících, došlo by k vytvoření řady pracovních míst právě pro dosud těžko umístitelné absolventy středních škol. Také by byla vytvořena řada atraktivních pracovních míst pro absolventy vysokých škol, kteří by pak nemuseli odcházet za prací do jiných regionů, ale setrvali by v tomto mikroregionu, čímž by Strakonicko nepřicházelo o odborníky .

Jaká situace je v oblasti trhu práce a nezaměstnanosti, budu popisovat v dalších podkapitolách.

IV.2.1.2. Zaměstnanost a volná pracovní místa

V roce 2004 bylo v okrese Strakonice z počtu 69 863 obyvatel celkem 35 171 ekonomicky aktivních osob, z tohoto počtu bylo 18 335 zaměstnaných mužů a 14 377 zaměstnaných žen, tedy 93 %. Následně jsem provedl toto porovnání ekonomicky aktivních a zaměstnaných osob v dalších okresech Jihočeského regionu, kdy jsem zjistil, že je situace obdobná, např. v okrese Jindřichův Hradec 93 %, Prachatice 94 %, Písek 92,6 %.

Na úřad práce bylo v roce 2004 celkově nahlášeno 1834 nových volných pracovních míst, jejichž profesní struktura byla převážně tvořena dělnickými profesemi, zhruba ze 75-83 %. V měsíčním průměru bylo úřadem práce nabízeno 396 pracovních příležitostí. V roce 2004 byl průměrný počet hlášených pracovních míst dosud nejnižší (v

roce 2003-457; v roce 2002-570).

Profesní struktura nabízených pracovních míst je již několik let téměř stejná. V mnoha případech jsou pro nezaměstnané dané podmínky pracovního místa nebo požadovaná odbornost nevyhovující. Některá pracovní místa setrvávají v nabídce úřadu práce dlouhodobě v důsledku nedostatku vhodných pracovních sil na trhu práce. Jedná se především o odborné dělnické profese z odvětví textilní výroby (šičky, švadleny), dále pak i ze stavebnictví (zedník, stavební dělník), strojírenství (obsluha kovoobráběcích strojů, svářeč, zámečnick) a z odvětví dopravy (řidiči nákladních automobilů). I nadále přetrvává plošný nedostatek pracovních míst pro občany s úplným středoškolským vzděláním, a to zejména administrativním zaměřením. Dále na trhu práce výrazněji chybí nabídka vhodných pracovních příležitostí pro ženy pečující o děti do 15 let věku (především se zkráceným pracovním úvazkem v jedné směně) a pro osoby se zdravotním postižením.

Nadále na trhu práce přetrvává zájem o pracovní sílu v dělnických profesích zejména s vyučením. V prosinci 2003 bylo určeno pro odborné dělnické profese 158 pracovních míst, tj. 48,3 %, v prosinci 2004 bylo nabízeno 182 těchto míst, tj. 46,9 %. Se základním vzděláním bylo v prosinci 2004 nabízeno 139 pracovních míst, s úplným středoškolským vzděláním 61 a s vysokoškolským vzděláním se jednalo pouze o 6 pracovních míst.

Dlouhodobá nejvyšší poptávka po pracovních silách byla nejvíce zastoupena v profesi zedník, pomocný dělník stavební výroby, šička, švadlena, řidič nákladních automobilů, automechanik a v odborných strojírenských dělnických i technických profesích.

Celkovou situaci v nabídce pracovních příležitostí v jednotlivých oblastech okresu uvádí následující tabulka, kde jsem vyzdvihnul konec roků 2000, 2002 a 2004.

Vývoj hlášených volných pracovních míst v jednotlivých oblastech okresu						
	Strakonice	Blatná	Vodňany	Volyně	Okres *	celkem
Prosinec 2000	231	80	106	39	-	456
Prosinec 2002	336	110	124	60	-	630
Prosinec 2004	188	60	87	28	25	388

*zaměstnavatelé se sídlem organizace mimo okres Strakonice (zdroj ÚP Strakonice)

V meziročním srovnání byl v jednotlivých mikroregionech okresu nejvyšší nárůst nabídky pracovních příležitostí vykazován v oblasti Vodňany město. Důvodem tohoto nárůstu je zejména poptávka po pracovních silách zahraničních podnikatelských subjektů, a to v profesi pomocný dělník stavební výroby, v menších počtech uklízeč, dělník dřevozpracující výroby, balič, montážní dělník.

Ve srovnání s dalšími okresy Jihočeského regionu lze konstatovat, že situace je obdobná ve všech okresech, v žádné z popisovaných oblastí jsem nezaregistroval výraznější odchylek, pouze počet zaměstnaných osob v okrese České Budějovice je vyšší oproti okresu Strakonice o 1,7 %, což je dáno samozřejmě větším počtem pracovních příležitostí většího regionu.

Konkrétně nastíním vývoj zaměstnanosti ve vztahu k hlavním zaměstnavatelům v okrese Strakonice, přičemž zde byly již zjištěny některé novější údaje z konce roku 2005, které jsem použil.

Nejvýznamnějším zaměstnavatelem v okrese je společnost s dlouholetou tradicí nestrojírenské výrobě s provozovnou ve Strakonících, ČZ a.s. Jejím hlavním předmětem činnosti je stavba strojů s mechanickým pohonem, výroba ostatních motorových dopravních prostředků, slévárenství, nástrojařství, atd. Od roku 1992 se postupně z ČZ Strakonice, a.s., odlučovaly jednotlivé výrobní závody. V závěru roku 2003 vykázala snížení počtu o 205 zaměstnanců, z důvodu ukončení výroby převodovek pro společnost Škoda Auto. I přes tyto změny zůstává společnost ČZ a.s., i nadále největším zaměstnavatelem v okrese. V závěru roku 2004 byl stav zaměstnanců 1431. V prosinci 2005 byl stav zaměstnanců v počtu 1462.

Dalším významnými zaměstnavateli na Strakonicku jsou:

- DURA Automative CZ, s.r.o. se sídlem v Blatné s 1253 zaměstnanci, kde hlavním předmětem činnosti je výroba a vývoj dílů pro vnitřní dekorace automobilů a automobilových dílů, povrchové úpravy a svařování kovů, výroba a zpracování

skla. Tato společnost postupně expanduje, od června 2001 společnost působí i ve Strakonících (v areálu ČZ Strakonice, a.s.). V závěru roku 2005 zde pracovalo 1253 zaměstnanců.

- Jihočeská drůbež a.s. se sídlem ve Vodňanech s 515 zaměstnanci, společnost se zabývá zpracováním a konzervováním drůbeže. V průběhu prvního pololetí 2001 zde došlo k výraznému nárůstu zaměstnanosti (o 104 zaměstnanců). Stav zaměstnanců společnosti byl následně téměř stabilní s menšími sezónními změnami. Společnost vykázala v prosinci 2005 stav 515 zaměstnanců.
- BTF – Blatná s.r.o. – předmětem činnosti je výroba bytových textilií, výroba drobných předmětů pro domácnost. Společnost vznikla v roce 1994 a již v závěru 1996 zde pracovalo 165 zaměstnanců. Postupně společnost expandovala. V březnu 2002 došlo k přesunu výroby do nové výrobní haly a společnost tímto přijala další zaměstnance. V průběhu roku 2004 zde docházelo ke snížení zaměstnanosti z důvodů odbytových problémů. Na konci roku 2005 byl stav zaměstnanců 508 a je signalizována stabilizace výroby.
- VISHAY ELEKTRONIC, spol. s.r.o., Přeštice – tato německá společnost působí i v Blatné, předmětem její činnosti je výroba elektronických součástek, výroba elektromotorů, transformátorů, výroba jiného elektronického vybavení. Expanzí výroby zejména ve druhém pololetí roku 2003 a v prvním pololetí 2004 tato společnost přijímala větší počty zaměstnanců. Z novějších údajů je zřejmé, že došlo ke snížení počtu zaměstnanců na 452 a na konci roku 2005 zde pracovalo až 626 zaměstnanců.
- TESLA Blatná, a.s. – mezi hlavní předměty činnosti patří výroba elektronický součástek, el. strojů a zařízení a povrchová úprava kovů. V červnu 1996 byl podnik privatizován a k 31.12.1996 zde bylo zaměstnáno 471 pracovníků. Docházelo však k postupnému snižování zaměstnanosti. Stabilizace nastala až v druhém pololetí 2002. Na konci roku 2005 společnost vykázala 363 zaměstnanců.
- FEZKO, a.s., Strakonice – od roku 1990 zde probíhaly organizační změny, které znamenaly do roku 1998 až 50 % postupné snižování zaměstnanců. Dále ve společnosti probíhala restrukturalizace jednotlivých provozů. K 31.12.2000 FEZKO, a.s., ještě vykazovala počet 744 zaměstnanců. K 1.5.2001 došlo

k rozdělení podniku a téměř 50 % zaměstnanců přešlo do společnosti TONAK, a.s. působící v objektu FEZKA. V závěru roku 2003 obě společnosti vykázaly menší meziroční snížení zaměstnanců. K 31.12.2005 činil stav pracovníků ve společnosti FEZKO, a.s., 362 zaměstnanců a ve společnosti TONAK, a.s., 349.

- METAL PROGRES Strakonice, spol. s.r.o. – výroba a slévárna hliníku, od roku 200 společnost vykazovala téměř stejné stavy zaměstnanců, pouze v období roku 2003 došlo k mírnému snížení počtu pracovníků. K 31.12.2005 činil stav zaměstnanců 276, což byl meziroční nárůst o 57 zaměstnanců.
- Knürr s.r.o., se sídlem v Nišovicích u Volyně. Jedná se německou společnost se zaměřením na výrobu a kompletaci lisovaných dílů. Postupně zde dochází k mírnému nárůstu počtu zaměstnanců. K 31.12.2005 zde bylo zaměstnáno 223 pracovníků.
- Prácheňská cukrárna s.r.o. – výroba pečárenských a cukrářských výrobků. V průběhu let 2002 až 2004 společnost vykazovala téměř stabilní stav zaměstnanců. V prosinci 2005 je stav 104 zaměstnanců.
- BISO-Keibel s.r.o. – německá společnost s předmětem podnikání kovoobráběčství, zámečnictví. V roce 1996 společnost zaměstnávala 51 zaměstnanců, v závěru roku 2004 vykazovala 75 zaměstnanců. K 1.7.2005 oznámila fúzi s STS Strakonice, a.s. V závěru roku 2005 zde pracovalo 194 zaměstnanců.
- ZDRUOP PACK s.r.o., se sídlem ve Bosňanech, společnost vznikla v prosinci 2004 a zabývá se balicí činností a poskytováním technických služeb. V červnu 2005 zde bylo zaměstnáno 75 pracovníků, v závěru roku došlo s navýšením výroby k nárůstu stavu na 120 zaměstnanců.

Z těchto ukazatelů vyplývá, že největšími zaměstnavateli na Strakonicku jsou ČZ a.s. Strakonice s 1462 zaměstnanci, Dura Blatná, s.r.o. s 1253 zaměstnanci, Fezko, a.s. Strakonice s 362 zaměstnanci a Metal Progres s.r.o. Strakonice s 276 zaměstnanci.

Vývoj nezaměstnanosti popíši v následující podkapitole.

IV.2.1.3. Nezaměstnanost

IV.2.1.3.1. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Strakonice

K vyššímu nárůstu nezaměstnanosti v okrese Strakonice docházelo vždy na přelomu roku, nejvýrazněji v letech 1996 až 1999 a následně 2003 až 2004. Nejvyšší vykazovaná nezaměstnanost byla v 1.čtvrtletí 2004, kdy v únoru dosáhla navýšení až na počet 2928 evidovaných uchazečů. V lednu 2004 se nezaměstnanost navýšila až na 2903 registrovaných. Mírné navýšení pak pokračovalo i v únoru na počet 2928, ale v následujících měsících se již dařilo postupně tento nárůst evidovaných uchazečů snižovat, a to až na 2638 nezaměstnaných v závěru června. Po mírném navýšení nezaměstnanosti v červenci a srpnu již následoval její pokles, ale v závěru roku představoval výrazné navýšení nezaměstnaných až na počet 2858 evidovaných uchazečů.

Vyšší stav nezaměstnaných v lednu a únoru 2004 byl negativně ovlivněn postupným snižováním stavu pracovníků u několika významných i menších zaměstnavatelů, ukončením sezónních prací a pracovních poměrů na dobu určitou.

