

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

**Statistická analýza vývoje nezaměstnanosti na Lovosicku
se zaměřením na rizikové skupiny**

Bc. Hana Beránková

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Hana Beránková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Statistická analýza vývoje nezaměstnanosti na Lovosicku se zaměřením na rizikové skupiny

Název anglicky

Statistical analysis of unemployment development in Lovosicko with attention to risk groups

Cíle práce

Cílem práce bude statistická analýza vývoje vybraných ukazatelů nezaměstnanosti na Lovosicku s důrazem na rizikové skupiny nezaměstnaných. Práce se bude věnovat uplatnění absolventů, mladistvých, zdravotně postižených a žen na trhu práce s ohledem na nabídku a poptávku po práci na Lovosicku. Na základě provedených analýz budou formulovány návrhy a doporučení pro snižování nezaměstnanosti v mikroregionu.

Metodika

Pro statistické zpracování budou využity metody z oblasti časových řad. Podkladové údaje budou čerpány převážně z databáze Českého statistického úřadu, Úřadu práce v Lovosicích a z Ministerstva práce a sociálních věcí.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, mikroregion, Lovosicko, rizikové skupiny nezaměstnaných, statistická analýza, časové řady

Doporučené zdroje informací

- BELZ, H. – SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení : východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- HINDLS, R. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- HUDEČKOVÁ, H. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. KATEDRA HUMANITNÍCH VĚD, – KUČEROVÁ, E. *Úvod do sociální politiky*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta ve vydavatelství Credit, 2003. ISBN 80-213-1086-3.
- KONEČNÝ, B. – SOJKA, M. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. Praha: Libri, 2004. ISBN 80-7277-258-9.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- NORDHAUS, W D. – KOTULAN, A. – SAMUELSON, P A. – SOJKA, M. – MEJSTŘÍK, M. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-.
- SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Praha: Profess Consulting, 2007. ISBN 978-80-7259-050-6.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 ZS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Marie Prášilová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 21. 10. 2015

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 22. 11. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Statistická analýza vývoje nezaměstnanosti na Lovosicku se zaměřením na rizikové skupiny“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. listopadu 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Marii Prášilové, CSc. za důsledné a trpělivé vedení mé diplomové práce. Její četné náměty, podněty a připomínky mi velmi pomohly při jejím dokončení.

Statistická analýza vývoje nezaměstnanosti na Lovosicku se zaměřením na rizikové skupiny

Souhrn

Diplomová práce analyzuje vývoj podílu nezaměstnaných osob a vývoj počtu dosažitelných uchazečů, kde podrobněji zkoumá rizikové skupiny (ženy, absolventy a mladistvé, osoby se zdravotním postižením a osoby evidované déle než 12 měsíců) ve správní oblasti obce s rozšířenou působností Lovosice. K analýze byla využita data z internetových portálů Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadů práce v Ústí nad Labem, Litoměřicích a Lovosicích. Vlastní práce zahrnuje analýzu vývoje nezaměstnanosti v mikroregionu. Pomocí statistických metod byly zhodnoceny sledované ukazatele za období 2005 až 2015. Při řešení byly využity elementární charakteristiky časových řad a trendové funkce. V práci jsou provedeny prognózy dalšího vývoje nezaměstnanosti a vyhodnocení dotazníkového šetření. Nakonec byly navrženy možnosti snižování nezaměstnanosti u vybraných rizikových skupin.

Klíčová slova: nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, trh práce, mikroregion, Lovosicko, rizikové skupiny nezaměstnaných, dotazníkové šetření, statistická analýza, časové řady

Statistical analysis of unemployment development in Lovosicko with attention to risk groups

Summary

This diploma thesis analyses the development of proportion of unemployed people and of job applicants registered with the Labour Offices in Lovosice. It specially focuses on groups at risk - women, graduates and adolescents, disabled persons and people who have been registered with the Labour office for more than 12 months. The data used for the analysis were found on the Internet portals of the Czech Statistical Office, of Ministry of Labour and Social Affairs and the Labour Offices in Ústí nad Labem, Litoměřice and Lovosice. The thesis comprises of the development of overall unemployment analysis in the microregion. Using statistical methods, I evaluated the monitored figures in years from 2005 to 2015. Elementary characteristics of time series and trendy functions were used for the solution. Subsequently, the work includes prediction of further development of unemployment and survey evaluation. At the end, I suggested ways of decreasing unemployment of selected high-risk persons.

Keywords: unemployment, unemployment rate, labor market, microregion, Lovosicko, risk groups of unemployed, questionnaires, statistical analysis, time series

Obsah

Obsah	8
1. Úvod	10
2. Cíl práce a metodika.....	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika.....	12
3. Teoretická východiska.....	15
3.1 Nezaměstnanost.....	15
3.1.1 Charakteristika nezaměstnanosti	15
3.1.2 Vymezení pojmu nezaměstnaný	17
3.1.3 Míra nezaměstnanosti.....	18
3.2 Druhy nezaměstnanosti	19
3.2.1 Nezaměstnanost dobrovolná	19
3.2.2 Strukturální nezaměstnanost	19
3.2.3 Frikční nezaměstnanost	20
3.2.4 Cyklická nezaměstnanost	21
3.2.5 Sezónní nezaměstnanost.....	21
3.3 Důsledky nezaměstnanosti	21
3.3.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti.....	22
3.3.2 Sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti	22
3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných	25
3.5 Trh práce	26
3.5.1 Charakteristika trhu práce	27
3.5.2 Nabídka na trhu práce	28
3.5.3 Poptávka na trhu práce	29
3.5.4 Segmentace trhu práce	29
3.5.5 Příčiny a důsledky selhání trhu práce.....	30
3.6 Politika zaměstnanosti.....	31
3.6.1 Aktivní a pasivní nástroje politiky zaměstnanosti	31
3.6.2 Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	32

3.7	Evropský sociální fond.....	33
4.	Charakteristika Lovosicka z hlediska řešené problematiky.....	35
5.	Analýza dosažených výsledků.....	39
5.1	Analýza vývoje podílu nezaměstnanosti na Lovosicku	39
5.2.1	Vývoj počtu dosažitelných uchazečů a vybraných rizikových skupin na Lovosicku	42
5.2	Porovnání vývoje podílu nezaměstnanosti s Ústeckým krajem	46
5.2.1	Vybrané rizikové skupiny v Ústeckém kraji	47
5.3	Dotazníkové šetření.....	49
5.4	Návrhy a doporučení na snížení nezaměstnanosti.....	60
6.	Závěr	62
7.	Seznam použitých zdrojů	64
8.	Seznam tabulek, grafů, zkratk a přílohy	68
8.1	Seznam tabulek	68
8.2	Seznam grafů.....	68
8.3	Seznam obrázků	69
8.4	Seznam zkratk	69
8.5	Přílohy	69

1. Úvod

Nezaměstnanost se považuje za jeden z nejzávažnějších problémů současnosti, kterému musí naše společnost čelit. Nezaměstnanými se mohou stát všichni bez rozdílu pohlaví, věku, vzdělání. Ztráta práce a neúspěch při hledání nového zaměstnání přináší s sebou množství negativních důsledků. Důsledky nezaměstnanosti mohou být ekonomické, sociální, psychologické a mezi nebezpečné patří zejména psychické a zdravotní důsledky, které způsobují silnou psychickou a sociální frustraci. Současná tržní ekonomika se setkává s nutností řešení nejaktuálnějších společenských problémů a jevů, kterými jsou zejména nezaměstnanost, chudoba a postavení nejvíce ohrožených skupin občanů na trhu práce. Nezaměstnanost se obecně charakterizuje jako sociálně-ekonomický jev spojený s existencí trhu práce. Je závažným sociálním, ekonomickým, ale i politickým problémem. Ovlivňuje chování jednotlivců, podniků, státu. Prožívání nezaměstnanosti může být subjektivní, protože každý na ztrátu zaměstnání nemusí reagovat stejně. Pro většinu lidí je nezaměstnanost nepříjemnou událostí, protože při ztrátě zaměstnání jednatel pocítuje kromě poklesu životní úrovně a nejistoty z budoucnosti i ztrátu vztahů, kontaktů i zhoršování zdravotního stavu. Stát často přijímá opatření proti ohrožení základních sociálních jistot pracujících. Jedním z těchto opatření je i Zákon o zaměstnanosti, ve kterém jsou stanovena základní práva a povinnosti občanů ale i orgánů práce. V naší společnosti se však nacházejí i skupiny lidí, kteří se dlouhodobě nebo dočasně nedokáží zařadit do aktivního ekonomického života. Je třeba a nutno věnovat těmto znevýhodněným skupinám zvýšenou pozornost, vyžadují sociální zabezpečení - sociální pomoc. Nezaměstnanost souvisí s trhem práce, je to oblast, která upoutává pozornost nejen ekonomických odborníků v oblasti teoretického výzkumu, ale i praktické politiky. Čím je nezaměstnanost delší, tím menší šance má jedinec na opětovné nalezení práce. Důsledky fungování trhu práce i nezaměstnanost se týkají každého z nás, jsou součástí našeho každodenního života. Nezaměstnanost vždy s sebou přináší problémy a ztráty jak pro jednotlivce a jeho rodinu, tak i pro stát a celou společnost.

Nezaměstnanost, respektive náklady s ní spojené, tvoří poměrně významnou část výdajů ministerstva práce a sociálních věcí a má tak ve svém konečném důsledku i vliv na výdajovou stránku státního rozpočtu. Stát vytváří a podporuje politiku zaměstnanosti formou aktivní politiky (představovanou zejména tvorbou nových pracovních příležitostí, přípravou nezaměstnaných na jejich nové uplatnění na trhu práce) a formou pasivní politiky (jejím

hlavním úkolem je zlepšit životní úroveň nezaměstnaných a zmírnit tak dopady nezaměstnanosti prostřednictvím finanční podpory).

U nezaměstnanosti se nelze zaměřit pouze na její ekonomické dopady, ale též na sociální dopady, které je důležité eliminovat s ohledem na jejich celospolečenský význam. Dopady nezaměstnanosti se neprojevují pouze u konkrétních jedinců, ale i u zaměstnavatelů, státu a zaměstnanců. Zaměstnání je neoddělitelná součást života, která tvoří sociální a ekonomické jistoty a jeho ztráta má devastující dopady na každého jednotlivce.

Jedním z cílů hospodářské politiky je eliminovat nezaměstnanost na co nejnižší hodnoty, a tím omezit disparity mezi jednotlivými kraji. Důležitou roli zde zastává aktivní politika zaměstnanosti, která alokuje do postižených regionů finanční prostředky.

V minulosti přinášela lidem věrnost a loajalita k vykonávané práci v podniku ekonomickou i společenskou jistotu. Když nastaly na trhu práce první problémy, zaměstnavatelé nechtěli propouštět kvalitní zaměstnance, protože věřili, že se situace na pracovním trhu opět rychle napraví. Růst a rozšiřování ekonomiky však způsobil, že začalo vznikat množství nových podniků, zároveň začali na trh vstupovat podniky ze zahraničí. Začal se vytvářet soukromý sektor, s novými lukrativnějšími pracovními nabídkami a začalo docházet k přemísťování pracovníků mezi více podniky. Nezaměstnanost je tedy důsledkem nerovnováhy na trhu práce, mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Této problematice se věnuje velké množství odborníků zejména dopadem nezaměstnanosti na nezaměstnaného člověka, ale i na celou společnost a stát. Nezaměstnanost s sebou přináší množství negativních důsledků na člověka. Může narušovat duševní stav jednotlivců a způsobovat problémy celé rodině. Čím déle je jedinec nezaměstnaný, tím těžší je pro něj nalezení nového zaměstnání. Člověk ztrácí důvěru, už nehledá práci systematicky a pravidelně. Je třeba tomu zabránit novými rekvalifikací, přeškolením nebo zvýšením kvalifikace vzděláváním.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je statistická analýza vývoje vybraných ukazatelů nezaměstnanosti na Lovosicku s důrazem na některé rizikové skupiny nezaměstnaných. Práce zahrnuje analýzu vývoje podílu nezaměstnanosti, volných pracovních míst, nezaměstnanosti absolventů, zdravotně postižených osob, žen, osob, které jsou registrovány na Úřadech práce na Lovosicku déle než rok a dosažitelných uchazečů. Pro srovnání je uvedena analýza nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Významným zdrojem dat bude dotazníkový průzkum u výběrového souboru nezaměstnaných respondentů v regionu Lovosice. Otázky v dotazníku budou zjišťovat pocity, potřeby, postoje a názory nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání včetně příčiny ztráty jejich zaměstnání. Na základě analýzy budou formulovány návrhy a doporučení pro mikroregion.

2.2 Metodika

K vypracování diplomové práce byly využity informace a podkladové materiály z primárních a sekundárních zdrojů.

Podkladové údaje byly čerpány převážně z databáze Českého statistického úřadu, Úřadu práce v Lovosicích, Litoměřicích a Ústí nad Labem a z Ministerstva práce a sociálních věcí.

Sekundární informace byly získány zejména studováním literatury, knižních publikací, článků v elektronických sbornících a časopisech, legislativy týkající se problematiky nezaměstnanosti.

Primární informace byly zjištěny pomocí dotazníkového průzkumu. V rámci celkové analýzy reprezentativního výběrového souboru 65 nezaměstnaných respondentů v regionu Lovosice bylo vyšetřeno, zda existují závislosti mezi dvěma kvalitativními znaky na základě výsledků v dotazníkovém průzkumu k okruhu daných otázek.

Pro statistické zpracování byly využity elementární charakteristiky časových řad.

Časové řady

Časová řada se obvykle definuje jako množina pozorování kvantitativních charakteristik uspořádaných v čase. Pro charakterizování dynamiky vývoje časových řad je

možné využít např. absolutní charakteristiky, které umožní porovnání hodnot jednotlivých členů časové řady.

Časovou řadou rozumíme posloupnost věcně a prostorově srovnatelných hodnot sledovaného znaku, které jsou jednoznačně z hlediska času, ve které byly hodnoty znaku naměřeny. Nejčastěji se při analýze časových řad vychází z předpokladu, že uvažovaná časová řada obsahuje čtyři složky:

- **Trend** – charakterizuje dlouhodobou celkovou a hlavní tendenci vývoje časové řady.
- **Cyklická složka** – perioda kolísání se pravidelně opakuje, je delší než jeden rok.
- **Sezónní složka** – pravidelně se opakující odchylka od trendové složky, perioda kratší než jeden rok.
- **Náhodná složka** – je vyvolána působením vedlejších faktorů náhodného charakteru.

Z velkého množství trendových funkcí je možné zvolit vhodný typ. Mezi nejčastěji používaný patří:

- **Lineární** $Tt = a + bt$

Parametry a a b jsou neznámé a $t = 1, 2, \dots, n$ je časová proměnná. Parametr a se interpretuje při použití časové proměnné t jako aritmetický průměr vyrovnané řady y_i . Parametr b pak udává, jaký přírůstek trendové hodnoty Tt odpovídá jednotkovému přírůstku proměnné t .

Jeho značný význam spočívá hlavně v tom, že jej lze použít vždy, kdy je potřeba alespoň orientačně určit základní směr vývoje analyzované časové řady.

Mezi relativní charakteristiky růstu (respektive poklesu) patří např. **koeficienty růstu**. Tato statistika zaznamenává relativní postupnou rychlost změn hodnot ve sledované časové řadě. Procentuální vyjádření koeficientu růstu se nazývá **tempo růstu**. Pro časovou řadu sledovaného ukazatele lze také vypočítat **průměrný koeficient růstu** (značení), který můžeme definovat jako geometrický průměr jednotlivých koeficientů k_t a lze ho vypočítat podle vzorce:

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

Závislosti kvalitativních znaků

Při provádění statistických analýz zejména z oblasti různých výzkumů veřejného mínění, průzkumů trhu se velmi často pracuje se znaky vyjádřenými slovně – tedy se znaky kvalitativními. Podobně jako u kvantitativních znaků, lze i mezi těmito znaky

zkoumat existenci závislosti a její intenzitu. Pokud je zkoumána závislost mezi znaky alternativními, hovoří se o závislosti asociační, v případě znaků množných se hovoří o kontingenci.

Kontingence je vztahem dvou či více kvalitativních statistických znaků, z nichž alespoň jeden je znakem množným. Znaky se uspořádávají do tvaru kontingenční tabulky. Jako test nezávislosti v kontingenční tabulce se užívá χ^2 -test, který je zobecněním χ^2 -testu pro asociační tabulku. Vychází se z rozdílu skutečných (empirických) četností n_{ij} a teoretických (očekávaných) četností n'_{ij} . Teoretické četnosti se vyjadřují jako součin příslušných okrajových marginálních četností dělený celkovým rozsahem souboru.

$$n'_{ij} = \frac{n_{i.} * n_{.j}}{n}$$

χ^2 test nezávislosti

Testové kritérium:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

Vypočtená hodnota testového kritéria se porovnává s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha(r-1)(s-1)}$. Test χ^2 lze korektně použít tehdy, pokud jsou všechny buňky tabulky dostatečně obsazené, tj. když pro alespoň 80 % teoretických četností platí $n'_{ij} \geq 5$ a zbývající teoretické četnosti jsou $n'_{ij} > 1$. Při nesplnění této podmínky se doporučuje spojování „sousedních“ obměn u jedné nebo druhé proměnné (sčítáme celé řádky nebo sloupce a při opakovaném testu s nimi zacházíme jako s jedinou třídou).

Určení síly závislosti v kontingenční tabulce

Sílu závislosti lze určit pomocí Pearsonova koeficientu kontingence:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}$$

3. Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Jedním z nejsložitějších problémů současné tržní ekonomiky je nezaměstnanost. Snaha o vytvoření nových pracovních příležitostí, jakož i snaha o zmenšení tíhy nezaměstnanosti je vážným ekonomickým problémem, ale i sociálním a politickým problémem (Lisý, 2007, s. 435). Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí: znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů. Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se v složitých společenských vztazích a být tak plnohodnotným členem společnosti (Brožová, 2003, s. 76). Nezaměstnanost ovlivňuje chování jednotlivců, ale i podniků a státu, tvorbu a distribuci produktů, svědčí o úrovni vyspělosti země a jejím postavení ve světovém hospodářství. Podmiňuje nejen produkční schopnosti ekonomiky, na kterých závisí životního úroveň obyvatelstva, ale současně „ověřuje“ funkčnost politicko-ekonomického systému (Uramová, 2005, s. 3).

