

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

**Postavení zdravotně znevýhodněných skupin
obyvatelstva na trhu práce ve Šluknovském
výběžku**

Bc. Dagmar Kopečná, DiS.

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra statistiky

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Dagmar Kopecná, DIS.

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Postavení zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce ve Šluknovském výběžku

Název anglicky

The position of physically disadvantaged groups of population at the labour market in the Šluknov spur

Cíle práce

Cílem práce je analýza postavení zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce ve Šluknovském výběžku na základě vybraných relevantních ukazatelů. Výsledky analýz budou sloužit jako podklad pro vytvoření "Komunitního plánu Šluknovského výběžku", který by měl zmírnit situaci zdravotně znevýhodněných v regionu při hledání vhodného zaměstnání.

Metodika

Vytvořená databáze bude statisticky vyhodnocena pomocí metod z oblasti časových řad, indexní analýzy a z oblasti analýzy závislosti kvalitativních znaků. Podkladové údaje budou čerpány převážně z databáze Českého statistického úřadu, z krajského a okresních úřadů práce, z MPSV a z provedeného dotazníkového šetření.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Zdravotně znevýhodněné skupiny, nezaměstnanost, trh práce, nabídka práce, politika zaměstnanosti, zaměstnaní, rekvalifikace, sociální politika, komunitní plán

Doporučené zdroje informací

- BUCHTOVÁ, D.: Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha : Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
Další literatura bude doporučena v průběhu zpracování diplomového úkolu.
DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: Management lidských zdrojů. Praha: C. G. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
HANZLÍKOVÁ, O., PAUKNEROVÁ, D., SOUŠKOVÁ, M.: Jak uspět v prvním zaměstnání.. Praha: Grada Publishing, a.s., 2001. ISBN 80-247-0121-9.
HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J.: Statistika pro ekonomy. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 80-86946-43-6.
KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T.: Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7416-012-7.
LIŠKA, V. a kol.: Makroekonomie. Praha: Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4.
MAREK, D., KANTOR, T.: Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister, 2009, 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.
MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Právní předpisy o zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.
SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W.D.: Ekonomie. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.
SEKERKA, B.: Makroekonomie. Praha: Profess Consulting s.r.o., 2007. ISBN 80-7259-050-2.

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

doc. Ing. Marie Prášilová, CSc.

Elektronicky schváleno dne 15. 10. 2014

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Postavení zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce ve Šluknovském výběžku" 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 30.03.2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Marii Prášilové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a trpělivost při zpracování mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat svému příteli za podporu a pochopení během celého mého studia.

Mé díky také patří všem respondentům, kteří mi pomohli sestavit dotazník a nasbírat potřebná data ke zpracování analýzy.

Obsah

1	Úvod	3
2	Cíl práce a metodika	5
2.1	Cíl práce	5
2.2	Metodika	5
2.2.1	Analýza závislosti kvalitativních znaků	5
2.2.2	Analýza časových řad	7
3	Literární rešerše	11
3.1	Nezaměstnanost	11
3.2	Příčiny nezaměstnanosti	11
3.3	Druhy nezaměstnanosti	12
3.3.1	Frikční nezaměstnanost	12
3.3.2	Strukturální nezaměstnanost	12
3.3.3	Cyklická nezaměstnanost	12
3.3.4	Sezónní nezaměstnanost	13
3.3.5	Dobrovolná nezaměstnanost	13
3.3.6	Nedobrovolná zaměstnanost	13
3.4	Důsledky nezaměstnanosti	13
3.4.1	Ekonomický dopad	14
3.4.2	Sociální dopad	14
3.4.3	Psychický dopad	14
3.4	Faktory ovlivňující nezaměstnanost	15
3.5	Státní politika nezaměstnanosti	15
3.7	Aktivní politika zaměstnanosti	16
3.8	Míra nezaměstnanosti	17
3.8.1	Výpočet míry zaměstnanosti	17
3.9	Trh práce v České republice	18
3.10	Rizikové skupiny	19
3.11	Zaměstnanost České republiky v rámci Evropské unie	20
3.11.1	Schengenský prostor	20
3.11.2	Evropské služby zaměstnanosti - EURES	20
3.11.3	Operační programy EU a ČR	21
3.11.4	Cíle Evropské unie a České republiky	21
3.12	Zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatelstva	22
3.13	Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav	23
3.14	Doba platnosti statusu osob zdravotně znevýhodněných	24
3.15	Péče o těžce zdravotně postižené občany	24
3.16	Dávky pro osoby se zdravotním postižením	25
3.16.1	Příspěvek na mobilitu	25
3.16.2	Příspěvek na zvláštní pomůcku	26
3.16.3	Příspěvek na péči	26
3.17	Průkaz osoby se zdravotním postižením	26
3.18	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	27
3.19	Podporované zaměstnávání	28
3.20	Příspěvky pro zaměstnavatele	29
3.21	Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením	29
4	Charakteristika vybraného regionu	30

4.1 Ústecký kraj	30
4.1.1 Struktura kraje	30
4.1.2 Demografické údaje kraje	30
4.1.3 Zaměstnanost v kraji.....	31
4.2 Okres Děčín	31
4.2.1 Struktura okresu	32
4.2.2 Demografické údaje okresu	32
4.2.3 Zaměstnanost v okrese.....	32
4.3 Šluknovský výběžek.....	33
4.3.1 Struktura výběžku.....	33
4.3.2 Demografické údaje výběžku.....	34
4.3.3 Zaměstnanost ve výběžku	34
5 Vlastní práce	36
5.1 Analýza nezaměstnaných skupin obyvatelstva ve Šluknovském výběžku	36
5.1.1 Příslušnost úřadů práce pro nezaměstnané ve Šluknovském výběžku	37
5.1.2 Vybrané ukazatele za správní obvod Rumburk.....	38
5.1.3 Vybrané ukazatele za správní obvod Varnsdorf	39
5.1.4 Osoby se zdravotním postižením a jejich zaměstnanost.....	40
5.1.5 Podíl zdravotně znevýhodněných obyvatel celkem ve správním obvodu Rumburk a Varnsdorf v období 2009 - 2013 (v %)	41
5.1.6 Struktura volných pracovních míst na trhu práce pro zdravotně znevýhodněné skupiny ve Šluknovském výběžku	42
5.1.7 Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Děčín.....	44
5.1.8 Struktura nezaměstnanosti v okrese Děčín	45
5.1.9 Délka nezaměstnanosti v okrese Děčín	46
5.2 Dotazníkové šetření.....	47
5.2.1 Stanovení hypotéz	48
5.2.2 Analýza dotazníkového šetření	48
5.2.3 Shrnutí výsledků šetření.....	55
5.3 Realizované projekty v analyzované lokalitě Šluknovského výběžku.....	55
5.3.1 Projekt Zelený Rumburk.....	55
5.3.2 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost	57
5.4 Návrhy a doporučení	58
6 Závěr.....	60
7 Seznam použitých zdrojů	64
8 Internetové zdroje	66
9 Seznam tabulek	67
10 Seznam grafů	68
11 Seznam použitých zkratk	69
12 Seznam příloh	70

Postavení zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce ve Šluknovském výběžku

The position of physically disadvantaged groups of population at the labour market in the Šluknov spur

Souhrn

Diplomová práce se zabývá postavením zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce ve Šluknovském výběžku. V teoretické části jsou z oblasti nezaměstnanosti kromě základních pojmů vysvětleny pojmy týkající se zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva, péče o tyto skupiny, jejich zaměstnávání, podpory a příspěvků nejen pro zaměstnavatele. Praktická část práce je zaměřena na statistickou analýzu nezaměstnaných skupin obyvatelstva na trhu práce a na analýzu dotazníkového šetření provedeného za účelem ověření platností stanovených hypotéz, včetně rozboru odpovědí na jednotlivé otázky. V závěru diplomové práce jsou shrnuty a vyhodnoceny výsledky analýz a také navrženy opatření pro zlepšení postavení zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce ve Šluknovském výběžku.

Klíčová slova: Zdravotně znevýhodněné skupiny, nezaměstnanost, trh práce, nabídka práce, politika zaměstnanosti, zaměstnání, rekvalifikace, sociální politika, komunitní plán

Summary

The thesis deals with the position of health disadvantaged groups of population on the labour market in Sluknov Region. In the theoretical part there are explained, besides basic terms from the unemployment area, also terms related to health disadvantaged groups of population, care for these groups, their employment, support and benefits not only for employers. The practical part is focused on the statistical analysis of the unemployed groups of population on the labour market, and on the analysis of a questionnaire survey made for the purpose of verifying the validity of stated hypotheses, including the analysis of the responses to component questions. In the end of the thesis there are summarized and evaluated the results of analyses and also proposed measures to improve the health disadvantaged groups of population on the labour market in Sluknov Region.

Keywords: Disadvantaged groups, unemployment, labour market, work offer, politics employment, employment, retraining, social politics, community plan

1 Úvod

Nezaměstnanost je velice závažným jevem a problémem dnešní doby, který má mnoho důsledků. Tento jev se v naší společnosti začal vyskytovat teprve po roce 1989, neboť předtím nezaměstnanost v České republice oficiálně neexistovala. Vysoká míra nezaměstnanosti je považována za základní makroekonomický ukazatel, který má velmi úzkou vazbu na trh práce, právě proto je také považován za průvodní jev tržní ekonomiky. Z ekonomického hlediska má nezaměstnanost negativní i pozitivní dopady. Určitá míra nezaměstnanosti je znakem zdravé tržní ekonomiky, i když pro jednotlivce má spíše negativní dopady. Nezaměstnanost nepříznivě ovlivňuje celkové společenské prostředí, zhoršuje spokojenost a zdraví lidí, a zároveň ovlivňuje hospodářskou situaci státu. Stává se tak běžnou součástí našeho života a může kdykoli postihnout každého z nás.

V životě člověka zaujímá práce nenahraditelné postavení. Kromě potřeby se ekonomicky zajistit, dochází zde i k uspokojování potřeb psychických, jako je například seberealizace a uznání. Dalšími neopomenutelnými přínosy jsou možnosti rozvoje svých schopností a integrace jedinců do společnosti, kde mohou navazovat a rozvíjet vztahy s ostatními členy společnosti. Práce je jedním z nejsilnějších socializačních faktorů a její ztráta tak znamená nejenom ztrátu zdroje příjmů, ale i ztrátu sociálních vazeb, vzniku psychosociálních zátěží, nebezpečí izolací, a mnohdy i vzniku negativních důsledků na duševní a fyzické zdraví člověka.

Nezaměstnanost se stala v několika posledních desetiletích problémem nejen na místní a regionální úrovni, ale také problémem pro řadu ekonomik na celém světě. Právě jejich vývoj, vedle značného tempa hospodářského růstu, by měl současně znamenat i nízkou, nebo alespoň přijatelnou míru nezaměstnanosti. Nezaměstnanost znamená ztrátu statků a služeb, které by mohly být nezaměstnanými vyrobeny, a také má velmi výrazné negativní důsledky v podobě poklesu životní úrovně nejen pro nezaměstnaného, ale i celé jeho rodiny, jakými jsou například stres, zdravotní důsledky, kriminalita, alkoholismus, apod. Čím je nezaměstnanost delší, tím jsou její důsledky závažnější. Každý stát by si měl proto uvědomit, že opomíjení a přehlížení tohoto

problému nemá pouze ekonomické následky, ale ovlivňuje také společenské, sociální a psychologické důsledky.

Výraznou skupinou nezaměstnaných na trhu práce, která bude předmětem této diplomové práce, je skupina zdravotně znevýhodněných osob. Zdravotně znevýhodněné osoby z hlediska jejího uplatnění na trhu práce patří mezi rizikové skupiny. Tuto skutečnost potvrzuje i dosavadní vývoj na trhu práce v České republice, neboť s celkovou vzestupnou nezaměstnaností se výrazně zvyšuje i nezaměstnanost zdravotně znevýhodněných skupin. Zdravotně znevýhodněné skupiny jsou sice rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání, ale přesto je nelze vnímat jako izolovanou skupinu, která existuje mimo reálný trh práce. Stát může zdravotně znevýhodněným skupinám usnadnit situaci různými podpůrnými nástroji aktivní politiky nezaměstnanosti, jako je například pomoc v orientaci na trhu práce, či jak obstát v konkurenčním prostředí s ostatními uchazeči. Přestože běžní zaměstnavatelé považují za hlavní problém uplatnitelnost zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce, je stále většina z nich ochotna je přijímat, nejčastěji i za finanční podpory úřadů práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je statistická analýza zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce ve Šluknovském výběžku. Nedílnou součástí je dotazníkové šetření provedené za účelem ověření stanovených hypotéz. Jedná se o dostatečnost struktury volných pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné osoby, o vztahu rekvalifikací a uplatnění na trhu práce pro zdravotně znevýhodněné osoby, o možnou diskriminaci zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce, o možnostech výběru z pracovních nabídek pro zdravotně znevýhodněné osoby, o vztahu nedostatečného vzdělání, odborných dovedností či zdravotního omezení a nalezení zaměstnání. Výsledky analýz budou sloužit jako podklad pro vytvoření aktuálního “Komunitního plánu Šluknovského výběžku”, který by měl zmírnit situaci zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva v regionu při hledání vhodného zaměstnání. Podkladové údaje budou čerpány převážně z databáze Českého statistického úřadu, z krajského a okresních úřadů práce, z MPSV a z provedeného dotazníkového šetření.

2.2 Metodika

2.2.1 Analýza závislosti kvalitativních znaků

Při provádění statistických analýz zejména z oblasti různých výzkumů veřejného mínění a 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. Kvalitativní znaky mohou nabývat dvou obměn - tehdy hovoříme o znacích alternativních, nebo více obměn - tehdy hovoříme o znacích množných. Pokud zkoumáme závislost mezi znaky alternativními, hovoříme o závislosti asociační, v případě znaků množných hovoříme o kontingenci.

Při sledování kvalitativních statistických znaků a následné analýze kategoriálních dat vycházíme z pravděpodobnosti výskytu daného znaku v populaci a z četností jedinců odpovídajících jednotlivým kategoriím (kvalitativním třídám) sledovaného nominálního znaku ve výběrových souborech. Získané četnosti (kategoriální data) zachycujeme pomocí jedno-, dvou- nebo vícerozměrných tabulek četností (případně relativních četností, procent). Každý rozměr (dimenze) tabulky odpovídá klasifikaci do kategorií podle určitého kvalitativního znaku.

Při zkoumání četností kategoriálních dat stojíme před podobnými úkoly jako v případě numerických dat u kvantitativních znaků. Můžeme porovnávat četnosti výskytu sledovaného kvalitativního znaku ve výběrovém souboru, se statistickou pravděpodobností výskytu tohoto znaku, která je teoreticky známá pro celou populaci. Můžeme také porovnávat četnosti výskytu sledovaného znaku mezi dvěma, případně i více výběrovými soubory nebo zjišťovat sílu závislosti jednotlivých kvalitativních znaků mezi sebou.

Základním statistickým postupem, který je nejčastěji využíván při analýze kategoriálních dat je χ^2 -test pro testování rozdílů četností (jak mezi soubory, tak i pro zjišťování závislosti kvalitativních znaků).

Při výpočtech spojených s analýzou kategoriálních dat pomocí χ^2 -testu používáme s následujícím označením četností:

n_{ij} - empirická (pozorovaná) četnost výskytu znaku (platí pro výběrový soubor).

n_{oj} - očekávaná (teoretická) četnost výskytu znaku (platí pro populaci).