Vykazovaná míra nezaměstnanosti k 29.2.2004 činila 8,45 % což je dosud nejvyšší dosažená hodnota v okrese Strakonice, přičemž průměrná míra nezaměstnanosti v ČR za rok 2004 činila 9,2 %.

Při srovnání průměrného měsíčního stavu nezaměstnaných, který v roce 2003 činil 2589 a v roce 2004 počet 2751, je patrné, že v roce 2004 došlo k navýšení evidované nezaměstnanosti v okrese, a to v průměru o hodnotu 6,3 %. Vývoj celkových počtů nezaměstnaných kopírovala i průměrná míra nezaměstnanosti. Zatímco za rok 2003 činila celkově 7,59 %, u mužů 5,89 % a u žen 9,81 %, za rok 2004 se zvýšila na celkových 7,93 %, u mužů na 6,12 % a u žen až na 10,36 %.

Podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných se v průběhu uplynulého roku pohyboval mezi 52,7-57,9 %. Ve srovnání s rokem 2003, kdy měsíční průměr činil 1446 evidovaných žen, došlo v roce 2004 při počtu 1531 žen, k jejich nárůstu v průměru o 5,9 %.

Ze statistiky Úřadu práce ve Strakonici jsem vyzdvihnul průměrnou míru nezaměstnanosti u mužů a žen v letech 2000, 2002 a 2004, přičemž je zřejmé, že

evidované ženy v okrese Strakonice vždy tvořily výrazně vyšší podíl nezaměstnanosti než muži.

Vykazovaná průměrná míra nezaměstnanosti u mužů a žen v okrese Strakonice		
2000	2002	2004
Muži 4,88 % Ženy 8,78 %	Muži 5,32 % Ženy 8,98 %	Muži 6,12 % Ženy 10,36 %

Podle požadovaného zaměstnání evidovaných uchazečů byly jejich nejvyšší počty vykazovány v profesích ekonomicko-administrativních pracovníků 10,3 %, prodavač 8,3 %, uklízeč 5%, pomocných a nekvalifikovaných dělníků v průmyslu 5,3 %. Další vyšší počty nezaměstnaných byly v profesích stavební dělník, zedník, tesař a truhlář – 3,9 %, řidič – 3,4 %, kuchař a číšník 3,5 %, v dělnických textilních profesích – 3,2 % a ve strojírenství – 2,9 %.

Vykazované stavy uchazečů o zaměstnání dle požadovaného vzdělání se meziročně změnily. Ve srovnání s prosincem 2003 se výrazně snížily počty nezaměstnaných zejména u profese pomocný a nekvalifikovaný dělník v průmyslu. Naopak meziroční nárůst byl vykazován u profesí z odvětví textilní výroby – přadlák, tkadlec, šička, dělník textilní výroby a ze stavebnictví – stavební dělník, zedník, tesař, truhlář. Patrný nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce ovlivňují zejména důvody hodné zřetele při zprostředkování zaměstnání. Umístění uchazečů o zaměstnání je prvořadě podmíněno jejich zdravotním stavem (osoby se zdravotním postižením, jiné zdravotní omezení), směnnosti (ženy pečující o děti do 15 let věku, dopravní obslužnost z menších obcí) a současně i uspokojením daných požadavků ze strany zaměstnavatelů (např. praxe, specializace odborných dovedností, vzdělání, manuální zručnost, spolehlivost, flexibilita).

V jednotlivých oblastech – mikroregionech sledujeme rozdílný vývoj nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se zde vyvíjela specificky podle místních podmínek. Nejvyšší míru nezaměstnanosti dlouhodobě vykazovaly především oblasti Bosňany okolí, Blatná okolí a Strakonice okolí. Vyšší hodnoty nezaměstnanosti rovněž vykazovala oblast Volyně okolí, a to přechodně od října 1999 do prvního čtvrtletí roku 2001 a v závěru roku 2003.

V ostatních sledovaných oblastech byla vykazována míra nezaměstnanosti mírně

nad úrovní nebo nižší, než byl celkový vykazovaný průměr okresu Strakonice.

V okrese Strakonice se počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v průběhu roku 2003 pohyboval v rozmezí 4,5 (květen) až 8,5 (prosinec). V roce 2004 připadalo na 1 volné pracovní místo nejméně 6,2 uchazečů v říjnu, nejvíce 7,6 uchazečů v listopadu.

Nejvyšší počty uchazečů na 1 VPM byly vykazovány u uchazečů s dosaženým úplným středoškolským vzděláním s maturitou, prosinec 2003 – 14,2 uchazečů na 1 VPM, prosinec 2004 – 12,2. Výrazný nedostatek pracovních příležitostí dlouhodobě zaznamenáváme pro osoby se zdravotním postižením (OZP). V prosinci 2003 bylo vykazováno 22,6 OZP na 1 hlášené vhodné pracovní místo. V prosinci 2004 se počet OZP na 1 pracovní místo určené pro tyto osoby zvýšil až na 46.

IV.2.1.3.2. Struktura uchazečů o zaměstnání

1. Ženy – průměrný měsíční počet žen v roce 2003 byl 1446 v roce 2004, ve srovnání s rokem 2004, kdy bylo měsíčně evidováno 1531 žen, to představuje jejich nárůst o průměrný počet 85. Porovnání jsem provedl v předchozí podkapitole.
2. Uchazeči dle dosaženého vzdělání – z celkového počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání mělo v prosinci 2004 základní vzdělání nebo neúplné základní 732 uchazečů, tj. 25,6 % (k 31.12.2003 – 702 nezaměstnaných, tj. 25,3 %). Největší počet 1232 registrovaných tvořili uchazeči se středním odborným vzděláním (vyučením), tj. 43,1 % (k 31.12.2003 – 43,2%). S nižším středním a středním odborným bez maturity 67 uchazečů. Další větší skupinu tvořilo 711 uchazečů s úplným středním všeobecným nebo odborným vzděláním s maturitou, tj. 24,9 % (k 31.12.2003 – 712 uchazečů, tj. 25,6%). Vyšší odborné vzdělání mělo 22 uchazečů, bakalářské 14 a vysokoškolské 78 uchazečů.
3. Nezaměstnaní dle věku – k 31.12.2004 byla opakovaně nejsilněji zastoupena věková skupina v rozmezí 20 až 29 let a to počtem 865 uchazečů (tj. 30,3 %), z toho 422 ženami. Věkovou kategorii 30 až 39 let tvořilo 646 uchazečů (22,6 %), z toho 414 žen. Kategorii 40 až 49 let 547 uchazečů (19,1 %), z toho 320 žen. Závažnější problematiku spatřujeme v postupném nárůstu počtu občanů ve věku nad 50 let. V porovnání s prosincem 2003, kdy bylo v této věkové kategorii evidováno 524

nezaměstnaných (z toho 255 žen), vykazujeme k 31.12.2004 v této skupině až 627 registrovaných (z toho 316 žen), tj. nárůst o 19,6 % v absolutním počtu o 103 uchazečů nad 50 let věku. Nezaměstnaní ve věkové skupině nad 50 let se k 31.12.2004 podíleli na celkové nezaměstnanosti 21,9 %. V této skupině evidovaní uchazeči nalézají opětovně uplatnění na trhu práce velmi obtížně. Jedním z důvodů je vedle věku zejména zdravotní stav.

4. Nezaměstnaní dle délky v evidenci – v této skupině je nejsilněji zastoupena skupina uchazečů evidovaných nad 12 měsíců, k 31.12.2004 celkem 976, z toho 580 žen. Její podíl ze všech evidovaných byl 34,1 % a z evidovaných žen 37,4 %. Skupina uchazečů v délce evidence do 3 měsíců tvořila podíl 30,4 % s počtem 868 uchazečů o zaměstnání, z toho 355 žen.
5. Nezaměstnaní dle zdravotního stavu – k 31.12.2004 bylo registrováno 460 osob se zdravotním postižením (z toho se jednalo o 262 žen), což z celkového počtu uchazečů bylo 16,1 %. Jiným zdravotním omezením se prokazovalo 264 uchazečů o zaměstnání.

IV.2.1.3.3. Charakteristika problémových skupin nezaměstnaných

1. Ženy pečující o děti do 15 let věku – dosud nejvyšší počet evidovaných žen pečujících o děti do 15 let věku byl vykazován v prosinci 1999, v počtu 665. Od roku 2000 se jejich nezaměstnanost začala pozvolna snižovat, pouze v závěru roku 2000 došlo i s celkovým nárůstem nezaměstnanosti k jejich mírnému navýšení. Z celkového počtu registrovaných žen byl v prosinci 2003 podíl žen s dětmi 26,4 %, tj. počet 395. V roce 2004 se jejich počet opětovně navyšoval, a to až na 604 v prosinci, což představovalo z 1550 žen podíl 39 %. Skupina žen pečujících o dítě se i nadále výrazněji začleňuje svým podílem do dlouhodobé nezaměstnanosti. V prosinci 2003 jich bylo dlouhodobě nad 6 měsíců evidováno 306, tj. 60,1 %. K 31.12.2004 úřad práce ze všech 604 nezaměstnaných žen pečujících o děti, jich vykazoval v evidenci déle než 6 měsíců 378, tj. 62,6 %. V zaměstnanosti skupiny žen pečujících o děti do 15 let věku se i nadále nepříznivě projevuje nedostatečná nabídka vhodných pracovních příležitostí se zkrácenou délkou pracovní doby

v jedné směně. Tuto problematiku navíc ovlivňuje i jejich špatná mobilita z některých obcí do míst s pracovními příležitostmi.

2. Osoby se zdravotním postižením – další významnou specifickou skupinu nezaměstnaných tvoří osoby zdravotně znevýhodněné a částečně invalidní. Dosud nejvyšší počet těchto registrovaných osob byl zaznamenán v květnu 2004, jednalo se o 468 nezaměstnaných, z toho 274 žen. Ve skupině osob se zdravotním postižením i nadále přetrvávají problémy v možnostech nalezení vhodného pracovního uplatnění s ohledem k jejich zdravotnímu stavu. O trvalé problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením svědčí i doba jejich evidence na úřadu práce. Dlouhodobě nad 6 měsíců bylo v prosinci 2004 registrováno až 357 OZP, z toho 199 žen, tj. 75,4 % z počtu 460 evidovaných (prosinec 2003 – 249, tj. 56,1 %). U osob se ZP v evidenci nad 6 měsíců to představuje jejich meziroční nárůst o absolutní počet 35, v délce evidence nad 12 měsíců o 26. Tento nepříznivý vývoj je navíc ovlivněn i samotnou strukturou těchto nezaměstnaných. Z dlouhodobě evidovaných osob se ZP nad 6 měsíců jich bylo k 31.12.2004 vykazováno ve věku nad 50 let plných 208. Se základním vzděláním bylo dlouhodobě evidováno 135 těchto osob, vyučených se středním odborným či nižším odborným vzděláním 158 a úplné středoškolské odborné nebo všeobecné vzdělání mělo 50 těchto uchazečů. S vysokoškolským vzděláním se jednalo o 4. Úřad práce i nadále věnuje velkou pozornost všem možnostem zaměstnávání osob se zdravotním postižením, především ve vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen, dále pak i v umístování těchto osob na zřizovaných pracovních místech v rámci dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
3. Absolventi a mladiství – další problematickou skupinou ohroženou nezaměstnaností jsou lidé po ukončení studia. Šance absolventů škol, a to především s úplným středoškolským odborným či všeobecným vzděláním s administrativním zaměřením, v nalezení vhodného pracovního uplatnění na trhu práce je dlouhodobě velice obtížná. Dosud nejvyšší počet evidovaných absolventů a mladistvých vykazoval úřad práce v září 1999 a představoval 464 nezaměstnaných. Ve školním roce 1996/97 byla zavedena povinná devítiletá školní docházka, což ovlivnilo počty vycházejících absolventů škol v letech 2000 a 2001,