3.1.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Definovat pojem nezaměstnanost přesně a jednoznačně je dost složité. Nezaměstnanost je spíše složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky (Brožová, 2003, s. 76). Pod pojmem nezaměstnanost lze rozumět situaci, která má „nedobrovolný charakter, pracovní schopnost a dostupnost na zahájení výkonu zaměstnání, respektive aktivní hledání zaměstnání (Matlák, 1995, s. 27).“ Podle Striežence (1996, s. 129) je nezaměstnanost „nedobrovolné a dlouhotrvající přerušení práce z důvodu nemožnosti najít zaměstnání.“

Nezaměstnanost je sociálně-ekonomický jev spojený s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy na trhu práce, a to mezi nabídkou a poptávkou po práci. Nabídka práce je dána počtem pracovníků, nebo obecněji počtem hodin práce, které jsou k dispozici v dané ekonomice. Poptávka po práci je vyjádřen počtem pracovních míst ať již obsazených nebo volných, jejich počet je v zásadě určován stavem ekonomiky. Výše nezaměstnanosti je mírou ekonomického zdraví národa. Je to vážný ekonomický problém, protože reprezentuje ztracenou potenciální hodnotu celé ekonomiky, ale zároveň i sociální indikátor, neboť nezaměstnanost je spojena s takovými

společenskými jevy, jako například špatné mentální a fyzické zdraví, zvýšená rozvodovost, zločinnost apod. (Rievajová, Stanek, Krausová, 1997, s. 11).

Určitá míra nezaměstnanosti je průvodním jevem i v pružně se rozvíjejících tržních, smíšených ekonomikách. Mluví se o tzv. *přirozené míře nezaměstnanosti*, která souvisí s trvalou mikrostrukturální adaptací ekonomiky, s omezováním a zánikem některých výrob a s rozvojem nových výrob, ale také s přirozenou mobilitou pracovní síly. O výši nezaměstnanosti, která odpovídá této přirozené míře, se hodně diskutuje, většinou se však hovoří o 2 - 4 procentech práce schopného obyvatelstva (Šlosár, Šlosárová, Majtán, 2002, s. 125). Délka trvání nezaměstnanosti představuje časový úsek, který vyjadřuje délku období nezaměstnanosti. „Podle délky trvání můžeme nezaměstnanost rozdělit:

- nezaměstnanost v trvání od 0 - 6 měsíců se označuje jako krátkodobá (short-term);
- nezaměstnanost v trvání od 6 - 12 měsíců se označuje jako střednědobá (median-term);
- nezaměstnanost v trvání 12 a více měsíců se označuje jako dlouhodobá (long-term) (Rievajová, 2001, s. 92).“

Důvodem, proč se mnoho autorů věnuje právě problematice a studiu nezaměstnanosti z hlediska jejího trvání je dopad délky nezaměstnanosti na psychiku, zdraví a celkovou kvalitu života nezaměstnaného. Krátkodobá nezaměstnanost nezanechává psychologické následky. Je považována za víceméně přirozený jev, kdy nezaměstnaný ztrátu práce nevnímá jako něco negativního, právě naopak. Dlouhodobá nezaměstnanost již narušuje duševní rovnováhu, snižuje rodinnou soudržnost. Čím je delší, tím se šance opětovného nalezení práce zmenšuje. Psychologickým momentem přetrvávající nezaměstnanosti je to, že čím déle bude nezaměstnanost trvat, tím víc se bude ztrácet důvěra v získání nového zaměstnání. Hledání práce se tak stane méně systematické, méně pravidelné a méně intenzivní. Předejít by se tomu dalo rekvalifikací, přeškolením nebo zvýšením kvalifikace. Nezaměstnanost, i když je chápána jako přirozený fenomén a atribut svobodné společnosti založena na tržním hospodářství a demokracii, hraje v současnosti hlavní roli. Její neustále rostoucí tendence má negativní dopad nejen na stát. Negativní účinek má i na konkrétního člověka, který práci ztratí a jeho rodinu (ztráta finančních prostředků pro živobytí a obava z chudoby, zdravotní problémy - stres, deprese, neurózy, alkoholismus, drogy, kouření, problémy kardiovaskulárního systému, sebevraždy,

upadá jeho sebevědomí, důvěra ve vlastní schopnosti a klesá životního úroveň) (Kentoš, 2010, s. 1 - 13).

3.1.2 Vymezení pojmu nezaměstnaný

Nezaměstnanost odráží v nejširším slova smyslu neúplné využití práceschopného obyvatelstva ucházejícího se o práci. Do rozsahu nezaměstnanosti se tedy nezahrnuje obyvatelstvo sice práceschopné, na povolání se připravující, ale v povolání se neuplatňující, ani osoby v domácnosti a osoby žijící výhradně z majetkového výnosu. Nezaměstnaný není tedy synonymem termínu neaktivní, mezi neaktivní patří i obyvatelstvo neschopné pracovat (Rievajová, 2001, s. 68). Veškeré práceschopné obyvatelstvo (ženy a muži ve věku od 15 do 62 let) se člení na tři základní skupiny: zaměstnaní, nezaměstnaní, mimopracovní síla.

- **Zaměstnaní** jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, ale i ti, kteří mají práci, nepracují však pro nemoc, stávku nebo dovolenou (Lisý, 2007, s. 435). Brožová (2003, s. 77) na otázku, kdo je zaměstnan, odpovídá, že „Zaměstnan je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání.“
- **Nezaměstnaný** je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určitého času (např. 14 dní) nastoupit do práce, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem také ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce nebo čekají na nástup na nové pracovní místo. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování se na úřadu práce, jehož prostřednictvím práci hledá (Brožová, 2003, s. 77). Polák (1927, s. 3) uvádí, že „nezaměstnaný je ten, kdo je schopný a výkonný pracovník a je ochoten přijmout práci ve svém oboru, ale nemůže najít zaměstnání pro nedostatek práce.“ Podle J. Lisého (2007, s. 435) „jde o lidi, kteří nejsou zaměstnaní, ale aktivně hledají práci, nebo se chtějí vrátit do práce.“

Nejvýstižněji lze za nezaměstnané považovat osoby práceschopné, které proti své vůli ztratili práci, resp. osoby, které ačkoliv práci hledají, nemohou zaměstnání najít (Rievajová, 2001, s. 68). V odborné literatuře existuje několik terminologicky rozdílných přístupů k otázce, která osoba se pokládá za nezaměstnanou. Definice Mezinárodní organizace práce (ILO) předpokládá, že nezaměstnaná osoba musí současně splňovat tři znaky:

- *schopnost pracovat*: s ohledem na věk, zdravotní stav a osobní situaci (tj. disponibilita);
- *ochotu zaměstnat se*: tzn. přijmout vhodné zaměstnání (princip aktivity) a navzdory své přiměřené snaze;
- *být bez zaměstnání*: (tj. vyloučení stavu zaměstnanosti) (Jusko, 2000, s. 93).

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří pracovní sílu.

- **Mimopracovní síla** jsou (všichni ostatní), kteří nejsou součástí pracovní síly. Jde tedy o tu část dospělého obyvatelstva, která navštěvuje školu, vede domácnost, nemůže pracovat pro nemoc - je v invalidním důchodu, nebo prostě vůbec práci nehledá (Lisý, 2007, s. 435).

Statut pracovní síly se oficiálně definuje takto: lidé, kteří mají práci, jsou zaměstnaní, lidé bez práce, kteří hledají práci, jsou nezaměstnaní, lidé bez práce, kteří nehledají práci, jsou mimopracovní síly (Samuelson, Nordhaus, 2000, s. 585).

3.1.3 Míra nezaměstnanosti

Počet osob bez práce můžeme vyjádřit absolutním číslem. Zda je to hodně nebo málo, se z absolutního čísla nedozvíme (Brožová, 2003, s. 78). V tržní ekonomice je tedy obvyklý stav, kdy část souboru pracovní síly nemá odpovídající zaměstnání, a tedy je nezaměstnaná. Rozsah tohoto jevu se měří pomocí ukazatele nazvaného *míra nezaměstnanosti*. Míra nezaměstnanosti je počet nezaměstnaných dělený celkovou pracovní silou (Samuelson, Nordhaus, 2000, s. 585).

$$u \% = U/L \times 100$$

kde:

u - je míra nezaměstnanosti;

U - počet nezaměstnaných;

L - počet pracovních sil.

Pracovní síla je definována jako součet všech zaměstnaných (*E*) a všech nezaměstnaných (*U*), tj.:

$$L = E + U$$

3.2 Druhy nezaměstnanosti

3.2.1 Nezaměstnanost dobrovolná

Lidé, patřící do této skupiny o práci vědomě neusilují, nechtějí pracovat při stávající mzdové nabídce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou dávat přednost volnému času či studiu, nebo jiným činnostem před prací. Může se jednat o rodiče, kteří se rozhodli dočasně odejít ze zaměstnání, aby mohli pečovat o své děti (Samuelson, Nordhaus, 2000, s. 289). Tato nezaměstnanost se nezapočítává do ekonomických statistik a míry nezaměstnanosti.

3.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je nezaměstnanost spočívající v nesouladu mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací pracovních sil na určitém území. Strukturální nezaměstnanost postihuje tedy pouze některá odvětví. Útlum určitých odvětví je přitom doprovázen rozmachem odvětví jiných. Nezaměstnanost, vyvolaná zmíněnými strukturálními změnami v národním hospodářství, se tak vyznačuje tím, že na jedné straně lidé neustále přicházejí o zaměstnání, na druhé straně jsou neustále vytvářena nová pracovní místa. Na rozdíl od frikční nezaměstnanosti však oproti nabídce práce s určitou charakteristikou stojí volná pracovní místa s odlišnými kvalifikačními požadavky. Strukturální nezaměstnanost může být dále podmíněna bariérami v migraci za prací. Znamená to, že v daném národním hospodářství může být v daném odvětví poptávané a nabízené množství práce celkově vyrovnáno, avšak z důvodů prostorové uzavřenosti trhů práce (náklady na dopravu, nedostatek bytů a dalšího sociálního zázemí) existují nerovnováhy na jednotlivých regionálních trzích práce téže profese. Proto je potřeba rekvalifikačních oddělení úřadů práce, která se snaží propuštěné zaměstnance z utlumených výrobních podniků rekvalifikovat v oboru, který je v novém odvětví potřebný.

Největším problémem je rekvalifikace starších pracovníků, jejichž kvalifikace zastarala a přizpůsobivost je již malá a perspektivy jejich využití omezené (Sojka, 2001, s. 83).

Jako zvláštní případ strukturální nezaměstnanosti bývá uváděna nezaměstnanost nekvalifikovaných pracovníků, způsobená zákonem stanovenou minimální mzdou. Je-li

tato příliš vysoká (ve srovnání s rovnovážnou mzdou na trhu nekvalifikované práce), je vytvořeno málo pracovních míst ve srovnání s nabídkou nekvalifikované práce. Existuje-li přitom neuspokojená poptávka po práci kvalifikované, vzniká strukturální nezaměstnanost nekvalifikovaných pracovníků. Obecně teoreticky vzato však nezaměstnanost nekvalifikovaných pracovníků může mít i frikční nebo cyklický charakter.

Při snižování strukturální nezaměstnanosti (obecně) nejde tedy o to vytvářet nová pracovní místa zvyšováním agregátní poptávky, nýbrž jde o vytvoření souladu mezi strukturou volných pracovních míst a strukturou nabídky práce, a to v kvalifikačním a regionálním smyslu.

Existence strukturální nezaměstnanosti je zřejmě hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. Zejména u hlediska hodnocení sociálních dopadů nezaměstnanosti a také při její eventuální regulaci je proto třeba analyzovat kromě celkových národohospodářských ukazatelů též regionální údaje.

3.2.3 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká na základě pohybu pracovníků:

- proto, že dobrovolně opustily své předchozí zaměstnání a hledají jinou práci, např. lépe placenou. Jinou příčinou je např. to, že lidé se stěhují a hledají práci v novém bydlišti;
- nebo proto, že právě vstupují na trh práce: mladí lidé opouštějí školy a hledají poprvé zaměstnání, dochází k mezinárodní migraci obyvatelstva, ženy v domácnosti se rozhodnou vstoupit do zaměstnání apod.

Tito lidé hledají práci a po určitou dobu jsou nezaměstnaní, což vyplývá z nutnosti hledat a ověřovat informace o volných pracovních místech, zvažovat různé nabídky. Z obdobných důvodů neustále vznikají volná pracovní místa, která jsou po čase obsazena. Frikčně nezaměstnaní se tedy po určité době mění v zaměstnané. Předpokládáme, že v rámci frikční nezaměstnanosti odpovídá profesní charakter a regionální rozmístění neobsazených pracovních míst nabízené nezaměstnané práci (pokud by tomu tak nebylo, šlo by o tzv. strukturální nezaměstnanost). V případě frikční nezaměstnanosti nejde o nedostatek volných pracovních míst, nýbrž o hledání existujících neobsazených pracovních míst. Část frikční nezaměstnanosti je možno jednoznačně považovat za dobrovolnou nezaměstnanost ve smyslu, že tito lidé hledají lépe placenou práci. Často však

bývá veškerá frikční nezaměstnanost označována jako dobrovolná – informační bariéry a čas potřebný k hledání jsou považovány za nevýznamné.

Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Tento typ nezaměstnanosti je v tržní ekonomice neodstranitelný, zajišťuje nezbytnou mobilitu pracovních sil. Případné pokusy jí odstranit nemohou být úspěšné, naopak mohou vést ke zhoršení efektivnosti ekonomiky. Výši frikční nezaměstnanosti lze do určité míry ovlivnit zlepšováním informovanosti o pracovních příležitostech a opatřeními k usnadnění mobility pracovních sil. Pro českou ekonomiku v současné době je vážným faktorem omezujícím mobilitu pracovních sil nedostatek volných bytů a jejich cena (Sojka, 2001, s. 83).

3.2.4 Cyklická nezaměstnanost

Je spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky, to znamená, že v období recese (poklesu) má tendenci výrazně růst a v období konjunktury se snižuje. Její vývoj tedy závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP (hrubý domácí produkt). Tento typ nezaměstnanosti, podobně jako strukturální nezaměstnanost, má závažné důsledky, a je proto předmětem opatření hospodářské politiky usilující o snižování nezaměstnanosti (Sojka, 2001, s. 83).

3.2.5 Sezónní nezaměstnanost

Není vždy v odborné literatuře uváděna, jedná se o konec sezónních prací, například v zemědělství a jedná se o nezaměstnanost nedobrovolnou.

3.3 Důsledky nezaměstnanosti

Poznávání příčin, které vyvolávají nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v neprospěch poptávky pracovních sil, je předpokladem k vypracování účinné strategie vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti práceschopného obyvatelstva.

Nezaměstnanost se uvádí jako jeden z ústředních sociálních problémů soudobého kapitalizmu. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké, během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Uvádí se dvě základní kategorie dopadu: ekonomická a sociální.

3.3.1 Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, když je nezaměstnanost vysoká, nevytváří ekonomika tolik, kolik je schopna. Dochází ke ztrátě produkce (nevytvořením části produkce) v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem. Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Během takových období je to stejné, jako kdyby byla velká množství různých komodit vyhozena do oceánu. Většinou jde hlavně o dopad cyklické nezaměstnanosti, nikoliv přirozené míry nezaměstnanosti, jejíž existence je mimo jiné spojena s efektivní alokací práce.

To kvantifikuje Okunův zákon, který říká, že na každá 2 %, o něž hrubý domácí produkt poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %. Podle Okunova zákona se období nezaměstnanosti vyznačují tím, že se v nich GNP pohybuje pod úrovní potenciálního GNP (Pačesová, H., 2000, s. 55).

Z pohledu jednotlivce, tedy nezaměstnaného, se jedná o ztrátu příjmu, který dosud nezaměstnaný pobíral, dochází ke ztrátě kvalifikace, neboť člověk svou kvalifikaci zapomíná. Při dlouhodobé nezaměstnanosti může dojít až k devalvaci vzdělání, kdy nezaměstnaný není schopen reagovat na zvyšující se kvalifikační požadavky. Dochází ke ztrátě sociálních návyků, tzn., že člověk tzv. zleniví a v nejhorším případě je zde hrozba upadnutí do sociální pasti, kdy si nezaměstnaný zvykne na život ze sociálních dávek.

V současné době jedná vláda o snížení sociálních dávek, což by mělo vést k větší motivaci při hledání a nástupu do zaměstnání. Z pohledu ekonomického by se mělo stát výhodnějším nastoupit do zaměstnání, příjem ze zaměstnání by měl být vyšší, než příjem ze sociálních dávek. Se zvyšující se nezaměstnaností se zvyšuje jejich objem a snižuje se příjem daní do státního rozpočtu.

Nezaměstnanost má dopad i na firmy, které ztrácí své trhy a musí dále snižovat svou produkci.

3.3.2 Sociální a psychologické důsledky nezaměstnanosti

Práce je pro člověka důležitou podmínkou důstojné existence. Přináší mu nejen materiální užitek, ale také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Ztráta zaměstnání nebo i už jen strach z této ztráty je zdrojem frustrací a ohrožuje duševní i fyzické zdraví.

Ten, kdo je dlouhodobě nezaměstnaný, žije v pochybnostech o svých kvalitách, ztratil jedno z nejdůležitějších pojitků se společenskou realitou.