Poměr empirické četnosti výskytu znaku ve výběrovém souboru k celkovému počtu jedinců ve výběru představuje relativní četnost znaku (empirickou pravděpodobnost výskytu daného znaku - p_e):

$$p_e = \frac{n_e}{n}$$

Při nekonečném zvětšování rozsahu výběrového souboru \mathbf{n} dostaneme v limitě tzv. statistickou (teoretickou) pravděpodobnost výskytu znaku - \mathbf{p}_o (očekávanou pravděpodobnost, předpokládanou pro celý základní soubor). Pro nekonečně velký počet jedinců v populaci nelze statistickou pravděpodobnost prakticky vypočítat, můžeme ji pouze odhadovat na základě empirické pravděpodobnosti. Čím větší je počet jedinců ve výběrovém souboru, na kterém provádíme sledování, tím více se hodnota empirické pravděpodobnosti (\mathbf{p}_e) blíží ke skutečné hodnotě teoretické pravděpodobnosti (\mathbf{p}_o):

$$p_o = \frac{n_o}{N}$$

Testování rozdílů četností se provádí χ^2 -testem. Rozdíl mezi empirickými a teoretickými četnostmi zachycuje testovací statistika, která má tvar:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}}$$

kde

\mathbf{n}_{ij} - empirická četnost (data z výběrového souboru),

\mathbf{n}_{oj} - očekávaná četnost (teoretická, známá pro základní soubor).

2.2.2 Analýza časových řad

Časová řada je posloupnost hodnot sledovaného ekonomického ukazatele, který je uspořádán v čase. Jedná se o posloupnost věcně a prostorově srovnatelných pozorování, která jsou jednoznačně uspořádána od minulosti po přítomnost. Analýza časových řad je tedy soubor metod, které slouží k popisu a předvídání budoucího chování časových řad.

[25]

Časové řady ekonomických ukazatelů se obvykle určitým způsobem člení. Nejde tu ale o pouhé definiční vymezení druhů časových řad, ale především o vyjádření rozdílností v obsahu sledovaných ukazatelů, jež je mnohdy provázáno i specifickými statistickými vlastnostmi.

Elementární charakteristiky časových řad

Slouží k rychlé informaci o charakteru a chování ukazatele v časové řadě. Slouží také k volbě trendových funkcí. Zachycují dynamiku časových řad hodnoceného jevu.

První absolutní diference

$$d_{1i} = y_i - y_{i-1}$$

- udává absolutní změnu hodnoty znaku **Y** oproti předchozímu období pro **i = 1,2,3.....n**.

y_i - je hodnota znaku v určitém období.

y_{i-1} - je hodnota znaku v předchozím období.

Koeficient růstu (tempo růstu, řetězový index)

$$K_i = \frac{y_i}{y_{i-1}} \cdot 100 [\%]$$

- udává úroveň ukazatele v % oproti úrovni minulého měsíce

Klasický model

- rozklad klasického modelu je možné provést dvojím způsobem: aditivní rozklad, kdy se každá hodnota v časové řadě rozloží součet složek - každý údaj časové řady lze zapsat ve tvaru :

$$y_i = \bar{y} + u_i + s_i + c_i + \varepsilon_i$$

kde:

u_i - trendová složka,

s_i - sezónní složka,

c_i - cyklická složka,

ε_i - náhodná složka,

- multiplikativní rozklad, kdy každou složku časové řady rozložíme součiny složky:

$$y_i = \bar{y} \cdot u_i \cdot s_i \cdot c_i \cdot \varepsilon_i$$

Popis trendu v časové řadě

Trend můžeme popsat graficky pomocí osy korelačního pole, mechanicky, kdy se původní hodnoty nahradí klouzavými průměry, analytickým vyrovnáním časové řady, kdy se časové řady popíší trendovými funkcemi, kde nezávisle proměnná je čas (t_i) a závisle proměnná je analyzovaný ukazatel v časové řadě (y_i).

Vyrovnaní časové řady trendovou funkcí

Používá se tam, kde první absolutní diference jsou stálé a druhé absolutní diference jsou nulové. Pro vyrovnání časové řady je nejjednodušším typem funkce přímka.

$$y' = a + b t_i$$

kde:

a - absolutní člen,

b - regresní koeficient,

t_i - časová proměnná.

Vyrovnání časové řady nelineárními trendovými funkcemi

Dalšími možnými způsoby využití časových řad jsou časové řady nelineárními trendovými funkcemi. Existují totiž časové řady, které obsahují vzestupnou, vrcholovou a případně i sestupnou část. Přehled použitých typů nelineárních trendových funkcí:

hyperbola 1. stupně (funkce lomená)	$y = a + b \frac{1}{t_i}$
hyperbola 2. stupně	$y = a + \frac{b_1}{t_i} + \frac{b_2}{t_i^2}$
logaritmická	$y = a + b \log t$
mocninná	$y = a * t_i^b$
parabola 2. stupně	$y = a + b_1 t_i + b_2 t_i^2$

V diplomové práci však použity nebyly.

Výběr vhodné trendové funkce

Základem pro rozhodování o vhodném typu trendové funkce by měla být věcně ekonomická kritéria, analýza grafu, vývoj elementárních charakteristik časových řad a klouzavých průměrů, index korelace, přičemž platí, že za nejvhodnější trendovou funkci je považována ta, která vede k největší hodnotě indexu korelace:

$$I_{yx} = \sqrt{\frac{\sum y_i \cdot y_i' - \frac{1}{n} (\sum y_i)^2}{\sum y_i^2 - \frac{1}{n} (y_i)^2}}$$

kde:

y_i - časově srovnávaný ukazatel,

n - počet členů časové řady.

3 Literární rešerše

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je obecně řečeno stav, kdy jedinec nebo část pracovní síly nějaké země nepracuje, ale aktivně se o práci uchází. Nezaměstnanost je obtížně měřitelná a definování vybraných ukazatelů se liší podle jednotlivých zemí. Od průmyslové revoluce je nezaměstnanost v naší společnosti přetrvávajícím jevem. Za nezaměstnané se považují osoby produktivního věku (ekonomicky aktivní), které splňují následující podmínky. Nemají placené zaměstnání ani příjem z vlastního podnikání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány. Zároveň aktivně hledají práci a jsou ochotny a schopny do práce ihned nastoupit. [1]

Nezaměstnanost je obdobně jako inflace makroekonomický problém, na který se soustředí jak tvůrci makroekonomické politiky, tak i široká veřejnost. Údaje o nezaměstnanosti mají velký společenský a politický význam. Nezaměstnanost se často stává hlavní otázkou voleb, vládě bývá vytýkáno, je-li vysoká a dostává se jí uznání, je-li nízká. Některá opatření makroekonomické politiky jsou formována s ohledem na nezaměstnanost a její dopady. [2]

3.2 Příčiny nezaměstnanosti

Příčinou nezaměstnanosti je například technický rozvoj, automatizace, elektronizace a robotizace, které ve svých důsledcích snižují spotřebu živé práce, vysoká porodnost a v důsledku toho i vysoký přírůstek obyvatelstva (jeden z důvodů proč řada zemí „třetího“ světa usiluje o regulaci porodnosti), prodlužování pracovního dne a zvyšování přesčasové práce, což ve svých důsledcích snižuje počet existujících pracovních míst, vysoká minimální mzda, vysoká zadluženost a likvidace drobných výrobců a podnikatelů, nízká úroveň akumulace kapitálu, v důsledku toho i investic do rozšiřování výroby, dosažený stupeň ekonomické prosperity a materiálního bohatství země (projevuje se např. v tom, že pro hospodářsky vyspělé země je charakteristická vyšší míra zaměstnanosti žen i vyšších věkových skupin obyvatelstva). [17]

3.3 Druhy nezaměstnanosti

3.3.1 Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledání místa. Vzniká např. tehdy, když pracovník sám opustí své dosavadní zaměstnání a hledá si nové (lepší) pracovní místo. Nebo když zaměstnanec dostane výpověď a opět mu určitý čas trvá, než si najde nové místo. Stejně tak studenti dokončí studia a začnou si hledat své první zaměstnání. [3]

3.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Vzniká tehdy, jestliže v daném období existuje v dané zemi (oblasti) nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a volnými pracovními místy v daném místě (oblasti, zemi) na straně jedné a existující kvalifikací pracovních sil a územní alokací pracovních sil na straně druhé. Strukturální nezaměstnanost je důsledkem toho, že některé firmy, respektive některá odvětví v oblastech (v zemi) expandují, zatímco jiné firmy, jiná odvětví v oblastech upadají. [4]

3.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Nezaměstnanost vyplývající z všeobecné recese hospodářství je nazývána cyklická nezaměstnanost, protože je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. V průběhu recese je celková poptávka v ekonomice nedostatečná, a tím je i poptávka po práci nízká. Proto bývá tento typ nezaměstnanosti nazýván také nezaměstnaností z nedostatečné poptávky. V této situaci je počet lidí hledajících práci vyšší, než počet volných míst. Snížení tohoto typu nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky. [2]

3.3.4 Sezónní nezaměstnanost

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná, a zároveň spojená s ročním obdobím, mluvíme o nezaměstnanosti sezónní. Jedná se o nezaměstnanost, která postihuje určité profese nebo specifické skupiny pracovníků, řadíme zde např. služby spojené s turistikou, stavební či zemědělskou oblast. [18]

3.3.5 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochotný pracovat pouze za vyšší mzdu, než je ta, která na trhu v určitém odvětví převládá, a protože hledá práci za mzdu vyšší, nenalézá ji. Někteří tak konají krátkodobě, a to ti, kteří když neuspějí v hledání, rekvalifikují se, tím změni svou profesi a hledají práci v jiném odvětví. Jiní ze svých nároků nesleví a raději nepracují vůbec. Dávají tak přednost životu ze sociálních dávek a být závislým klientem sociálního státu. [19]

3.3.6 Nedobrovolná zaměstnanost

Nedobrovolnou nezaměstnanost tvoří ti nezaměstnaní, kteří práci hledají a jsou ochotni přijmout jakoukoliv práci za mzdu, která na trhu převládá, dokonce někteří jsou ochotní pracovat i za mzdu nižší, ale práci nemohou najít. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou především osoby, které mají malé pracovní příležitosti. Jsou to osoby, pro které je změna kvalifikace a profese nepřijatelná. [19]

3.4 Důsledky nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost tvoří problém pro hospodářství i společnost. Pro hospodářství se jedná o ztrátu cenných zdrojů. Pro společnost znamená problém díky poklesu příjmu a s ním spjatými problémy. V období vysoké nezaměstnanosti se nízký výkon hospodářství navíc promítá do nálady a postojů lidí a do jejich rodinného života. [5]

3.4.1 Ekonomický dopad

Nezaměstnanost znamená plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici. Jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu. Okunův zákon říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potenciální úrovní. [3]

3.4.2 Sociální dopad

Sociální důsledky jsou svázány s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, postoje a chování nezaměstnaných jedinců a na jejich společenské okolí. Jsou rozdílné jak rozsahem, tak i svým dosahem, neboť i nezaměstnanost je jedincem rozdílně prožívána a pocíťována. Tyto důsledky se mezi sebou různě prolínají. Za nejdůležitější sociální důsledky nezaměstnanosti lze považovat změnu rodinných vztahů, vlivu na strukturaci a vnímání času a vlivu na fyzické a psychické zdraví. [20]

3.4.3 Psychický dopad

Nejdelší, ale také nejdůležitější etapu života, tzv. produktivní věk, představuje pro člověka zaměstnání, výkon nějaké profese. [22] Proto je pro člověka velice skličující ztráta takového zaměstnání. Řada současných studií naznačuje, že má nezaměstnanost zásadní vliv na obecnou psychickou vyváženost a může se stát i spouštěčem psychické poruchy. Ačkoliv má však nezaměstnanost vliv na psychické zdraví, dosud nebylo zcela prokázáno, že je příčinou jeho zhoršení. Stejně tak se uvažuje o tom, že právě zhoršené psychické zdraví může mít za následek ztrátu zaměstnání nebo se oboje uplatňuje v recipročním procesu. [6]

Obecně platí, že čím déle trvá nezaměstnanost, tím jsou v jejím důsledku také větší psychické změny. Svou situaci nezaměstnaný člověk prožívá především emocionálně. Citové reakce mají převážně negativní charakter, a jelikož je

nezaměstnanost většinou vnímána jedincem jako ohrožení vlastní budoucnosti, může tak vyvolávat pocity úzkosti a psychického napětí. [7] Tyto pocity jsou u osob zdravotně znevýhodněných prohloubeny o pocit méněcennosti z důvodu jejich zdravotního postižení, které vnímají jako svůj velký handicap.

3.4 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Faktorem ovlivňující nezaměstnanost je politika snižování nezaměstnanosti. U politiky snižování nezaměstnanosti jsou používány vládní zásahy dvojího typu - typ aktivní politiky a typ pasivní politiky. Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena na vytváření nových pracovních míst, na zvýšení flexibility pracovní síly, na předcházení nezaměstnanosti. V ČR má aktivní politika zaměstnanosti podobu rekvalifikací, společensky účelových pracovních míst, absolventských a praktikantských míst, veřejně prospěšných míst, chráněných dílen atd. Pasivní politika zaměstnanosti je vlastně pouhé tlumení dopadů nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti. [3]

3.5 Státní politika nezaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,

- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí. [8]

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. [8]

3.7 Aktivní politika zaměstnanosti

Reakcí na výrazný nárůst míry nezaměstnanosti bylo vydání již zmiňovaného zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který definoval základní pojmy v oblasti trhu práce a stanovil nástroje politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je rovnováha mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po ní. Hlavním nástrojem politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti. [37]

Mezi nepřímé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů patří:

- a) společensky účelná pracovní místa - jsou to pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem,

- b) veřejně prospěšné práce - jsou to časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budova komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí,
- c) chráněné pracovní místo - je to pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce,
- d) chráněná pracovní dílna - je to pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců,
- e) osoby zakládající samostatně výdělečnou činnost - jsou začleněny do aktivní politiky zaměstnanosti jen tehdy, pokud splňují podmínky pro vytvoření společensky účelného pracovního místa nebo chráněného pracovního místa. [37]

3.8 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Míra nezaměstnanosti je závislá na poměru produktivity práce a růstu mezd v ekonomice, na úrovni zdanění práce, na poměru minimální mzdy a životního minima ve společnosti, na mobilitě pracovní síly, na demografickém vývoji, na nástrojích a efektivně aktivní politiky zaměstnanosti, na rozvoji lidských zdrojů. [3]

3.8.1 Výpočet míry zaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti v procentech vypočteme z následujícího vztahu:

$$u = \frac{U}{L+U} \cdot 100,$$

kde **u** je míra nezaměstnanosti v procentech, **U** je počet nezaměstnaných a **L** je počet zaměstnaných. [3]

3.9 Trh práce v České republice

Do roku 1990 v České republice prakticky žádná nezaměstnanost neexistovala, ani v roce 1990 nedošlo k velkému uvolňování zaměstnanců. Na konci roku 1990 bylo evidováno 39,3 tis. nezaměstnaných (míra nezaměstnanosti 0,7 %). Růst počtu nezaměstnaných začíná až s ekonomickou reformou, která odstartovala 1. 1. 1991, a celkovou změnou struktury hospodářství. Mezi další faktory období recese, které probíhalo v letech 1990-1992, patří i rozpad „východního“ bloku, kdy bylo tehdejší Československo najednou vystaveno konkurenci západních trhů oproti Západu se projevil propastný rozdíl v produktivitě i kvalitě, struktura cen byla pokřivená. [37]

Růst počtu nezaměstnaných vyvolal potřebu zřízení úřadů práce. První úřad práce vznikl v červenci 1991 v Kladně (díky privatizaci Poldi Kladno, která proběhla jako jedna z prvních v ČR). Na konci roku 1991 již bylo evidováno 221,7 tis. nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti stoupla na 4,1 %. V dalších letech se průměrná roční míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 3 %. Na trhu práce se začínají objevovat osoby s různými handicapy na trhu práce, jako osoby se ZPS, absolventi škol bez praxe, ženy s dětmi, mladiství či jiné skupiny uchazečů bez kvalifikace. Tyto osoby jsou vytlačovány z trhu práce a vytvářejí skupinu dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných. [37]

Přes rychlý ekonomický růst problémem zůstává relativně vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných (cca. 40 %) a velmi dlouhodobě nezaměstnaných (cca. 26 %). Dlouhodobá nezaměstnanost je většinou spojená se specifickou kategorií nezaměstnaných - jako jsou nekvalifikovaní, propuštění, postarší (přes 50 let) dělníci, ženy s malými dětmi a Romové. [23]