kdy sledujeme snížení jejich maximálních počtů. Počet nezaměstnaných mladých lidí po absolvování školy byl za rok 2002 a 2003 v průměrných počtech stejný. V roce 2004 došlo ve srovnání s rokem 2003 ke snížení počtu počtů registrovaných absolventů. Na celkové nezaměstnanosti se v průběhu roku 2004 absolventi podíleli v rozsahu 6,2 až 13 %. K 31.12.2004 bylo evidováno 27 mladistvých se základním vzděláním, z toho 10 žen. Absolventů škol bylo k 31.12.2004 evidováno 237, z toho 117 žen. Z uvedených počtů bylo tzv. dosažitelných a skutečně disponibilních 201 absolventů, z toho 90 žen a 27 mladistvých, z toho 10 žen. Podle dosaženého vzdělání mělo z počtu 237 absolventů nižší střední odborné vzdělání 7 a vyučení 91 (38,4 %). Úplné středoškolské odborné s vyučením 29 absolventů (12,2 %), úplné středoškolské odborné 73 (30,8 %), všeobecné vzdělání s maturitou – gymnázium měli 3 absolventi a vyšší odborné 12. S vysokoškolským a bakalářským vzděláním bylo registrováno 22 absolventů (9,3 %). I nadále je jedním z charakteristických a závažných problémů v celkovém uplatnění absolventů škol chybění praxe v dané odborné specializaci a nedostatek profesně vhodných pracovních příležitostí. Stále častěji absolventi hledají a nacházejí uplatnění na trhu práce v oboru odlišném od svého studijního zaměření. To má také vliv na opakované evidence těchto uchazečů a na délce jejich evidence na úřadu práce. Z počtu 27 mladistvých jich bylo k 31.12.2004 dlouhodobě registrováno 9. V závěru prosince 2004 bylo z 237 absolventů v evidenci déle než šest měsíců plných 37. Z těchto 37 dlouhodobě evidovaných absolventů jich mělo největší počet dosažené vzdělání ÚSO s administrativním zaměřením, dále se jednalo o absolventy s vyučením a nižším středním odborným vzděláním. Zvláštní skupiny tvoří absolventi vysokých škol, kteří podle zkušenosti úřadu práce relativně dobře nalézají uplatnění na trhu práce. Častěji se tak děje i mimo okres Strakonice a to především z důvodu nedostačující si méně lukrativnější nabídky pracovních míst. Ze strany těchto absolventů je vyvíjena vlastní iniciativa při hledání pracovního uplatnění, takže tato skupina se nejvíce problematizuje. Výrazné problémy s umístěním absolventů škol a mladistvých mají nadále stejná specifika. Zaměstnavatelé dávají přednost pracovním silám s praxí a u mladistvých je navíc závažným problémem v uplatnění na trhu práce nízký věk a absence odborného

vzdělání.

4. Skupina uchazečů dlouhodobě nezaměstnaných – celková situace na trhu práce, kde i nadále výrazně převyšuje nabídka pracovních sil před poptávkou, ovlivnila i délku evidované nezaměstnanosti. Skupina dlouhodobě evidovaných uchazečů (nad 6 měsíců) je tvořena především osobami se zdravotním postižením a s různými zdravotními handicapy, dále pak ženami pečujícími o děti do 15 let věku, uchazeči ve vyšších věkových kategoriích a tzv. nepřizpůsobivými jednotlivci či občany vyžadující zvláštní pomoc, zejména s nižším stupněm vzdělání. V prosinci 2003 činil podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů 50,3 %, s počtem 1397. K 31.12.2004 úřad práce vykazoval až 1462 nezaměstnaných v evidenci déle než 6 měsíců, tj. podíl 51,1 %. Na dlouhodobé nezaměstnanosti se k 31.12.2004 podíleli osoby se zdravotním postižením počtem 347, tj. z dlouhodobě evidovaných uchazečů 23,7 %. V délce evidence nad 12 měsíců bylo registrováno až 275 těchto občanů. Další větší skupina uchazečů o zaměstnání, která se promítla v dlouhodobé evidenci, jsou ženy pečující o děti do 15 let. V prosinci 2004 bylo těchto žen dlouhodobě nad 6 měsíců evidováno 378, tj. 25,8 % z celkového počtu 1462 uchazečů v evidenci nad 6 měsíců. Z celkového počtu 627 evidovaných uchazečů nad 50 let věku jich bylo k 31.12.2004 dlouhodobě evidováno 466 (k 31.12.2003 – 524, z toho nad 6 měsíců 376). Ve srovnání s prosincem 2003 představoval k 31.12.2004 nárůst uchazečů v této věkové kategorii 103 nezaměstnaných, u dlouhodobě evidovaných nárůst o 90. Absolventů a mladistvých evidovaných nad 6 měsíců bylo v prosinci 2004 celkem 46 a z celkové skupiny dlouhodobě evidovaných tvořili podíl 3,1 %. Podle dosaženého vzdělání byli k 31.12.2004 zastoupeni dlouhodobě evidovaní uchazeči se základním vzděláním počtem 460 (31,4 %), s vyučením nebo středním vzděláním bez maturity 610 (41,7 %). Uchazečů s úplným středním všeobecným či odborným vzděláním s maturitou a vyšším odborným vzděláním bylo 344 (23,5 %) a s vysokoškolským vzděláním 48. Jedním z nezanedbatelných faktorů ovlivňujících narůstající počty dlouhodobě evidovaných uchazečů je skutečnost, že v mnoha případech u nich dochází k souběhu handicapů a z toho důvodu velmi obtížně nalézají pro ně vhodné zaměstnání. Jedná se zejména o osoby se zdravotním postižením ve věkové

kategorii nad 50 let, ženy pečující o děti do 15 let věku s požadovaným zkráceným pracovním úvazkem, apod.

IV.2.1.3.4. Toky nezaměstnanosti

Od 1.1. do 31.12.2004 se na úřadu práce nově zaevidovalo 4181 občanů a za stejné období došlo k vyřazení 4080 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu 4080 vyřazených uchazečů jich bylo umístěno úřadem práce 2057, umístěno jinak 1121, z důvodu sankčního vyřazení 282 a ostatních 620 uchazečů. Podílu 50,4 % došlo k umístění nezaměstnaného uchazeče úřadem práce, z toho prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z 20,8 %.

IV.3. Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Strakonice

V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti byly jednotlivé nástroje realizovány v souladu s doporučenými cíly na vynakládání určených finančních prostředků. Rozsah a způsob čerpání finančních prostředků poskytovaných v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti se řídil zpracovaným Programem realizace APZ pro rok 2004, projekty „Příležitost mladým“ a „Nová šance“. Rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ve Strakonici byl pro rok 2004 po rozpočtových úpravách stanoven ve výši 16 500 tis. Kč, včetně závazků z let předcházejících.

V následující tabulce jsem vyzdvihl počet zřízených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ v okrese Strakonice a porovnal jsem roky 2000, 2002 a 2004 (vyjma rekvalifikací) :

Nástroj APZ – pracovní místa	Za rok 2000	Za rok 2002	Za rok 2004
Společensky účelná pracovní místa, SVČ	238	116	253
Absolventská místa	42	57	40
Chráněné dílny a pracoviště – zřízení	37	9	39
Veřejně prospěšné práce	196	74	82
Celkem	513	256	414

Zdroj ÚP Strakonice

IV.3.1. Společensky účelná pracovní místa – SÚPM

V průběhu roku 2004 úřad práce umístil 181 uchazečů o zaměstnání na zřízených SÚPM u zaměstnavatelů a 68 uchazečů na zřízených SÚPM určených pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Celkově bylo na SÚPM umístěno 249 vytipovaných uchazečů o zaměstnání.

1. Zřízení SÚPM pro výkon samostatné výdělečné činnosti uchazeči o zaměstnání – v rámci platných dohod pracovalo jako OSVČ v závěru roku 2004 celkem 135 bývalých uchazečů o zaměstnání, kteří byli na tato SÚPM v předchozích letech umístěni. V průběhu roku 2004 bylo schváleno poskytnutí finančních prostředků na zřízení 71 společensky účelných pracovních míst zahájením SVČ uchazečů o zaměstnání, činnost zahájilo 68. Na nově zřízena SÚPM bylo celkově poskytnuto 2 319 231 Kč.
2. Pracovní místa zřízená u zaměstnavatelů – k 31.12.2004 bylo celkově platných 122 SÚPM zřízených u zaměstnavatelů a na těchto pracovních místech bylo umístěno 109 uchazečů o zaměstnání (včetně platných SÚPM předcházejících z let minulých). Bylo poskytnuto 375 000 Kč na zřízení 10 pracovních míst, dále 4 159 891 Kč na úhradu mzdových nákladů a příspěvek na úhradu mezd (platů) na zřízení 172 společensky účelných pracovních míst, na kterých bylo umístěno 171 uchazečů o zaměstnání.

IV.3.2. Veřejně prospěšné práce

Na tato zřizovaná pracovní místa byli umisťováni především vybraní uchazeči o zaměstnání prioritních skupin nezaměstnaných, tj. dlouhodobě evidovaní uchazeči, osoby se zdravotním postižením, ženy pečující o děti do 15 let věku, uchazeči ve vyšší věkové kategorii nad 50 let, nezaměstnaní vyžadující zvláštní pomoc, uchazeči žijící v obcích s nevyhovujícím dopravním spojením a vyšší nezaměstnaností.

V roce 2004 došlo k vytvoření 82 pracovních míst a tímto způsobem k umístění 75

nezaměstnaných. Celková vyplacená částka na vytvoření veřejně prospěšné činnosti činila 2 623 883 Kč (včetně závazku z minulého roku). Z toho na nové aktivity v rámci projektu APZ „Nová šance“ byla vyplacena částka 2 217 901 Kč, z volných finančních prostředků čerpáno 39 535 Kč. Závazky z předcházejícího roku činily 366 447 Kč.

Podle dosaženého vzdělání bylo umístěno 27 uchazečů se základním vzděláním, s vyučením nebo středním odborným vzděláním bez maturity 44, s úplným středoškolským vzděláním se jednalo o 3, a s VŠ vzděláním o 1 umístěného.

Ze 75 uchazečů jich bylo na pracovních místech v profesi dělník na VPP umístěno 68, dále se jednalo o sociální pracovníky, vrátné, řidiče, pomocného ošetřovatele.

IV.3.3. Rekvalifikace

V roce 2004 bylo na rekvalifikační programy zařazeno 198 uchazečů o zaměstnání, Z toho na rekvalifikační kurzy bylo zařazeno celkově 161 nezaměstnaných a na rekvalifikace – stáže 37 absolventů škol. Dále byly schváleny 2 podnikatelským subjektům zaměstnavatelské rekvalifikace, na základě kterých byly zajištěny rekvalifikace 3 zaměstnancům v profesích osobní specializace, personální management, péče o zvířata v zájmových chovech.

Celkově vynaložené volné finanční prostředky na úhrady nákladů na rekvalifikace k 31.12.2004 činily částku 1 110 356 Kč, z toho závazky z roku činily 38 473 Kč.

Podle dosaženého vzdělání bylo rekvalifikováno 62 uchazečů s vyučením a středním odborným vzděláním, dále byly uhrazeny rekvalifikační kurzy pro 63 uchazečů se středoškolským vzděláním s maturitou a s vysokoškolským vzděláním bylo zařazeno 12 uchazečů. Uchazečů se základním vzděláním se rekvalifikovalo 24.

IV.3.4. Pracovní místa se zabezpečením odborné praxe pro absolventy škol

K 31.12.2004 bylo celkově platných 88 pracovních míst se zabezpečením odborné praxe, která byla obsazena 59 absolventy. V období leden až září 2004 bylo úřadem práce schváleno poskytování finančních příspěvků na 40 vytvořených pracovních míst se

zabezpečením odborné praxe pro absolventy škol, na kterých bylo umístěno 39 absolventů. Od 1.10.2004 je tento nástroj APZ zrušen, absolventi jsou umísťováni prostřednictvím SÚPM.

Úřadem práce byly k 31.12.2004 vynaloženy finanční prostředky ve výši 1 716 546 Kč (včetně závazků z předcházejících let). Na nové aktivity v rámci projektu „Příležitost mladým“ byla vyplacena částka 631 559 Kč. Závazky z let minulých představovaly částku 1 084 987 Kč.

Podle dosaženého vzdělání došlo k umístění 16 absolventů s vyučením, s úplným SŠ odborným 17 absolventů, 1 s VOŠ a s vysokoškolským vzděláním se jednalo o 5 absolventů.