Po prvním šoku vstupuje nezaměstnaná osoba do první fáze, fáze optimismu. Finanční situace je zpočátku více méně zajištěná. Nezaměstnanost není pocíťována nezbytně jako nepříjemná, protože existuje naděje, že se brzy najde nějaké nové místo. Tato fáze trvá opravdu jen krátkou dobu. Pak nastává druhá fáze, fáze pesimismu. Víra v úspěch se stále zmenšuje. U postiženého vyvstává stále více pocit vlastní viny. Tento pocit je zesilován chováním okolí. Pod vlivem nedostatečného pocitu vlastní hodnoty se nezaměstnaná osoba stahuje stále více do pozadí. Psychosociální začarovaný kruh se začíná roztáčet. Ve třetí fázi, fázi rezignace se nezaměstnaný chová jako „druhořadý člověk“. Začínají se vyvíjet psychosomatická onemocnění, sociální kontakty definitivně ustávají, nastupuje osamělost (Belz, Siegrist, s. 25).

Pro porozumění psychologickým a sociálním důsledkům nezaměstnanosti jsou důležité některé výzkumy a studie, o nichž referuje Buchtová.

Hlavní důsledky většiny výzkumů psychologických a medicínských aspektů nezaměstnanosti jsou:

- (1) prožívání ztráty práce je pro většinu lidí extrémní emoční zátěží. Strach z toho, co bude dál, vede člověka k přemýšlení o své vině, o své neschopnosti, o křivdě a postupně zasahuje celou psychiku individua;
- (2) zvládání situace ztráty zaměstnání je individuální. Souvisí s celkovou odolností daného člověka vůči psychické zátěži a ta bývá geneticky, výchovou, sportem a vůbec vším. Důležitými faktory jsou např. věk, pohlaví, kvalifikace, finanční možnosti, sociální opora u partnera, rodiny, kamarádů;
- (3) zdravotní stav nezaměstnaných se zhoršuje. Ve výzkumech respondenti uvádějí neurotické potíže, zvýšený krevní tlak, žaludeční vředy a další zdravotní komplikace ve vyšší míře, než je obvyklá v populaci zaměstnaných. Neurotické potíže jsou do 40 let častější u žen, ve vyšším věku pak spíše u mužů;
- (4) opakovaný neúspěch při hledání práce má negativní dopad na osobní život, rodinu i zdraví. Dotázaní vypovídají o stavu bezmocnosti, o pocitech vyřazenosti ze společnosti, o silicím stresu z nedostatku financí a problémech s životní orientací. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí důvěru ve vlastní profesionální schopnosti, prohlubují se u nich pocity méněcennosti, vytrácí se sebeúcta;

- (5) sociální opora má prokazatelný vliv. Rodinné zázemí je významnou oporou. Kritické životní situace lépe zvládají lidé, kteří se mohou opřít o partnery, rodiče, sourozence, děti – obecně o příbuzné. Je pro ně důležité, že si mohou o svém problému pohovořit s rodinou, aniž by slyšeli výčitky nebo ponižující a zbytečné litování;
- (6) nezaměstnaný jedinec má negativní vliv na rodinu. Tradičně je otec vnímán jako živitel rodiny. Pokud ztratí práci, sníží to jeho postavení v rodině, ale může to přivodit i psychické problémy ostatních členů rodiny. Neurotické potíže kteréhokoliv nezaměstnaného člena rodiny se přenášejí i na ty, kteří zaměstnání mají;
- (7) pro potřeby předkládané práce jsou důležitá zjištění některých výzkumů, týkající se nezaměstnanosti absolventů. Zpomaluje se emancipace dospívajících, přicházejí závažné výchovné a psychologické problémy. Je pravděpodobné, že pokud si mladí lidé včas neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat v dospělosti, budou se nudit a odtud je už jen krůček k sociálně patologickému jednání. Je ohrožen rozvoj jejich osobní identity, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptování rodinných hodnot a hodnot společenských. Problém vznikne kolem vytváření profesionální role, ale možná i schopnosti navazovat a udržet přátelství;
- (8) pro mnohé jedince je nezaměstnanost zraňující skutečností. Účastníci výzkumů vypovídají o trvalých následcích, které zůstávají vryty do jejich vědomí. Přetrvává pocit osobního neúspěchu, pochybnosti o vlastních schopnostech;
- (9) u některých skupin lidí je riziko ztráty práce nebo problém s nalezením nového zaměstnání větší. U nás jsou to především mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti;
- (10) regionální a podniková nepřipravenost na nezaměstnanost se může projevat malou kompetencí vedoucích pracovníků v jejich práci s lidmi. Lze to soudit z nepříznivých referencí o sociálním klimatu u předchozího zaměstnavatele, špatné mezilidské vztahy, malá nebo žádná informovanost zaměstnanců o situaci v podniku, nedostačující morální ohodnocení pracovníků s dlouhodobou praxí, neodpovědné propouštění kvalifikovaných pracovníků. Stresující jsou zážitky ještě před propuštěním, lidé chodí do práce s napětím a strachem. Když se pak stanou nezaměstnanými, prožijí novou životní zkušenost – setkání s úřadem práce. Ani tato instituce nevzbuzuje u mnoha nezaměstnaných potřebnou důvěru;

(11) chybí propracovaný systém prevence a terapie psychických dopadů nezaměstnanosti. Finanční podpora v nezaměstnanosti je sice důležitá, ale nezabrání psychosociálním důsledkům ztráty práce. Program pro nezaměstnané by měl redukovat stresy, podnítit aktivitu, zvýšit flexibilitu, dodat sebejistotu a pomoci k osvojení potřebných sociálních dovedností;

(12) v populaci dlouhodobě nezaměstnaných je zvýšený výskyt sociálně patologických jevů. Výzkumy ukazují, že nezaměstnanost nemá negativní vlivy pouze na ty, kteří jsou jí postiženi, ale vlastně na celou společnost. Zvyšuje se totiž množství sociálně patologických jevů: vyšší spotřeba alkoholu, nikotinu, drog, přibývají sebevraždy a za průvodní jevy zvýšené nezaměstnanosti lze považovat i vyšší míru kriminality, násilí, meziskupinových a rasových konfliktů, krizí v rodině;

(13) nedobrovolný odchod ze zaměstnání je pro většinu lidí traumatizujícím zážitkem. Je proto zapotřebí jeho dopady minimalizovat (Buchtová, 1994, s. 119 - 130).

3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Některé z tzv. cílových skupin potřebují také zvýšenou pomoc pracovním profesním a psychologickým poradenstvím. Všeobecné tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale i s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky. Důsledky ztráty práce mohou být pro některé jedince enormně bolestivé, protože v první řadě nesouvisejí s jejich pracovním zařazením (Buchtová, 2002). Rizikové skupiny v rámci České republiky jsou dle Buchtové následující:

- a) mladší věkové skupiny do 30 let, tedy zejména absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání a jsou v konkurenci s ostatními uchazeči

značně znevýhodnění. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce;

- b) starší lidé, zejména lidé ve věku 41-50 roků;
- c) ženy, přičemž jejich nepříznivé postavení na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezátíženost starostmi o domácnost;
- d) zdravotně postižení lidé, kteří vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají čím dále menší šanci uplatnit se na trhu práce;
- e) lidé bez kvalifikace, tedy zejména absolventi základních škol, ale také lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví). Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života;
- f) romské etnikum, které ve velké míře absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, přičemž značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.

3.5 Trh práce

Před rokem 1990 přinášela u nás věrnost a loajalita profesi i podniku pracovníkům očekávanou jistotu, a to ekonomickou, sociální i společenskou. Později, když přišly první problémy na trhu, se mnoho podniků, zvláště těch velkých, snažilo udržet svých zaměstnanců. Nechtěli ztratit kvalifikované, zkušené pracovníky, které by mohly potom, co by se situace zlepšila, těžko hledat. Tyto interní trhy práce, na kterých docházelo k přemísťování pracovníků uvnitř firmy bez jejich propuštění, se však postupně s ekonomickými reformami smršťovaly a uvolňovaly prostor expandujícím externím trhům, kde se setkávají pracovníci nabízející služby práce s firmami, které si tuto službu pronajímají. Přejít k tržní alokaci zdrojů po zahájení ekonomických reforem byl pak doprovázen uzavíráním nepotřebných a neefektivních výrobních kapacit. Jak se postupně vytvářel soukromý sektor, začalo docházet k přesunům pracovníků mezi firmami, profesemi a sektory. S postupným vytvářením trhu práce rostla mobilita pracovníků: profesní, mezioborová i prostorová. Jistotu zaměstnance vystřídala nejistota trhu práce (Brožová, 2003, s. 76 - 77).

3.5.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a navzdory tomu je výjimečný. Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání a talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti (Brožová, 2003, s. 13). Na první pohled se může zdát, že vymezení podstaty trhu práce nepředstavuje vážný problém. Ekonomická teorie ho definuje jako trh primárního výrobního faktoru a spolu s trhem kapitálu a trhem půdy ho považuje za trh odvozený od trhu zboží a služeb. Trh práce funguje jako kterýkoliv jiný trh prostřednictvím nabídky a poptávky, za nimiž stojí zájmy dvou hlavních ekonomických subjektů - podniků a domácností. Interakcí nabídky a poptávky se formuje cena práce - mzda, která je pro podnik nákladem a pro domácnost příjmem (důchodem). Důležitým faktorem zvyšování zaměstnanosti je kromě motivačních aspektů sociální politiky i pružnost trhu práce, tedy schopnost zaměstnavatelů a pracovní síly přizpůsobovat se a pružně reagovat na ekonomické a sociální změny (Uramová, 2005, s. 11, 76). Trh práce bychom mohli definovat i jako „pomyslný prostor, ve kterém zaměstnavatelé hledají pracovní sílu a pracující ji nabízejí ve snaze pořídit si prostředky na živobytí. Vzájemný poměr obou složek působí na cenu práce a souvisí i s mírou nezaměstnanosti (Buriánek, 1996, s. 92).“ Trh práce je v tržní ekonomice rozhodující institucí, od níž se očekává, že:

- zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (odborné, profesní, věkové, vzdělanostní apod.),
- zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

Tyto úkoly řeší trh práce současně (Rievajová, 2001, s. 52 – 53).

Specifika trhu práce vyplývají zejména z toho, že předmětem koupě a prodeje je samotná práce, kterou definujeme jako cílevědomou lidskou činnost (Uramová, 2004, s. 13). Práce se skládá z času, který člověk stráví v procesu produkce - při práci v automobilkách, při obdělávání půdy, vyučování ve školách nebo pečení pizzy. Práce se realizuje v tisících povolání a úkolů, na všech možných kvalifikačních úrovních. Je to jeden z nejběžnějších inputů do vyspělé průmyslové ekonomiky (Samuelson, Nordhaus, 2000, s. 10). Práce se vždy váže na lidský faktor, tj. na člověka, který ji provádí, proto pokud mluvíme o práci, nemůžeme naši diskusi omezit na pojem práce v její abstraktní podobě (Čaplánová, 1999, s. 9). S tímto názorem korespondují názory mnoha odborníků, kteří se zabývají trhem

práce, politikou zaměstnanosti a sociálněekonomickými aspekty lidských zdrojů (Uramová, 2004, s. 13).

3.5.2 Nabídka na trhu práce

Trh práce je pod vlivem stejných zákonitostí jako ostatní trhy, ale projevuje se specifiky, které vyplývají ze zvláštností práce jako výrobního faktoru. Práce neexistuje sama o sobě a jediné lidé - pracovní síly - mají schopnost pracovat. Na trhu práce jsou dva základní subjekty. Domácnosti jako vlastníci práce představují nabídku práce a firmy určují poptávku po práci (Lisý, 2007, s. 266).

Nabídka práce se vztahuje na počet hodin, které by obyvatelstvo chtělo odpracovat ve výdělečných činnostech. Třemi klíčovými prvky nabídky práce jsou: hodiny na pracovníka, participace pracovní síly a imigrace (Samuelson, Nordhaus, 2000, s. 240).

- **Odpracované hodiny** vyplývají z rozhodnutí jednotlivce o volném a pracovním čase a působení substitučního a důchodového efektu, který otáčí křivku nabídky práce směrem zpět.
- **Participace pracovní síly** lze kvantitativně nabídku práce vyjádřit množstvím lidí ochotných a schopných pracovat nebo počtem odpracovaných hodin. Kvalitativní stránka odráží zejména její věkovou a kvalifikační strukturu, ale také strukturu z hlediska pohlaví a dalších charakteristik.
- **Imigraci** věnuje pozornost stále více odborníků, kteří dospívají k názoru, že tendence odlivu zejména vysoce kvalifikované pracovní síly se bude ještě více zesilovat. Důvody jsou zejména lepší pracovní příležitosti, vyšší příjmy a možnosti postupu.

Práce však nepředstavuje jediný výrobní faktor, ale mnoho různých, úzce spojených faktorů. Například lékaři a matematici jsou nekonkurující si skupiny, protože pro nositele jedné profese je těžké a nákladné přejít do profese druhé. Existence různých podtrhů práce způsobuje, že mzdy v jednotlivých skupinách se mohou výrazně lišit. Nekonkurenčnost jednotlivých skupin lidí, jakož i jednotlivých trhů práce je jedním z důvodů rozdílů ve mzdách (Uramová, 2004, s. 68 - 71).

3.5.3 Poptávka na trhu práce

Poptávka po práci je určována ze strany firmy. Závisí na ostatních zdrojích, velikosti kapitálu a využívání technologie. Při dokonalejší technologii bude poptávka po pracovní síle nižší, ale náročnější na úroveň kvalifikace, při méně náročných technologiích bude, naopak poptávka po pracovních silách vyšší. Poptávka po práci je odvozenou poptávkou, to znamená, že závisí na poptávce výsledku této práce po statcích, které se těmito faktory vyrábějí, a zároveň cena výrobního faktoru závisí na ceně výrobků a ne naopak. Když se poptávka po výrobcích firmy zvýší, zvýší se také poptávka po práci a naopak. Růst cen vytvořené produkce bude také kladně ovlivňovat růst cen práce. Skutečná reakce bude záviset na elasticitě křivky nabídky práce. Při určování křivky poptávky po práci je třeba vycházet z hraničního produktu práce, který je definován jako přírůstek produktu při zaměstnání dodatečné jednotky práce (Lisý, 2007, s. 268). Křivka poptávky po práci se však v čase posouvá nahoru a doprava v důsledku akumulace kapitálu, technického pokroku a zvýšení kvality práce. Růst poptávky po práci, který je způsoben růstem hraniční produktivity práce, stoupá:

- z důvodu lepší vybavenosti práce technikou, kapitálovými statky, tedy akumulací kapitálu (silnice, infrastruktura, komunikace);
- z důvodu vyšší vzdělanosti pracovníků (lidé s vyšším lidským kapitálem mají vyšší produktivitu) (Uramová, 2004, s. 65).

Podle Samuelsona (2000, s. 238) hraniční produktivita lépe vycvičených nebo více vzdělaných pracovníků bývá vyšší než pracovníků s menším množstvím „lidského kapitálu“. Tyto důvody do značné míry vysvětlují, proč se mzdy a životního úroveň v ostatním století natolik zvýšily.

3.5.4 Segmentace trhu práce

Segmentace trhu práce představuje relativně samostatný a rozsáhlý problém, který souvisí se selháním trhu práce, ale také s jeho zvláštnostmi jako trhu primárního výrobního faktoru. Segmentační teorie nechápu trh práce jako jednotný (homogenní a regulovaný pouze vztahem mezi poptávkou po pracovní síle a její nabídkou), ale jako celou řadu relativně autonomních trhů (segmentů) (Uramová, 2004, s. 43). Pracovní trh není homogenní, ale lépe řečeno, neexistuje jeden trh práce, ale vlastně tolik trhů, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí. V souladu s teorií duálního trhu práce se mluví ne

o jednom pracovním trhu, ale minimálně o dvou trzích označovaných jako primární trh práce a sekundární trh práce (Žilová, 2003, s. 44).

3.5.5 Příčiny a důsledky selhání trhu práce

Důležitým příkladem selhání trhu jsou externality a nedokonalá konkurence (Samuelson, Nordhaus, 2000, s. 793). Specifika selhání trhu práce umožňují vysvětlit několik zvláštností fungování trhu práce nejen jako nedokonalé konkurenčního trhu, ale také jako trhu, na kterém se promítají a setkávají ekonomické, sociální, politické, kulturní a další zájmy jednotlivých subjektů. Nedokonalost cenového systému, který znemožňuje efektivní alokaci zdrojů. Zdroje nedokonalosti trhu způsobené existencí nedokonalé konkurence Samuelson (2000) zdůvodňuje dvěma příčinami:

- v odvětví existují značné úspory z rozsahu a klesající náklady, je v něm méně prodávajících (velké podniky mohou jednoduše vyrábět levněji a prodávat za nižší cenu než malé firmy, které možná nepřežijí);
- trhy se přibližují k nedokonalé konkurenci, když existují „bariéry vstupu“, které ztěžují novým konkurentům vstup do odvětví.

Mezi bariéry vstupu na dílčím trhu práce však patří i právní omezení, vysoké náklady ušlé příležitosti na vstup, reklama a diferenciací (heterogenita) produktu a diferenciací území (lokality), která souvisí s rozptýleností trhu. Další oblastí selhání trhu jsou důchody a jejich rozdělování. Rozdělení důchodů patří ve všech ekonomikách mezi nejrozpornější otázky. V případě trhu práce má otázka rozdělování důchodů jako oblast selhání trhu rozhodující význam, protože jde o cenu práce - mzdu (Uramová, 2004, s. 35 - 67).