Na přelomu tisíciletí je očekáván vstup do EU, se kterým začíná období oživení a růstu (1999-2008). Pokračuje privatizace a růst reálných mezd. Rovněž došlo k reformě veřejných financí. Přesto do roku 2002 míra nezaměstnanosti rostla až na hodnotu 10,2 %, avšak poté došlo k oživení ekonomiky, a tím pádem i postupnému snižování míry nezaměstnanosti až na hodnotu 5,4 % na konci roku 2008, kdy se

začínají projevovat dopady globální ekonomické recese. Tato recese se projevila naplno v průběhu roku 2009, kdy došlo k výraznému úbytku volných pracovních míst, nárůstu uchazečů o zaměstnání i míry nezaměstnanosti (viz. příloha č. 1). [37]

Přesto je situace na trhu práce v České republice v porovnání s ostatními členskými státy Evropské unie relativně příznivá. Podle Evropského statistického úřadu (EUROSTAT) byla k 31. 12. 2012 míra nezaměstnanosti v České republice v porovnání tohoto ukazatele šestá nejnižší mezi 27 státy Evropské unie. [9]

3.10 Rizikové skupiny

Skupiny pracovníků s určitými charakteristikami (věk, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav, rasa, etnický původ, apod.) jsou vystaveny většímu riziku ztráty zaměstnání, nezaměstnanost u nich bývá většinou dlouhodobá a opakovaná, pracovní pozice obvykle získávají pouze na sekundárním trhu práce, který nabízí hůře placená pracovní místa s nejistou budoucností. Nezaměstnanost se tak stává z jevu ohrožujícího obecně celou populaci jevem ohrožujícím specifické populace. Zdá se, že ohrožené kategorie jsou ve všech průmyslově vyspělých zemích charakterizovány zhruba stejně (někdy se označují jako „cílové skupiny“, neboť je na ně zacílena politika zaměstnanosti i sociálního státu). [10]

Jako rizikové skupiny jsou všeobecně bez ohledu na regionální rozdílnosti a současnou situaci na trhu práce označovány následující kategorie osob - občané se zdravotním postižením, mladí lidé, mladiství uchazeči o zaměstnání, vyšší věkové kategorie, nekvalifikovaní pracovníci, ženy, zejména pečující o děti do věku 15 let (popřípadě muži, pokud o děti pečují oni), členové minoritních skupin (rasově, kulturně, ale i nábožensky odlišní od většinové společnosti, nebo od toho, co je vnímáno jako většinové), u nás je to zejména romské etnikum, přicházející imigranti, lidé dříve trestaní. Úřady práce pak mezi rizikové skupiny uchazečů dále řadí absolventy škol, uchazeče společensky nepřizpůsobivé, často měnící zaměstnání, se špatnou pracovní morálkou, osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností. [11]

3.11 Zaměstnanost České republiky v rámci Evropské unie

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana. [33] Díky vstupu do Evropské unie, a poté do schengenského prostoru, rozšířila základní cíle hospodářské a sociální politiky státu.

3.11.1 Schengenský prostor

Česká republika s dalšími 10 státy, které se staly členy EU v roce 2004, zrušila kontroly na svých pozemních hranicích v prosinci 2007 a zapojila se tak do tzv. schengenské spolupráce, což je území států, na jejichž společných hranicích nejsou vykonávány hraniční kontroly a všem osobám legálně pobývajícím ve společném teritoriu je zaručeno právo překračovat vnitřní hranice na kterémkoliv místě. [39] Toto zrušení kontrol a zapojení do schengenského prostoru, otevřelo České republice nové možnosti poptávky a nabídky na trhu práce Evropské unie.

3.11.2 Evropské služby zaměstnanosti - EURES

Úřad práce České republiky se po připojení země k EU (2004) stal součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES nabízejí veřejné služby zaměstnanosti všech 28 členských států EU, dále Norsko, Island a Lichtenštejnsko, které jsou součástí EHP, a dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko. Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří mají zájem využívat práva volného pohybu osob. Poskytování služeb EURES je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - Evropském portále pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR. [32]

3.11.3 Operační programy EU a ČR

Čerpání finančních prostředků v rámci regionální politiky Evropské unie je realizováno pomocí tzv. operačních programů. Operační programy jsou popisem souhrnných priorit, řízení a finančních zdrojů a upřesňují oblasti intervencí na národní úrovni i v jednotlivých regionech dané členské země. V konečném důsledku o jejich schválení rozhoduje Evropská komise. Operační programy se vyskytují ve dvou variantách - tematické operační programy nebo regionální operační programy. Tematické programy řeší problematiku daného sektoru či oblasti (například životní prostředí, doprava, podnikání, apod.), regionální se vztahují na jeden region (NUTS II). [12]

Vláda České republiky přijala na základě Národního rozvojového plánu České republiky pro období 2007-2013 a Národního strategického referenčního rámce 24 operačních programů, které byly následně předloženy k projednání Evropské komisi. [13] Jedná se o tyto operační programy - Životní prostředí, Vzdělání pro konkurenceschopnost, Výzkum a vývoj pro inovace, Podnikání a inovace, Lidské zdroje a zaměstnanost, Doprava, Integrovaný operační program, Technická pomoc, sedm Regionálních operačních programů, dva programy pro region soudržnosti hl. m. Prahy, devět programů evropské územní spolupráce. Všechny tyto operační programy jsou určeny pro tři nové cíle politiky soudržnosti Evropské unie, kterými jsou Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce. [12]

3.11.4 Cíle Evropské unie a České republiky

S výhledem do roku 2020 si Evropská unie stanovila pět cílů:

1. zaměstnanost - dosažení 75 % zaměstnanosti osob (mužů i žen) ve věkové kategorii 20-64 let,
2. výzkum, vývoj a inovace - investovat 3 % HDP Evropské unie do výzkumu, vývoje a inovací,

3. změna klimatu a energetika - snížení emisí skleníkových plynů o 20-30 % ve srovnání se stavem v roce 1990, zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů na 20 %, zvýšení energetické účinnosti o 20 %,
4. vzdělávání - snížení míry nedokončení studia pod 10 %, dosažení alespoň 40 % podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva ve věkové kategorii 30-34 let,
5. chudoba a sociální vyloučení - snížení počtu lidí žijících v chudobě a sociálním vyloučení nebo na pokraji chudoby alespoň o 20 milionů. [40]

Vláda ČR v souladu se závěry Evropské rady stanovila ve spolupráci s Evropskou komisí a s ohledem na hospodářská a sociální specifika České republiky národní cíle a podcíle strategie Evropa 2020, kterými jsou:

1. zaměstnanost - celková míra zaměstnanosti 75 %, míra zaměstnanosti žen 65 %, míra zaměstnanosti starších pracovníků 55 %, snížení míry nezaměstnanosti mladých osob ve věku 15-24 let o třetinu oproti roku 2010, snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010,
2. investice do výzkumu a vývoje - investice ve výši 2,7 % HDP,
3. zvyšování energetické účinnosti - úspory spotřeby primárních energetických zdrojů,
4. vzdělání - podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30-34 let ve výši 32 %, podíl žáků předčasně opouštějících vzdělávací zařízení ve výši 5,5 %,
5. sociální začleňování a snižování chudoby - snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby o 30 tisíc osob, což odpovídá snížení počtu těchto lidí na úroveň pod 15 % oproti současnému stavu (15,3 %). [40]

3.12 Zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatelstva

Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením uvádí, že cílem sociálního zabezpečení pro občany se zdravotním postižením je vytvořit kvalitní, dostupný a efektivní systém sociálních služeb a dávek sociální pomoci a doporučuje směřovat koncepci sociálního zabezpečení k širší nabídce služeb podporujících setrvání občana se zdravotním postižením ve vlastní domácnosti a umožňující mu vést samostatný život, a zároveň spolurozhodovat o rozsahu a formě poskytované péče.

K naplnění uvedených cílů bude nezbytné transformovat dosavadní modely podpory i systémy dávek. Předně však bude zapotřebí vytvořit kvalitní informační systém s databází statistických informací o počtu občanů s jistým druhem zdravotního postižení s jasně danou strukturou. Tuto databázi by měla spravovat určená státní instituce, která zajistí správu získaných dat v souladu s připravovanými zákony. [14]

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Obnovení statusu osob zdravotně znevýhodněných má za cíl zatraktivnit zaměstnávání osob s handicapem. Stát bude zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných podporovat poskytováním příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům prostřednictvím Úřadu práce. [34]

3.13 Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav

Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav posuzuje Okresní správa sociálního zabezpečení z více hledisek:

- a) za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pro účely zákona o důchodovém pojištění se považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významné pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok,
- b) za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pro účely zákona o státní sociální podpoře je nepříznivý zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok,
- c) za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pro účely zákona o zaměstnanosti se považuje takový zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění,

- d) dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem pro účely zákona o sociálních službách je nepříznivý zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok, a který omezuje duševní, smyslové nebo fyzické schopnosti a má vliv na péči o vlastní osobu a soběstačnost. [38]

3.14 Doba platnosti statusu osob zdravotně znevýhodněných

Status osob zdravotně znevýhodněných vzniká ode dne nabytí právní moci rozhodnutí, což v praxi znamená marným uplynutím 15 denní lhůty pro podání odvolání, nebo dřívějším dnem, pokud se žadatel vzdal práva na odvolání. Status osob zdravotně znevýhodněných je platný do dne vyznačeného na posudku, resp. rozhodnutí. Doba platnosti se stanoví zpravidla na 3-5 let, může být však stanovena i na dobu neurčitou. Status osob zdravotně znevýhodněných se automaticky neobnovuje, občan o něj musí znovu požádat. O statusu osob zdravotně znevýhodněných nelze rozhodovat zpětně. S ohledem na délku řízení je tedy vhodné podat žádost o jeho pokračování v dostatečném předstihu před termínem skončení jeho platnosti (cca. 4 měsíce). [27]

3.15 Péče o těžce zdravotně postižené občany

Občanům s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které podstatně omezuje jejich pohybovou nebo orientační schopnost, se poskytují podle druhu a stupně postižení mimořádné výhody, zejména v dopravě nebo při potřebě průvodce; těmto občanům s těžkým zdravotním postižením jsou přiznávány mimořádné výhody I. stupně, občanům se zvlášť těžkým zdravotním postižením jsou přiznávány mimořádné výhody II. stupně a občanům se zvlášť těžkým zdravotním postižením a potřebou průvodce jsou přiznávány mimořádné výhody III. stupně. Stupeň mimořádných výhod osvědčuje průkaz mimořádných výhod, a to I. stupeň průkaz TP, II. stupeň průkaz ZTP a III. stupeň průkaz ZTP/P. Průkaz mimořádných výhod je veřejnou listinou. Stát je povinen poskytovat těmto osobám pomoc při pracovním zařazení a uplatnění, jakož i vytvářet podmínky pro jejich začlenění do společenského a veřejného života. [15]

3.16 Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Nárok na příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku a na průkaz osoby se zdravotním postižením má při splnění podmínek osoba, která je na území ČR hlášena k trvalému pobytu nebo která má na území ČR trvalý pobyt; osoba, které byla udělena mezinárodní ochrana formou azylu nebo doplňkové ochrany; cizinec bez trvalého pobytu na území ČR, kterému tento nárok zaručuje mezinárodní smlouva, která je součástí právního řádu; občan členského státu EU, pokud je hlášen na území ČR k pobytu po dobu delší než 3 měsíce, nevyplývá-li mu nárok na sociální výhody z přímo použitelného předpisu EU; rodinný příslušník občana členského státu EU, pokud je hlášen na území ČR k pobytu po dobu delší než 3 měsíce, nevyplývá-li mu nárok na sociální výhody z přímo použitelného předpisu EU; cizinec, který je držitelem povolení k trvalému pobytu s přiznaným právním postavením dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství na území jiného členského státu EU, pokud je hlášen na území ČR k dlouhodobému pobytu. Podmínkou je, že uvedené osoby mají na území ČR bydliště, to je, že jsou s ČR spjaty. [28]

Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením upravuje příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku, průkaz osoby se zdravotním postižením a některé benefity, které z něj vyplývají. Kompetence k rozhodování mají Úřady práce České republiky - krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu a Ministerstvo práce a sociálních věcí - odvolací orgán. [28]

3.16.1 Příspěvek na mobilitu

Příspěvek na mobilitu je opakující se nároková dávka, která je určena osobě starší 1 roku, která je držitelem průkazu osoby se zdravotním postižením ZTP nebo ZTP/P, který byl přiznán po 1. 1. 2014, která se opakovaně za úhradu v kalendářním měsíci za úhradu dopravuje nebo je dopravována, které nejsou poskytovány pobytové sociální služby podle zákona o sociálních službách v domově pro osoby se zdravotním postižením, v domově pro seniory, v domově se zvláštním režimem nebo ve zdravotnickém zařízení ústavní péče, z důvodů hodných zvláštního zřetele může být

příspěvek na mobilitu přiznán i osobě, které jsou poskytovány pobytové sociální služby. [28]

3.16.2 Příspěvek na zvláštní pomůcku

Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku má osoba, která má těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí, má těžké sluchové postižení, a má těžké zrakové postižení charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a její zdravotní stav nevyklučuje přiznání tohoto příspěvku. Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku poskytovaný na pořízení motorového vozidla nebo speciálního zádržního systému má osoba, která má těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí anebo těžkou nebo hlubokou mentální retardaci charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a její zdravotní stav nevyklučuje přiznání tohoto příspěvku. [28]

3.16.3 Příspěvek na péči

Příspěvek na péči se poskytuje osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby. Tímto příspěvkem se stát podílí na zajištění sociálních služeb nebo jiných forem pomoci podle zákona o sociálních službách při zvládnání základních životních potřeb. Z poskytnutého příspěvku na péči pak tyto osoby hradí pomoc, kterou jim může dle jejich rozhodnutí poskytovat buď osoba blízká, asistent sociální péče, registrovaný poskytovatel sociálních služeb, dětský domov nebo speciální lůžkové zdravotnické zařízení hospicového typu. [28]

3.17 Průkaz osoby se zdravotním postižením

Průkaz osoby se zdravotním postižením nahrazuje průkaz mimořádných výhod. Ačkoli byl institut „mimořádných výhod“ zrušen, benefity, které osobám se zdravotním postižením vyplývaly z držení průkazů TP, ZTP a ZTP/P, zůstávají v platnosti. Průkazy mimořádných výhod a průkazy osoby se zdravotním postižením (vydané podle předpisů platných po 1. 1. 2012 a do 1. 1. 2014) zůstávají i nadále v platnosti po dobu, která je na nich vyznačena, nejdéle však do 31. 12. 2015. [28]

3.18 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Evropská legislativa klade mimořádný důraz na rovné zacházení v pracovněprávních vztazích. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v 16 odst. 1 ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a funkční postup. Zaměstnavatel může prosazovat politiku rovného zacházení v oblasti získávání tím, že se aktivně a soustavně rozšiřuje počet vhodných uchazečů o zaměstnání v závislosti na jejich kvalifikačních předpokladech a bez ohledu na jakýkoliv znak diskriminace, že dává systematicky přednost při získávání a povyšování ženám a příslušníkům menšinových skupin, a stanoví podíl, kolik má být žen a příslušníků minorit z celkového počtu získaných nebo povýšených. [24]

Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace. Údaje z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely. Krajská pobočka Úřadu práce je povinna po ukončení poskytování služeb podle tohoto zákona nebo poté, co fyzická osoba přestane být osobou se zdravotním postižením, údaje týkající se této fyzické osoby učinit nepřístupnými do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování. [16]

Pracovní rehabilitace - souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce ČR a hradí náklady s ní spojené. Krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace.

Příprava k práci - zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR. Příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

Specializované rekvalifikační kurzy - jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace. [28]

Chráněné pracovní místo - je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let. Vymezením či zřízením chráněného pracovního místa je podmíněno poskytování příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [28]

3.19 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání - je časově omezená služba na dobu dvou, příp. tří let spočívající v individuální a flexibilní podpoře lidí se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním na trhu práce a jejich zaměstnavatelů. Je určena lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem i po něm.