IV.3.5. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

Možnost nalezení uplatnění na trhu práce osob se zdravotním postižením se velmi obtížná a to zejména z důvodu malého počtu vhodných pracovních příležitostí, které jsou pro ně na trhu práce k dispozici. Limitujícím faktorem je především malý zájem zaměstnavatelů o vytváření vhodných pracovních příležitostí, které by svým pracovním charakterem plně odpovídaly požadavkům osob se zdravotním postižením.

Úřad práce se tuto problematiku snaží řešit vedle aktivního přístupu i finanční podporou určenou pro zaměstnavatele a samotné osoby se ZP.

Pro rok 2004 byl vypracován projekt „Nová šance“, který prioritně řešil i zaměstnanost obtížně umístitelných skupin uchazečů se ZPS, ČID (od 1.10.2004 osob se zdravotním postižením – osob se ZP).

V roce 2004 se podařilo prostřednictvím APZ umístit o 81,3 % více osob se ZP než v roce 2003.

Na podporu zaměstnanosti osob se ZP vynaložil úřad práce v roce 2004 částku 3 748 948 Kč (včetně závazků z let minulých).

V průběhu roku 2004 došlo u zaměstnavatelů ke vzniku 37 nových pracovních míst a k umístění 59 osob se ZP. Na podporu vzniku těchto nových pracovních míst pro osoby se ZP poskytnuta částka 2 045 000 Kč.

Finanční prostředky na úhradu provozních nákladů v chráněných dílnách a na

chráněném pracovním místě byly vynaloženy na 82 obsazených pracovních míst. Finanční příspěvky byly poskytnuty v částce 1 624 592 Kč.

Příspěvek náležející zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se ZP – občanů se ZPS, z celkového počtu zaměstnanců dle § 24 a, zákona 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, činil částku 1 027 050 Kč. Tento příspěvek byl poskytnut 7 zaměstnavatelům dle přepočteného stavu na 16,27 zaměstnaných osob.

K 31.12.2004 úřad práce zaregistroval 77 umístěných osob se ZP na platných pracovních místech v chráněných dílnách a na chráněném pracovním místě. Další nástroj APZ, který řešil možnost vhodného uplatnění na trhu práce občanů se ZPS, ČID, osob se ZP, je zřizování chráněných pracovišť uchazeči o zaměstnání, kteří se rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. V roce 2004 došlo ke zřízení 2 nových chráněných pracovišť v předmětu podnikání provozování solárií, vedení účetnictví. Na podporu zahájení SVČ oso se ZP poskytnuta částka 79 356 Kč.

K 31.12.2004 bylo platných 5 zřízených chráněných pracovišť.

Ze strany úřadu práce byla rovněž vyvíjena snaha tyto občany umísťovat formou vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

IV.3.6. Projekt „Najdi si práci v Jihočeském kraji“

Ve Strakonících je registrována nestátní nezisková organizace BEDEX zaměřená na poradenství a vzdělávání osob ve vztahu k zaměstnanosti. V současné době tato organizace realizuje projekt financovaný z Evropského sociálního fondu pod názvem „Najdi si práci v Jihočeském kraji“. Jedná se o projekt, který probíhá v celém Jihočeském kraji, přičemž BEDEX je oblastním střediskem a kontaktním místem pro okres Strakonice. Z informací, které pro tuto diplomovou práci okresní asistentka Denisa Barvířová poskytla vyplývá, že projekt má preventivní charakter, klade si za cíl pomocí komplexních souborů aktivit předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti a napomáhat zvýšení zaměstnatelnosti cílových skupin. Projekt má pomoci zvoleným cílovým skupinám k co nejrychlejšímu návratu na trh práce. Cílovou skupinou jsou zde osoby:

- které přišly v nedávné době o zaměstnání,

- staly se nadbytečnými (jsou ve výpovědi pro nadbytečnost)
- jsou ohroženy hromadným propuštěním
- končí u nich nebo právě skončila mateřská či rodičovská dovolená
- pečující o závislou osobu
- mají silnou motivaci pracovat, ale některé dovednosti a znalosti potřebují obnovit

Obsahem projektu jsou motivačně vzdělávací kurzy v rámci všech okresů Jihočeského kraje pro cca 1000 osob, krátkodobé a rekvalifikační kurzy pro cca 500 osob, zprostředkování zaměstnání účastníků kurzů pro 350 osob, poskytování individuálního poradenství účastníkům projektu pro cca 1000 osob, poskytování příspěvků přímé podpory účastníkům projektu (tj. příspěvky na zajištění péče o děti předškolního věku nebo o osoby závislé, příspěvek na dopravu a mzdový příspěvek), logistické zabezpečení, realizace publicity plnění této veřejné zakázky.

IV.3.7. Shrnutí

Na Úřad práce ve Strakoniciích bylo v roce 2004 celkově nahlášeno 1834 volných pracovních míst, jejichž profesní struktura byly převážně tvořena dělnickými profesemi. V měsíčním průměru bylo úřadem práce nabízeno 396 pracovních příležitostí. K 31.12.2004 bylo evidováno 388 volných nahlášených míst, v prosinci 2003 bylo nabízeno 327 pracovních míst, což představovalo mírný nárůst pracovních příležitostí v závěru roku 2004 o 18,6 %. Obdobná situace byla v České republice, kde byl v posledním čtvrtletí 2004 poprvé od 1. čtvrtletí 2003 zaznamenán kladný přírůstek osob. Nejvíce zaměstnanců v ČR přijali výrobci automobilů a elektroniky.

Dle novějších výsledků ČSÚ se celková zaměstnanost ve 4. čtvrtletí 2005 zvýšila proti stejnému období roku 2004 o 71,0 tis. osob.

Profesní struktura nabízených volných pracovních míst v okrese Strakonice je od roku 2001 téměř stejná. Nabídka pracovních příležitostí je nedostačující, některá pracovní místa setrvávají v nabídce úřadu práce i dlouhodobě, a to v důsledku nedostatku vhodných

pracovních sil na trhu práce. Jedná se především o odbornické dělnické profese z odvětví textilní výroby, stavebnictví, dopravy, strojírenství. U hlášených a nabízených pracovních příležitostí přetrvává plošný nedostatek pracovních míst pro občany s úplným středoškolským vzděláním s administrativním zaměřením. Dále na trhu práce výrazněji chybí nabídka vhodných pracovních příležitostí pro ženy pečující o děti do 15 let věku se zkráceným pracovním úvazkem v jedné směně a pro osoby se zdravotním postižením. Obdobná situace byla v celé České republice, kdy se snížila zaměstnanost v primárním a sekundárním sektoru, relativně se zvýšila pouze v terciálním sektoru v odvětví dopravy, skladování a spojů. Klesl počet zaměstnaných osob se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity.

K vyššímu nárůstu nezaměstnanosti v okrese Strakonice došlo na přelomu roku 1996/1997 a roku 1997/1998. Další postupné navyšování nezaměstnanosti vykazovaly i následující roky. Nejvyšší vykazovaná nezaměstnanost byla v 1.čtvrtletí 2004, kdy v únoru dosáhla navýšení až počet 2928 evidovaných uchazečů. V dalším období se již dařilo postupně tento nárůst evidovaných uchazečů snižovat, a to až na 2638 nezaměstnaných v závěru června. V druhé, pololetí byl nárůst počtu uchazečů ovlivněn zejména přílivem absolventů škol, v závěru roku pak ukončením sezónních prací a pracovních poměrů na dobu určitou. K 31.12.2004 bylo evidováno 2858 uchazečů.

Od 1.1. do 31.12.2004 se na úřadu práce nově zaevidovalo 4181 občanů a za stejné období došlo k vyřazení 4080 uchazečů o zaměstnání.

K 31.12.2004 činila vykazovaná míra nezaměstnanosti podle staré metodiky 8,21 %, podle nové metodiky používané souběžně od 1.7.2004 – 7,51 %. Dosud nejvyšší dosažená hodnota 8,45 % byla v únoru 2004. Při srovnání průměrného měsíčního stavu nezaměstnaných, který činil v roce 2003 průměr uchazečů 2589 a v roce 2004 již 2751, je patrné navýšení evidované nezaměstnanosti v roce 2004 v průměru o hodnotu 6,2 %.

Jedná se opět o obdobnou situaci, která kopíruje celou ČR v roce 2004. Do úřadů práce se přihlásilo o 36,8 tisíc uchazečů více než v roce 2003. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2004 činila 10,2 % a byla vyšší o 0,3 procentního bodu než v roce 2003.

Odlišná situace v okrese Strakonice je v podílu žen na celkovém počtu nezaměstnaných, který se v průběhu roku 2004 zvýšil ve srovnání s rokem 2003 o 5,9 % na

počet 1531 žen, přičemž v rámci České republiky se celkový počet nezaměstnaných žen meziročně snížil o 5,7 tisíc.

K nejpočetnějším uchazečům o zaměstnání jak v okrese Strakonice, tak v ČR patří uchazeči bez vzdělání, se základním vzděláním a vyučením. Podle věku jsou shodně nejsilněji zastoupeni mladí lidé ve věku do 29 let, stále dochází i k nárůstu občanů nad 50 let.

Rovněž další problémy nezaměstnanosti týkající se zejména osob se zdravotním postižením, žen pečujících o děti do 15 let věku, dlouhodobě nezaměstnaných jsou shodné jak v okrese Strakonice, tak v ČR.

Za nutné považují zmínit makroekonomické indikátory v roce 2004, které s popisovaným vývojem souvisí. Jedná se především o následující faktory:

- Inlace – vývoj spotřebitelských cen v roce 2004 významně ovlivnilo zvýšení DPH a spotřebních daní od ledna a oboustranné změny DPH u služeb a zboží od května 2004. V lednu se zvýšila sazba DPH z 5 na 22 % zejména u veřejných telekomunikačních služeb. Dále došlo ke zvýšení spotřebních daní u pohonných hmot, lihovin a tabákových výrobků. Další úprava DPH s účinností od 1.května 2004 spočívala ve zvýšení z 5 na 19 % u řady služeb a naopak ve snížení sazby z 22 na 19 % u většiny nepotravinářského zboží a veřejných telekomunikačních služeb. Změna DPH směrem nahoru se projevila zvýšením cen stravovacích a osobních služeb, snížení DPH se promítlo v plné míře u cen elektřiny, zemního plynu a veřejných telekomunikačních služeb. Na vývoj cen působily i administrativní úpravy cen, zejména energií a dalších služeb spojených s bydlením.
- Hrubý domácí produkt – v roce 2004 meziročně vzrostl reálně podle předběžného odhadu o 4,0 %, což představuje zrychlení proti roku 2003 o 0,3 p.b. (+ 3,7 %). Ve 4. čtvrtletí se tento ukazatel zvýšil o 1,0 % ve srovnání s předchozím čtvrtletím, stejně jako v předchozích dvou čtvrtletích. Meziročně výkon českého hospodářství stoupl ve 4. čtvrtletí o 4,3 % po zvýšení o 4,0 % ve 3.čtvrtletí. Relativně nízkým objemem dovozu strojů v posledním čtvrtletí se promítl do zpomalení hrubé tvorby fixního kapitálu, zároveň ovšem kleslo saldo čistého exportu. Pokles spotřeby byl

ovlivněn úsporami vlády. Z výsledků analýzy HDP lze odvodit, že růst je zdravý, tažený investicemi a exportem. Hospodářské výsledky uplynulého roku byly ovlivněny změnou podmínek fungování ekonomiky související se vstupem do Evropské unie, který zjednodušil přístup českého zboží na unijní trhy. Na dobrém výsledku se podílely nejen zahraniční firmy, ale i české, které prošly restrukturalizací a obnovily exportní aktivitu. Rozhodující vliv na růst HDP měly výsledky zahraničního obchodu. Zatímco objem dovozu se v posledním čtvrtletí 2004 zvýšil oproti stejnému období před rokem o 15,8 %, objem vývozu se zvýšil dokonce o 22,2 %. Dříve byla země orientována hlavně dovozně a musela spoléhat na to, že hospodářský růst obstará hlavně investiční aktivita a spotřeba domácností, nyní se ekonomika stává naopak vývozně orientovanou a její zahraniční obchod je důležitým faktorem hospodářství. Mírně přispěly k růstu ekonomiky domácnosti. Jejich spotřeba se zvýšila pouze o 1,9 %. Začátek roku byl přitom slabší než jeho závěr. Spotřeba domácností by byla ještě menší, nebýt rostoucího podílu spotřebitelských úvěrů na disponibilním důchodu domácností.