Specifickou oblastí selhání dokonale konkurenčních trhů a i trhu práce jsou informace. Trhy vystaveny riziku a nejistotě často selhávají, co v určitém slova smyslu platí i pro některé trhy práce. Například při útlumu některých ekonomických činností nebo jejich úplném nahrazení jinými ekonomickými činnostmi vzniká nejistota a riziko být bez práce. Pokud neexistují dostatečné informace nebo jsou informace neúplné, jednotlivec se může rozhodnout nesprávně. Ztráta z původního rozhodnutí je nejen ekonomická (ztráta mzdy), ale i morální. Samuelson (2000) věnuje pozornost selháním trhu i v kontextu globální ekonomiky. „Všeobšáhlé selhání trhu pochází z nedostatku pružnosti cen nebo mezd, což vede k ekonomickým cyklům a k střídajícím se obdobím nezaměstnanosti a

inflace. Jednotlivá ekonomika nemůže dosáhnout plné zaměstnanosti s cenovou stabilitou, to nemohou ani všechny země dohromady. Země přijdou na to, že je v jejich zájmu, aby spolupracovaly ve svém úsilí o makroekonomickou stabilitu tak, že nevyváží svou nezaměstnanost a inflaci (Samuelson, Nordhaus, 2000, s. 751).“

3.6 Politika zaměstnanosti

Při zmírňování problému masové nezaměstnanosti je nutné brát v úvahu faktory, které nezaměstnanost ovlivňují:

- výkonnost ekonomiky (měřená zejména produktivitou práce se změnami HDP);
- strukturální změny národního hospodářství (hlavně změny forem vlastnictví, které proběhly během 90. let minulého století);
- vývoj mezd;
- flexibilita domácí pracovní síly (spojená s ochotou dojíždět za prací, stěhovat se či jinak měnit své podmínky žití). Zde ovšem musíme brát ohledy na dopravní obslužnost, která je v menších obcích velice nedostatečná a omezená a na trh s byty, který u nás vlastně existuje krátkou dobu, kdy získat bydlení v oblasti s možností zaměstnání je téměř nemožné. Ale to jsou problémy přesahující záběr mojí práce, pouze na ně upozorňuji;
- fluktuace na mezinárodním trhu práce (jedná se jak o nelegální příliv pracovních sil, ale i legální).

Stát se snaží přes nástroje politiky trhu práce podporovat a pomáhat občanům při jejich začleňování se na pracovní místa a zajišťovat právo občanů na vhodné zaměstnání. Tuto úlohu plní více formami, jako jsou zprostředkování zaměstnání, podpora vytváření nových pracovních příležitostí, přizpůsobování profesní struktury zaměstnanců a nezaměstnaných požadavkům na trhu práce (Kentoš, 2010, s. 1 - 13). Na snížení míry nezaměstnanosti se využívají aktivní a pasivní opatření. Liší se rozsahem intervence.

3.6.1 Aktivní a pasivní nástroje politiky zaměstnanosti

Pasivní opatření jsou dvojího druhu. Jedním je příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet určitou životní úroveň. Druhým je dřívější odchod do důchodu v důsledku situace na trhu práce, což však vyčleňuje určitou skupinu zaměstnaných z trhu práce.

Aktivní opatření se v boji s nezaměstnaností považují za efektivnější (Lisý, 2007, s. 444). Mají za cíl udržet nebo získat zaměstnání.

Nástroje tzv. aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) jsou zaměřené i na tvorbu takových pracovních míst, která jsou poptávána na trhu práce. Jedná se o souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje MPSV po stránce financování, úřady práce jsou zodpovědné za racionální výběr vhodných forem příspěvků vhodných pro ten daný region. Úřady práce podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty, což bývají rekvalifikační a vzdělávací střediska (rekvalifikace), místní samospráva (veřejně prospěšná práce), regionálně poradenská centra (RPIC) a zaměstnavatelé (společensky účelná pracovní místa) atd.

Tyto prostředky a nástroje APZ se vyvíjí a mění tak, jak se mění situace na trhu práce a jak se do popředí zájmu dostávají určité skupiny nezaměstnaných mající ztížený přístup k zaměstnání. V druhé polovině 90. let to byli např. absolventi škol a lidé bez vzdělání, nyní je větší pozornost věnována mladým lidem do 25 let a naopak starším nezaměstnaných, tj. nad 50 let věku. V souvislosti s otevřením trhu naším vstupem do Evropské unie a s přílivem nového kapitálu byly připraveny i nové nástroje na podporu vzniku pracovních míst. Jedná se o tzv. investiční pobídky. Důležité je upozornit, že APZ je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.

3.6.2 Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástrojů, které využívá aktivní politika zaměstnanosti, je celá řada a patří (dle platného zákona č. 435 /2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění) k nim:

- a) rekvalifikace;
- b) investiční pobídky;
- c) veřejně prospěšné práce;
- d) společensky účelná pracovní místa;
- e) překlenovací příspěvek;
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců;
- g) příspěvek na zapracování;
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program;
- ch) chráněné pracovní dílny (CHPD) a chráněné dílny – na zřízení;

- i) CHPM (chráněná pracovní místa) – SVC (soukromá výdělečná činnost) – zřízení;
- j) CHPD, CHPM, CHPM – SVC – na provoz.

Pozn.: Body ch) až j) se týkají nástrojů aktivní politiky podporující zaměstnání občanů se zdravotním postižením.

3.7 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

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

Obdobně jako v předchozích programových obdobích 2004 - 2006 a 2007 - 2013 je i v období 2014 - 2020 podpora z fondů EU rozdělována prostřednictvím operačních programů. Jedním z nich je OP Zaměstnanost (OPZ), jehož řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

OP Zaměstnanost pokrývá **oblasti**:

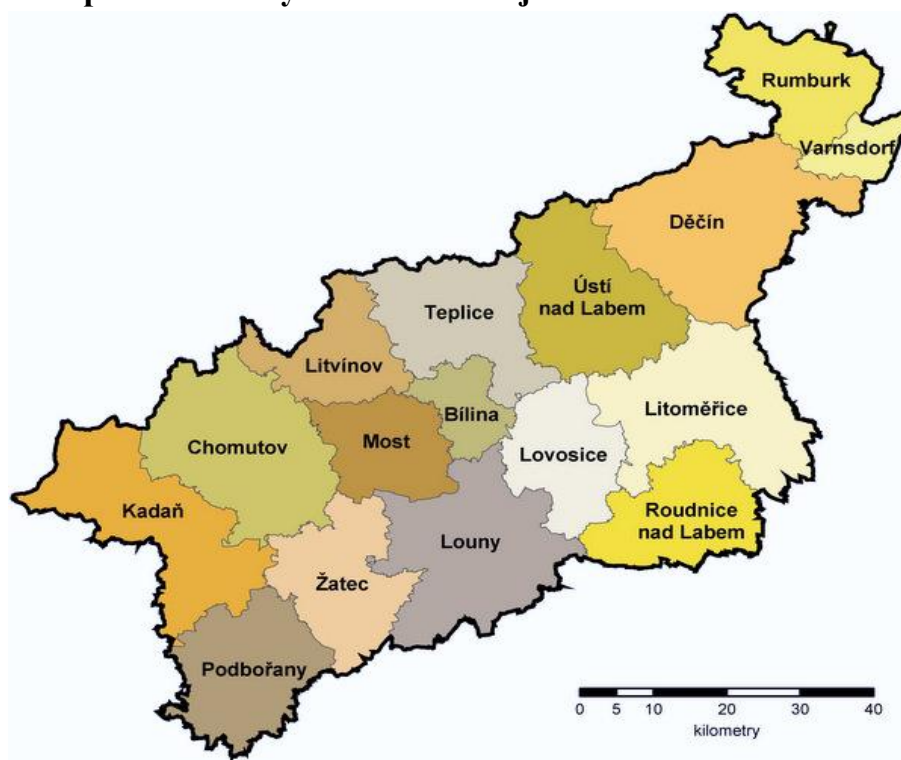
- podpory zaměstnanosti;
- rovných příležitostí žen a mužů;
- adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů;
- dalšího vzdělávání;
- sociálního začleňování a boje s chudobou;
- modernizace veřejné správy a veřejných služeb a
- podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.

S ohledem na způsobilost výdajů financovaných z Evropského sociálního fondu podporuje OP Zaměstnanost intervence **nehmotného charakteru** (<https://www.esfcr.cz/>).

4. Charakteristika Lovosicka z hlediska řešení problematiky

Lovosický správní obvod se nachází na severu Čech v Ústeckém kraji okresu Litoměřice. Je administrativně rozdělen do 32 obcí. Kromě Lovosic jsou městem ještě Libochovice a Třebenice, ostatní obce mají méně než 2 000 obyvatel. Celkový počet obyvatel správního obvodu Lovosice byl 27 557 (stav k 31. 12. 2014). Někdy bývá tento správní obvod ještě rozdělen na mikroregion Lovosice a mikroregion Libochovice. Toto členění odpovídá správnímu uspořádání dle obcí s pověřeným obecním úřadem.

Obrázek 1: Správní obvody Ústeckého kraje



Zdroj: <https://www.czso.cz/>.

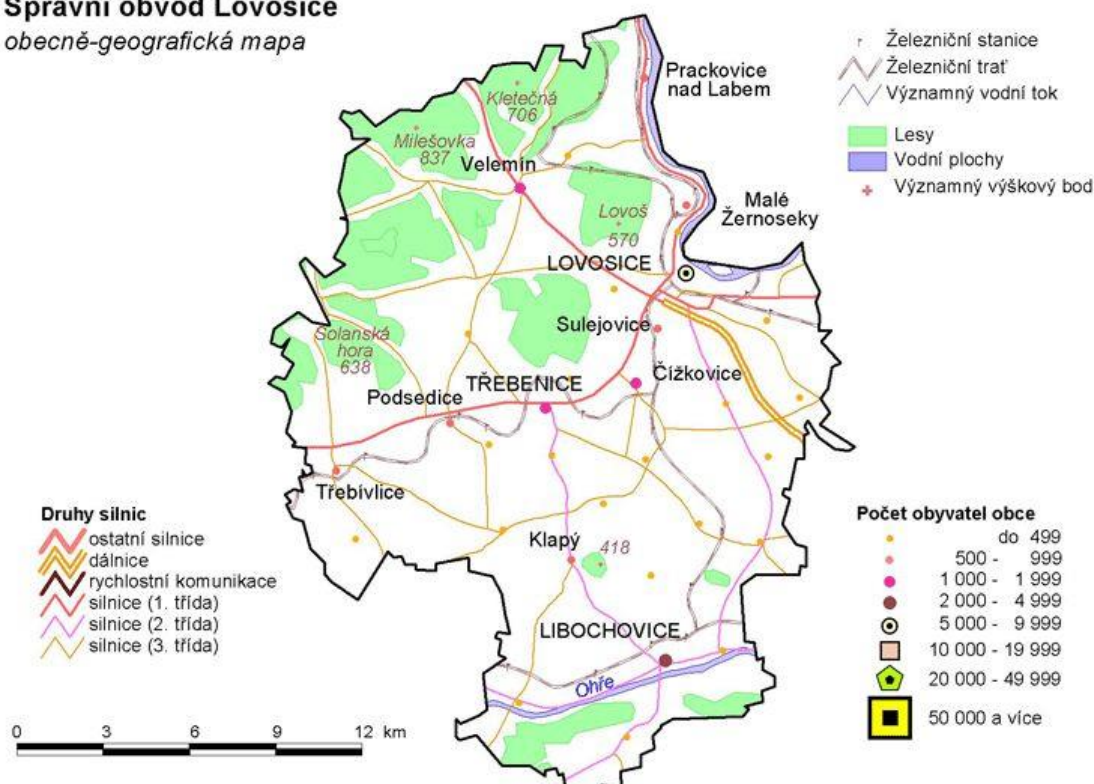
Rozloha lovosického regionu je necelých 262 km², což představuje 4,9 % celkové rozlohy Ústeckého kraje. Hustota zalidnění tedy činí 105 osob/km². Správní obvod Lovosice je obklopen správními obvody Ústí nad Labem, Litoměřice, Roudnice nad Labem, Louny, Bilina a Teplice. Hranice se správním obvodem Litoměřice je tvořena řekou Labe, jejíž břeh je po obou stranách lemován téměř svislými lánovými svahy. Toto místo bylo nazváno Porta Bohemica - Brána Čech. Správní obvod leží v chráněné krajinné oblasti České středohoří s nejvyšší horou Milešovkou (837 m n. m.). Významnou kulturní

památkou je zámek v Libochovicích s rozsáhlým francouzským a anglickým parkem a muzeum českého granátu v Třebenicích, pocházející z roku 1872. Sbírký jsou věnované historii a těžbě českého granátu v této lokalitě.

Dopravní podmínky regionu jsou dány poměrně dobrým železničním spojením s celým územím republiky i se zahraničím, k hlavním tratím patří Praha-Lovosice-Děčín (s návazností na hraniční přechody do Německa) a Česká Lípa-Lovosice-Postoloprty a dále trať Lovosice-Liberec. V regionu je rovněž hustá silniční síť, v níž nejdůležitější místo zaujímá dálnice D8, na trase Praha-Lovosice-Ústí nad Labem-hranice Česká republika/Německo, která je důležitou mezinárodní silnicí spojující sever a jih Evropy. Na Lovosicku je však problematické dopravní spojení do přilehlých obcí, zajišťované veřejnou dopravou, kdy do některých oblastí je tato služba poměrně nedostatečná.

Obrázek 2: Správní obvod obce Lovosice

Správní obvod Lovosice
obecně-geografická mapa



Zdroj: <https://www.czso.cz/>.

Hospodářství na Lovosicku je reprezentováno především průmyslovými, zemědělskými, stavebními a obchodními organizacemi. Co se týče průmyslu, je nejvýznamněji zastoupen tradiční průmysl chemický a potravinářský, významnou měrou

na hospodaření se podílí i automobilový průmysl. Zemědělství je tu známé svou specializací na ovocnářství, zelinářství, vinařství.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele SO ORP Lovosice patří 6 podniků, které mají nad 100 zaměstnanců. Jedná se především o průmyslové podniky, jež mají dlouholetou tradici v tomto kraji. Mezi ty největší (nad 500 zaměstnanců) patří Lovochemie, která je největším výrobcem hnojiv v České republice, a TRCZ, která je stoprocentní dceřinou společností japonského podniku Tokai Rika, jenž je jedním z největších světových výrobců automobilových dílů. Následující tabulka 1 uvádí subjekty (právnícké osoby) se 100 a více zaměstnanci, které mají ústředí v obcích SO ORP Lovosice.

Tabulka 1: Subjekty ve SO ORP Lovosice se 100 a více zaměstnanci

Obchodní jméno	Sídlo	Počet zaměstnanců	Zaměření společnosti
LOVOCHEMIE, a.s.	Lovosice	500 - 999	Největší výrobce hnojiv v České republice, v současné době je hlavním zaměřením výroba a prodej dusíkatých a vícesložkových hnojiv v tuhé i kapalně formě.
TRCZ, s.r.o	Lovosice	500 - 999	Výrobce automobilových dílů. Současný výrobní sortiment tvoří především multifunkční ovladače, bezpečnostní pásy a další komponenty sloužící k zajištění aktivní a pasivní bezpečnosti ve vozidlech.
AOYAMA AUTOMOTIVE FASTENERS Czech, s.r.o.	Lovosice	250 - 499	Výrobce spojovacích součástí pro automobilový průmysl.
GLANZSTOFF - BOHEMIA, s.r.o.	Lovosice	250 - 499	Výrobce technického viskózního kordového vlákna pro výrobu pneumatik a hydraulických hadic, kalcinovaný síran sodný.
LAFARGE CEMENT, a.s.	Čížkovice	100 - 199	Hlavní výrobce cementu v České republice. Výrobní portfolio tvoří portlandské cementy, portlandské struskové cementy, portlandské směsné cementy, maltovinové pojivo Multibat PLUS a vápenec pro odsíření.
MONDELEZ CR s.r.o. (Deli)	Lovosice	100 - 299	Výrobce, prodejce a nákupčí trvanlivého pečiva, trvanlivých cukrovinářských a pekárenských výrobků.

Zdroj: Strategický plán rozvoje města Lovosice.

ORP Lovosice patří v rámci Ústeckého kraje k méně početným, k 31. 12. 2014 měl 27 557 obyvatel. Vývoj počtu obyvatel celého ORP Lovosice v současnosti nepatrně klesá. Nárůst vývoje obyvatel v roce 2011 za celé ORP byl 174 obyvatel, ale od roku 2013 počet obyvatel klesá. Vzdělanostní struktura odpovídá ekonomickému zaměření oblasti. Nejvíce obyvatel má střední vzdělání bez maturity (vyučení) – k 26. 3. 2011 je to 8 826 osob. Podíl obyvatel se středním, vyšším a vysokoškolským vzděláním z celkového počtu obyvatel starších 15 let je patrně nižší, než je v Ústeckém kraji a celé ČR. Nejpříznivější situace z hlediska vzdělanostní struktury je ve městech či ve větších obcích (dle počtu obyvatel), u nichž se podíl obyvatel se středním, vyšším a vysokoškolským pohybuje okolo 30 % (z celkového počtu obyvatel) – správní středisko Lovosice, Libochovice, Třebenice a obec Třebívlice. Naopak nejnižší je tento podíl u menších obcí – Černiv a Lkáň (okolo 10 %). Migrační saldo je poměrně příznivé. Území ORP Lovosice získává migrací v roce 2011 přírůstek 179 obyvatel. Velmi dobrým charakteristickým znakem demografického vývoje na Lovosicku je příznivý vývoj obyvatelstva v produktivním věku 15 – 64 let, což tvoří necelých 69 % všech obyvatel. Tento údaj ukazuje tabulka 2 s porovnáním demografického vývoje za celou Českou republiku.

Tabulka 2: Věková struktura obyvatel na Lovosicku a ČR (stav k 26. 3. 2011)

Věk/oblast	0 – 14	15 – 64	65 – více
Lovosicko	14,57 %	68,52 %	16,90 %
Česká republika	14,27 %	69,97 %	15,76 %

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ.

Projekty financované z Evropského sociálního fondu Operačního programu Zaměstnanost na období 2014 – 2020 pro Lovosický region jsou:

- Flexibilně do práce v Ústeckém kraji;
- Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji;
- Nové pracovní příležitosti;
- Nové pracovní příležitosti - společensky účelná pracovní místa vyhrazená;
- Nové pracovní příležitosti - veřejně prospěšné práce;
- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II);
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (<https://www.esfcr.cz/>).