Pracovní asistent - je na pracovišti k dispozici po dobu nezbytnou k zaučení zaměstnance a pomáhá ostatním zaměstnancům a zaměstnavateli v navázání vztahu a komunikaci s novým spolupracovníkem.

Pracovní konzultant - pomáhá se zapracováním uživatele služeb ve firmě, učí ho pracovním dovednostem a podporují navazování kontaktu s ostatními zaměstnanci. To vede k postupnému osamostatnění na pracovišti. [35]

3.20 Příspěvky pro zaměstnavatele

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. [36]

3.21 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. Způsoby plnění, tj. zaměstnávání v pracovním poměru, odběr výrobků a služeb nebo odvod do státního rozpočtu, jsou považovány za rovnocenné a lze je vzájemně kombinovat. [28]

4 Charakteristika vybraného regionu

Analyzované území zdravotně znevýhodněných skupin spadá do Šluknovského výběžku, který leží na severu Čech. Tento výběžek spadá pod okres Děčín, který je součástí Ústeckého kraje.

4.1 Ústecký kraj

Ústecký kraj leží na severozápadě České republiky. Rozloha kraje je 5 335 km², což představuje 6,8 % rozlohy České republiky. Zemědělská půda zaujímá více než 52 % území kraje, lesy se rozkládají na 30 % a vodní plochy na 2 % území. Ústecký kraj se vyznačuje značnou rozdílností jak z hlediska přírodních podmínek, tak i z hlediska hospodářské struktury, hustoty osídlení a stavu životního prostředí. [29]

4.1.1 Struktura kraje

Ústecký kraj je rozdělen do sedmi okresů (Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem), které se dále člení na 354 obcí nejrůznější velikosti, z toho je 58 obcí se statutem města. Od 1. 1. 2003 vstoupila do 2. fáze reforma veřejné správy, která stanovila vyhláškou správní obvody obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem, včetně jejich sídel. Od tohoto data vzniklo v Ústeckém kraji 16 správních obvodů obcí s rozšířenou působností: Bílina, Děčín, Chomutov, Kadaň, Litoměřice, Litvínov, Louny, Lovosice, Most, Podbořany, Roudnice nad Labem, Rumburk, Teplice, Ústí nad Labem, Varnsdorf a Žatec a 30 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem. [29]

4.1.2 Demografické údaje kraje

Ke konci roku 2009 měl Ústecký kraj 836 198 obyvatel, což jej řadí na páté místo v republice. Hustota obyvatel (157 obyvatel/km²) je vyšší, než vykazuje celostátní průměr (133 obyvatel/km²) a je po hlavním městě Praze, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji čtvrtou nejzaldněnější oblastí. Nej hustěji je osídlena

podkrušnohorská hnědouhelná pánev, méně oblast Krušných hor a okresy Louny a Litoměřice, kde se vyskytují především menší venkovská sídla. Největší obcí, a zároveň sídlem kraje je město Ústí nad Labem s 95 477 obyvateli. V roce 2009 se kraj podílel na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice 6,4 %. V přepočtu na jednoho obyvatele dosahuje 79,8 % republikového průměru a je mezi kraji na desáté pozici. K nejvýznamnějším zaměstnavatelům Ústeckého kraje patří Mostecká uhelná společnost, Severočeské doly, Chemopetrol a Krajská zdravotní, a.s., která od roku 2007 sdružuje Nemocnici Děčín, Masarykovu nemocnici v Ústí nad Labem, Nemocnici Teplice, Nemocnici Most a Nemocnici Chomutov. [29]

4.1.3 Zaměstnanost v kraji

Podle výběrového šetření pracovních sil je v kraji zaměstnáno přibližně 365,7 tisíc osob, z nichž nejvíce je pracujících ve zpracovatelském průmyslu (cca 97,1 tisíc osob dle klasifikace NACE). V roce 2009 průměrná hrubá měsíční mzda v kraji dosáhla 21 179 Kč (na přepočtenou osobu), za celorepublikovým průměrem zaostala o 2 309 Kč, ve srovnání krajů je Ústecký kraj na šestém místě. Pokles těžby uhlí, restrukturalizace podniků, útlum výroby i zemědělství mají za následek, že v republikovém srovnání je v Ústeckém kraji dlouhodobě nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti (13,61 %, v ČR 9,24 % k 31. 12. 2009). Ve statistickém registru ekonomických subjektů bylo koncem roku 2009 téměř 175 tisíc firem, organizací a podnikatelů. Největší část tvoří podnikatelé - živnostníci nezapsaní v obchodním rejstříku (více než 124 tisíc). Z hlediska třídění podle odvětvové klasifikace ekonomických činností se nejvíce subjektů zabývalo obchodem, opravami motorových vozidel a spotřebního zboží. [29]

4.2 Okres Děčín

Okres Děčín je nejsevernějším okresem v Ústeckém kraji. Svou rozlohou 909 km² patří okres Děčín k větším okresům Ústeckého kraje a je na 4. místě v pořadí dle velikosti okresů. Zaujímá 17,0 % celkové rozlohy kraje. Z celkové rozlohy okresu, 909 km², zaujímá zemědělská půda téměř 365 km², lesní půda 448 km², vodní plochy

10 km² a zastavěné plochy 95 km². Zemědělská půda je rozčleněna na ornou půdu (33,7 %), zahrady (6,3 %), ovocné sady (1,1 %) a trvalé travnaté porosty (58,8 %). [30]

4.2.1 Struktura okresu

Okres Děčín je rozdělen na 52 obcí, z nichž 13 má statut města. Obce se dále dělí na 191 částí obcí a 331 základních sídelních jednotek. Za posledních deset let došlo v děčínském okrese vlivem transformačního procesu, započatého v roce 1991, v oblasti hospodářství ke značným změnám. Bylo uzavřeno několik významných průmyslových podniků a značně stoupla nezaměstnanost. V posledních letech vzrůstá počet soukromých podnikatelů v oblasti služeb, obchodu a pohostinství a tím se rozšiřuje nabídka v těchto oblastech, vzrůstá i konkurence, což se kladně projevuje v kvalitě zboží a služeb. Pokud porovnáme všechny okresy Ústeckého kraje z hlediska investiční aktivity, okres Děčín zaujímá 5. místo v rámci Ústeckého kraje v pořízení dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku. [30]

4.2.2 Demografické údaje okresu

V okrese Děčína žilo ke dni 31. 12. 2011 132 718 obyvatel. Z toho 15,8 % tvořily osoby ve věku 0-14 let, 69,1 % osoby ve věku 15-64 let a 15,1 % osoby ve věku 65 let a více. Průměrný věk obyvatel v okrese Děčín je 40,5 let. [21]

4.2.3 Zaměstnanost v okrese

Ke dni 31. 12. 2011 bylo v okrese Děčín evidováno celkem 9 486 uchazečů o zaměstnání, z toho 4 691 žen. Míra registrované nezaměstnanosti činila 13,88 %. Strukturu uchazečů o zaměstnání podle vzdělání tvořili z 37,3 % uchazeči se základním vzděláním, ze 43,0 % uchazeči se středním vzděláním bez maturity včetně vyučených, ze 17,5 % uchazeči se středním vzděláním s maturitou a z 1,5 % uchazeči se vzděláním vysokoškolským. Volných pracovních míst bylo evidováno 191, což znamená, že na

jedno volné pracovní místo připadalo 49,7 uchazečů. Registrováno bylo 29 415 podnikatelských subjektů. [31]

4.3 Šluknovský výběžek

Šluknovský výběžek se nachází v severní části okresu Děčín a tvoří severovýchodní část Ústeckého kraje. Šluknovský výběžek zahrnuje území o rozloze 32,051 ha, na němž žije celkem 53086 obyvatel. Šluknovský výběžek se skládá z regionů Rumbursko, Varnsdorfsko, Šluknovsko. Má 8 měst - Varnsdorf, Rumburk, Šluknov, Jiříkov, Krásná Lípa, Mikulášovice, Dolní Poustevna, Velký Šenov, a 10 obcí - Staré Křečany, Doubice, Lipová, Vilémov, Lobendava, Chříbská, Rybniště, Horní Podluží, Dolní Podluží, Jiřetín pod Jedlovou (viz. příloha č. 2). [31]

4.3.1 Struktura výběžku

Ve Šluknovském výběžku jsou 2 města s rozšířenou působností - Rumburk a Varnsdorf. Správní obvod obce s rozšířenou působností Rumburk je nejseverněji položený správní obvod nejen Ústeckého kraje, ale celé České republiky. Svou rozlohou 266 km² zaujímá 5 % Ústeckého kraje. Je to obvod, do jehož působnosti spadá 12 obcí, z nichž 7 má statut města. V sídle správního obvodu žije pouze 33 % obyvatelstva a hustota osídlení obvodu je 128 obyvatel/km². Správní obvod obce s rozšířenou působností Varnsdorf je nejmenším správním obvodem na území Ústeckého kraje. Jeho rozloha je necelých 90 km², což představuje 1,7 % rozlohy kraje. Svou hustotou osídlení, která je 231 obyvatel/km², se však řadí na 4. místo všech 16 správních obvodů obcí s rozšířenou působností v našem kraji. Převážná většina obyvatel, 77 %, žije v sídelním městě. [31]

4.3.2 Demografické údaje výběžku

Ve Šluknovském výběžku žilo ke dni 31. 12. 2011 52 387 obyvatel. Z toho 6,92 % tvořily osoby ve věku 0-14 let, 6,40 % osoby ve věku 15-64 let a 6,44% osoby ve věku 65 let a více. Ekonomicky aktivních je ve výběžku 23 234 obyvatel a ekonomicky neaktivních je ve výběžku 26 004 obyvatel. [21]

4.3.3 Zaměstnanost ve výběžku

Největším městem Šluknovského výběžku je Varnsdorf, který byl povýšen na město teprve v 1868 a dlouho byl největší vesnicí Rakouska-Uherska. Dnes sídlí ve Varnsdorfu firmy zabývající se převážně strojírenskou a textilní výrobou, mezi významné patří TOS Varnsdorf, Velveta Varnsdorf, KWL, Elite, Frottana-Bohemia a Vitana. Druhým největším městem je Rumburk, který je též administrativním a dopravním centrem výběžku. V Rumburku sídlí například firmy ABX, Schäfer a Sýkora, Uniles, STI Česko, Metalurgie Rumburk a Benteler-Automotive, největší zaměstnavatel celého výběžku. Z textilního průmyslu nezůstalo prakticky nic. Šluknov je nejsevernějším městem Čech, sídlí zde Střední lesnická škola a firmy TOPOS a PLASTON. V Jiřikově se vyráběly okovky pro motocykly Jawa a piana značky Petrof. Z významnějších zaměstnavatelů v Jiřikově je firma Kontraktproduktion, EWM Hightec Welding a Jiřikovské strojírný. Přesto je na tom Jiřikov z hlediska míry nezaměstnanosti nejhůře ze všech větších měst v okrese. V Krásné Lípě sídlí správa Národního parku České Švýcarsko a nalezneme zde například firmy Novia Fashion, Eurometalgroup, Pharming, Ocelot a Demos. Mikulášovice jsou známé výrobou nožů a kancelářských potřeb - firma MIKOV, dále zde sídlí firmy Alatex, Lemfeld a syn a Conta Clip. V Chřibské byla do roku 2007 v provozu nejstarší nepřetržitě pracující sklárna v Evropě, která fungovala od roku 1414, nyní zde působí jen firma Amann. Dalšími obcemi a městy Šluknovského výběžku jsou obec Dolní Podluží, město Dolní Poustevna - firma IZOPOL, obec Horní Podluží - firma LUKRAM, obec Jiřetín pod Jedlovou - firmy Haas a Sohn, Samat, obec Lipová - firma Conmetron, obec Lobendava - firma BeA CS, obec Rybniště, obec Staré Křečany, město Vilémov - firmy SIOPS,

STAP, TRATEC, a město Velký Šenov - firmy Centroflor a Železářny Velký Šenov.
Nejmenší obcí výběžku, jakož i celého okresu Děčín, je obec Doubice. [26]

5 Vlastní práce

5.1 Analýza nezaměstnaných skupin obyvatelstva ve Šluknovském výběžku

Podkladové údaje a materiály byly získány z dat Úřadu práce Děčín, z Ministerstva práce a sociálních věcí, a z dat Českého statistického úřadu. K analýze těchto údajů byly použity statistické metody analýzy časových řad. Výsledky statistických analýz mohou být i v různé míře zkreslené, neboť podkladové materiály obsahují pouze výběrové evidované počty, tj. nemohou poskytnout například přesné počty uchazečů o zaměstnání, neboť ne každý nezaměstnaný je evidován na úřadu práce. Získávání dat bylo závislé také na zjistitelných evidovaných počtech, které byly k dispozici, neboť na některá data neexistují příslušné statistiky.

Nezaměstnanost ve Šluknovském výběžku je stále jednou z nejvyšších v České republice za několik posledních let. Bohužel tento fakt nezměnila ani stávající sociální politika státu, či podpora Evropské unie v rámci řešení nezaměstnanosti v Evropské unii. Šluknovský výběžek byl oblastí, která se zabývala zpočátku především textilní výrobou, v pozdější době se vyznačovala i strojírenstvím. Hlavním znakem byla zaměstnanost celých rodin ve velkých firmách jako byly např. Bytex, Desta, Elite, Velveta a TOS. Nastupujícím rozvojem technologií lidské zdroje začaly nahrazovat stroje. V důsledku tohoto jevu vzniká nedostatek volných pracovních míst pro zaměstnávání lidí a následně jejich propouštění. Kromě rozvoje a modernizace technologií mělo vliv na zvyšování nezaměstnanosti také otevření konkurenčního trhu. Byl ohrožen především textilní průmysl z důvodu dovozu levnějšího zboží. Nezaměstnanými se stávaly především nekvalifikované pracovní síly a osoby, které pracovaly v textilních oborech. Ztrátu pracovních míst v současné době v textilním průmyslu částečně zmírňuje rozvoj služeb, převážně v sociální oblasti a v oblasti turistiky. K uplatnění na trhu práce právě v této sféře je však zapotřebí změn a zvyšování kvalifikace.

Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce, jsou pro zaměstnavatele spíše nevhodní. Jedná se o osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, příslušníky etnických menšin, osoby bez kvalifikací a vzdělání, osoby bez odborných dovedností a praxe, osoby zdravotně znevýhodněné a další. V současném tržním prostředí je třeba technicky vzdělané odborníky a řemeslníky. Většina firem investovala do nových technologií, které výrobu zjednodušily, z tohoto důvodu podíl manuální práce výrazně klesl. V dnešní době je zaměstnanec ve výrobním podniku operátorem moderního stroje, který je ovládán počítačem. Proto se také u dělníka ve výrobě požaduje dostatek schopností a zodpovědnosti. Vysokou šanci na uplatnění v tržním prostředí mají zejména osoby kvalifikované a vzdělané v oborech strojírenských, zdravotních, učitelé i pedagogičtí asistenti, řidiči nákladních vozidel, sociální pracovníci, jazykoví lektori, atd.. Na rozdíl od těchto profesí, které jsou žádané, nalézají menší uplatnění osoby nekvalifikované, pracovníci v zemědělství, stavebnictví. Zaměstnanci ve službách jako jsou například prodavači, číšníci, kuchaři, servírky, mají možnost najít zaměstnání pouze s dosaženou praxí v oboru. Navíc se v současné době apeluje i na jejich jazykovou vybavenost.

5.1.1 Příslušnost úřadů práce pro nezaměstnané ve Šluknovském výběžku

Nezaměstnané občany, stejně jako volná pracovní místa, registruje a eviduje Úřad práce ČR. Úřad práce ČR má krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Prahu. Součástí těchto krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

Pro nezaměstnané občany ve Šluknovském výběžku jsou příslušná dvě kontaktní pracoviště - Rumburk a Varnsdorf. Pobočka Rumburk funguje pro občany od 01. 01. 1991, pobočka Varnsdorf funguje pro občany od 01. 03. 2007. Obě kontaktní pracoviště vedou evidenci uchazečů o zaměstnání z celé oblasti Šluknovského výběžku, dále vedou evidenci volných pracovních míst v této lokalitě a úzce spolupracují se zaměstnavateli.