- Mzdy – průměrná mzda za celý rok 2004 poprvé přesáhla 18 000 Kč (18 035 Kč). Za celý rok se průměrná mzda v národním hospodářství meziročně zvýšila o 6,6 %, tedy stejně jako v roce 2003. Tentokrát ovšem větší díl příjmů ukrojila inflace a reálně průměrná mzda stoupla o 3,7 % po růstu o 6,5 % v roce 2003. Ke zvyšování potenciálního produktu nyní přispívají všechny složky: rostoucí produktivita výrobních faktorů, zvýšené kapitálové zásoby i (po téměř dvou letech) meziroční vzestup zaměstnanosti. Vývoj míry ekonomické aktivity a míry nezaměstnanosti nicméně ukazují, že by ekonomika a životní úroveň mohly dále růst.

Přes skutečnost, že provádím analýzu trhu práce a nezaměstnanosti za rok 2004, zmíním stručně zjištěné novější údaje z roku 2005 z důvodu vyšší aktuálnosti diplomové práce.

Dle údajů ČSÚ a MPSV je skutečností, že v roce 2005 v České republice vzrostla zaměstnanost, když se ve 4.čtvrtletí 2005 zvýšila oproti stejnému období roku 2004 o 71,0 tis. osob a průměrná míra registrované nezaměstnanosti klesla, když počet

nezaměstnaných osob dle metodiky ILO se meziročně snížil o 15,4 tis. osob.

Ze Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Strakonice za rok 2005 je však zjištěn nárůst průměrného měsíčního stavu nezaměstnaných o 2 % (z 2751 uchazečů v roce 2004 na 2807 za rok 2005). Předpoklad ÚP Strakonice v počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání na 1. pololetí 2006 je míra nezaměstnanosti, která neklesne pod hranici 6,7 % a nepřesáhne hodnotu 7,7 %.

Dle článku MPSV ze stránek www.noviny-mpsv.cz „Nezaměstnanost k 31.1.2006“ vyplývá, že průměrná míra nezaměstnanosti v meziročním srovnání (2004-2005) stále klesá, kdy důvodem příznivého vývoje je rostoucí ekonomika ČR, ale také aktivní politika zaměstnanosti, jejíž nástroje úřady práce v hojné míře uplatňují. Tento trend by měl pokračovat v průběhu roku 2006, což by mělo ovlivnit i situaci v okrese Strakonice.

Přes popisovaný vývoj v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti je stálým negativním trendem stále se zvyšující počet dlouhodobě nezaměstnaných osob. Jejich počet vzrostl k 31.12.2004 na 219,7 tisíc a podíl na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných mírně vzrostl na 40,6 %. Dle informací ČSÚ ze stránek www.czso.cz počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle sice klesl ve 4. čtvrtletí 2005 proti 4. čtvrtletí 2004 o 3,1 tis. na 216,1 tis., ale jejich podíl přesahuje polovinu všech nezaměstnaných (53,4 %).

V okrese Strakonice je rovněž nárůst dlouhodobě nezaměstnaných osob k 31.12.2005 o 2,2 % proti roku 2004.

Ke skupině, která má dle mého názoru podíl na míře nezaměstnanosti patří i osoby, které se v minulosti dopustily trestného činu a jsou uchazeči o zaměstnání. Touto skupinou se budu zabývat v následném empirickém sociologickém výzkumu.

V. Výzkumná sociologická sonda

Problémem, který jsem během mé praxe policisty Služby kriminální policie a vyšetřování ve Strakonících zaznamenal, se týká mladých lidí, kteří se dopustili trestného

činu a následně část těchto osob uváděla, že mají problém s umístěním na trhu práce právě díky tomuto faktoru a záznamu v rejstříku trestů. K této skutečnosti provedu sociologickou sondu, kde výsledkem bude zjištění indikátorů daného problému a navržení dotazovací techniky pro případné ověření nastolených hypotéz. Výzkumná sonda bude provedena do stadia pilotáže, která bude zahrnovat názory a zjištění u zaměstnanců Probační a mediační služby ve Strakonících a sociálních pracovníků Městského úřadu ve Strakonících. Jejich názory lze považovat za výchozí k provedení další fáze sociologického průzkumu. Provedení objektivního a vypovídajícího sociologického empirického výzkumu svým rozsahem, časovou náročností a nutností oslovení většího počtu dotazovaných (cca 500) přesahuje možnosti této diplomové práce. Pilotáž bude použita pro stanovení pravdivosti hypotéz a může sloužit jako základ pro další zkoumání. Z pilotáže budou současně vycházet i analýzy situace lidí po výkonu trestu.

V.1. Přípravná fáze

Sociologická sonda bude zaměřena na sociální souvislosti osob, které se v minulosti prokazatelně dopustily trestného činu nebo se vrátily z výkonu trestu. Bude šetřen vztah popisovaných osob k jejich uplatňování na trhu práce a jejich aktivitě při řešení tohoto problému. Postup kvantitativního sociologického empirického výzkumu provedu dle Metodologie sociologického výzkumu pro nesociology (Hudečková, Kučerová, Kříž, 2004).

1. Formulace teoretického nebo praktického sociálního problému

Provedena v úvodu výzkumné sociologické sondy

2. Formulace teoretické (obecné) hypotézy (na jejím pozadí je konceptualizace problému)

V této souvislosti vyjdu z následující **obecné hypotézy**:

Tvrzení uchazečů o zaměstnání, kteří byli v minulosti soudně trestáni, že díky tomuto faktu se neuplatní na trhu práce, je častou výmluvou pro jejich současný navyklý způsob života.

Častým jevem v naší společnosti je, že osoby, které byly soudně trestané nebo se vrátily z výkonu trestu, jsou vedené na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání a postupně dochází k jejich dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto osoby pak využívají sociálních dávek a na tento způsob života si navyknou. Současně tak dochází k jejich sociálnímu vyloučení, které může vést k další trestné činnosti a uzavření těchto do „bludného kruhu“.

3. Formulace souboru pracovních hypotéz

PŘIROZENÝ SYSTÉM ZKOUMANÉHO PROBLÉMU:

Skupina nezávisle proměnné	Skupina závisle proměnné
<ul style="list-style-type: none"> - Trestnost osob Druh trestné činnosti Četnost trestné činnosti Úmysl či nedbalost při spáchání trestné činnosti 	<ul style="list-style-type: none"> - Pasivní přístup soudně trestaných osob jako uchazečů o zaměstnání ve snaze o umístění na trhu práce - Nepravdivé tvrzení soudně trestaných osob, že vzhledem k jejich pozici nebudou umístěni na trhu práce a je zbytečné tuto práci shánět - Navyklost způsobu života popisovaných osob - Dostupnost sociálních dávek
<hr/> <p>Skupina vnějších proměnných</p> <ul style="list-style-type: none"> - věk - vzdělání - rodinné zázemí 	

Indikátory problému, kdy velká část osob, které byly soudně trestané nebo se vrátily z výkonu trestu má pasivní přístup při snaze o umístění na trhu práce:

- 1) Pasivní přístup popisovaných uchazečů

- 2) Snadnost získání prostředků obživy ze sociálního systému státu
- 3) Špatné nebo žádné rodinné zázemí
- 4) Věk a profese uchazečů
- 5) Délka trestu (tedy izolace od společnosti)

Pracovní hypotéza:

Převážná část případných respondentů z řad zaměstnavatelů (ze segmentu mimo státní správu, samosprávu, ozbrojené sbory) by uvedla, že prioritami pro přijetí uchazeče o zaměstnání jsou jiná hlediska než je bezúhonnost (vzdělanost, pracovní návyky).

Indikátory problému, kdy velká část osob, které byly soudně trestané nebo se vrátily z výkonu trestu nepravdivě ve prospěch svého navyklého života uvádí, že jejich snaha o umístění na trh práce by byla stejně marná:

- Navyklý způsob života
- Sociální status těchto osob
- Možnosti začlenění do života společnosti po návratu z výkonu trestu

Pracovní hypotéza:

Převážná část případných respondentů z řad zaměstnavatelů by uvedla, že v případě volných pracovních míst zaměstnává i popisované osoby .

4. Rozhodnutí o populaci vzorku

Do populace by musely být zahrnuty osoby z řad zaměstnavatelů, dotazovaný soubor by musel být v rozsahu 500 osob, zejména ze segmentu zaměstnavatelů, kde je možné ze zákona umístit popisované uchazeče. Jedině tak bude zaručena kvalita a

spolehlivost (reprezentativita). Aby výzkum vypovídal o zkušenostech a především názoru populace s trestanými uchazeči o práci, bylo by nutné jej provést alespoň v rozsahu 500 dotázaných. Předpokládáme současně 50 % návratnost anketních lístků. I v tomto rozsahu ale zůstane celý průzkum pouze na bázi výzkumné sondy.

5. Pilotní studie

Bude proveden formou nestandardizovaného rozhovoru s pracovníci Probační a mediační služby ve Strakonících a sociální pracovníci Městského úřadu ve Strakonících, která mimo jiné eviduje navrátilce z výkonu trestu. Předvýzkum by byl proveden za účelem ověření, zda o daném problému lidé vědí a jsou o něm ochotni hovořit. Tyto pracovníce mají své zkušenosti s uváděnými osobami a mohou o problému fundovaně hovořit. Jejich odpovědi postačí k získání materiálu k analyzování daného problému nebo spíše analyzování názorů zainteresovaných na daný problém.

6. Rozhodnutí o technice sběru informací

Informace pro případný další sociologický výzkum postačí získat za pomoci anketních lístků, kterých ale bude muset být distribuován dostatečný počet, aby výzkum měl dostatečnou validitu a reliabilitu.

7. Konstrukce nástrojů pro tento sběr

Konstrukce anketního lístku, určeného pro zaměstnavatele, pro případný další sociologický empirický výzkum bude uvedena v příloze diplomové práce. Pro širší sociologický empirický výzkum bude nutné zkonstruovat anketní lístek, na jehož otázky bude schopna odpovědět většina populace.

8. Předvýzkum

V případě dalšího sociologického výzkumu bude v rámci předvýzkumu použit zkušební test anketního lístku, který má být použit při sběru dat. Výsledkem bude zjištění, zda byly vytvořeny správné otázky, zda není z důvodu logiky dotazovacího nástroje, validity a reliability otázek, provést doplnění či změny.

9. Sběr dat

V případě dalšího sociologického výzkumu bude vycházet z vrácených anketních lístků. Předpokládám distribuci a vrácení lístků i elektronickou formou. Pro elektronickou formu bude zpracován zvláštní formulář. Na vyplnění a vrácení bude dán termín jednoho dne.

10. Analýza dat

Z širšího výzkumu by byla analýza dat provedena na základě vrácených anketních lístků. V této práci bude provedena na základě zjištěných faktů, kde základním ukazatelem bude zjištění pracovníce PMS a sociální pracovníce ve Strakonících.

11. Interpretace, závěry

Budou předmětem kapitoly V. a poslouží ke zpracování závěrů práce (VI. kapitola). Budou vycházet z analýzy odpovědí pracovníků Probační a mediační služby a městského úřadu. Výsledky výzkumné sondy by byly v případě použití anketních lístků a zájmu, poskytnuty zpět respondentům.

V.2. Anketa

Anketní lístky jsem zpracoval tak, aby byly v případě dalšího sociologického empirického výzkumu pro respondenty co nejsrozumitelnější. Otázky jsem postavil tak, aby mohly být co nejlépe odpověděny na stanovené hypotézy. Jedná se o otázky k předmětné problematice kde by bylo osloveno 50 zaměstnavatelů ze Strakonicka.

V.3. Popis výzkumné situace a příprava dat pro zpracování

Faktický výzkum v rámci této diplomové práce prováděn nebyl. Pilotáž byla provedena na základě nestandardizovaného rozhovoru s pracovníky Probační a mediační

služby a městského úřadu. Získaná data byla zpracována formou jednoduchého souhrnu názorů (vzhledem k malému počtu oslovených rozhovorem). Pro případný další výzkum je připraven anketní lístek, určený zaměstnavatelům, pro ostatní dotazované by byl anketní lístek příslušně upraven.

V.4. Kvantitativní analýza dat

Nestandardizovaný rozhovor s pracovníci Probační a mediační služby (dále jen PMS) byl rozložen do dvou částí, aby výsledek byl co nejsrozumitelnější. V první části byl rozhovor zaměřen kvalitativně na vlastní činnost PMS a problémy, které se nejvíce s jejich klienty vyskytují, ve druhé části na statistické údaje o klientech.