5. Analýza dosažených výsledků

5.1 Analýza vývoje podílu nezaměstnanosti na Lovosicku

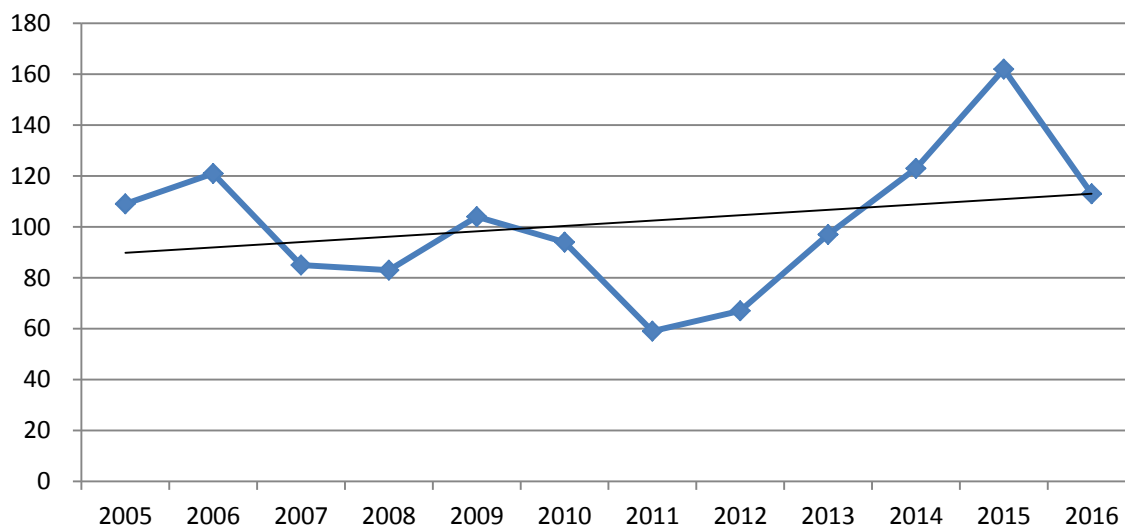
Region Lovosice dle statistického úřadu v roce 2014 tvořilo 71 obcí a jejich částí, v nichž v daném roce žilo 27 557 obyvatel. Na konci roku 2015 bylo evidováno 162 volných pracovních míst, což při počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání činilo, že na jedno pracovní místo připadá 10,5 osob. V roce 2015 evidovaly úřady práce na Lovosicku 1 702 uchazečů o zaměstnání.

Je nutno podotknout, že chybí statistiky o nezaměstnanosti z roku 2012, což bylo způsobeno výměnou informačních systémů na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Na úrovni krajů a okresů ještě data jsou, ale na úrovni regionů a mikroregionů některá důležitá data chybí. Proto byla data pro tuto práci podrobně konzultována a doplněna na příslušném Úřadu práce a jsou uvedena v tabulce 3. Poslední sloupec (rok 2016) je tvořen údaji, které jsou dopočteny jako predikce časové řady na základě proložení bodů přímkou metodou nejmenších čtverců (lineární funkce). Jednoduše řečeno to znamená, že data (minulost) nám nasměřují přímkou do budoucnosti.

Nelze také opomenout zavedení nového ukazatele, kde na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR, který se jmenuje Podíl nezaměstnaných osob a vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Ukazatel Podíl nezaměstnaných osob má kvůli odlišné definici jinou úroveň a je tudíž s původním ukazatelem nesrovnatelný. Přestože nový ukazatel byl zaveden v roce 2013, byly předešlé roky dopočteny a je tedy tento údaj k dispozici od roku 2005. Hodnoty vývoje tohoto ukazatele na Lovosicku jsou uvedeny v tabulce 3. Nejvyšší hodnoty dosáhl v roce 2013, kdy činil 10,04 %.

Volná pracovní místa na Lovosicku jsou zpracována v tabulce 3 a grafu 1, kde jsou znázorněna i s predikcí. Z grafu 1 se dá vyčíst, že nejvíce pracovních míst úřady práce na Lovosicku nabízely v roce 2015 a nejméně to bylo v roce 2011. Mezi těmito lety došlo k navýšení pracovních míst o 103.

Graf 1: Vývoj volných pracovních míst ORP Lovosice



Zdroj: <https://www.czso.cz/>, vlastní zpracování.

Pro určité skupiny lidí je hledání pracovních příležitostí náročnější a zároveň jim hrozí větší pravděpodobnost ztráty zaměstnání. Často se tedy potýkají s dlouhodobou nezaměstnaností a pracovní možnosti nachází více na sekundárním trhu práce a na špatně placených místech s nejistým výhledem do budoucnosti. Těmto lidem při dlouhodobé nezaměstnanosti hrozí ztráta kvalifikace a pracovních zvyků. Záměr politiky nezaměstnanosti směřuje k zachování lidského kapitálu a podpoře konkurenceschopnosti rizikových skupin žadatelů o práci. Analýza vývoje těchto skupin je zaměřena na jejich podíl v celkové nezaměstnanosti. Díky dosaženým výsledkům bude možné zhodnotit, jak se vyvíjel poměr jednotlivých skupin ve sledovaném období, vzhledem k celkovému množství nezaměstnaných osob. Bude možné také posoudit, zda ekonomická krize negativně ovlivňující situaci na trhu práce, zapříčinila významné změny v některých ze sledovaných rizikových skupin.

Tabulka 3: Vývoj ukazatelů nezaměstnanosti v SO ORP Lovosice

UKAZATEL	SO ORP Lovosice											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Evidovaní uchazeči o zaměstnání	1621	1592	1243	1210	1655	1753	1601	1621	1892	1656	1702	1779
z toho dosažitelní (%)	94,1	93,7	93,2	94,3	97,7	98,7	97,9	99,4	98,8	98,8	98,6	100,0
z toho občané se zdravotním postižením (%)	18,4	20,3	23,3	19,9	16,4	15,1	14,4	14,0	11,1	13,8	15,6	11,6
z toho absolventi (%)	5,4	4,7	3,5	5,6	2,9	3,3	4,9	3,6	3,1	3,0	4,0	3,1
z toho osoby s délkou evid. nad 1 rok (%)	37,4	34,4	40,9	35,2	28,9	35,6	38,2	34,8	45,0	47,9	45,9	45,0
z toho ženy	63,5	64,7	66,7	66,1	60,0	60,9	61,7	62,3	53,7	62,9	51,6	55,2
Volná pracovní místa	109	121	85	83	104	94	59	67	97	123	162	113
Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	14,9	13,2	14,6	14,6	15,9	18,6	27,1	24,0	19,5	13,5	10,5	13,8
Podíl nezaměstnaných osob (%)	8,22	8,20	6,17	6,07	8,66	9,28	8,31	8,55	10,04	8,94	7,40	8,99

Zdroj: <https://www.czso.cz/>, Úřady práce, vlastní zpracování.

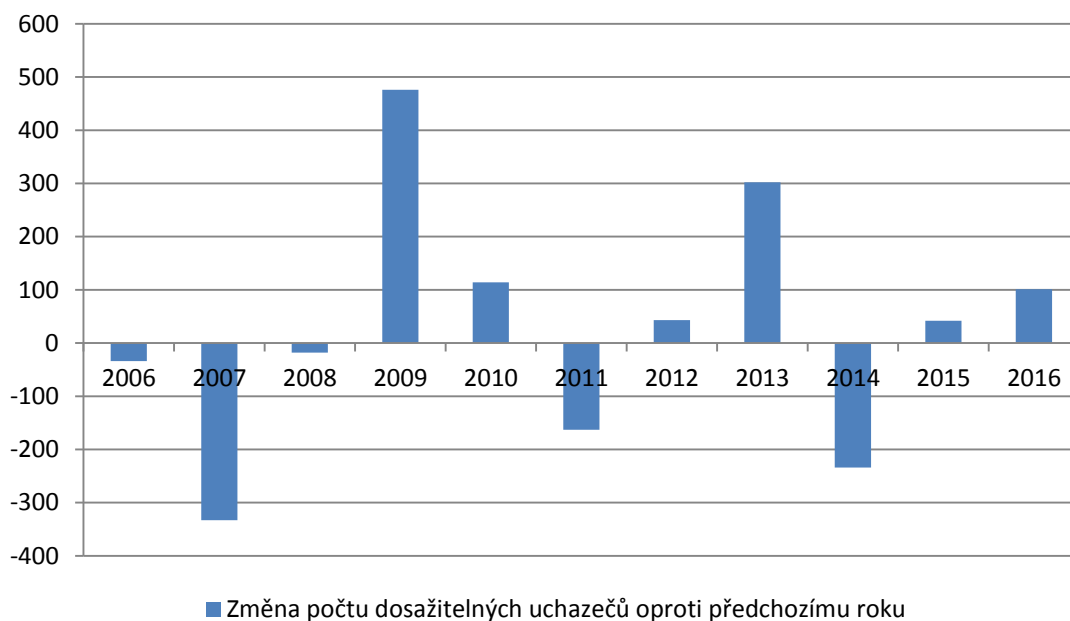
5.2.1 Vývoj počtu dosažitelných uchazečů a vybraných rizikových skupin na Lovosicku

Vývoj počtu dosažitelných uchazečů na Lovosicku

Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.

Vývoj počtu dosažitelných uchazečů (tabulka 3 a příloha 4) je sledován od roku 2013, kdy tento ukazatel nahradil míru nezaměstnanosti. Dosažitelní uchazeči v sobě zahrnují veškeré rizikové skupiny. Průměrná hodnota za období 2005 - 2015 dosahuje 1 548 dosažitelných uchazečů.

Graf 2: Vývoj počtu dosažitelných uchazečů v SO ORP Lovosice



Zdroj: <https://www.czso.cz/>, vlastní zpracování.

Negativně vyvíjecí situace na trhu práce je potvrzena i počtem evidovaných dosažitelných uchazečů. Změny, které se během sledovaného vývoje uskutečnily, jsou uvedeny v grafu 2 a podkladové údaje jsou v příloze 4. Průměrný počet dosažitelných uchazečů v roce 2005 byl 1 526, v roce 2014 se počet dosažitelných uchazečů dostal na 1 636. Za 10 let se počet dosažitelných uchazečů zvýšil o 110, tj. nárůst o 7,2 %. Důvod nárůstu je zřejmý, protože se situace nezaměstnanosti na Lovosicku nezměnila a dopady se

projevují na uchazečích. Největší meziroční nárůst byl v roce 2009 o 476 uchazečů, tj. o 41,7 %. Tento fakt je způsoben ukončením činností několika ekonomicky významných subjektů. Absolutně nejmenší přírůstek byl zaznamenán v roce 2010.

ÚP na Lovosicku ke konci roku 2014 nabízely evidovaným uchazečům 123 volných pracovních míst. Celorepublikově také proběhl nárůst v počtu volných pracovních míst o 23 561 míst. Nejvyšší nabídkou pracovních míst se už několik let udržuje Praha, což dosvědčuje i počet uchazečů na 1 volné pracovní místo - přibližně 4,6 osob. Na Lovosicku je průměrně 13,5 uchazečů na 1 volné místo, v rámci celé ČR eviduje největší počet uchazečů Ústecký kraj. Nabídka volných míst je oproti předchozímu roku 2013 na Lovosicku podstatně lepší, počet volných míst se zvýšil o 26,8 %. Navýšení proběhlo v rámci všech okresů Ústeckého kraje. A navyšování volných pracovních míst stále trvá, v roce 2015 to bylo nejvíce za sledované období 162 míst (příloha 4) .

Vývoj počtu uchazečů rizikové skupiny – osoby s délkou evidence nad 12 měsíců

V roce 2005 bylo evidováno na ÚP na Lovosicku 606 osob déle než 1 rok, což činilo 37,4 % (tabulka 3). Nejnižší hladina byla v roce 2009 tedy 28,9 %, to bylo 479 osob, ale od té doby tento počet stále roste. V roce 2014 se počet nezaměstnaných s délkou evidence nad 12 měsíců pohyboval na hodnotě 47,9 %, tvoří tedy téměř polovinu ze všech nezaměstnaných, absolutně to je 793 osob z 1 656 vedených osob na ÚP v ORP Lovosice. V roce 2015 sice nastal pokles o 2 %, ale celkově má tento ukazatel rostoucí tendenci a nedaří se osoby v této rizikové skupině umístit do zaměstnání.

Vývoj počtu uchazečů rizikové skupiny - ženy

Nezaměstnanost žen je globálním problémem, protože sloučení mateřských a pracovních povinností a dosažení odpovídající společenské aktivity žen bývá problematické. Z tohoto důvodu jsou na trhu práce zpravidla upřednostňováni muži, neboť je na ně nahlíženo jako na osoby flexibilnější, nezátížené péčí o domácnost. V této rizikové skupině jsou nejvíce ohrožené absolventky a ženy v předdůchodovém věku.

Na území SO ORP Lovosice mezi lety 2005 až 2015 přetrvává situace, kdy evidované ženy tvoří vyšší podíl ve vykazované míře nezaměstnanosti. S příchodem ekonomické krize v roce 2011 se sice zvýšil mezi uchazeči o práci podíl mužů, propouštělo se totiž především ve strojírenství a automobilovém průmyslu. Podíl nezaměstnaných žen

ovšem nebyl nižší než podíl nezaměstnaných mužů. Hodnoty nezaměstnaných žen stále překračují 60% hranici, výjimkou jsou roky 2013 a 2015, kdy byl podíl nezaměstnaných žen 54 %, respektive 52 % (viz tabulka 3). Tabulka 4 udává vývoj nezaměstnaných žen absolutně a zároveň je zde odhadnut vývoj pro rok 2016.

Tabulka 4: Počet nezaměstnaných žen v SO ORP Lovosice

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Uchazeči o zaměstnání - ženy	1 029	1 030	829	800	993	1 067	988	1 010	1 016	1 042	878	986

Zdroj: Úřad práce ČR.

Vývoj počtu uchazečů rizikové skupiny - absolventi a mladiství

Vzhledem k absenci praktických zkušeností, základních pracovních návyků a pracovních kontaktů, které by jim usnadnily orientaci na trhu práce, patří absolventi do rizikové skupiny. I přes ukončení vzdělání zpravidla v květnu či červnu, většina z nich využívá následujících letních měsíců k posledním prázdninám. Absolventi tedy ovlivňují míru nezaměstnanosti zejména v měsíci září, kdy jejich množství evidované na Úřadech práce rapidně stoupá.

V období 2005 - 2014 se dle tabulky 3 počet evidovaných absolventů a mladistvých uchazečů na Lovosicku pohyboval v rozmezí 2,9 % - 5,6 %. Vývoj počtu uchazečů této rizikové skupiny je od roku 2005 poměrně stabilní a ke kladnému poklesu došlo v roce 2014, které je způsobeno celkovým poklesem uchazečů celého kraje a pozitivním vývojem celého trhu práce.

V roce 2005 byl průměrný počet uchazečů absolventů a mladistvých 88 (příloha 4), v roce 2014 počet této rizikové skupiny na trhu práce poklesl na 49 uchazečů, tj. o 44,3 %. Největší nárůst absolventů a mladistvých byl zaevidován v roce 2008 o 24 uchazečů, tj. 54,5 %. Významný pokles evidovaných absolventů a mladistvých byl zaznamenán v roce 2009, oproti roku 2008 byl pokles 20 osob.

Za zmínku stojí odliv studentů za vzděláním, nejvíce studentů odchází do Prahy, ale už se nevracejí zpátky do Ústeckého kraje. Je to hlavně kvůli nabídce práce, která je v Praze a ve Středočeském kraji pestřejší a lze snadněji nalézt uplatnění.

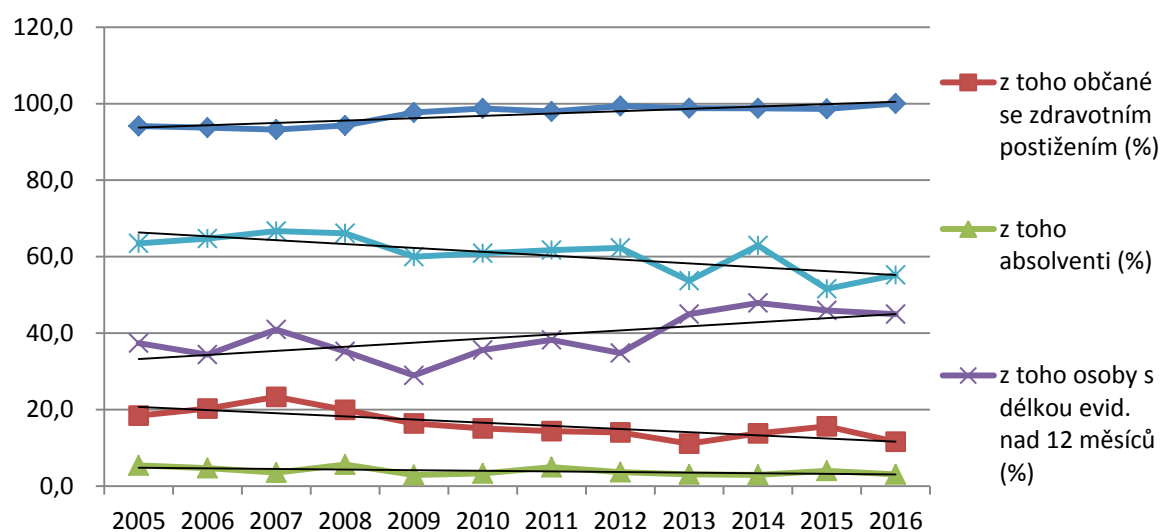
Vývoj počtu uchazečů rizikové skupiny – OZP

Další rizikovou skupinou na trhu práce jsou OZP. Počet evidovaných OZP se ve sledovaném období pohyboval v rozmezí 11,1 % - 23,3 % (viz tabulka 3).

Lidé se zdravotním postižením mají nižší šance na snadné zařazení do pracovního procesu vzhledem k požadavkům trhu práce na efektivnost a výkonnost. Ve srovnání se zdravými lidmi je délka jejich evidence na Úřadech práce mnohem vyšší.