5.1.2 Vybrané ukazatele za správní obvod Rumburk

Do správního obvodu Rumburk spadá celkem 12 obcí, tedy jednou tolik než ve správním obvodu Varnsdorf. Z tabulky č. 1 lze zjistit, že počet obyvatel v letech 2009 - 2013 kolísal mezi 34 585 a 33 425 obyvateli. V roce 2013 počet obyvatel poklesl o 1160 osob vzhledem k roku 2009. Tento stav mohl být způsoben dočasným odlivem obyvatelstva v důsledku sociálních nepokojů, které se v roce 2011 odehrávali ve Šluknovském výběžku. Stejně jako ve správním obvodu Varnsdorf dochází i ve správním obvodu Rumburk k postupnému nárůstu podílu obyvatelstva staršího 65 let. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání v roce 2013 oproti roku 2009 se zvýšil o 3,1 % obyvatel. Tento výrazný nárůst mezi roky 2009 a 2013 mohl být způsoben přistěhováním některých uchazečů do našeho Šluknovského regionu. Co se týká počtu volných pracovních míst, je jejich nárůst zřejmý hlavně mezi roky 2011 a 2013, kdy došlo k zvýšení o 49 volných pracovních míst. V předchozích letech byla nabídka volných pracovních míst na trhu práce podstatně menší než v letech následujících. V počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo byla situace ve sledovaných letech přesně opačná. V roce 2009 bylo na 1 volné pracovní místo 131,4 uchazečů o zaměstnání, následný rok došlo ke snížení počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo a v roce 2013 byl zaznamenán velký propad, kdy na 1 volné pracovní místo zbylo 30,4 uchazečů. Míra nezaměstnanosti byla ve správním obvodu Rumburk nejnižší v roce 2013, kdy dosáhla hodnoty 11,16 % a nejvyšší v roce 2009, kdy dosáhla hodnoty 16,84 %. V roce 2012 některá data nejsou k dispozici.

Tabulka č. 1: Vybrané ukazatele za správní obvod Rumburk v letech 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012 *	2013
Počet obyvatel k 31.12.	34 585	34 600	33 646	33 556	33 425
Hustota zalidnění (osoby/km ²)	130,0	130,0	126,4	126,1	125,6
Podíl obyvatel ve věku 65 a více let (%)	13,1	13,4	14,4	15,4	16,2
Evidovaní uchazeči o zaměstnání	3 023	3 000	2 642	*	2 616
Volná pracovní místa k 31. 12.	23	32	37	*	86
Počet uchazečů na 1 volné prac. místo	131,4	93,8	71,4	*	30,4
Míra nezaměstnanosti (%)	16,84	17,01	14,71	*	11,16

Zdroj: vlastní zpracování, data ČSÚ, MPSV, ÚP Děčín

* chybějící data nebyla ve statistice na ÚP Děčín uvedena

5.1.3 Vybrané ukazatele za správní obvod Varnsdorf

Správní obvod Varnsdorf zahrnuje celkem 6 obcí. Z tabulky č. 2 je patrné, že počet obyvatel a hustota zalidnění se v letech 2009 - 2013 výrazně neměnily. Mírně vzrůstající tendenci má podíl obyvatelstva staršího 65 let. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání se v roce 2013 oproti roku 2009 zvýšil o 2,8 % obyvatel. V roce 2009 byl počet obyvatel ve věku 65 a více let menší oproti roku 2013 o 2,8 % obyvatel. Markantní nárůst je zřejmý u počtu volných pracovních míst a naopak pokles u počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo. Nejméně příznivá situace nastala v roce 2010, kdy volných pracovních míst bylo pouze 12. Nejmenší počet uchazečů na 1 volné pracovní místo bylo v roce 2013 a to 18,5 uchazečů. Míra nezaměstnanosti byla nejvyšší v roce 2009, v následujících letech klesala a v roce 2013 dosáhla 10,74 %. I když je tento region znám jako oblast s vysokou nezaměstnaností, míra nezaměstnanosti od roku 2009 klesala.

Tabulka č. 2: Vybrané ukazatele za správní obvod Varnsdorf v letech 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012 *	2013
Počet obyvatel	20 651	20 656	20 503	20 396	20 346
Hustota zalidnění (osoby/km ²)	232,4	232,5	230,7	229,5	229,0
Počet obyvatel ve věku 65 a více let (%)	13,5	13,8	14,6	15,6	16,3
Evidovaní uchazeči o zaměstnání	1 946	1 837	1 596	*	1 570
Volná pracovní místa k 31. 12.	26	12	14	*	85
Počet ucházců na 1 volné prac. místo	74,8	153,1	114,0	*	18,5
Míra nezaměstnanosti (%)	17,38	16,55	14,23	*	10,74

Zdroj: vlastní zpracování, data ČSÚ, MPSV, ÚP Děčín

** chybějící data nebyla ve statistice na ÚP Děčín uvedena*

5.1.4 Osoby se zdravotním postižením a jejich zaměstnanost

Osoby se zdravotním postižením mají omezenou možnost pracovního uplatnění a jsou ze všech sledovaných skupin nejvíce zasaženy dlouhodobou nezaměstnaností. Hlavním problémem uplatnění osob se zdravotním postižením je jejich nižší produktivita práce a častější nemocnost. U většiny uchazečů se zdravotním postižením dochází ke kumulaci více zdravotních handicapů, což ještě více zhoršuje možnost začlenění uchazeče do pracovního procesu. Začlenění na trh práce ztěžuje i malý zájem ze strany těchto uchazečů o poradenské aktivity nebo pracovní rehabilitace. Pozitivně se na zvyšování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením projevuje i uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž prostřednictvím úřad práce podporuje začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu. K 31. 12. 2013 bylo v Ústeckém kraji evidováno 7 208 osob se zdravotním postižením, což je v absolutním vyjádření meziroční nárůst o 147 osob. Podíl těchto osob se však snížil a ke konci roku činil 11 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání.

5.1.5 Podíl zdravotně znevýhodněných obyvatel celkem ve správním obvodu Rumburk a Varnsdorf v období 2009 - 2013 (v %)

V tabulce č. 3 a grafu č. 1 je patrné, jak se mění struktura počtu obyvatel zdravotně znevýhodněných ve správním obvodu Rumburk a Varnsdorf celkem v období 2009 - 2013. V Rumburku bylo v roce 2009 evidováno nejvíce osob zdravotně znevýhodněných, jednalo se o 17,4 %. Ve Varnsdorfu bylo také v roce 2009 evidováno nejvíce osob zdravotně znevýhodněných, jednalo se o 16 %. V následujících letech však byl evidován pokles těchto ukazatelů v obou obvodech. Nejmenší počet občanů zdravotně znevýhodněných osob v Rumburku byl v roce 2013, a to 14,2 %. Stejný ukazatel pak platí i pro správní obvod Varnsdorf v roce 2013, tady se jedná také o 14,2 %. Tyto klesající ukazatele lze vysvětlit tím, že zaniká klasická forma sociálních ústavů a osoby zdravotně znevýhodněné se stěhují do chráněných bytů, které se nacházejí v celém regionu. Zároveň se může také jednat o stěhování těchto občanů do jiných větších měst.

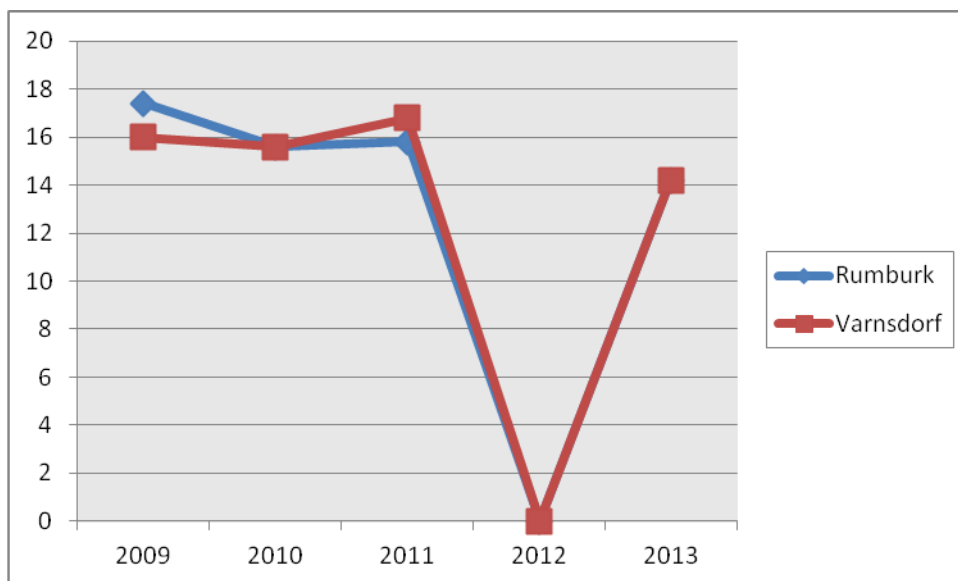
Tabulka č. 3: Podíl zdravotně znevýhodněných obyvatel celkem ve správním obvodu Rumburk a Varnsdorf v období 2009 - 2013 (v %)

Ukazatel/rok	2009	2010	2011	2012 *	2013
Rumburk	17,4 %	15,6 %	15,8 %	*	14,2 %
Varnsdorf	16,0 %	15,6 %	16,8 %	*	14,2 %

Zdroj: vlastní zpracování, data ČSÚ, MPSV, ÚP Děčín

** chybějící data nebyla ve statistice na ÚP Děčín uvedena*

Graf č. 1: Podíl zdravotně znevýhodněných obyvatel celkem ve správním obvodu Rumburk a Varnsdorf v období 2009 - 2013



Zdroj: vlastní zpracování, data ČSÚ, MPSV, ÚP Děčín

5.1.6 Struktura volných pracovních míst na trhu práce pro zdravotně znevýhodněné skupiny ve Šluknovském výběžku

Na integrovaném portálu MPSV pro kontaktní pracoviště Rumburk a Varnsdorf jsou ve sledovaném období od 01. 11. 2014 do 31. 01. 2015 pro zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatel tyto nabídky.

Tabulka č. 4: Nabídka práce ve Šluknovském výběžku pro zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatel v období od 01. 11. 2014 do 31. 01. 2015

	Požadovaná profese	Pracoviště	Pracovní úvazek
1.	Administrativní pracovník	Rumburk	Zkrácený úvazek - 20-30 h/t
2.	Dělník v obuvnické výrobě	Dolní Podluží	Zkrácený úvazek - 6 h/d
3.	Učitelka 2. stupně ZŠ se speciální pedagogikou - učitelství	Rumburk	Zkrácený
4.	Učitelka 1. stupně ZŠ se speciální pedagogikou - učitelství	Rumburk	Plný
5.	Strážný	Rumburk	Plný nebo zkrácený
6.	Uklízečka	Krásná Lípa	Zkrácený - 4-5 h/d
7.	Účetní	Varnsdorf	Plný
8.	Dispečer	Varnsdorf	Plný
9.	Pracovník v čokoládovně	Krásná Lípa	Plný nebo zkrácený
10.	Šička	Varnsdorf	Plný nebo zkrácený
11.	Učitel anglického jazyka a tělesné výchovy	Rumburk	Plný
12.	Údržbář	Staré Křečany	Zkrácený úvazek - 4 h/d
13.	Strážný	Šluknov	Plný
14.	Prodejce ostatního zboží - prodej zábavné pyrotechniky	Varnsdorf	Plný
15.	Kartonážní dělnice	Varnsdorf	Plný
16.	Šička v textilní výrobě	Lipová	Plný
17.	Manipulant, skladník	Varnsdorf	Zkrácený
18.	Asistentka	Varnsdorf	Zkrácený
19.	Učitel 1. stupně ZŠ	Krásná Lípa	Plný
20.	Učitel 2. stupně ZŠ	Krásná Lípa	Plný
21.	Administrativní činnost	Rumburk	Plný

Zdroj: vlastní zpracování, data ÚP Děčín

Jak z tabulky č. 4 z vlastního šetření vyplývá, na trhu práce není velká nabídka pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné občany. Je však pravdou, že podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nemají zaměstnavatelé povinnost hlásit na Úřady

práce ČR volná pracovní místa, proto toto šetření nemůže být bráno jako konečné výsledné. Šetření bylo provedeno v období, ve kterém byly rozdány dotazníky nezaměstnaným znevýhodněným skupinám na trhu práce ve Šluknovském výběžku. Jak je ze šetření patrné, tyto skupiny mají pouze velmi úzký výběr pracovních nabídek, které jsou podmíněny nejenom dostatečným vzděláním, ale také specializací, praxí a zkušenostmi.

5.1.7 Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Děčín

Nástroje aktivní politiky realizované na úřadech práce přispívají ke snižování nezaměstnanosti nebo zvýšení zaměstnanosti v regionech, zejména rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, jedná se především o nekvalifikované, problémové a zdravotně znevýhodněné uchazeče. Jde o vytvoření veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, či chráněných pracovních dílen. Z tabulky č. 5 je zřejmé, že v rámci aktivní politiky zaměstnanosti pro zdravotně znevýhodněné osoby bylo nejvíce vytvořených míst v chráněných dílnách v roce 2012, kdy bylo vytvořeno 16 pracovních míst. Nejvíce uchazečů o zaměstnání, kteří byli v těchto chráněných pracovních dílnách umístěni bylo v roce 2011, jednalo se o 32 uchazečů. Na tyto chráněná pracovní místa bylo vyplaceno nejvíce příspěvků v roce 2011, a to 589 uchazečům. V následujícím roce 2012 nebyl poskytnut žádný příspěvek na chráněná pracovní místa a v roce 2013 byl příspěvek poskytnut pouze 2 uchazečům. Toto má za důsledek ukončení dotací z projektů, či finanční podpory úřadů práce, nebo z Evropských fondů. V roce 2012 bylo vymezeno 229 chráněných pracovních míst, v roce 2013 počet výrazně stoupl na 432 chráněných pracovních míst. V roce 2011 nebyla vymezená žádná chráněná pracovní místa. Koeficient růstu k_i charakterizuje relativní postupnou rychlost změn v časové řadě.

Tabulka č. 5: Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v období 2011 - 2013 pro zdravotně znevýhodněné osoby

	2011	k_i	2012	k_i	2013
Chráněné pracovní dílny/ vytvořená místa	6	2,67	16	0,87	14
Chráněné pracovní dílny/umístění uchazeči	32	0,81	26	0,81	21
Příspěvek na CHPD, CHPM a CHPM - OZP	589	0	0	2	2
CHPM vymezaná	0	229	229	1,89	432

Zdroj: vlastní zpracování, data ČSÚ, MPSV, ÚP Děčín

5.1.8 Struktura nezaměstnanosti v okrese Děčín

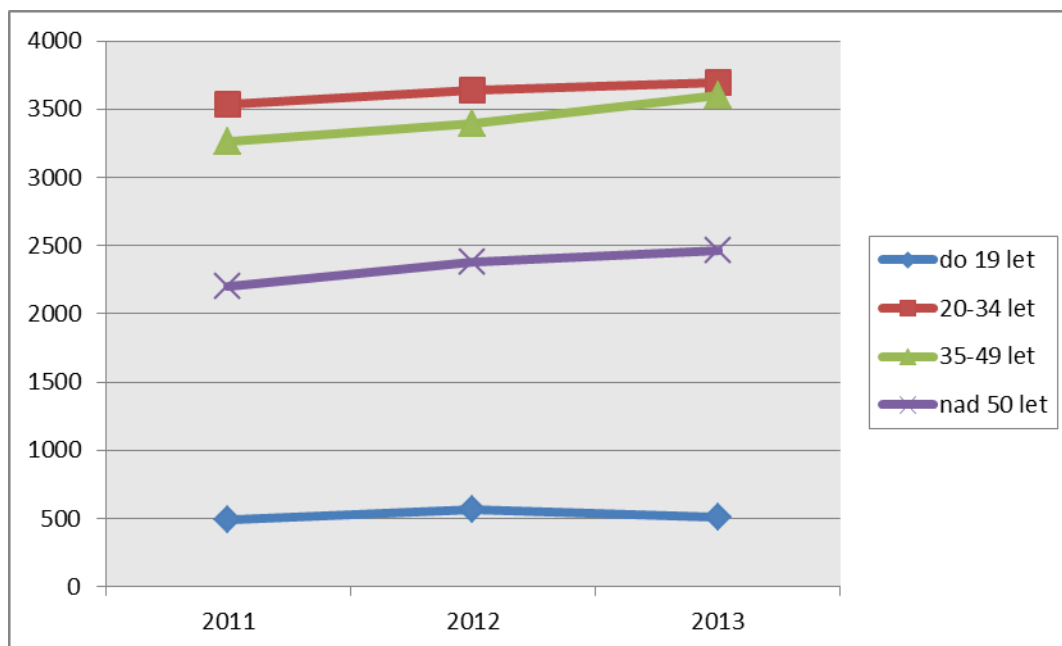
Z tabulky č. 6 a z grafu č. 2 je patrné, že věková struktura nezaměstnaných v okrese Děčín je během let 2011 - 2013 celkem vyrovnaná, není zde zaznamenán markantní pokles či nárůst rozdílů ve skupinách. Nejsilnější skupinou nezaměstnaných je ve všech letech skupina 20-34 let. Nejmenší skupina ve všech letech je do 19 let, což je velmi překvapující, neboť absolventi škol patří do rizikové skupiny, s ohledem na velkou nezaměstnanost v okrese Děčín, kde nabídka pracovních míst schází. Koeficient růstu k_i charakterizuje relativní postupnou rychlost změn v časové řadě.