K činnosti PMS bylo zjištěno, že usiluje o zprostředkování účinného a společensky prospěšného řešení konfliktů spojených s trestnou činností a současně organizuje a zajišťuje efektivní a důstojný výkon alternativních trestů a opatření s důrazem na zájmy poškozených, ochranu komunity a prevenci kriminality. PMS vychází ze dvou profesí – sociální práce a práva. Střediska PMS působí ve všech soudních okresech ČR.

Cílem činnosti PMS je:

1. **Integrace pachatele.** Usiluje o začlenění obviněného resp. pachatele do života společnosti bez dalšího porušování zákonů. Směřuje k obnovení respektu obviněného k právnímu stavu společnosti, jeho uplatnění a seberealizaci.
2. **Participace poškozeného.** Snaha o zapojení poškozeného do „procesu“ vlastního odškodnění a obnovení jeho pocitu bezpečí, integrity a důvěry ve spravedlnost.
3. **Ochrana společnosti.** Účinným řešením konfliktních a rizikových stavů spojených s trestním řízením a efektivním zajištěním realizace uložených alternativních trestů a opatření.

K odborným činnostem PMS patří:

1. **Mediace.** Jedná se o mimosoudní zprostředkování řešení trestního konfliktu mezi poškozeným a obviněným – pachatelem, za účasti třetí osoby – mediátora. Mediaci v trestních případech provádí dle zákona č. 257/2000 Sb. právě úředníci PMS. Výsledek mediačního jednání může státní zástupce (soudce) zohlednit ve svém rozhodnutí. Může například zastavit trestní stíhání nebo navrhnout či schválit další alternativní opatření či sankci. V případě zastavení trestního stíhání nemá rozhodnutí státního zástupce nebo soudce za následek evidenci trestní věci v rejstříku trestů.
2. **Dohled nad vykonáváním obecně prospěšných prací.** Obecně prospěšné práce může uložit soud jako alternativní trest v rozsahu 50-400 hodin u dospělých a 50-200 hodin u mladistvých za trestný čin, na který zákon stanoví trest odnětí svobody, jehož horní hranice nepřevyšuje 5 let. OPP musí klienti odpracovat, bezplatně, ve svém volném čase, nejpozději ve lhůtě jednoho roku od převzetí usnesení o konkrétním místě výkonu trestu. Jakmile je trest vykonán, či bylo od výkonu trestu OPP nebo jeho zbytku pravomocně upuštěno, hledí se na pachatele, kterému byl uložen trest, jako by nebyl odsouzen a soud zahradí odsouzení (provádí se výmaz z rejstříku trestů).
3. **Parole.** Jedná se o dohled nad osobami, které byly podmíněně propuštěny z výkonu trestu odnětí svobody s dohledem. Dohledem se zde rozumí pravidelný osobní kontakt těchto osob s pracovníkem PMS a důsledná kontrola dodržování dalších povinností a omezení, které soudce v rámci rozhodnutí těmto osobám stanovil.
4. **Probační dohled.** Jedná se o dohled nad osobami, které byly podmíněně odsouzeny, kdy soudce rozhodne o podmíněném upuštění od potrestání, podmíněném odsouzení nebo podmíněném propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Dohledem se zde rovněž rozumí pravidelný osobní kontakt obviněného nebo odsouzeného s probačním pracovníkem. Tato pravidelná setkání se konají na středisku PMS v místě bydliště či pobytu klienta, ale v tomto případě má právo probační úředník navštívit svého klienta i doma. Na jedné straně se jedná o snahu úředníka PMS o účinnou podporu a pomoc klientovi směřující k tomu, aby vedl řádný život, na druhé straně je to i kontrola nad dodržováním podmínek zkušební

doby, kterou soudce nebo státní zástupce zároveň s dohledem uložil.

Dalším úkolem PMS je **dohled nad mladistvými a nezletilými pachateli, příprava podkladů pro soud pro případné podmíněné zastavení trestního stíhání dle § 307 trestního řádu** (většinou v případech pachatelů dopravních nehod, nedbalostních trestných činů či trestných činů, kde je s ohledem na osobu pachatele, škodu a způsob spáchání nižší společenská nebezpečnost). Rovněž **PMS informuje 1 x za půl roku příslušný soud** o tom, jak dohled probíhá.

Klient při osobních setkáních s probačním úředníkem má prostor sdělit své starosti, zájmy a potřeby, se kterými mu může probační úředník nebo asistent pomoci, ale také **musí probačního úředníka informovat pravidelně o svém pobytu, zaměstnání (studiu)**, o způsobu plnění uložených povinností a o dalších důležitých skutečnostech. Velká část klientů PMS je však vedena na Úřadu práce ve Strakonici jako uchazeči o zaměstnání a část klientů má v registru obyvatel (rovněž v příslušných dokladech) uvedené trvalé bydliště Strakonice, Velké náměstí čp. 2, což je adresa Městského úřadu Strakonice a ta je zapisována u bezdomovců. Jejich skutečný pobyt není často znám a navazování kontaktů je problematické.

V další části byl nestandardizovaný rozhovor s úřednicí PMS směřován ke zjištění statistických čísel ohledně **počtu klientů v letech 2003-2005** a souvislostmi ve vztahu k těmto klientům a **jejich věku**, v kontextu s diplomovou prací. Tyto zjištěné skutečnosti jsou popsány v následujících tabulkách.

Počet klientů Probační a mediační služby ve Strakonici			
Rok	2003	2004	2005
Počet klientů celkem	154	190	165
Klientů do 18 let	9	11	10
Klientů 19-30 let	101	123	109
Klientů 31 a více let	44	56	46

Dle uvedených čísel je zřejmé, že **celkový stav klientů v roce 2005 se snížil oproti roku 2004 o 35 klientů**. Dle probační úřednice je ale **k 1.4.2006 zaevidováno 72 nových klientů**, což je v porovnání s rokem 2005 počet, který byl až k 1.6.2006, tudíž je **celkový předpoklad navýšení klientů v roce 2006 oproti roku 2005**.

Největší počet klientů je stále ve věkové kategorii mladých lidí **ve věku 19-30 let**, což koresponduje s již uváděnými skutečnostmi v předchozích částí diplomové práce. Nejstarší je evidovaný klient ve věku 57 let.

Dále byl zjišťován **stav činností PMS ve vztahu ke klientům**:

Rok	2003	2004	2005
Probační dohled a Parole – počet klientů	71	86	78
Dohled nad obecně prospěšnými pracemi – počet klientů	83	104	87

Z uvedených údajů vyplývá, že probační úředníci ve Strakoncích mají **více jak polovinu dohledů nad klienty**, kteří mají soudem určený alternativní trest **obecně prospěšných prací**.

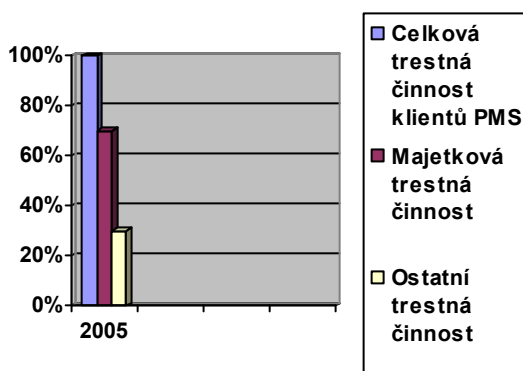
Dalším faktorem, který byl od úřednic PMS zjišťován, byl **počet klientů registrovaných na úřadu práce z celkového počtu klientů s doplňujícím faktorem jejich dosaženého vzdělání**, kdy pracovnice uvedly údaje, které byly převedeny do následující tabulky.

	Rok 2003	Rok 2004	Rok 2005
Dosažené vzdělání	počet	počet	počet

	evidovaných klientů	na ÚP	evidovaných klientů	na ÚP	evidovaných klientů	na ÚP
Základní	39	27	51	35	47	31
Střední bez maturity	95	62	117	78	98	66
Střední s maturitou	8	4	9	4	7	3
Bez vzdělání	8	6	13	9	12	8
Vysokoškolské	1	0	0	0	1	0
Děti do 15 let	3	0		0	0	0
Celkem	154	99 (64 %)	190	126 (66 %)	165	107 (65 %)

Z uvedených skutečností vyplývá, že **nejvíce klientů PMS je se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity** a na úřadu práce bylo v průběhu let 2003-2006 evidováno **64-66 % uchazečů o zaměstnání** z celkového počtu klientů

Další faktor, který byl zjišťován, byla **nejčastěji páchaná trestná činnost** klientů PMS. K těmto skutečnostem nemají přesné statistiky, přibližné výsledky dle jejich odhadu jsou uvedeny v následující tabulce v %.



Dle odhadů úřednic je však zřejmé, že klienti se ve více jak **70 % dopustili**

majetkové trestné činnosti. Nejčastěji zde zaznamenávají trestný čin **krádeže** dle § 247 trestního zákona a trestný čin **podvodu** dle § 250 trestního zákona, kde je vzrůstajícím trendem páchaní **úvěrových podvodů**, kdy si klienti kupují na splátky různé zboží (televize, mobily, počítače), tyto následně prodají a určené splátky nesplácí. Dalšími trestnými činy, které klienti páchají jsou **zanedbání povinné výživy** dle § 213 trestního zákona (z důvodu neplacení výživného), **výtržnictví** dle § 202 trestního zákona, **ublížení na zdraví** dle § 221 odst. 1 trestního zákona (úmyslné **bez těžké újmy** na zdraví) a **ublížení na zdraví** dle § 224 odst. 1 trestního zákona (**z nedbalosti**, převážně se jedná o **dopravní nehody**).

Pro **porovnání** byl učiněn **nestandardizovaný rozhovor se sociální pracovnící** Městského úřadu ve Strakoniciích, která **eviduje osoby, které se vrátily z výkonu trestu** (pouze Strakonicko a Vodňansko). Zjišťované skutečnosti byly směřovány k počtu navrátilců a jejich uplatňování na trhu práce. Zde byly zjištěny následující údaje, které byly převedeny do uvedené tabulky:

	2003	2004	2005
Počet evidovaných navrátilců z VT - celkem / osob do 30 let věku (%)	41 / 25 (61 %)	46 / 31 (67%)	43 / 28 (65 %)
Z toho evidovaných na ÚP déle jak 1 rok	29	31	32
Celkem uchazečů evidovaných na ÚP déle jak 1 rok v %	71 %	67 %	74 %

Z uváděné tabulky vyplývá, že velký počet evidovaných navrátilců z výkonu trestu je ve věku do 30 let a v průběhu let 2003-2005 bylo 67-74 % těchto osob déle jak 1 rok

evidovaných na úřadu práce. Vystal zde i fakt, že v roce 2005 byl nižší počet navrátilců z VT, ale vyšší procento osob evidovaných na úřadu práce déle jak 1 rok.

V.5. Souhrn výsledků přípravné fáze kvantitativní analýzy

Z výsledků V. kapitoly, zejména nestandardizovaným rozhovorem je zřejmé, že pracovníce Probační a mediační služby a Městského úřadu ve Strakoniciích registrovali v letech 2003-2005 větší část (60-70 %) mladých lidí do 30 let, kteří se dopustili trestného činu nebo se vrátili z výkonu trestu a jsou vedeni na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Z poskytnutých rozhovorů bylo dále zjištěno, že větší část těchto osob je se základním vzděláním a středním vzděláním bez maturity. Nejvíce se tyto osoby dopouštějí majetkové trestné činnosti. Vzárustajícím trendem jsou pojistné podvody, kdy si tyto osoby kupují různé zboží vyšších hodnot na splátky (televize, mobily, počítače atd.), následně zboží prodají pod cenou, peníze použitou v krátké době pro vlastní potřebu a smluvní splátky nesplácí.