Průměrný počet uchazečů osob zdravotně postižených v roce 2005 byl 299 osob (příloha 4), v roce 2014 dosahoval počet uchazečů této rizikové skupiny 228 osob. Za sledované období 10 let, se počet osob zdravotně postižených snížil o 71, tj. o 23,7 %. Od roku 2007 se počet osob zdravotně postižených postupně snižoval, obrat nastal až v roce 2014, kdy počet OZP mírně stoupl o 18 osob oproti předešlému roku. Této rizikové skupině se stále více věnuje pozornost v Ústeckém kraji a je zaměstnávána především v neziskovém sektoru. Ústecký kraj má nejvíce sociálních služeb v ČR, mnoho sociálních služeb právě zaměstnává OZP a využívá dotací na pracovní místo.

Graf 3: Vývoj rizikových skupin nezaměstnaných v ORP Lovosice v %



Zdroj: vlastní zpracování.

Graf 3 shrnuje vývoj rizikových skupin nezaměstnaných a dosažitelných uchazečů o zaměstnání v ORP Lovosice vyjádřený v procentech i s odhadovaným rokem 2016. Z grafu je patrné, že nejméně rizikovou skupinou na Lovosicku jsou absolventi a jejich začleňování do pracovního procesu probíhá úspěšně.

Tabulka 5 ukazuje průměrný koeficient růstu u rizikových skupin na Lovosicku. Výchozí hodnoty pro výpočet jsou uvedeny v tabulce 3. Tento koeficient potvrdil graf 6, kde u všech rizikových skupin je klesající tendence, pouze riziková skupina osob s délkou evidence delší než 12 měsíců má rostoucí charakter.

Tabulka 5: Průměrný koeficient růstu u rizikových skupin na Lovosicku

Riziková skupina	Průměrný koeficient růstu
Občané se zdravotním postižením	0,8478
Absolventi	0,7407
Osoby s délkou evid. nad 12 měsíců	1,2272
Ženy	0,8126

Zdroj: vlastní zpracování.

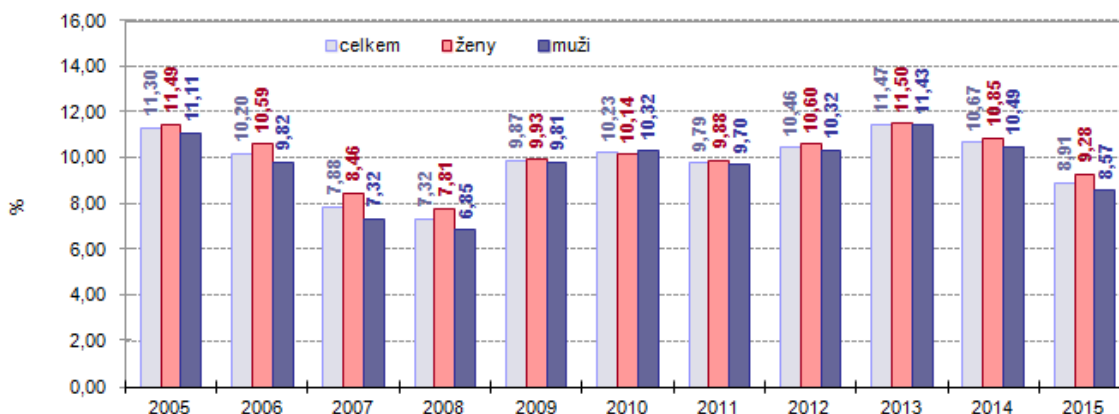
5.2 Porovnání vývoje podílu nezaměstnanosti s Ústeckým krajem

Ústecký kraj patří z pohledu mezikrajového srovnání ke kraji, kde je podíl nezaměstnaných trvale nejvyšší.

K poslednímu dni roku 2015 evidovaly Úřady práce v Ústeckém kraji celkem 50 778 uchazečů o zaměstnání, z toho 25 854 žen a 24 924 mužů. Celkový přehled o nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je v příloze 3. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání ke konci roku 2015 bylo v Ústeckém kraji 48 900 (96,3 %) dosažitelných uchazečů ve věku 15 – 64 let (uchazeči, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa), dále 2 134 (4,2 %) absolventů a mladistvých, 6 716 (13,2 %) osob se zdravotním postižením a 8 513 (16,8 %) s nárokem na podporu.

Pozitivně lze hodnotit meziroční srovnání, když počet uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji poklesl o 10 046 osob, tj. o 16,5 %. Počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. byl v Ústeckém kraji v roce 2015 třetí nejnižší za posledních deset let, po letech 2008 a 2007. Meziročně se počet uchazečů o zaměstnání snížil ve všech krajích republiky, z toho nejvíce v Královéhradeckém (o 22,2 %) a v Olomouckém kraji (o 20,3 %), nejméně v Moravskoslezském (o 13,5 %) a Karlovarském kraji (o 13,8 %). Meziroční pokles v Ústeckém kraji byl šestý nejnižší mezi kraji.

Graf 4: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v Ústeckém kraji



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu Ústeckého kraje dosáhl ke konci roku 2015 8,91 % a je znázorněn v grafu 4. Příznivě vyznívá meziroční srovnání. Snížení v Ústeckém kraji dosáhlo hodnoty 1,75 p. b. Podíl nezaměstnaných žen v Ústeckém kraji meziročně poklesl o 1,57 p. b., mužů o 1,93 p. b. K poklesu došlo ve všech okresech kraje, a to jak celkově, tak u žen i u mužů.

Úřady práce v Ústeckém kraji nabízely k 31. 12. 2015 celkem 5 598 volných pracovních míst. Meziročně se počet volných pracovních míst v Ústeckém kraji zvýšil o 60,5 %.

Ke konci prosince 2015 připadalo v Ústeckém kraji na 1 volné pracovní místo celkem 9,07 uchazečů. V průměru za celou Českou republiku se o 1 volné pracovní místo ucházelo 4,42 uchazečů, což bylo o 4,65 uchazečů méně než ke konci prosince 2015 v Ústeckém kraji. Meziroční vývoj počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo byl ještě příznivější. V Ústeckém kraji dosáhlo snížení 8,37 osob, když ke konci roku 2014 připadalo na 1 volné pracovní místo 17,44 uchazeče, zatímco ke konci roku 2015 se jednalo o 9,07 osob. K poklesu došlo i ve všech okresech kraje.

5.2.1 Vybrané rizikové skupiny v Ústeckém kraji

Vývoj počtu uchazečů rizikové skupiny - ženy

Nezaměstnanost žen, jež je v příloze 3, bývá vyšší než nezaměstnanost mužů. Od roku 2005 do roku 2008 tomu tak opravdu bylo, ale od roku 2009 do roku 2014 převládají

v nezaměstnanosti muži. Obrat opět nastal v roce 2015, kdy nezaměstnaných žen bylo o 930 více než nezaměstnaných mužů.

Vývoj počtu uchazečů rizikové skupiny - absolventi a mladiství

Počet uchazečů této rizikové skupiny byl v roce 2015 nejnižší za sledované období a činil 2 134 uchazečů. Na rozdíl nejvyšší počet absolventů a mladistvých, kteří se ucházeli o zaměstnání, byl v roce 2005 a činil 4 664 osob. Rozdíl mezi nejvyšším a nejnižším počtem uchazečů absolventů a mladistvých o práci je tedy 2530, což je snížení počtu nezaměstnaných v této skupině a více než polovinu. Absolutní vyjádření je v příloze 3.

Vývoj počtu uchazečů rizikové skupiny – OZP

Osoby se zdravotním postižením se také daří umisťovat do zaměstnání, protože byl opět počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v roce 2015 nejnižším za sledované období tj. 6 716 osob. Nejvyšší počet nezaměstnaných se zdravotním postižením byl v roce 2005 a činil 9 137 osob. Rozdíl se tedy opět může nazvat úspěšným a je 2 421 osob. Podklady jsou opět v příloze 3.

Tabulka 6: Průměrný koeficient růstu u rizikových skupin v Ústeckém kraji

Riziková skupina	Průměrný koeficient růstu
Občané se zdravotním postižením	0,7350
Absolventi	0,4575
Ženy	0,7176

Zdroj: vlastní zpracování.

Tabulka 6 ukazuje průměrný koeficient růstu u rizikových skupin v Ústeckém kraji. Tuto tabulku 6 můžeme porovnat s tabulkou 5, která ukazuje průměrný koeficient růstu u rizikových skupin na Lovosicku. V Ústeckém kraji došlo u všech sledovaných rizikových skupin k poklesu stejně tak i u srovnatelných rizikových skupin na Lovosicku. U rizikových skupin v Ústeckém kraji je přesto pokles markantnější a to především u rizikové skupiny absolventů a mladistvých. Souvisí to s celkovým poklesem podílu nezaměstnaných a také s nárůstem počtu volných pracovních míst. V Ústeckém kraji je tento rozdíl markantnější, protože vykazuje v rámci ČR nejhorší výsledky v podílu nezaměstnaných.

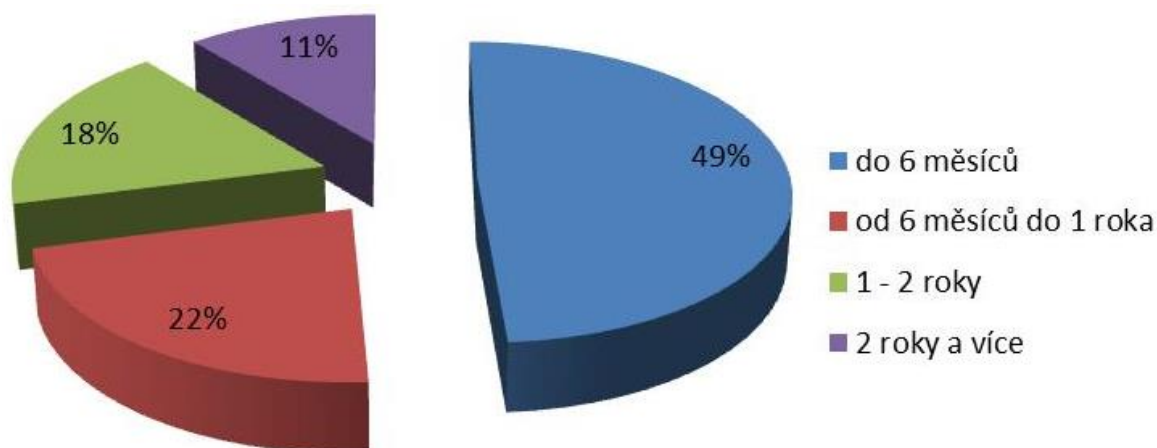
5.3 Dotazníkové šetření

Průzkum byl realizován v dané lokalitě na Lovosicku. Nástrojem průzkumu byl dotazník, který patří mezi nejpoužívanější způsob získávání relevantních informací. Dotazník je uveden v příloze 1. Údaje byly získávány prostřednictvím písemně formulovaných dotazů k dané problematice. Dotazník byl předkládán k vyplnění osobám, jež se řadí do rizikových skupin. Šlo zejména o zjištění, jaké mají nezaměstnaní na Lovosicku pocity, potřeby, názory a postoje k problematice nezaměstnanosti, co považují za nejpodstatnější příčinu své nezaměstnanosti, jak vnímají svou vlastní situaci. Otázky v dotazníku byly zavřené a polootevřené. Základní soubor tvořilo 1 351 evidovaných dosažitelných uchazečů o zaměstnání na Lovosicku v prosinci 2015 (zahájení šetření). Výběrový soubor byl vybrán náhodným výběrem. Při pravidelné evidenci uchazečů o zaměstnání jim byly tyto dotazníky předkládány k vyplnění. Nutno podotknout, že pracovnice Úřadu práce zaznamenaly negativní postoje k vyplňování dotazníků, který není nutný k evidenci uchazečů, což mělo vliv na jejich konečný počet.

Po sesbírání a kontrole jednotlivých dotazníků bylo ke zpracování přijato 65 dotazníků, což představuje 76,47% návratnost z celkového počtu 85 dotazníků. Tento vzorek se může zdát jako nedostačující, ale 65 dotazníků tvoří téměř 5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. 9 dotazníků se nevrátilo vůbec a 11 dotazníků bylo nevyplněných. Jeden respondent v dotazníkovém průzkumu „reprezentuje“ v průměru 25 nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání na Lovosicku ze sledovaného souboru. Sběr dat byl uskutečněn v období od 1. prosince 2015 do 12. února 2016 na Úřadu práce v Lovosicích za pomoci pracovníků úřadu. Ve zkoumaném vzorku byly zastoupeny všechny věkové kategorie. Velikost zkoumaného vzorku nezaměstnaných na Lovosicku tvoří 65 respondentů. Základními údaji, které byly v dotazníkovém průzkumu sledovány, byly pohlaví respondentů a délka trvání nezaměstnanosti.

Dotazníkového průzkumu realizovaného na Úřadu práce v Lovosicích se zúčastnilo 51 % žen a 49 % mužů.

Graf 5: Délka trvání nezaměstnanosti respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření.

Graf 5 znázorňuje délku trvání nezaměstnanosti respondentů ve výběrovém vzorku. Struktura nezaměstnaných respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového průzkumu, je z hlediska délky trvání jejich evidence na Úřadu práce, sociálních věcí a rodiny v Lovosicích následující: 49 % respondentů, jejichž délka trvání nezaměstnanosti je krátkodobá do 6 měsíců, 22 % respondentů, jejichž nezaměstnanost trvá od 6 měsíců do 1 roku, v období od 1 - 2 let se v evidenci uchazečů o zaměstnání nacházelo 18 %, 2 a více let bez práce 11 % respondentů.

Tabulka 7: Procentuální četnosti znaků: pohlaví a délky evidence nezaměstnaných na ÚP v Lovosicích v základním a výběrovém souboru

Znak	Základní soubor v %	Výběrový soubor v %	Rozdíl v %
POHLAVÍ			
Muž	47%	49%	2%
Žena	53%	51%	-2%
DÉLKA EVIDENCE			
Do 6 měsíců	47%	49%	2%
Od 6 měsíců – 1 rok	21%	22%	1%
1 – 2 roky	18%	18%	0%
2 a více roků	13%	11%	-2%

Zdroj: dotazníkové šetření.

V tabulce 7 je uveden přehled zpracování procentuální četnosti znaků: pohlaví a délky evidence základního souboru a výběrového souboru. Zastoupení mužů a žen v dotazníkovém průzkumu je téměř shodné s procentní četností mužů a žen v základním souboru. Rovněž procentní četnost délky evidence uchazečů o zaměstnání v základním souboru je podobná procentuální četnosti výběrového souboru. Rozdíl je +, - 2 %. Můžeme tedy říci, že výběrový vzorek nezaměstnaných mužů a žen evidovaných na Úřadu práce v Lovosicích je z hlediska pohlaví a délky nezaměstnanosti reprezentativním vzorkem, a proto můžeme výsledky zjišťování zobecnit na celý základní soubor, tj. na všechny nezaměstnané uchazeče o zaměstnání na Lovosicku. S ohledem na zjištěné skutečnosti můžeme rovněž říci, že dotazníkový průzkum, jehož cílem bylo zjistit pocity, potřeby, postoje a názory nezaměstnaných jakož i příčiny jejich nezaměstnanosti, reprezentovali v téměř stejném počtu z hlediska pohlaví nezaměstnaní muži a ženy evidovaní na Úřadu práce v Lovosicích, jejichž délka evidence nepřesáhla 6 měsíců, tj. krátkodobě nezaměstnaní.

- *Pocit spoluzodpovědnosti za ztrátu zaměstnání*

Tabulka 8: Pocit viny při ztrátě zaměstnání

Pocit viny	Počet respondentů	Relativní četnost (%)
Ano	17	26
Ne	48	74
Celkem	65	100

Zdroj: dotazníkové šetření.

Z tabulky 8 lze vidět, že v reprezentativním výběrovém vzorku až 74 % respondentů nepocívalo žádnou vinu při ztrátě zaměstnání. Vinu za tento stav pocívalo 26 % nezaměstnaných. Důvodem, proč většina respondentů nepocívalo vinu při ztrátě zaměstnání, je zejména skutečnost, že respondenti o práci přišli převážně v důsledku celosvětové hospodářské a finanční krize a nikoliv z vlastní příčiny.

- *Příčina nezaměstnanosti*

Tabulka 9: Příčina nezaměstnanosti

Příčina nezaměstnanosti	Počet respondentů	Relativní četnost (%)
Pohlaví	2	3
Vzdělání	5	8
Věk	4	6
Rodina/děti	5	8
Nedostatek praxe	10	15
Nedostatek volných pracovních příležitostí	39	60
Celkem	65	100

Zdroj: dotazníkové šetření.

Tabulka 9 ukazuje, že 60 %, respondentů v dotazníkovém průzkumu považuje za nejpodstatnější příčinu své nezaměstnanosti zejména nedostatek volných pracovních příležitostí na Lovosicku, jako druhou nejčetnější příčinu uvedlo 15 % respondentů nedostatek praxe, vzdělání 8 % respondentů a stejný počet 8 % nezaměstnaných si myslí, že příčinou, pro kterou si nemohou najít zaměstnání, je zejména rodina s dětmi. Věk jako překážku při hledání práce považuje 6 % respondentů a nakonec 3 % nezaměstnaných uvedlo jako příčinu své nezaměstnanosti pohlaví. Výsledky této otázky jsou zarážející, protože nabídka volných pracovních míst roste a v roce 2015 byla na nejvyšší úrovni (162 míst) za sledované období. V prosinci 2015 připadalo na 1 volné pracovní místo 10,5 uchazečů o zaměstnání (tabulka 3).

- *Možnosti zařazení na trh práce*

Tabulka 10: Možnosti zařazení na trh práce

Možnost znovu zařazení na trh práce	Počet respondentů	Relativní četnost (%)
Vzdělání	31	48
Rekvalifikace	14	21
Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost	20	31
Celkem	65	100

Zdroj: dotazníkové šetření.

Na základě informací získaných během průzkumu od nezaměstnaných respondentů na Lovosicku (tabulka 10) bylo zjištěno následující: 48 % respondentů se domnívá, že k znovu zařazení na trh práce by jim nejvíce pomohlo vzdělání, příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost by pomohl 31 % respondentům a možnost rekvalifikace by využilo 21 % oslovených respondentů.