Tabulka č. 6: Vývoj počtu nezaměstnaných podle věku v období 2011 - 2013

Věková struktura nezaměstnaných	2011	k_i	2012	k_i	2013
do 19 let	493	1,14	564	0,89	504
20-34 let	3 533	1,03	3 643	0,02	3 698
35-49 let	3 260	1,04	3 398	1,06	3 599
nad 50 let	2 200	1,08	2 376	1,04	2 463

Zdroj: vlastní zpracování, data ČSÚ, MPSV, ÚP Děčín

Graf č. 2: Vývoj počtu nezaměstnaných podle věku v období 2011 - 2013



Zdroj: vlastní zpracování, data ČSÚ, MPSV, ÚP Děčín

5.1.9 Délka nezaměstnanosti v okrese Děčín

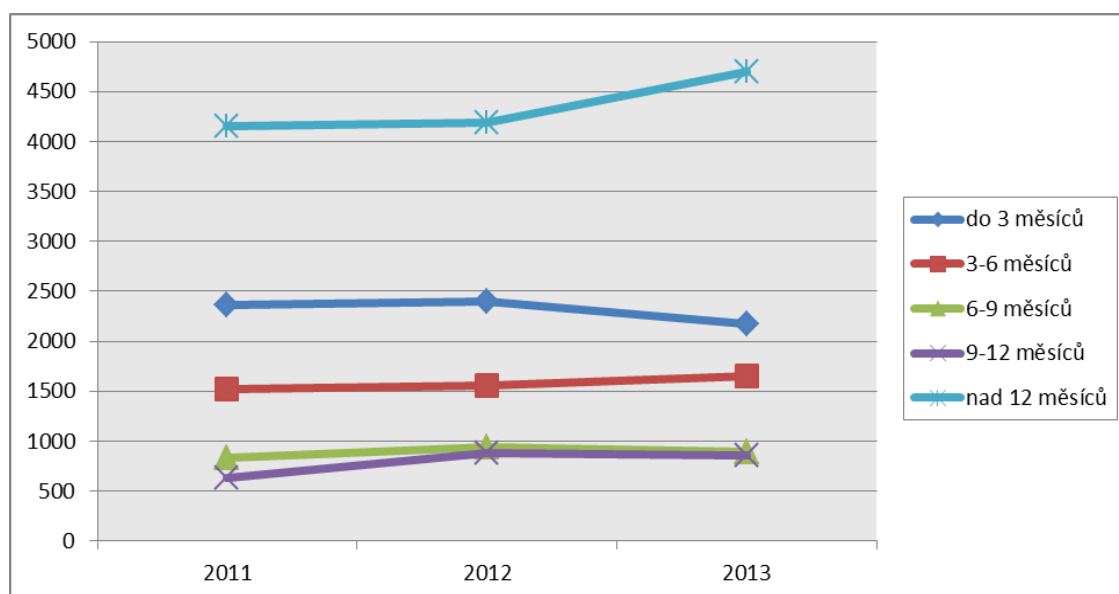
Délka nezaměstnanosti v okrese Děčín je patrná v tabulce č. 7 a v grafu č. 3. Největší skupinou, která je nejdéle nezaměstnaná je nad 12 měsíců, která v roce 2011 činila 4 151 uchazečů. Od té doby stoupala a v roce 2013 dosáhla 4 696 uchazečů. Nejmenší zastoupení nezaměstnaných uchazečů je skupina 9 -12 měsíců, kdy v roce 2011 bylo 626 uchazečů o zaměstnání, která následující roky postupně stoupala. V roce 2013 počet uchazečů u této skupiny dosáhl 852 uchazečů. Skupina nad 12 měsíců je hranice, kdy už jsou uchazeči hůře zaměstnavatelní, nastává možné riziko prodlužování doby nezaměstnanosti, ze které se uchazeči stávají obtížněji umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané. Koeficient růstu k_i charakterizuje relativní postupnou rychlost změn v časové řadě.

Tabulka č. 7: Délka nezaměstnanosti v období 2011 - 2013

Délka doby nezaměstnanosti	2011	k_i	2012	k_i	2013
do 3 měsíců	2 359	1,08	2 400	0,90	2 170
3-6 měsíců	1 516	1,03	1 559	1,06	1 654
6-9 měsíců	834	0,13	945	0,94	892
9-12 měsíců	626	1,41	883	0,96	852
nad 12 měsíců	4 151	1,01	4 194	1,12	4 696

Zdroj: vlastní zpracování, data ČSÚ, MPSV, ÚP Děčín

Graf č. 3: Délka nezaměstnanosti v období 2011 - 2013



Zdroj: vlastní zpracování, data ČSÚ, MPSV, ÚP Děčín

5.2 Dotazníkové šetření

Průběh šetření bude zaměřen na postavení zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce ve Šluknovském výběžku. I když hospodářská krize podle ekonomických analytiků pozvolna ustupuje, ještě zdaleka nejsou dostatečné pracovní příležitosti pro nezaměstnané na trhu práce, a už vůbec ne pro zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatelstva. Dále se šetření zaměří na možnosti pracovního uplatnění a dalšího vzdělávání těchto zdravotně znevýhodněných skupin, na možnosti výběru práce, strukturu volných pracovních míst, možnosti rekvalifikací, dostupnost zaměstnání, vstřícnost zaměstnavatelů a pracovních podmínek. K tomu bude využita

metoda dotazníkového průzkumu za pomoci pracovníků příslušných Úřadů práce Rumburk a Varnsdorf. Bylo zde ponecháno celkem 150 dotazníků připravených pro vyplnění. Z celkového počtu bylo však od pracovníků Úřadů práce Rumburk a Varnsdorf vráceno pouze 106 vyplněných dotazníků. Jejich následné vyhodnocení umožnilo uvedené hypotézy potvrdit či vyvrátit.

5.2.1 Stanovení hypotéz

a) Hypotéza č. 1

Struktura volných pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné osoby není dostatečná.

b) Hypotéza č. 2

Rekvalifikace zvyšují možnosti uplatnění na trhu práce pro zdravotně znevýhodněné osoby.

c) Hypotéza č. 3

Zdravotně znevýhodněné osoby jsou diskriminovány zaměstnavateli na trhu práce.

d) Hypotéza č. 4

Zdravotně znevýhodněné osoby mají možnost výběru z pracovních nabídek.

e) Hypotéza č. 5

Zdravotně znevýhodněné osoby nemají možnost nalézt si zaměstnání z důvodu jejich nedostatečného vzdělání, odborných dovedností či zdravotního omezení.

5.2.2 Analýza dotazníkového šetření

Z odpovědí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že dotazník vyplnilo 58 zdravotně znevýhodněných nezaměstnaných žen (54,72 %) a 48 zdravotně znevýhodněných nezaměstnaných mužů (45,28 %). Jak z výše uvedeného vyplývá, je více nezaměstnaných žen než mužů, což odpovídá dnešnímu trendu v tomto regionu. Šluknovský výběžek byl vždy vyhlášen především jako textilní oblast, ve kterém se uplatňovaly právě ženy. Postupným uzavíráním těchto textilních provozoven, jejich přesunem na lukrativnější místa, či využíváním levnějších pracovních sil, zanikají tak pracovní příležitosti pro ženy v tomto výběžku.

Šetření se zúčastnilo nejvíce respondentů ve věkové kategorii 50-60 let - 34 respondentů (32,08 %). Následovala kategorie 30-50 let - 29 respondentů (27,36 %), kategorie 20-30 let - 20 respondentů (18,87 %), kategorie 61 a více - 12 respondentů (11,32 %). Nejméně dotazovaných spadá do věkové kategorie 16-20 let - 11 respondentů (10,38 %). Nejsilnější kategorie respondentů ve věku 50-60 let patří mezi rizikové skupiny obyvatelstva ve Šluknovském výběžku, na kterou se také zaměřilo Město Rumburk. Pro tuto kategorii nezaměstnaných zrealizovalo projekt Zelený Rumburk, kde na určitou dobu získala tato skupina zaměstnání a některé další výhody vyplývající z projektu.

Z odpovědí respondentů je zřejmé, že 28 oslovených respondentů (26,42 %) dosáhlo pouze základního vzdělání, 38 oslovených respondentů (35,85 %) dosáhlo středního vzdělání bez maturity (včetně vyučení), 29 oslovených respondentů (27,36 %) dosáhlo úplného středního vzdělání s maturitou, 7 oslovených respondentů (6,60 %) dosáhlo vyššího odborného vzdělání, 4 oslovené respondenti (3,77 %) dosáhli vysokoškolského vzdělání. Mezi těmito skupinami není zastoupeno mnoho vysokoškolsky vzdělaných osob. Je zde zastoupení spíše skupin se středním vzděláním s maturitou i bez maturity a osob se základním vzděláním. Je tedy možné, že právě jejich zdravotní znevýhodnění neumožnilo těmto respondentům zvýšit si vzdělání a najít tak pro ně adekvátní zaměstnání a uplatnit se na trhu práce.

Doba bez zaměstnání zdravotně znevýhodněných osob

Tabulka č. 8: Doba bez zaměstnání zdravotně znevýhodněných osob

Doba bez zaměstnání	Počet respondentů	Počet respondentů (v %)
méně než 5 měsíců	14	13,21
více než 5 měsíců a méně než 1 rok	33	31,13
více než 1 rok a méně než 3 roky	26	24,53
více než 3 roky a méně než 5 let	17	16,04
více než 5 let	16	15,09

Zdroj: Dotazníkové šetření

Z tabulky č. 8 bylo zjištěno, že nejvíce, 33 respondentů (31,13 %), je bez práce více než 5 měsíců a méně než 1 rok. 26 respondentů (24,53 %) je bez práce více než 1 rok a méně než 3 roky, 17 respondentů (16,04 %) je bez práce více než 3 roky a méně než 5 let, 16 respondentů (15,09 %) je bez práce více než 5 let, 14 respondentů (13,21 %) je bez práce méně než 5 měsíců. Z odpovědí jednoznačně vyplývá, že i když je skupina nezaměstnaných více než 5 let rizikovou skupinou, v tomto dotazníkovém šetření nemá silné zastoupení. Největší zastoupení mají skupiny více než 5 měsíců a méně než 1 rok a skupina více než 1 rok a méně než 3 roky, což představuje možnost s těmito lidmi pracovat a začlenit je do pracovního procesu, neboť čím déle jsou nezaměstnaní, tím více ztrácejí pracovní návyky, motivaci k práci a sebedůvěru ve své pracovní schopnosti.

Způsob hledání zaměstnání zdravotně znevýhodněnými osobami

Tabulka č. 9: Způsob hledání zaměstnání zdravotně znevýhodněnými osobami

Způsob hledání práce	Počet respondentů	Počet respondentů (v %)
na portálu MPSV	41	38,68
využitím nabídky poboček Úřadů práce	63	59,43
na webových stránkách institucí a firem	29	27,36
prostřednictvím inzerce, novin a časopisů	36	33,96
prostřednictvím pracovních agentur	31	29,25
prostřednictvím svých známých	40	37,74

Zdroj: Dotazníkové šetření

Z tabulky č. 9 je patrné, že 41 oslovených respondentů (38,68 %) hledá zaměstnání na portálu MPSV, 63 oslovených respondentů (59,43 %) hledá zaměstnání prostřednictvím poboček Úřadů práce, 29 oslovených respondentů (27,36 %) hledá zaměstnání na webových stránkách institucí a firem, 36 oslovených respondentů

(33,96 %) hledá zaměstnání prostřednictvím inzerce, novin a časopisů, 31 oslovených respondentů (29,25 %) prostřednictvím pracovních agentur a 40 oslovených respondentů (37,74 %) prostřednictvím svých známých. Dotazovaní využili několik možných způsobů hledání pracovních příležitostí, což vyplývá i z dotazníkového šetření. Otázkou však zůstává, zda jsou tyto možnosti dostačující, neboť hodnoty nezaměstnaných na trhu práce ve Šluknovském výběžku tomu nenasvědčují.

Možnosti výběru zaměstnání jako osoba zdravotně znevýhodněná

Tabulka č. 10: Možnosti výběru zaměstnání jako osoba zdravotně znevýhodněná

Možnosti výběru zaměstnání jako osoba ZTP	Počet respondentů	Počet respondentů (v %)
ano	31	29,25
ne	46	43,40
nevím	29	27,36

Zdroj: Dotazníkové šetření

Z tabulky č. 10 se 31 respondentů (29,25 %) domnívá, že jako osoba zdravotně znevýhodněná má možnost výběru pracovních příležitostí, 46 respondentů (43,40 %) se domnívá, že jako osoba zdravotně znevýhodněná nemá možnost výběru pracovních příležitostí a 29 respondentů (27,36 %) neví, zda mají možnost výběru pracovních příležitostí. Současně s dotazníkovým šetřením byla provedena analýza struktury volných pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatel na trhu práce ve Šluknovském výběžku, viz. tabulka č. 4. Bylo zde zjištěno, že pracovních nabídek pro zdravotně znevýhodněné skupiny není mnoho. Je vyžadována značná kvalifikace, například učitel na základní škole, kde je požadavkem vysoká škola se speciálním zaměřením, či pracovní nabídky požadující různé specifikace povolání, ať již odbornost, praxi, fyzickou zátěž apod.

Zájem o nabídku rekvalifikačních kurzů zdravotně znevýhodněnými osobami na ÚP

Tabulka č. 11: Zájem o nabídku rekvalifikačních kurzů zdravotně znevýhodněnými osobami na ÚP

Zájem o nabídku rekvalifikačních kurzů na ÚP	Počet respondentů	Počet respondentů (v %)
ano	45	42,45
ne	61	57,55

Zdroj: Dotazníkové šetření

Z tabulky č. 11 je patrné, že se 45 respondentů (42,45 %) zajímá o nabídky rekvalifikačních kurzů na ÚP, 61 respondentů (57,55 %) se nezajímá o nabídky rekvalifikačních kurzů na ÚP. Zde je prostor pro další následné šetření na zjištění příčiny těchto názorů. Zda se jedná o nevědomost obyvatel, nebo jejich nedostatečným seznámením s možnostmi rekvalifikací prostřednictvím pracovníků na zprostředkování práce, nezájmem či nedůvěrou občanů k rekvalifikacím a zprostředkovatelkám. Pokud budou zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatel podporovány poradenskými, motivačními a vzdělávacími aktivitami, můžeme jim pomoci díky využití nějakého rekvalifikačního kurzu uplatnit se na trhu práce.