Dále byly cestou nestandardizovaných rozhovorů pracovníce probační služby a sociální pracovníce **zjištěny u těchto osob následné společné sociální problémy:**

- větší část klientů je vedena na úřadu práce
- větší část klientů je ztotožněna s tímto způsobem života nezaměstnaného, při shánění místa jsou pasivní (sami si shánějí práci minimálně, při ověřování zjistila pracovníce probační služby několikrát, že klienti lžou, že práci sháněli z důvodu slibu u soudu, že budou vést řádný způsob života)
- větší část klientů uvádí, že nebudou vzhledem k jejich minulosti nikde přijati a práci neshání, přičemž probační pracovníce má informace, že jsou podniky na Strakonicku, kde žádají dělnické profese a kde by se tito lidé mohli uplatnit
- často nemají vhodné rodinné zázemí
- přes 50 % klientů opětovně páchá trestnou činnost
- nejvíce klientů se dopouští majetkové trestné činnosti

- **z větší části se jedná o osoby do 30 let**

Mezi hlavními problémy umístování popisovaných osob na trh práce jsou tímto rozhovorem zjištěny pasivní přístup popisovaných uchazečů, špatné pracovní návyky, špatné rodinné zázemí, věk a dosažené vzdělání uchazečů, snadnost získání prostředků obživy ze sociálního systému státu, sociální status těchto osob, délka trestu (tedy izolace od společnosti).

Ke stanovení obecné hypotézy, že tvrzení uchazečů o zaměstnání, kteří byli v minulosti soudně trestáni se díky tomuto faktu neuplatní na trhu práce, což je jejich častou výmluvou pro jejich současný navyklý způsob života, lze konstatovat, že se tato hypotéza z části potvrdila. Dle výsledků nestandardizovaných rozhovorů s pracovníci PMS právě navyklý způsob života, nechuť k nutným pracovním návykům, špatné rodinné zázemí a následná rezignace, jsou nejčastějšími problémy ve snaze o umístění na trhu práce. Dle jejich poznatků jsou na Strakonicku volné dělnické profese, kde by se tyto osoby při větší aktivitě uplatnily.

K pracovní hypotéze, že převážná část případných respondentů z řad zaměstnavatelů (ze segmentu mimo státní správu, samosprávu, ozbrojené sbory) by uvedla, že prioritami pro přijetí uchazeče o zaměstnání jsou jiná hlediska než je bezúhonnost (vzdělanost, pracovní návyky) lze uvést, že z informací a poznatků pracovníků PMS a sociální pracovníce městského úřadu, které od zaměstnavatelů a dalších klientů mají, vyplývá skutečnost, kdy někteří zaměstnavatelé skutečně chtějí bezúhonnost zaměstnanců (výpis Rejstříku trestů), zejména zaměstnavatelé, u kterých se manipuluje se zbožím vyšších hodnot, ale i některé stavební firmy, které provádějí práce v bytech a rodinných domech. Vědí však, že tyto jsou volná místa různých dělnických profesí na Strakonicku (Metal Progress, ČZ, Dura, některé stavební společnosti) a je možné se na trhu práce uplatnit.

K pracovní hypotéze, že převážná část případných respondentů z řad zaměstnavatelů by uvedla, že v případě volných pracovních míst zaměstnává i popisované osoby lze opět uvést poznatky pracovníků probační a mediační služby a městského úřadu, kdy zaměstnavatelé (vyjma zaměstnání, kde je bezúhonnost podmíněna zákonem) žádají

dělnické profese a prioritami pro přijetí jsou jiné faktory než bezúhonnost (pracovní návyky atd.).

Použitím ankety by byl upřesněn vztah zaměstnavatelů (případě dalších respondentů) k popisovaným osobám. Z provedení nestandardizovaných rozhovorů v rámci pilotáže je však zřejmé, že zjištěné skutečnosti jsou dostačující pro splnění cíle diplomové práce, tedy poukázat na sociální souvislosti mladých lidí ve vztahu k trhu práce na Strakonicku.

VI. Závěry

Jako cíl diplomové práce jsem stanovil provést analýzu současného stavu na trhu práce se zaměřením na populaci mladých lidí na Strakonicku. Při samotném rozpracování této problematiky jsem pochopil, jak je toto téma rozsáhlé a z kolika úhlů na tento jev lze nahlížet. V praktické části jsem se dostal k problému, jaký dotazovací nástroj připravit a provést za účelem následného sběru dat. Zde jsem si uvědomil, jak nesnadné bude získat objektivní informace o vztahu osob, které byly v minulosti soudně trestané nebo se vrátily z výkonu trestu, k umístování na trhu práce a dalším souvisejícím skutečnostem (vztah zaměstnavatelů k těmto osobám). Následně jsem se rozhodl provést přípravnou fázi výzkumné sociologické sondy pro následnou anketu, které vzhledem k obtížnosti již nebyla provedena, přičemž se mi jevilo za postačující provedení přípravné fáze do fáze pilotáže, kdy jsem provedl nestandardizovaný rozhovor s pracovníci Probační a mediační služby Strakonice a sociální pracovníci Městského úřadu ve Strakonici, která eviduje navrátilce z výkonu trestu. Zjištění faktů těmito rozhovory bylo postačující pro splnění cíle, který jsem v diplomové práci zadal.

Ze sekundární analýzy trhu práce a nezaměstnanosti lze uvést popis následujících zásadních údajů:

- k vyššímu nárůstu nezaměstnanosti dochází jak v ČR tak na Strakonicku pravidelně na přelomu roku (sezónní práce)
- průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2004 činila v ČR 9,2 %, na Strakonicku 8,21 % (dle nové metodiky)
- na Strakonicku došlo v roce 2004 k navýšení nezaměstnanosti oproti roku 2003
- ženy na Strakonicku vykazují již dlouhodobě vyšší podíl nezaměstnaných než muži
- na trhu práce v ČR i na Strakonicku výrazněji chybí nabídka vhodných pracovních příležitostí pro ženy pečující o děti do 15 let věku (především se zkráceným pracovním úvazkem v jedné směně) a pro osoby se zdravotním postižením
- největšími zaměstnavateli na Strakonicku jsou ČZ a.s. Strakonice s 1462 zaměstnanci, Dura Blatná, s.r.o. s 1253 zaměstnanci, Fezko, a.s. Strakonice s 362

zaměstnanci a Metal Progres s.r.o. Strakonice s 276 zaměstnanci

- k problémovým skupinám nezaměstnaných patří kromě zmíněných žen pečujících o děti do 15 let též osoby se zdravotním postižením, absolventi a mladiství, uchazeči ve vyšších věkových kategoriích, nepřizpůsobiví jedinci, občané vyžadující zvláštní pomoc, zejména s nižší stupněm vzdělání. Mezi tyto osoby se člení i osoby, které se dopustily (zejména vícekrát) trestného činu nebo se vrátily z výkonu trestu. Těmto osobám je věnována část diplomové práce.

Z přípravné fáze výzkumné sociologické sondy lze uvést popis následujících zásadních údajů:

- 60-70 % klientů Probační a mediační služby v letech 2003-2005 je vedena na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání
- větší část klientů je ztotožněna s tímto způsobem života nezaměstnaného, při shánění místa jsou pasivní sami si shánějí práci minimálně
- větší část klientů uvádí, že nebudou vzhledem k jejich minulosti nikde přijati a práci neshání
- často nemají vhodné rodinné zázemí
- přes 50 % klientů opětovně páchá trestnou činnost
- nejvíce klientů se dopouští majetkové trestné činnosti (nárůst úvěrových podvodů)
- z větší části se jedná o osoby do 30 let

Z nestandardizovaného rozhovoru dále vyplývá, že hlavními faktory, které ovlivňují uplatňování popisovaných mladých osob na trhu práce jsou právě některé indikátory problémů, které byly stanoveny:

- Pasivní přístup popisovaných uchazečů
- Snadnost získání prostředků obživy ze sociálního systému státu
- Špatné nebo žádné rodinné zázemí
- Věk a profese uchazečů
- Délka trestu (tedy izolace od společnosti)

V dané věci je efektivním a pro stát ekonomičtějším řešením zvyšování nákladů na nová pracovní místa pro tyto popisované osoby, neboť investice do důsledků těchto osob je daleko vyšší. Rovněž jsou řešením motivační programy, které by byly možné hradit z prostředků státu a Evropské unie, ve vztahu k těmto osobám se zaměřením zejména na lidi 18-30 let, za účelem zvýšení šance těchto osob nalézt a udržet si zaměstnání, posilovat vztah s rodinou a okolím, což má jak bylo v diplomové práci popsáno, velký význam pro tyto osoby, využívání volného času v období hledání zaměstnání, minimalizovat rizika opakování trestné činnosti pachatelů, vést k odpovědnosti a chránit společnost.

Použitá literatura:

- Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce. Praha, Sociologické nakladatelství 2003.
Disman, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha, UK, Karolinum 2000.
Giddens, S.: Sociologie. Praha, Argo 2003
Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha, Sociologické nakladatelství 1998.
Velký sociologický slovník. Praha 1996.
Buchtová, B. a kol.: Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.
Praha, Grada Publishing 2002.
Nový, I. A kol.: Sociologie pro ekonomy. Praha, Grada Publishing 1997
Kliková, Ch. – Kotlán, I.: Hospodářská politika, Ostrava, Sokrates 2003.
Hudečková, H., Kučerová, E.: Úvod do sociální politiky. Praha, Credit 2003.
Hudečková, H., Kučerová, E., Kříž, L.: Metodologie sociologického výzkumu pro
nesociology. Praha, ČZU 2004.
Kolektiv: Národní plán zaměstnanosti, usnesení vlády ČR ze dne 5.května 1999 č. 418,
MPSV 1999
Kolektiv: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2004. Praha, MPSV 2005.
Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany. Překlad angl.
originálu European Employment and Social Policy: a Policy for People. MPSV 2002.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Další prameny:

Rozhodnutí Rady EU ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti
členských států: Úřední věstník EU L 205/21 – L 205/27

<http://portal.mpsv.cz>

www.noviny-mpsv.cz

www.czso.cz

Přílohy

Údaje Úřadu práce Strakonice, z kterých bylo čerpáno v diplomové práci

Tabulka č. 1-2 počty evidovaných uchazečů + % míra nezaměstnanosti na Strakonicku

Počty evidovaných uchazečů celkem / z toho žen v jednotlivých měsících v letech 1992 - 2004												
rok/měsíc	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
1992	1892/1073	1607	1453	1284	1154	1114/662	1109	1070	1067	1051	1010	1036/596
1993	1130/623	1099	1009	947	904	893/566	943	1035	1092	1125	1198	1233/764
1994	1341/795	1339	1209	1139	1112	1100/727	1164	1178	1199	1252	1232	1274/774
1995	1339/794	1268	1165	1031	1005	989/711	1031	1044	966	903	870	932/585
1996	1013/522	974	922	898	890	948/511	1083	1115	1151	1156	1177	1322/764
1997	1438/872	1421	1375	1366	1353	1467/823	1702	1706	1750	1737	1669	1825/1044
1998	1958/1168	1987	1900	1852	1765	1828/1160	1966	2075	2194	2113	2194	2330/1345
1999	2473/1413	2537	2548	2396	2340	2354/1436	2528	2572	2567	2488	2457	2680/1530
2000	2783/1539	2683	2547	2385	2287	2179/1279	2290	2343	2277	2195	2134	2295/1316
2001	2433/1357	2418	2265	2126	2030	2004/1205	2163	2200	2220	2154	2183	2370/1323
2002	2555/1366	2514	2358	2264	2197	2164/1241	2297	2389	2367	2360	2317	2499/1385
2003	2681/1423	2665	2534	2425	2389	2435/1366	2622	2632	2688	2635	2585	2779/1496
2004	2903/1542	2928	2828	2717	2650	2638/1493	2729	2756	2725	2638	2637	2858/1550
Meziroční rozdíly 04/03	+ 222/+119	+ 263	+ 294	+292	+261	+ 203/+127	+ 107	+ 124	+ 37	+ 3	+ 52	+ 79 / +54

Počty tzv. dosažitelných evidovaných uchazečů údaj použitý pro novou metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti s platností od 1.7.2004												
rok/měsíc	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.
2004	2832	2856	2760	2648	2356	2350	2492	2504	2415	2388	2375	2674
Míra nezaměstnanosti v % přepočtená dle nové metodiky MPSV												
2004	-	-	-	-	-	-	7,03	7,06	6,81	6,71	6,67	7,51
Míra nezaměstnanosti v % přepočtená podle původní metodiky MPSV												
2004	8,38	8,45	8,16	7,84	7,65	7,61	7,87	7,95	7,86	7,57	7,57	8,21