- *Úroveň přínosu vzdělávání organizované ÚP*

Tabulka 11: Úroveň přínosu vzdělávání organizované ÚP

Úroveň přínosu	Počet respondentů	Relativní četnost (%)
Velmi přínosné	24	37
Minimální přínos	30	46
Žádný přínos	11	17
Celkem	65	100

Zdroj: dotazníkové šetření.

Z tabulky 11 je vidět, že 46 % osloveným nezaměstnaným respondentům ve výběrovém vzorku přináší vzdělávání organizované úřadem práce Lovosice minimální přínos, 37 % dotázaných považuje toto vzdělávání za velmi přínosné a 17 % osob uvedlo, že jim toto vzdělávání nepřináší žádný přínos.

- *Zdroje informací o volných pracovních místech*

Tabulka 12: Zdroje informací o volných pracovních místech

Zdroje informací	Počet respondentů	Relativní četnost (%)
Úřad práce	16	24
Internet	24	37
Inzeráty	7	11
Přátelé a známí	18	28
Celkem	65	100

Zdroj: dotazníkové šetření.

Nejpopulárnějším informačním zdrojem získávání informací je na Lovosicku internet (tabulka 12), na vyhledávání volných pracovních míst jej využívá 37 %

dotázaných. Jako druhý zdroj uvedli nezaměstnaní získávání informací od přátel a známých 28 %. Z ÚP v Lovosicích získává informace 24 % nezaměstnaných a 11 % respondentů využívá jako zdroj informací o volných pracovních místech inzeráty.

- *Nejčastější pocit během výběrového řízení*

Tabulka 13: Nejčastější pocity během výběrového řízení

Pocity při výběrovém řízení	Počet respondentů	Relativní četnost (%)
Radost z možného úspěchu	20	31
Obavy z dalšího neúspěchu	23	35
Předsudky zaměstnavatele	15	23
Obavy z vlastní neschopnosti	7	11
Celkem	65	100

Zdroj: dotazníkové šetření.

Nejčastěji prožívaným pocitem nezaměstnaných během výběrových řízení jsou dle tabulky 11 obavy z dalšího neúspěchu, pociťuje je 35 % respondentů, 31 % dotázaných uvedlo, že pociťuje radost z možného úspěchu, předsudky zaměstnavatele pociťuje 23 % nezaměstnaných a obavy z vlastní neschopnosti pociťuje 11 % respondentů.

- *Předpoklad nalezení zaměstnání do 6 měsíců*

Tabulka 14: Předpoklad nalezení zaměstnání do 6 měsíců

Předpoklad nalezení zaměstnání	Počet respondentů	Relativní četnost (%)
Ano	42	65
Ne	23	35
Celkem	65	100

Zdroj: dotazníkové šetření.

Kladné odpovědi a přesvědčení nezaměstnaných, že se jim v krátkém čase podaří najít zaměstnání, uvedlo až 65 % respondentů. 35 % dotázaných se v této otázce vyjádřilo spíše opatrně, protože nevěří, že si v krátkém čase najdou nové pracovní místo.

Zároveň byla na základě získaných informací během průzkumu zkoumána závislost mezi dvěma kvalitativními znaky. A na základě toho byly stanoveny hypotézy. Testování probíhalo na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

Hypotéza č. 1: Mezi vzděláním respondentů a trváním pocitu viny ze ztráty zaměstnání není závislost.

Vztah pocitů viny ze ztráty zaměstnání a vzdělání uchazečů znázorňuje tabulka 15. Pro analýzu závislosti kvantitativních znaků byly vytvořeny tabulky uvedené v příloze 2.

Tabulka 15: Pocit viny při ztrátě zaměstnání podle vzdělání

	Bez maturity	S maturitou	VŠ	Celkem
Ano	10	4	3	17
Ne	14	28	6	48
Celkem	24	32	9	65

Zdroj: dotazníkové šetření.

H_0 : Mezi vzděláním respondentů a trváním pocitu viny ze ztráty zaměstnání neexistuje statistická závislost.

Interpretace výsledků

Hodnota vypočteného testovacího kritéria je $\chi^2 = 4,7409$. Příslušná kritická hodnota $\chi^2_{0,05} = 3,8415$. Ze srovnání těchto dvou vypočtených hodnot je zřejmé, že hodnota testovacího kritéria je větší než kritická hodnota χ^2 rozdělení a proto je zamítnuta nulová hypotéza H_0 na zvolené hladině významnosti $\alpha = 0,05$ o nezávislosti mezi vzděláním respondentů a trváním pocitu viny ze ztráty zaměstnání.

V tomto případě tedy zamítáme nulovou hypotézu H_0 a přijímáme alternativní hypotézu H_1 tj. **mezi vzděláním respondentů a trváním pocitu viny ze ztráty zaměstnání existuje statistická závislost**, znaky jsou závislé.

Hypotéza č. 2: Názor nezaměstnaných na příčinu své nezaměstnanosti závisí na pohlaví.

Analogicky jako v předchozím případě byly sestaveny kontingenční tabulky, ve kterých jsou osoby rozříděny podle toho, zda některou z uvedených možností považují respondenti za největší příčinu své nezaměstnanosti a podle pohlaví. Na 5% hladině významnosti bylo ověřeno, zda lze hovořit o závislosti mezi těmito kvalitativními znaky.

Tabulka 16: Příčina nezaměstnanosti podle vzdělání

	Ženy	Muži	Celkem
Pohlaví, vzdělání, věk	3	8	11
Rodina/děti, nedostatek praxe	10	5	15
Nedostatek pracovních příležitostí	20	19	39
Celkem	33	32	65

Zdroj: dotazníkové šetření.

H_0 : Mezi názorem nezaměstnaných respondentů na příčinu své nezaměstnanosti a pohlavím respondentů neexistuje statistická závislost.

Interpretace výsledků

Aplikováním χ^2 - testu nezávislosti bylo zjištěno, že hodnota vypočteného testovacího kritéria $\chi^2 = 3,9506$ je menší než kritická hodnota χ^2 rozdělení $\chi^2_{0,05} = 5,9915$, proto v tomto případě přijímáme nulovou hypotézu H_0 , tj. **mezi názorem nezaměstnaných respondentů na příčinu své nezaměstnanosti a pohlavím respondentů neexistuje žádná statistická závislost**, znaky jsou nezávislé.

Hypotéza č. 3: Mezi pohlavím respondentů a názorem na úroveň přínosu ze vzdělávání a přípravy organizovaných ÚP v Lovosicích existuje statistická závislost.

Nezaměstnaní byli rozříděni podle názoru na úroveň přínosu ze vzdělávání a přípravy organizované ÚP v Lovosicích a podle pohlaví. Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ bylo zjištěno, zda existuje závislost mezi názorem respondentů, na úroveň přínosu ze vzdělávání a přípravy organizované ÚP v Lovosicích a pohlavím.

Tabulka 17: Názor na úroveň přínosu vzdělávání a přípravy pro trh práce organizované ÚP podle pohlaví

	Ženy	Muži	Celkem
Velmi přínosné	14	10	24
Minimální přínos	15	15	30
Žádný přínos	4	7	11
Celkem	33	32	65

Zdroj: dotazníkové šetření.

H_0 : Mezi názorem respondentů na úroveň přínosu ze vzdělávání a přípravy organizované ÚP v Lovosicích a pohlavím respondentů neexistuje statistická závislost.

Interpretace výsledků

Aplikováním χ^2 - testu nezávislosti byla zjištěna hodnota vypočítaného testovacího kritéria $\chi^2 = 1,4698$ a kritická hodnota χ^2 rozdělení $\chi^2_{0,05} = 5,9915$. Nemáme důvod zamítnout nulovou hypotézu H_0 na zvolené hladině významnosti $\alpha = 0,05$. Přijímáme tedy nulovou hypotézu H_0 , tj. **mezi názorem respondentů na úroveň přínosu ze vzdělávání a přípravy organizované ÚP v Lovosicích a pohlavím respondentů neexistuje žádná statistická závislost**, znaky jsou nezávislé.

Hypotéza č. 4: Trvání pocitů nezaměstnaných během výběrových řízení závisí na vzdělání.

Na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ bylo zjištěno, zda lze mluvit o existenci závislosti mezi těmito znaky, tj. mezi vzděláním respondentů a trváním pocitů nezaměstnaných respondentů během výběrových řízení.

Tabulka 18: Pocity během výběrového řízení podle vzdělání

	Bez maturity	S maturitou + VŠ	Celkem
Radost z možného úspěchu	10	11	21
Obavy z dalšího neúspěchu	6	17	23
Předsudky zaměstnavatele a obavy z vlastní neschopnosti	8	13	21
Celkem	24	41	65

Zdroj: dotazníkové šetření.

H_0 : Mezi vzděláním respondentů a trváním pocitů nezaměstnaných během výběrových řízení neexistuje statistická závislost.

Interpretace výsledků

Aplikováním χ^2 - testu nezávislosti byla zjištěna p - hodnota 0,3323, která je větší než zvolená hladina významnosti $\alpha = 0,05$, a proto nemáme důvod zamítnout nulovou hypotézu H_0 . Přijímáme tedy nulovou hypotézu H_0 , tj. **mezi vzděláním respondentů a trváním pocitů nezaměstnaných během výběrových řízení neexistuje žádná statistická závislost**. Trvání pocitů nezaměstnaných během výběrových řízení není závislé na vzdělání respondentů.

Výsledky dotazníkového šetření

Vinu ze ztráty zaměstnání pocívalo 26 % dotázaných respondentů, 74 % nezaměstnaných nepocívalo žádný pocit viny. Za nejpodstatnější příčinu své nezaměstnanosti považuje 60 % respondentů nedostatek volných pracovních příležitostí na Lovosicku, jako druhou příčinu uvedli respondenti nedostatek praxe 15 %, další příčinou nezaměstnanosti respondentů je i vzdělání 8 %, stejný počet respondentů 8 % je názoru, že hlavní překážkou jejich nezaměstnanosti je rodina a děti. 6 % dotázaných považuje za příčinu věk a jen 3 % respondentů uvádí jako příčinu své nezaměstnanosti pohlaví.

Většina dotázaných nezaměstnaných respondentů z Lovosicka 48 % si myslí, že k nalezení nového zaměstnání by jim nejvíce pomohlo vzdělání, 31 % respondentů by přivítalo příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost na zahájení podnikání a 21 % nezaměstnaných by chtělo získat novou rekvalifikaci.

Úřad práce v Lovosicích uskutečňuje množství kurzů a školení, 46 % nezaměstnaných respondentů si však myslí, že jim toto vzdělávání a příprava pro trh práce přináší minimální přínos. Za velmi přínosné jej považuje 37 % dotázaných a 17 % nepřináší žádný přínos. Tato vzdělávání jsou dobrovolná a respondenti častokrát neprojevují zájem z důvodu, že jsou pro ně neatraktivní.

Potřebu vzdělávání, zejména rozšíření jazykových znalostí uvedlo až 42 % respondentů. Příčinou, proč nezaměstnaní respondenti chtějí rozvíjet své jazykové znalosti,

je možnost získat práci v zahraničí. 29 % dotázaných uvedlo, že by přivítalo zejména získání komunikačních dovedností. Nezaměstnaní po určitém čase bez práce ztrácejí všechny pracovní návyky, ale i schopnost komunikace a vyjadřování se. Administrativní dovednosti by přivítalo 18 % respondentů a 11 % respondentů chybí počítačové znalosti.

Informace o volných pracovních místech čerpají nezaměstnaní v Lovosicích zejména prostřednictvím internetu 37 %, 28 % respondentů se dozvídá o volných pracovních místech od svých přátel a známých. Úřad práce v Lovosicích jako zdroj informací využívá 24 % respondentů a 11 % osob si hledá volné pracovní místo prostřednictvím inzerátu. Nejčastěji trvajícím pocitem nezaměstnaných respondentů při výběrových řízeních jsou obavy z dalšího neúspěchu 35 %, předsudky zaměstnavatelů pocíťovalo při výběrových řízeních 23 % dotázaných, 31 % nezaměstnaných respondentů uvedlo, že během výběrového řízení pocíťuje radost z možného úspěchu a obavy z vlastní neschopnosti uvedlo 11 %. To, že nejčastěji trvajícím pocitem nezaměstnaných respondentů při výběrových řízeních jsou obavy z dalšího neúspěchu, může být způsobené právě velkým nedostatkem pracovních příležitostí, kdy se o jedno pracovní místo uchází více nezaměstnaných a pravděpodobnost, že uchazeč získá toto volné pracovní místo, může být tedy velmi malá.

Respondentům byla položena i otázka, jak vidí svou budoucnost s ohledem nalezení nového zaměstnání. Kladné odpovědi a přesvědčení nezaměstnaných, že se jim v krátkém čase podaří najít nové zaměstnání, uvedlo až 65 % respondentů, ale 35 % dotázaných se v této otázce vyjádřilo spíše opatrně, protože nevěří, že si v krátkém čase najdou nové pracovní místo.

Zkoumáním závislosti mezi dvěma kvalitativními znaky jsme zjistili následovně:

Hypotéza č. 1: Mezi vzděláním respondentů a trváním pocitu viny ze ztráty zaměstnání není závislost. Tato hypotéza se **nepotvrdila**. Mezi trváním pocitu viny nezaměstnaných respondentů ze ztráty zaměstnání a vzděláním existuje statistická závislost. Trvání pocitu viny ze ztráty zaměstnání tedy mohou respondenti prožívat různě v závislosti na dosaženém vzdělání.

Hypotéza č. 2: Názor nezaměstnaných na příčinu jejich nezaměstnanosti závisí na pohlaví. Tato hypotéza se **nepotvrdila**. Mezi pohlavím a názorem nezaměstnaných respondentů na příčinu jejich nezaměstnanosti neexistuje žádná statistická závislost. Názor nezaměstnaných na příčinu jejich nezaměstnanosti nezávisí na pohlaví respondentů.

Většina respondentů se shodla, že jejich nejpodstatnější příčinou je právě nedostatek volných pracovních příležitostí v na Lovosicku.

Hypotéza č. 3: Mezi pohlavím respondentů a názorem na úroveň přínosu ze vzdělávání a přípravy organizovaných ÚP v Lovosicích existuje statistická závislost. Tato hypotéza se nám opět *nepotvrdila*. Mezi pohlavím a názorem respondentů na úroveň přínosu ze vzdělávání a přípravy organizovaných ÚP v Lovosicích neexistuje statistická závislost. Názor respondentů nezávisí na rozdílnosti pohlaví.

Hypotéza č. 4: Trvání pocitů nezaměstnaných během výběrových řízení závisí na vzdělání. Tato hypotéza se *nepotvrdila*. Jinak řečeno mezi vzděláním respondentů a trváním pocitů během výběrových řízení není statistická závislost. V tomto případě prožívají nezaměstnaní pocity podobně a nezávisí na výšce dosaženého vzdělání.

5.4 Návrhy a doporučení na snížení nezaměstnanosti

Podporovat psychický rozvoj sebevědomí nezaměstnaných, aby se necítili vinnými za svůj stav, aby nepocíťovali strach z výběrových řízení, ale aby byli více sebevědomí a snažili se tuto jejich situaci změnit.

Protože nezaměstnaní na Lovosicku považují za největší příčinu nezaměstnanosti zejména nedostatek pracovních míst, byla by vhodná finanční a jiná hmotná stimulace zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst, ale také při jejich udržení, veřejné práce, veřejně prospěšné práce, zlepšovat spolupráci mezi úřadem práce, v Lovosicích se zaměstnavateli.

Zvýšit informovanost o možnostech vzdělávání prostřednictvím Úřadu práce v Lovosicích a zároveň zvýšit nabízené množství kurzů a rekvalifikací podle potřeb trhu práce ve zmíněném na Lovosicku.

Zlepšit kvalitu poskytovaného vzdělání prostřednictvím ÚP v Lovosicích, poskytovat vzdělávání zejména v oblasti cizích jazyků, komunikačních schopností, ale i počítačových a administrativních dovedností tak, aby pro zúčastněné bylo toto vzdělávání velkým přínosem a pomocí při hledání nového zaměstnání, a zároveň podporovat uchazeče o zaměstnání i při hledání práce v zahraničí, budovat přeshraniční pracovní mobilitu.

Pracovat na zvýšení motivace nezaměstnaných, aby hledali volná pracovní místa, a tím samozřejmě měli možnost pracovat, snaha ÚP v Lovosicích rozšiřovat informace o volných pracovních místech nejen během pravidelné evidence uchazečů, ale i

telefonicky, písemně, prostřednictvím pravidelných letáků nebo prostřednictvím regionální televize.

Ke snižování míry nezaměstnanost je nezbytné, aby se rozšiřovaly, a to významně, příležitosti k zaměstnání. Nejvýznamnějším řešením by především měla být aktivní politika státu ve vztahu k trhu práce. Stát by měl zvolit nový přístup k využívání prostředků, kterými lze ovlivnit pracovní prostředí. Jedná se především o komplexní přístup státu k této problematice. Nesmí se však zapomenout, že stát by měl své úsilí vynakládat nejen na snižování přirozené míry nezaměstnanosti, ale také na odstraňování regionálních disproporcí nezaměstnanosti dle věku, pohlaví, vzdělání či doby praxe.

6. Závěr

Diplomová práce analyzuje pomocí statistických metod vývoj nezaměstnanosti obyvatel na Lovosicku a zaměřuje se na nezaměstnanost rizikových skupin, kde na základě vybraných ukazatelů doporučuje možnosti jejího snižování. Při jejím zpracování bylo využito dat z dostupných zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a Úřadu práce v Lovosicích, Litoměřicích a Ústí nad Labem. K analýze byla zvolena časová řada počínající rokem 2005 a ukončena rokem 2015. Ke zpracování statistické analýzy bylo využito elementárních charakteristik časových řad. Byl porovnán vývoj na Lovosicku a v Ústeckém kraji.

Diplomová práce byla zaměřena na vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin na Lovosicku. Následné analýze byli podrobeni absolventi a mladiství, ženy, zdravotně postižené osoby a osoby s délkou evidence déle než 12 měsíců.