Účast zdravotně znevýhodněných osob na rekvalifikačním kurzu

Tabulka č. 12: Účast zdravotně znevýhodněných osob na rekvalifikačním kurzu

Účast na rekvalifikačním kurzu	Počet respondentů	Počet respondentů (v %)
ne	83	78,30
ano	23	21,70

Zdroj: Dotazníkové šetření

Z tabulky č. 12 je zřejmé, že 83 respondentů (78,30 %) se nezúčastnilo žádného rekvalifikačního kurzu, 23 respondentů (21,70 %) se zúčastnilo rekvalifikačního kurzu. Z doplňkové otázky vyplynulo, že se respondenti zúčastnili rekvalifikací například - strážný, účetnictví, základy podnikání a základy práce na PC. Šluknovský výběžek nenabízí mnoho pracovních možností pro zdravotně znevýhodněné skupiny v rámci

jejich specifického zaměření, proto i nabídka a množství rekvalifikačních kurzů je omezená. Při dotazníkovém šetření bylo také zjištěno, že mnoho respondentů na doplňující otázku vůbec neodpovědělo.

Zábrany zdravotně znevýhodněných osob v přijetí zaměstnání

Tabulka č. 13: Zábrany zdravotně znevýhodněných osob v přijetí zaměstnání

Zábrany v přijetí zaměstnání	Počet respondentů	Počet respondentů (v %)
vzdělání	14	13,21
odborné znalosti	30	28,30
nedostatečná praxe	20	18,87
zdravotní stav	62	58,49
věk	59	55,66
pohlaví	12	11,32
jiné důvody	1	0,94

Zdroj: Dotazníkové šetření

Z tabulky č. 13 bylo zjištěno, že 62 respondentům (58,49 %) brání v přijetí do zaměstnání zdravotní stav, 59 respondentům (55,66 %) brání v přijetí do zaměstnání věk, 30 respondentům (28,30 %) brání v přijetí do zaměstnání odborné znalosti, 20 respondentům (18,87 %) brání v přijetí do zaměstnání nedostatečná praxe, 14 respondentům (13,21 %) brání v přijetí do zaměstnání vzdělání, 12 respondentům (11,32 %) brání v přijetí do zaměstnání pohlaví a 1 respondentovi (0,94 %) brání v přijetí jiné důvody - a to nedostatek pracovních míst. Zde, stejně jako v předchozí tabulce, je patrné, že se doplňující otázkou skoro žádný z respondentů nezabýval. Z tabulky č. 13 vyplývá, že největší zábranou v přijetí do zaměstnání je právě zdravotní stav respondentů, což je i předmětem této diplomové práce. Je proto vhodné tyto osoby různými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti motivovat a podporovat je při snaze nalézt si adekvátní zaměstnání.

Diskriminace zdravotně znevýhodněných osob u pracovního pohovoru

Tabulka č. 14: Diskriminace zdravotně znevýhodněných osob u pracovního pohovoru

Diskriminace u pracovního pohovoru	Počet respondentů	Počet respondentů (v %)
ano	60	56,60
ne	46	43,40

Zdroj: Dotazníkové šetření

Z tabulky č. 14 je patrné, že 60 respondentů (56,60 %) cítilo diskriminaci u pracovního pohovoru z hlediska jejich zdravotního znevýhodnění, a 46 respondentů (43,40 %) necítilo diskriminaci u pracovního pohovoru z hlediska jejich zdravotního znevýhodnění. Ve Šluknovském výběžku je velká míra nezaměstnanosti, pracovních nabídek je pomálu, proto je pochopitelné, že zaměstnavatelé, kteří potřebují pracovní síly, se snaží si vybrat ty nejvhodnější uchazeče. Zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatel díky svému znevýhodnění se na trhu práce staví do pozice méně atraktivnějšími. Zaměstnavatelé upřednostňují osoby, které budou v rámci nabízené pozice splňovat všechny požadované náležitosti a specifika. Některé provozovny však naopak dávají přednost osobám se zdravotním znevýhodněním, neboť na tyto osoby využívají různé příspěvky na podporované zaměstnání, či možnosti různých dotací apod.

Struktura volných pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné osoby

Tabulka č. 15: Struktura volných pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné osoby

Struktura volných pracovních míst	Počet respondentů	Počet respondentů (v %)
je dostatečná	49	46,23
není dostatečná	57	53,77

Zdroj: Dotazníkové šetření

Z tabulky č. 15 je zřejmé, že 49 respondentů (46,23 %) dle jejich názoru, zkušeností a potřeb považuje za dostatečnou strukturu volných pracovních míst, 57 respondentů (53,77 %) z hlediska jejich názoru, zkušeností a potřeb považuje strukturu volných pracovních míst za nedostatečnou. Z doplňkové otázky vyplynulo, že respondenti, kteří považují strukturu volných pracovních míst za nedostatečnou, uvedli jako důvod - nedostatečný počet nabídek a malou různorodost nabídek pro zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatelstva. Zde se projevuje podpora vlastního šetření nabídek pracovních míst na trhu práce ve Šluknovském výběžku pro zdravotně znevýhodněné skupiny, ze kterého je patrné, že není velký výběr a množství pracovních nabídek, ani se neprojevuje různorodost struktury těchto pracovních míst.

5.2.3 Shrnutí výsledků šetření

Výsledky výzkumu potvrzují hypotézu, že struktura volných pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatel na trhu práce není dostatečná. Zdravotně znevýhodnění občané pomocí rekvalifikací si nezvyšují své uplatnění na trhu práce. Zdravotně znevýhodnění občané většinou nemají zájem o rekvalifikace a z větší části se jich ani nezúčastňují. Zdravotně znevýhodnění občané mají pocit diskriminace od zaměstnavatelů vůči jejich postižení na trhu práce. Zdravotně znevýhodnění občané nemají možnost výběru pracovních příležitostí na trhu práce ve Šluknovském výběžku. I když mají různé možnosti hledání zaměstnání a nejvíce využívají nabídky poboček Úřadů práce, stále není dostatek příležitostí si z těchto pracovních nabídek vybírat. Zdravotně znevýhodnění občané mají pocit nemožnosti nalézt si zaměstnání z důvodu jejich nedostatečného vzdělání, odborných dovedností či zdravotního omezení.

5.3 Realizované projekty v analyzované lokalitě Šluknovského výběžku

5.3.1 Projekt Zelený Rumburk

V současné době doběhl projekt Zelený Rumburk. Cílem projektu realizovaného v letech 2013 - 2014 v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřen na přímou intervenci pro osoby starších 50 let. Tato skupina

tvoří čtvrtinu celkového počtu nezaměstnaných v Rumburku. Vybraná skupina se potýká s kombinací znevýhodnění, což jsou např. věk, nezaměstnanost delší než šest měsíců, chybějící kvalifikace, ohrožení sociálním vyloučením a snížená šance na získání pracovního uplatnění v regionu.

Do projektu bylo zapojeno 20 osob z cílové skupiny, kdy minimálně 16 osob získalo kvalifikaci v oboru Údržba veřejné zeleně a poté byly umístěny na dobu 12 měsíců na nově vytvořená pracovní místa, na která město Rumburk z projektu čerpá mzdové prostředky. Po celou dobu realizace projektu získali všichni účastníci podporu a poradenství, které jim individuálně poskytl koordinátor projektu a odborný poradce. Dílčím cílem tohoto projektu tyto osoby získaly podporu a poradenství, absolvovaly bilanční diagnostiku, absolvovaly motivační kurz, absolvovaly profesní vzdělávání. Nově vytvořená pracovní místa byla zřízena městem Rumburk, které má dlouhodobé zkušenosti s realizací projektů ve spolupráci s Úřadem práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Ostatní města či obce využívají tento operačního program Lidské zdroje a zaměstnanost k vytvoření pracovních míst pro osoby v rámci institutu veřejné služby a veřejně prospěšných prací. Potřebnost projektu je dána především vysokou mírou nezaměstnanosti ve Šluknovském výběžku. Jde většinou o skupinu, pro kterou je charakteristická relativně nízká úroveň vzdělání, zdravotní znevýhodnění, nízká pracovní mobilita a nižší míra přizpůsobivosti a akceptování nových technologií. Takoví lidé postupně rezignují na snahu nalézt si práci a rychle ztrácejí pracovní návyky. To vše v konečném důsledku vede ke snížení možnosti jejich uplatnění na trhu práce a ztrátě konkurenceschopnosti. Cílem projektu je tyto aspekty u všech osob z cílové skupiny odstranit, či alespoň eliminovat.

5.3.2 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Dalšími projekty realizované krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem, kam mimo jiné spadá i Šluknovský výběžek, byly projekty financované Evropským sociálním fondem v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Tyto projekty slouží především k rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, k podpoře sociálního začleňování osob a rovných příležitostí, se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. K dosahování těchto cílů využívají projekty především soubor nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v kombinaci s řadou nových a inovovaných nástrojů.

Pět z devíti zmíněných projektů připadá na oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Tyto projekty se zaměřují na osoby, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností anebo jsou již dlouhodobě nezaměstnané. Jde především o osoby, které pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě a jiné závažné důvody, mají ztížené postavení na trhu práce. V roce 2013 bylo projektovými aktivitami úspěšně podpořeno 1 534 lidí, z nichž se 722 podařilo nalézt zaměstnání.

Od konce roku 2009, kdy začala realizace aktivit většiny projektů v operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost, se podařilo v Ústeckém kraji úspěšně podpořit kolem 12 tisíc lidí a přes 4 tisíce z nich získalo prostřednictvím projektu i zaměstnání.

5.4 Návrhy a doporučení

Z analýzy statistických šetření na trhu práce ve Šluknovském výběžku vyplývá, že zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatelstva mají problém uplatnit se na trhu práce a nalézt si tak adekvátní zaměstnání s ohledem na jejich zdravotní znevýhodnění, jejich postavení tedy není dobré. Proto v této souvislosti je nutné učinit několik kroků, které by vedly v příštích letech k tvorbě nových pracovních příležitostí. K tomu by měly pomoci následující návrhy a doporučení.

K uplatňování zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce, kteří si chtějí zajistit dobré pracovní postavení, mít možnost výběru z pracovních nabídek a mít podporu při hledání zaměstnání, je potřeba rozvíjet souhrn opatření směřující k zajištění rovnováhy těchto skupin na trhu práce, tzn. poradenstvím, rekvalifikacemi, společensky účelnými pracovními místy, zvyšování šancí odbornou praxí, chráněnými dílnami, veřejně prospěšnými pracemi apod.

Mezi zdravotně znevýhodněnou osobou a zprostředkovatelem zaměstnání by měla fungovat určitá spolupráce, při které je potřeba využívat všechny dostupné zdroje, ať jsou to například zprostředkované dohody s poskytovateli zaměstnání, vypsání výběrových řízení či dotačních řízení. K tomu by mohli dopomoci příslušní asistenti, ať již z pracovních agentur, či přímo pracujících zaměstnanců na úřadech práce. Tito asistenti již existují, využívají je různé agentury, které mají svěřeny do opatrování osoby se zdravotním znevýhodněním. Bohužel tyto asistenti jsou určeny jenom osobám v dané agentuře, na trhu práce je však mnoho zdravotně znevýhodněných osob, které pod žádnou agenturu nespádají a jsou odkázáni pouze na vlastní úsilí.

Ve Šluknovském výběžku je zatím aplikováno velmi malé množství projektů a dotací, což nepřispívá k zlepšení situace na trhu práce pro zdravotně znevýhodněné osoby. Proto by bylo vhodné více využívat čerpání finančních zdrojů nejen z prostředků Evropské unie.

Je potřeba, aby došlo k propojování náborových, poradenských, diagnostických, motivačních, vzdělávacích a zaměstnaneckých aktivit, které příznivě působí na pocit integrace na trhu práce pro nezaměstnané, jako i znovuzapojení do společnosti. Jde zejména o zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti a programy, bilanční a pracovní diagnostiky, rekvalifikace a také o podporu uplatnění na trhu práce a pružných forem zaměstnání, zajištění odborné praxe, motivačních aktivit, programů prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, pracovní rehabilitace a doprovodných aktivit.

Pro statistickou analýzu bylo velice těžké získat konkrétnější a přesnější data zaměřená na postavení zdravotně znevýhodněných skupin na trhu práce v příslušných obcích Šluknovského výběžku. Je třeba vytvořit kvalitní informační systém s databází statistických informací o počtu občanů s jistým druhem zdravotního postižení a s jasně danou strukturou. Tuto databázi by měla spravovat určená státní instituce, která zajistí správu získaných dat v souladu s připravovanými zákony. Bylo by vhodné zároveň zajistit v souladu zákonných opatření i spolupráci mezi orgány státní správy a institucemi, které pomáhají a podporují zdravotně znevýhodněné občany.

6 Závěr

Výzkumem provedeným pomocí dotazníkového šetření, kdy bylo rozdáno 150 dotazníků, byly získány názory 106 zdravotně znevýhodněných obyvatel velmi pestré skladby. Z toho bylo zjištěno, že dotazník vyplnilo celkem 106 zdravotně znevýhodněných obyvatel, z toho bylo 58 nezaměstnaných žen a 48 nezaměstnaných mužů. Nejvíce zúčastněných respondentů spadá do ve věkové kategorii 50-60 let a to 34 respondentů. Dalšími nejpočetnějšími skupinami byly věkové kategorie 30-50 let s 29 respondenty a kategorie 20-30 let s 20 respondenty. Menšími skupinami byly věkové kategorie 61 a více s 12 respondenty a kategorie 16-20 let s 11 respondenty. Celkem 28 dotazovaných uchazečů o zaměstnání má pouze základní vzdělání, 38 dotazovaných dosáhlo středního vzdělání bez maturity (včetně vyučení), 29 dotazovaných uchazečů dosáhlo úplného středního vzdělání s maturitou, 7 oslovených respondentů dosáhlo vyššího odborného vzdělání, pouze a jen 4 oslovení uchazeči mají vysokoškolské vzdělání. Nejvíce registrovaných nezaměstnaných je bez práce více než 5 měsíců a méně než 1 rok, konkrétně se jedná o 33 oslovených respondentů. Více než 1 rok a méně než 3 roky je nezaměstnaných 26 respondentů, více než 3 roky a méně než 5 let je nezaměstnaných 17 respondentů. Nejméně registrovaných nezaměstnaných 16 respondentů je skupina více než 5 let, a skupina méně než 5 měsíců, kdy se jedná o 14 respondentů.

Co se týká způsobu hledání zaměstnání, využívá 63 oslovených respondentů nabídek Úřadů práce, 41 oslovených uchazečů využívá portálu MPSV, 40 respondentů si hledá zaměstnání díky svým známým, 36 oslovených si hledá práci prostřednictvím inzerce, novin a časopisů, 31 respondentů si hledá práci prostřednictvím pracovních agentur, a nakonec nejmenší počet, 29 respondentů, si hledá zaměstnání na webových stránkách institucí a firem. Celkem 46 oslovených respondentů na otázku o možnosti výběru pracovních příležitostí pro zdravotně znevýhodněné si myslí, že nemají možnost výběru, 31 respondentů si myslí, že mají možnost výběru z pracovních příležitostí a 29 respondentů neví, zda má možnost si vybrat z pracovních nabídek pro zdravotně znevýhodněné občany. Zdravotně znevýhodnění občané nemají možnost výběru

pracovních příležitostí na trhu práce ve Šluknovském výběžku. I když mají různé možnosti hledání zaměstnání a nejvíce využívají nabídky poboček Úřadů práce, stále není dostatek možností si z těchto pracovních nabídek vybrat.

O nabídky rekvalifikačních kurzů na ÚP se zajímá 45 oslovených respondentů a 61 oslovených uchazečů se o nabídky rekvalifikačních kurzů na ÚP nezajímá. 83 oslovených respondentů se nezúčastnilo nějakého rekvalifikačního kurzu a 23 oslovených respondentů se zúčastnilo rekvalifikačních kurzů - jako například strážný, účetnictví, základy podnikání a základy práce na PC. Zdravotně znevýhodnění občané si pomocí rekvalifikací nezvyšují své uplatnění na trhu práce, ani nemají většinou zájem o rekvalifikace a z větší části se jich ani nezúčastňují.