Tabulka č. 3 – vývoj počtu hlášených pracovních míst na Strakonicku

Vývoj počtu hlášených pracovních míst					
Rok	leden	březen	červen	prosinec	roční průměr
1992	140	234	353	484	365
1993	522	529	619	486	559
1994	491	571	735	778	687
1995	797	872	1011	1100	989
1996	1066	1162	1206	982	1146
1997	923	1533	1603	1186	1302
1998	1080	1093	984	448	851
1999	467	452	370	383	415
2000	409	437	535	456	466
2001	463	492	504	480	500
2002	453	503	523	630	570
2003	586	492	518	327	457
2004	405	398	379	388	396

Tabulka č. 4 – uchazeči o zaměstnání na Strakonicku dle dosaženého vzdělání

Členění uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání										
Počet uchazečů / z toho žen	bez vzděl.	základní, neúplné základní	SO - vyučen	nižší střed. odb. a střední bez maturity	ÚSO - vyučen s matur.	ÚSO, ÚSV	VOŠ	Bc.	VŠ	celkem
Červen 2000	3 / 1	559 / 314	897 / 492	49 / 34	106 / 57	480 / 337	13 / 9	10 / 6	62 / 29	2179 / 1279
Prosinec 2000	4 / 2	583 / 324	975 / 497	59 / 38	119 / 58	466 / 351	27 / 18	6 / 3	56 / 25	2295 / 1316
Červen 2001	3 / 2	522 / 312	813 / 444	43 / 32	110 / 62	441 / 322	11 / 5	10 / 6	52 / 19	2004 / 1205
Prosinec 2001	2 / 2	593 / 329	995 / 493	64 / 41	135 / 65	490 / 356	15 / 9	5 / 1	71 / 27	2370 / 1323
Červen 2002	1 / 1	580 / 324	871 / 452	51 / 36	104 / 64	466 / 325	17 / 8	3 / 0	71 / 31	2164 / 1241
Prosinec 2002	1 / 1	640 / 349	1044 / 519	61 / 38	133 / 81	513 / 356	24 / 14	8 / 1	75 / 26	2499 / 1385
Červen 2003	2 / 2	609 / 323	1019 / 545	60 / 44	118 / 62	533 / 359	16 / 8	4 / 1	74 / 22	2435 / 1366
Prosinec 2003	2 / 2	702 / 352	1200 / 589	67 / 40	131 / 69	581 / 408	17 / 6	9 / 5	70 / 25	2779 / 1496
Červen 2004	2 / 2	696 / 362	1086 / 587	65 / 47	101 / 55	574 / 389	21 / 12	10 / 4	83 / 35	2638 / 1493
Prosinec 2004	2 / 2	732 / 391	1232 / 601	67 / 47	104 / 51	607 / 410	22 / 12	14 / 5	78 / 31	2858 / 1550
Meziroční změna rok 2004 - 2003	+ 0	+ 30 / + 39	+ 32 / + 12	+ 0 / + 7	- 27 / - 18	+ 26 / + 2	+ 5 / + 6	+ 5 / + 0	+ 8 / + 6	+ 79 / + 54

Tabulka č. 5 – uchazeči o zaměstnání na Strakonicku dle věku

Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku							
uchaz. / z toho ženy	do 18 let	19 – 29 let	30 – 39 let	40 – 49 let	nad 50 let	celkem	
červen 2000	27 / 12	807 / 437	539 / 383	454 / 275	352 / 172	2179 / 1279	
prosinec 2000	35 / 12	885 / 452	540 / 357	505 / 291	330 / 204	2295 / 1316	
	do 19 let	20 – 29 let	30 – 39 let	40 – 49 let	50 - 59 let	60 a více let	celkem
červen 2001	128 / 51	652 / 382	487 / 339	426 / 272	306 / 157	5 / 4	2004 / 1205
prosinec 2001	174 / 71	752 / 400	563 / 379	501 / 282	373 / 186	7 / 5	2370 / 1323
červen 2002	142 / 55	703 / 371	504 / 362	439 / 255	367 / 193	9 / 5	2164 / 1241
prosinec 2002	190 / 72	784 / 414	568 / 389	489 / 276	456 / 230	12 / 4	2499 / 1385
červen 2003	139 / 51	768 / 385	541 / 374	465 / 275	501 / 277	21 / 4	2435 / 1366
prosinec 2003	195 / 75	880 / 428	625 / 421	555 / 317	508 / 251	16 / 4	2779 / 1496
červen 2004	146 / 58	806 / 403	607 / 419	522 / 326	543 / 286	14 / 1	2638 / 1493
prosinec 2004	173 / 78	865 / 422	646 / 414	547 / 320	603 / 315	24 / 1	2858 / 1550
Meziroční změna rok 2004 - 2003	- 22 / + 3	- 15 / - 6	+ 21 / - 7	- 8 / + 3	+ 95 / + 64	+ 8 / - 3	+ 79 / + 54

Tabulka č. 6 – tabulka nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů na Strakonicku

Vývoj nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů / žen					
rok	leden	březen	červen	září	prosinec
1998 - počet evid. celkem	1958	1900	1828	2194	2330
- z toho nad 6 měsíců	702	727	759	876	989
1999 - počet evid. celkem	2473	2548	2354	2567	2680
- z toho nad 6 měsíců	992	1118	1119	1169	1207
2000 - počet evid. celkem	2783 / 1539	2547 / 1410	2179 / 1279	2277 / 1337	2295 / 1316
- z toho nad 6 měsíců	1189 / 782	1221 / 778	1168 / 734	1117 / 710	1114 / 714
2001 - počet evid. celkem	2433 / 1357	2265 / 1256	2001 / 1205	2220 / 1323	2370 / 1323
- z toho nad 6 měsíců	1130 / 715	1204 / 739	1148 / 725	1077 / 735	1173 / 735
2002 - počet evid. celkem	2555 / 1366	2358 / 1319	2164 / 1241	2367 / 1339	2499 / 1385
- z toho nad 6 měsíců	1172 / 735	1248 / 771	1241 / 750	1192 / 726	1252 / 764
2003 - počet evid. celkem	2680 / 1423	2534 / 1379	2435 / 1366	2688 / 1538	2779 / 1496
- z toho nad 6 měsíců	1262 / 764	1363 / 804	1380 / 813	1356 / 809	1397 / 837
2004 - počet evid. celkem	2903 / 1542	2828 / 1518	2638 / 1493	2725 / 1557	2858 / 1550
- z toho nad 6 měsíců	1404 / 847	1486 / 900	1428 / 844	1424 / 830	1462 / 881
meziroční rozdíl nezaměstnaných rok 2004 - 2003	+ 223 / + 119 + 142 / + 83	+ 294 / + 139 + 123 / + 96	+ 203 / + 127 + 48 / + 31	+ 37 / + 19 + 68 / + 21	+ 79 / + 54 + 65 / + 44

Tabulka č. 7-9 – Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Strakonicku

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – v tis. Kč	rok 2000	rok 2001	rok 2002	rok 2003	rok 2004
Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů					
- na zřízení	979	931	220	275	375
- na mzdy	3 851	3 156	2 628	1 999	4 160
Společensky účel. prac. místa - SVČ uchazečů	2 505	2 398	1 100	1 876	2 319
Překlenovací příspěvek - SVČ	-	-	-	-	86
Absolventská praxe a kvalifikace mladistvých	1 051	1 396	2 090	1 260	1 717
Podpora zaměstnanosti ZP občanů – zřízení	807	1 002	522	285	2 124
- provoz	21	1 057	1 074	1 425	1 625
Rekvalifikace (vč. stáží)	756	995	769	1 027	1 100
Veřejně prospěšné práce	6 220	7 590	3 218	3 120	2 624
Ostatní programy podpory zam. (přisp.při omezení výr.čin.)	-	-	-	208	-
Celkem	16 190	18 525	11 621	11 475	16 130
Ostatní (propagační mater., expertízy, posudky apod.)	44	46	31	33	24
Převod do rezervních fondů	-	-	-	535	320
Celkové výdaje na zabezpečení APZ	16 234	18 571	11 652	12 043	16 474
Příspěvek zaměstnavatelů, který zaměstnává více než 50% osob se ZP	-	-	213	383	1 027

VYNALOŽENÉ FINANČNÍ PROSTŘEDKY DLE PROGRAMU REALIZACE APZ V ROCE 2004	
Projekt - Nová šance	7 773 tis. Kč
Projekt – Příležitost mladým	2 062 tis. Kč
Volné čerpání finančních prostředků APZ	2 101 tis. Kč
Závazky přecházející z let minulých	4 538 tis. Kč
Celkem	16 474 tis. Kč

Počet **umístěných uchazečů** o zaměstnání na vytvořená a zřizovaná pracovní místa v rámci jednotlivých nástrojů APZ :

Nástroj APZ	Počet uchazečů -	za rok 2000	za rok 2001	za rok 2002	za rok 2003	za rok 2004
Společensky účelná pracovní místa, SVČ		192	190	122	184	249
Absolventská místa se zabezp.odborné praxe		36	61	50	54	39
Chráněné dílny a pracoviště – zřízení, CHPM+CHP		21	27	17	11	61
Veřejně prospěšné práce		223	157	105	99	75
Celkem umístěných uchazečů na trhu práce		472	435	294	348	424
Rekvalifikace		126	136	114	156	161
Rekvalifikace – stáže		10	16	26	38	37
Počet umístěných a zařazených uchazečů		608	587	434	542	622

Anketní lístek

Vážení přátelé, před sebou máte anketní lístek, který je součástí sociologického výzkumu, jenž v současné době realizuji v rámci diplomové práce na téma „Sociální souvislosti trhu práce u mladých lidí na Strakonicku“. Souhrnné výsledky tohoto výzkumu Vám v případě zájmu zašlu osobně elektronickou poštou (**můj kontakt stripacukstepan@seznam.cz**).

Anketní lístky budou zpracovávány anonymně a jejich vyplnění Vám nebude trvat déle než 10 minut.

Vyplněný anketní lístek zašlete elektronickou poštou na mou výše uvedenou adresu, v případě osobního kontaktu mi jej můžete předat osobně nejpozději **do**

Jak anketní lístek vyplňovat ?

- nejčastěji budete volit dle písmen (a-f), kde zakroužkujete písmeno dle Vámi volené varianty
- v případě škály možných odpovědí Vámi zvolenou variantu, prosím zakroužkujte (např. v otázce č. 4 bude Vaším cílem zakroužkovat jednu z možností 1 2 3 4 5 6 7
- ve dvou případech je možnost odpovídat slovním vyplněním odpovědi – jsou zde předtištěny tečky

1) Jaký je Váš současný stav zaměstnanců ?

- a) do 50 zaměstnanců
- b) 50-100 zaměstnanců
- c) více jak 100 zaměstnanců

2) Přijali jste v minulosti osobu, o které jste věděli, že byla v minulosti soudně trestána

- a) ano
 - b) ne
 - c) jiná odpověď, blíže prosím specifikujte
-
-

***Dále odpovídejte pouze pokud jste v otázce č. 2. odpověděl ANO
Pokud jste odpověděl NE, odpovídejte dále v otázce č. 6***

3) Kolik jste dle odhadu přijali těchto osob jako uchazečů o zaměstnání za poslední 2 roky

- a) 1 - 5 uchazečů
- b) 5 - 10 uchazečů
- c) 10 – 20 uchazečů
- d) více jak 20 uchazečů

4) Vaše obecné zkušenosti s těmito popisovanými uchazeči

K vyjádření významu použijte následující 7 bodovou škálu. Vybrané odpovědi zakroužkujte.

1 – nejvíce uspokojující

7 – vůbec neuspokojující

- | | | | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| a) pracovní návyky | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| b) pracovní výkonnost | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| c) dovednosti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| d) dosažené vzdělání | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| e) osobní jednání | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| f) přizpůsobivost k práci | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

5) Domníváte se, že mají tyto osoby šanci uplatnit se na trhu práce

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne
- e) nedokážu posoudit

6) Vámi zjištěný faktor, že uchazeč o zaměstnání byl soudně trestán nebo se vrátil z výkonu trestu má význam pro jeho umístění

- a) rozhodně ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) rozhodně ne
 - e) nedokážu posoudit
 - f) jiná odpověď, blíže prosím specifikujte
-

Děkuji Vám za čas věnovaný této anketě a za ochotu k jeho vyplnění.

Stripačuk Štěpán
Strakonice