Ústecký kraj, kam Lovosicko patří, je v celorepublikovém měřítku vnímán jako problémový kvůli vysoké nezaměstnanosti, dlouhodobým strukturálním problémům a špatnému životnímu prostředí. Pro Lovosicko je charakteristické, že se zde nachází mnoho jedinců rizikových skupin, kteří využívají stávající systém sociálních dávek a často jej i zneužívají. Tito jedinci se zařazují do rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. To se odráží i na motivaci k hledání práce těchto občanů. Tato riziková skupina má jako jediná rostoucí tendenci a na konci roku 2015 tvořila na Lovosicku 45,9 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Důležité je věnovat pozornost skupině absolventů a mladistvých. S touto skupinou je důležité komunikovat již v průběhu školní docházky a působit na ni. Ze strany ÚP by bylo vhodné systémově s těmito mladými lidmi pracovat. Přesto se celkem daří umisťovat absolventy do zaměstnání, na Lovosicku za posledních deset let se nezaměstnanost v této rizikové skupině pohybuje od 3 do 5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání a je nejmenší rizikovou skupinou.

Podíl nezaměstnanosti u rizikové skupiny OZP se za sledované období vyvíjel tak, že od roku 2005 do roku 2007 postupně rostl (z 18,4 % na 23,3 %), pak začal klesat a to do roku 2013, kdy se dostal na 11,1 % a poslední roky opět mírně stoupal (15,6 % v roce 2015). ÚP by měl více konzultovat se zaměstnavateli o potřebách zaměstnanců OZP, přičemž jako prioritu při jejich zaměstnávání by měli uvádět zaujetí, ochotu a snahu těchto lidí být potřebným a pracovat.

Další rizikovou skupinou, která byla v této práci sledována, jsou ženy. Zde se hodnoty na Lovosicku v období od roku 2005 až do roku 2015 pohybovaly téměř pořád nad 60% hranicí z celkového počtu nezaměstnaných, výjimkou jsou roky 2013 a 2015, kdy byla hladina nejnižší a to konkrétně v roce 2015 činila 51,6 %. Řešením by zde mohlo být zvýšení nabídky míst s nižším pracovním úvazkem. Samozřejmě nelze zajistit rovné zastoupení žen ve všech profesích a oborech, avšak v některých oblastech by mohl být určitý kvótní systém zaveden.

Pozorované hodnoty za období 2005 – 2015 v sobě odrážejí mnoho faktorů, které se podílejí na jejich výši, není to jen světová ekonomická krize, ale i strukturální změny ekonomiky vybraného regionu. Jednostranně zaměřené hospodářství územních celků v regionu se poté nemohlo s krizí vypořádat jinak, než hromadným propouštěním. I poté zůstalo v regionu mnoho osob s jednooborovým vzděláním, pro které nebylo uplatnění. S tímto faktorem, se region doposud vyrovnává, ale je zde vidět pozitivní vývoj.

V rámci diplomové práce proběhlo dotazníkové šetření, které ukázalo i překvapivé názory nezaměstnaných. Jedním z nich je, že 60 % dotázaných si myslí, že příčina jejich nezaměstnanosti je v nedostatečném počtu volných pracovních míst, přestože vývoj těchto míst ukazuje, že dochází k neustálému navyšování. Dalším je, že 48 % respondentů si myslí, že by jim k zaměstnání pomohlo vzdělání, ale oproti tomu 46 % dotázaných se vyjádřilo, že kurzy a školení pořádané Úřadem práce jsou pro ně minimálním přínosem. Nejvýraznější a nejpočetnější rizikovou skupinou na Lovosicku, která stále roste, je skupina osob s délkou evidence nad 12 měsíců, přesto u 65 % dotázaných panuje pozitivní názor, že si najdou zaměstnání v krátkém čase. Žádná ze čtyř hypotéz na základě dotazníkového šetření, které byly řešeny, se nepotvrdila.

Lze zhodnotit, že Ústecký kraj je celorepublikově nejhorší v podílu nezaměstnaných osob. V jeho okresech dlouhodobě nejhorší údaje vykazuje mostecký a naopak nejlepší výsledky v rámci kraje jsou v okresu litoměřickém, kde je zahrnuto právě Lovosicko. Na základě průměrného koeficientu růstu lze konstatovat, že u všech rizikových skupin došlo k poklesu hodnot a to srovnatelně jak v Ústeckém kraji, tak i na Lovosicku. Jedinou výjimkou jsou osoby s délkou evidence nad 12 měsíců.

Situace na trhu práce na Lovosicku se dle předložených údajů však stále zlepšuje a tento kladný vývoj je pomocí predikce roku 2016 potvrzen, pokud nenastanou nějaké mimořádné výkyvy na trhu práce nebo i v celé společnosti.

7. Seznam použitých zdrojů

- BAKYTOVÁ, H. A KOL. *Štatistika pre ekonómov.* 3. vyd. Bratislava: Ekonomická univerzita, 1994, 216 s. ISBN 80-225-0607-9.
- BELZ, Horst, SIEGRIST, Marco. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 375 s. ISBN 8071784796.
- BROŽOVÁ, D. *Spoločenské súvislosti trhu práce.* Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.* Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, Božena. *Vývoj a analýza psychologických výzkumů nezaměstnanosti. Československá psychologie,* 1994, roč. 38, č. 2, s. 119-130. ISSN 0009-062X.
- BURIÁNEK, J. *Sociologie pro střední školy a vyšší odborné školy.* Praha: FORTUNA, 1996. 127 s. ISBN 80-7168-304-3.
- ČAPLÁNOVÁ, A. *Ekonomía vzdelávania a tvorba ľudských zdrojov.* Bratislava: IURA EDITION, 1999, 131 s. ISBN 80-88715-22-9.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů.* Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.
- HOLMAN, R. *Makroekonomie. Středně pokročilý kurs.* Praha: H. C. BECK, 2004, 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
- JUREČKOVÁ, M. – MOLNÁROVÁ, I. *Štatistika s Excelom.* Liptovský Mikuláš: Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, 2005, 234 s. ISBN 80-8040-567-4.
- JUSKO, P. *Základy sociálnej politiky.* Banská Bystrica: Pedagogická fakulta UMB, 2000, 112 s. ISBN 80-8055-394-7.
- LISÝ, J. A KOL. *Ekonomía v novej ekonomike.* 2. vyd. Bratislava: IURA EDITION, 2007, 634 s. ISBN 978-80-8078-164-4.

- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.
- MARTINCOVÁ, M. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. 2. vyd. Bratislava: IURA EDITION, 2005, 128 s. ISBN 80-8078-038-2.
- MATLÁK, J. *Právo sociálneho zabezpečenia*. Bratislava: 1995, 172 s. ISBN8071600121.
- PAČESOVÁ, Hana. *Makroekonomická teorie*. Vyd. 2. přeprac. Praha: České vysoké učení technické, 2000, 181 s. ISBN 80-01-02259-5.
- POLÁK, F. *Nezamestnanosť*. Praha: ČIN, 1927, 133 s.
- Právní předpisy o zaměstnanosti*. Vyd. 7. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009, 155 s. ISBN 978-80-86878-92-8.
- RIEVAJOVÁ, E. - STANEK, V. - KRAUSOVÁ, A. *Transformácia sociálnej sféry v Slovenskej republike*. Bratislava: SPRINT, 1997. 203 s. ISBN 80-88848-16-4.
- RIEVAJOVÁ, E. A KOL. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2001, 258 s. ISBN 80-225-1466-7.
- SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. Vyd. 2. Praha: Svoboda, 1995, xl, 1011 s. ISBN 80-205-0494-x.
- SOJKA, Milan. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Libri, 2001, 271 s. ISBN 80-7277-032-2.
- STRIEŽENEC, Š. *Slovník sociálneho pracovníka*. Trnava: 1996, 255 s. ISBN 80-967589-0-X.
- ŠLOSÁR, R. - ŠLOSÁROVÁ, A. - MAJTÁN, Š. *Výkladový slovník ekonomických pojmov*. 3. vyd. Bratislava: MEDIA TRADE, 2002. 239 s. ISBN 80-08-03334-7.
- URAMOVIČ, M. *Sociálno-ekonomické súvislosti nezamestnanosti*. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2005. 98 s. ISBN 80-8083-057-6.

URAMOVÁ, M. *Trh práce a jeho nedokonalosti*. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2004, 127 s. ISBN 80-8083-011-8.

ŽILOVÁ, A. *Komunitná práca s komunitou s vysokou mierou nezamestnanosti*. Banská Bystrica: 2003, 112 s. ISBN 80-8055-721-7.

Legislativa:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Internetové stránky:

Český statistický úřad – ČSÚ [on-line]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz>>

Český statistický úřad – ČSÚ [on-line]. Dostupný z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-30-6-2015>>

Český statistický úřad – ČSÚ [on-line]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/spravni_obvod_lovosice>

Český statistický úřad – ČSÚ [on-line]. Dostupný z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xu/spravni_obvod_lovosice>

ESFCR:CZ: [on-line]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz>>

ESFCR:CZ: OP Zaměstnanost 2014 – 2020 [on-line]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>>

Město Lovosice – oficiální internetové stránky [on-line]. Dostupný z WWW: <<http://www.meulovo.cz>>

MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí [on-line]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>

MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí [on-line]. Dostupný z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf>

MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí [on-line]. Dostupný z WWW:
<<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>

PEDEVROPSKA: Evropský sociální fond v ČR [on-line]. Dostupný z WWW:
<<http://www.pedevropska.cz/esf>>

8. Seznam tabulek, grafů, zkratk a přílohy

8.1 Seznam tabulek

Tabulka 1: Subjekty ve SO ORP Lovosice se 100 a více zaměstnanci.....	37
Tabulka 2: Věková struktura obyvatel na Lovosicku a ČR (stav k 26. 3. 2011)	38
Tabulka 3: Vývoj ukazatelů nezaměstnanosti v SO ORP Lovosice	41
Tabulka 4: Počet nezaměstnaných žen v SO ORP Lovosice	44
Tabulka 5: Průměrný koeficient růstu u rizikových skupin na Lovosicku.....	46
Tabulka 6: Průměrný koeficient růstu u rizikových skupin v Ústeckém kraji.....	48
Tabulka 7: Procentuální četnosti znaků: pohlaví a délky evidence nezaměstnaných na ÚP v Lovosicích v základním a výběrovém souboru.....	50
Tabulka 8: Pocit viny při ztrátě zaměstnání	51
Tabulka 9: Příčina nezaměstnanosti	52
Tabulka 10: Možnosti zařazení na trh práce	52
Tabulka 11: Úroveň přínosu vzdělávání organizované ÚP.....	53
Tabulka 12: Zdroje informací o volných pracovních místech	53
Tabulka 13: Nejčastější pocity během výběrového řízení.....	54
Tabulka 14: Předpoklad nalezení zaměstnání do 6 měsíců.....	54
Tabulka 15: Pocit viny při ztrátě zaměstnání podle vzdělání.....	55
Tabulka 16: Příčina nezaměstnanosti podle vzdělání.....	56
Tabulka 17: Názor na úroveň přínosu vzdělávání a přípravy pro trh práce organizované ÚP podle pohlaví	57
Tabulka 18: Pocity během výběrového řízení podle vzdělání	57

8.2 Seznam grafů

Graf 1: Vývoj volných pracovních míst ORP Lovosice.....	40
Graf 2: Vývoj počtu dosažitelných uchazečů v SO ORP Lovosice	42
Graf 3: Vývoj rizikových skupin nezaměstnaných v ORP Lovosice v %.....	45
Graf 4: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v Ústeckém kraji.....	47
Graf 5: Délka trvání nezaměstnanosti respondentů.....	50

8.3 Seznam obrázků

Obrázek 1: Správní obvody Ústeckého kraje	35
Obrázek 2: Správní obvod obce Lovosice	36

8.4 Seznam zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
GNP	hrubý národní produkt
HDP	hrubý domácí produkt
CHPD	chráněné pracovní dílny
CHPM	chráněná pracovní místa
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP	operační program
OPZ	operační program Zaměstnanost
ORP	obec s rozšířenou působností
OZP	občané se zdravotním postižením
RPIC	regionální poradenské a informační centrum
SO	správní obvod
SVČ	soukromá výdělečná činnost
ÚP	Úřad práce

8.5 Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Příloha 2: Výpočty závislosti pocit viny při ztrátě zaměstnání podle vzdělání

Příloha 3: Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2005 – 2015

Příloha 4: Vývoj nezaměstnanosti ve SO ORP Lovosice v letech 2005 – 2015

DOTAZNÍK

VÁŽENÍ RESPONDENTI,

Jsem studentka České zemědělské univerzity v Praze, obor Hospodářská politika a správa. Dovoluji si Vás požádat o pomoc a spolupráci při vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé závěrečné diplomové práce, ve které bych chtěla zpracovat statistickou analýzu nezaměstnanosti na Lovosicku. Dotazník je anonymní a všechny údaje v něm uvedené nebudou použité pro jiné účely. Prosím Vás o uvedení co nejpravdivějších odpovědí na jednotlivé otázky.

Děkuji Bc. Hana Beránková

Zakřížkujte

1. **Pohlaví:** muž žena
2. **Věková kategorie:** do 25 let 26 – 40 let 41 – 50 let nad 50 let
3. **Dosažené vzdělání:** základní
 středoškolské bez maturity středoškolské s maturitou
 vysokoškolské I. stupně vysokoškolské II. stupně
4. **Délka nezaměstnanosti:** do 6 měsíců 6 – 12 měsíců
 1 – 2 roky 2 – 3 roky
 3 a více let
5. **Cítili jste při ztrátě zaměstnání vinu za tento stav?** ano ne
6. **Co považujete za nejpodstatnější příčinu Vaší nezaměstnanosti?**
 pohlaví vzdělání věk
 rodina/děti nedostatek praxe nedostatek volných pracovních míst

7. Co by Vám nejvíce pomohlo k zařazení na trh práce?

- vzdělávání rekvalifikace
 příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost

8. Do jaké míry považujete vzdělávání organizované ÚP za přínosné?

- Velmi přínosné Minimální přínos Žádný přínos

9. Ze kterých informačních zdrojů získáváte informace o volných pracovních místech?

- Úřad práce Internet
 Inzeráty Přátelé a známí

10. S jakými pocity se během výběrového řízení setkáváte nejčastěji?

- Radost z možného úspěchu
 Obavy z dalšího neúspěchu
 Předsudky zaměstnavatele
 Obavy z vlastní neschopnosti

11. Předpokládáte, že si do 6 měsíců najdete zaměstnání?

- ano ne

Výpočty závislosti pocit viny při ztrátě zaměstnání podle vzdělání

	Bez maturity	S maturitou + VŠ	Celkem
Ano	10	7	17
Ne	14	34	48
Celkem	24	41	65

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka teoretických četností

	Bez maturity	S maturitou + VŠ	Celkem
Ano	6,276923	10,72308	17
Ne	17,72308	30,27692	48
Celkem	24	41	65

Zdroj: vlastní zpracování

Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2005 - 2015

UKAZATEL	ÚSTECKÝ KRAJ					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Uchazeči o zaměstnání osoby	70 532	63 652	49 894	45 657	59 976	61 947
dosažitelní	66 773	60 245	46 986	43 801	58 732	60 502
ženy	36 027	33 164	26 811	24 113	29 777	30 349
se zdravotním postižením	9 137	8 619	8 091	7 671	7 712	7 611
absolventi a mladiství	4 664	4 027	2 894	2 945	3 657	3 606
Volná pracovní místa	2 710	5 003	6 462	4 485	1 721	2 238
Podíl nezaměstnaných osob %	11,31	10,21	7,88	7,32	9,88	10,24
Uchazeči celkem na 1 volné místo	26,03	12,72	7,72	10,18	34,85	27,68

UKAZATEL	ÚSTECKÝ KRAJ				
	2011	2012	2013	2014	2015
Uchazeči o zaměstnání osoby	58 087	61 589	65 820	60 824	50 778
dosažitelní	56 550	59 853	64 396	59 123	48 900
ženy	28 965	30 758	32 497	30 394	25 854
se zdravotním postižením	7 188	7 061	7 208	7 084	6 716
absolventi a mladiství	3 401	3 655	3 999	2 577	2 134
Volná pracovní místa	1 974	1 786	2 345	3 488	5 598
Podíl nezaměstnaných osob %	9,8	10,46	11,47	10,67	8,91
Uchazeči celkem na 1 volné místo	29,43	34,48	28,07	17,44	9,07

Zdroj: <https://www.czso.cz/>.

Vývoj počtu nezaměstnaných ve SO ORP Lovosice v letech 2005 - 2015

UKAZATEL	SO ORP LOVOSICE					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Uchazeči o zaměstnání osoby	1621	1592	1243	1210	1655	1753
dosažitelní	1526	1492	1159	1141	1617	1731
se zdravotním postižením	299	323	290	241	271	264
absolventi	88	75	44	68	48	58
osoby s délkou evid. nad 12 měsíců	606	547	509	426	479	624
ženy	1029	1030	829	800	993	1067
Volná pracovní místa	109	121	85	83	104	94
Podíl nezaměstnaných osob %	14,9	13,2	14,6	14,6	15,9	18,6
Uchazeči celkem na 1 volné místo	8,22	8,20	6,17	6,07	8,66	9,28

UKAZATEL	SO ORP LOVOSICE				
	2011	2012	2013	2014	2015
Uchazeči o zaměstnání osoby	1601	1621	1892	1656	1702
dosažitelní	1568	1611	1870	1636	1678
se zdravotním postižením	230	227	210	228	266
absolventi	79	59	58	49	68
osoby s délkou evid. nad 12 měsíců	988	1010	1016	1042	878
ženy	612	564	851	793	782
Volná pracovní místa	59	67	97	123	162
Podíl nezaměstnaných osob %	27,1	24,0	19,5	13,5	12,4
Uchazeči celkem na 1 volné místo	8,31	8,55	10,04	8,94	7,40

Zdroj: <https://www.czso.cz/>, vlastní zpracování.