Nejvíce oslovených respondentů - 62 - si myslí, že mu v přijetí do zaměstnání brání zdravotní stav, 59 respondentů si myslí, že mu brání věk, 30 respondentů odborné znalosti, 20 respondentům nedostatečná praxe, 14 osloveným respondentům vzdělání, 12 respondentům pohlaví a nejméně 1 respondent si myslí, že jiné důvody (nedostatek pracovních míst). Zdravotně znevýhodnění občané mají pocit nemožnosti nalézt si zaměstnání z důvodu jejich nedostatečného vzdělání, odborných dovedností či zdravotního omezení.

Diskriminováno u pracovního pohovoru z hlediska jejich zdravotního stavu se někdy cítí 60 respondentů a 46 oslovených respondentů se nikdy necítilo diskriminováno u pracovního pohovoru z hlediska jejich zdravotního znevýhodnění. Zdravotně znevýhodnění občané tedy mají pocit diskriminace od zaměstnavatelů vůči jejich postižení na trhu práce.

Podle 49 oslovených respondentů je struktura volných pracovních míst dostatečná, pro 57 oslovených respondentů je struktura volných pracovních míst nedostatečná, jako důvod uvedli právě nedostatečný počet pracovních nabídek a malou různorodost nabídek pro zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatelstva. Výsledky výzkumu potvrzují, že struktura volných pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatel na trhu práce není dostatečná.

Podle Národního plánu podpory a integrace občanů se zdravotním postižením je základním cílem státu a vlády naplnit na vyšší úrovni než dosud pracovní potenciál desítek tisíc osob se zdravotním postižením a vytvořit fungující systém pracovní rehabilitace zahrnující poradenskou činnost, přípravu pro pracovní uplatnění, umísťování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání s důrazem na větší účast vzdělávacího systému při řešení problematiky zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením.

Ze souhrnu zjištěných dat se potvrdilo, že tento cíl státu a vlády se naplňuje velice těžce a výsledky nejsou právě nablízku. Občané zdravotně znevýhodnění se cítí diskriminováni u pracovních pohovorů, nepovažují strukturu nabídky pracovních míst za dostatečnou, a ani si nemohou vybírat z pracovních nabídek. Zároveň si nemyslí, že by jim rekvalifikace zvýšila možnosti při uplatnění na trhu práce, a nejvíce jim v možnosti hledání zaměstnání brání právě jejich zdravotní znevýhodnění. I když na podporu zaměstnanosti občanů se zdravotním znevýhodněním pozitivně působí nástroje uplatňované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, jimiž jsou například systém veřejně prospěšných prací, systém chráněných pracovních míst, institut společensky účelných pracovních míst, rekvalifikační kurzy a komunikace se zaměstnavateli, je třeba je i nadále co nejlépe a plně využívat a vytvářet další možnosti a příležitosti.

Komunitní plán sociálních služeb Šluknovského výběžku v roce 2004 stanovil, že pracovní příležitosti pro občany se zdravotním postižením jsou nedostatečné, chybí možnosti pracovní rehabilitace, která by umožnila zdravotně postiženým přípravu na zaměstnání na běžném trhu práce a v chráněných dílnách, neboť kapacita stávajících chráněných dílen je nedostatečná. Cílem tohoto plánu pro zdravotně znevýhodněné osoby je stanovení podporovat vznik chráněných dílen, zvýšení kapacity podporovaného zaměstnávání na otevřeném trhu práce, vytváření pracovních míst pro zdravotně postižené občany v regionu obcemi a veřejnými institucemi. Ze souhrnu analyzovaných dat, které poslouží jako podklad pro tento plán, bylo zjištěno, že občané necítí ze strany veřejných institucí dostatečnou podporu. Mají za to, že pracovní nabídky chybí, nemají možnost výběru a stále jsou vyčleňováni z trhu práce díky jejich

zdravotnímu znevýhodnění. Z toho vyplývá, že stanovený cíl Komunitního plánu sociálních služeb Šluknovského výběžku není dostatečně naplňován a má jisté rezervy. V diplomové práci bylo navrženo několik variant opatření, která by v následujících letech mohla vést ke snížení nezaměstnanosti zdravotně znevýhodněných osob ve Šluknovském výběžku, a zároveň tak došlo k naplnění cílů komunitního plánu. Realizace těchto opatření bude především záviset na finančních prostředcích, kterými bude disponovat Úřad práce v Děčíně a poskytnutými dotacemi státem a Evropskou unií.

7 Seznam použitých zdrojů

- [1] BUCHTOVÁ, D.: *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] LIŠKA, V. a kol.: *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4.
- [3] PAVELKA, T.: *Makroekonomie - základní kurz*. 2. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-52-2.
- [4] SEKERKA, B.: *Makroekonomie*. Praha: Profess Consulting s.r.o., 2007. ISBN 80-7259-050-2.
- [5] SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D.: *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X.
- [6] ŠOLCOVÁ, I., & KEBZA V. (2001). *Nezaměstnanost a zdraví. Československá psychologie*.
- [7] VÁGNEROVÁ, M. (2008). *Psychopatologie pro pomáhající profese*. (4. vydání). Praha: Portál. ISBN: 80-7367-414-9.
- [8] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.
- [9] KAHOUN, V. a kolektiv: *Sociální zabezpečení*. Praha, 2013. ISBN 978-80-7387-733-0.
- [10] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
- [11] Vypracováno podle KOTÍKOVÁ, J.: Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce, in SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, 1. vydání, Brno: Vydavatelství MU Brno, 2003, str. 128, ISBN 80-210-3048-8.
- [12] MAREK, D., KANTOR, T.: *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister, 2009, 215 s. ISBN: 978-80-87029-56-5.
- [13] Pro detailní analýzu přípravy Národního strategického referenčního rámce a operačních programů v ČR na období 2007-2013 viz. Marek, Dan a Baun, Michael: *The Czech Republic*, in: Baun, Michael, Marek, Dan (eds): *EU Cohesion Policy after Enlargement*. Basingstoke Palgrave Macmillan 2008, str. 165-186.

- [14] Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009, přijatý usnesením vlády ČR ze dne 17. 8. 2005 č. 1004, Praha 2005.
- [15] Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, § 86.
- [16] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67 a § 68.
- [17] TOMŠÍK, Miroslav. Sociologie pro ekonomii. Praha: VŠE Fakulta podnikohospodářská, 1996. ISBN 80-707-9146-2.
- [18] KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J.: *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 299-314. ISBN 80-7367-002-X.
- [19] BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [20] KREBS, V.: *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005, 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
- [21] ČSÚ: *Základní výsledky sčítání lidu, domů a bytů 2011*. Odbor statistiky obyvatelstva, 2012. ISBN 978-80-250-2279-5.
- [22] HANZLÍKOVÁ, O., PAUKNEROVÁ, D., SOUŠKOVÁ, M.: *Jak uspět v prvním zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2001. ISBN 80-247-0121-9.
- [23] KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T.: *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7416-012-7.
- [24] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol.: *Management lidských zdrojů*. Praha: C. G. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [25] HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J.: *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 80-86946-43-6.
- [26] Závěry z rozhovorů se zaměstnanci úřadu práce.

8 Internetové zdroje

- [27] Česká správa sociálního zabezpečení. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>.
- [28] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/8#zozp>.
- [29] BusinessInfo.cz - oficiální portál pro podnikání a export. Dostupné na: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-usteckeho-kraje-2245.html>.
- [30] Český statistický úřad. Dostupné na: http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_decin.
- [31] Český statistický úřad. Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/130072-14www.csu.cz>.
- [32] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit>.
- [33] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam.
- [34] Liga vozíčkářů - Informační portál. Dostupné na: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000029>.
- [35] Rytmus - Od klienta k občanovi. Dostupné na: http://www.rytmus.org/podporovane_zamestnavani.
- [36] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknaporu>.
- [37] Veřejné služby Informačního systému. Dostupné na: <http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pdf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>.
- [38] Lupus - poradce pro veřejnost. Dostupné na: <http://www.lupus-sle.cz/clanky/dlouhodobne-nepriznivy-zdravotni-stav-definice>.
- [39] Seminář ČR a Schengenu. Dostupné na: <http://www.strunkovice.cz/files/2433.doc>.

9 Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vybrané ukazatele za správní obvod Rumburk v letech 2009 - 2013	39
Tabulka č. 2: Vybrané ukazatele za správní obvod Varnsdorf v letech 2009 - 2013	40
Tabulka č. 3: Podíl zdravotně znevýhodněných obyvatel celkem ve správním obvodu Rumburk a Varnsdorf v období 2009 - 2013 (v %).....	41
Tabulka č. 4: Nabídka práce ve Šluknovském výběžku pro zdravotně znevýhodněné skupiny obyvatel v období od 01. 11. 2014 do 31. 01. 2015	43
Tabulka č. 5: Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v období 2011 - 2013 pro zdravotně znevýhodněné osoby.....	45
Tabulka č. 6: Vývoj počtu nezaměstnaných podle věku v období 2011 - 2013.....	45
Tabulka č. 7: Délka nezaměstnanosti v období 2011 - 2013	47
Tabulka č. 8: Doba bez zaměstnání zdravotně znevýhodněných osob.....	49
Tabulka č. 9: Způsob hledání zaměstnání zdravotně znevýhodněnými osobami	50
Tabulka č. 10: Možnosti výběru zaměstnání jako osoba zdravotně znevýhodněná	51
Tabulka č. 11: Zájem o nabídku rekvalifikačních kurzů zdravotně znevýhodněnými osobami na ÚP.....	52
Tabulka č. 12: Účast zdravotně znevýhodněných osob na rekvalifikačním kurzu	52
Tabulka č. 13: Zábrany zdravotně znevýhodněných osob v přijetí zaměstnání.....	53
Tabulka č. 14: Diskriminace zdravotně znevýhodněných osob u pracovního pohovoru	54
Tabulka č. 15: Struktura volných pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné osoby	54

10 Seznam grafů

Graf č. 1: Podíl zdravotně znevýhodněných obyvatel celkem ve správním obvodu Rumburk a Varnsdorf v období 2009 - 2013	42
Graf č. 2: Vývoj počtu nezaměstnaných podle věku v období 2011 - 2013	46
Graf č. 3: Délka nezaměstnanosti v období 2011 - 2013	47

11 Seznam použitých zkratk

ČR - Česká republika

ZPS - Zdravotně postižený

EU - Evropská unie

EUROSTAT - Evropský statistický úřad

EURES - Evropské služby zaměstnanosti

EHP - Evropský hospodářský prostor

NUTS II - Region soudržnosti, normalizovaná klasifikace územních celků

HDP - Hrubý domácí produkt

TP - Těžce postižený

ZTP - Zvlášť těžce postižený

ZTP/P - Zvlášť těžce postižený s průvodcem

NACE - Klasifikace ekonomických činností

ČSÚ - Český statistický úřad

ÚP - úřad práce

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

12 Seznam příloh

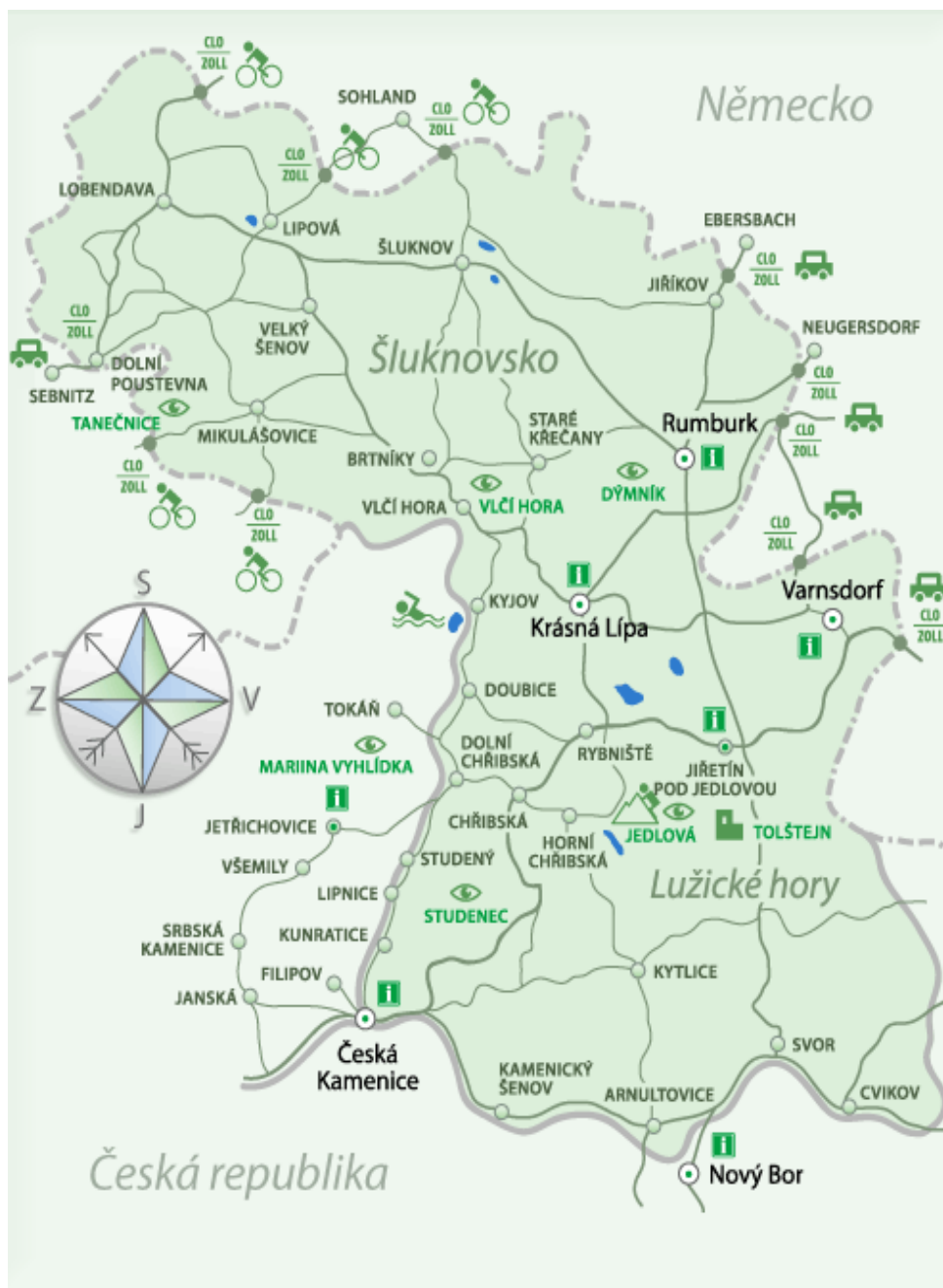
Příloha č. 1: Vývoj vybraných ukazatelů charakterizujících situaci na trhu práce v ČR v letech 1990-2010.....	71
Příloha č. 2: Mapa Šluknovského výběžku	72
Příloha č. 3: Dotazník	73

Příloha č. 1: Vývoj vybraných ukazatelů charakterizujících situaci na trhu práce v ČR v letech 1990-2010

Rok	Počet uchazečů	Volná pracovní místa	Míra nezaměstnanosti (%)	Uchazeči na 1 volné pracovní místo
1990	39 379	57 616	0,7	0,68
1991	221 749	48 402	4,1	4,58
1992	134 788	79 422	2,6	1,70
1993	185 216	53 938	3,5	3,43
1994	166 480	76 581	3,2	2,17
1995	153 041	88 047	2,9	1,73
1996	186 339	83 976	3,5	2,22
1997	268 902	62 284	5,2	4,32
1998	386 918	37 641	7,5	10,30
1999	487 623	35 117	9,4	13,9
2000	457 369	52 060	8,8	8,8
2001	461 923	52 084	8,9	8,9
2002	514 435	40 651	9,8	12,7
2003	542 420	40 188	10,3	13,5
2004	541 675	51 203	9,5	10,6
2005	510 416	52 164	8,9	9,8
2006	448 545	93 425	7,7	4,8
2007	354 878	141 066	6,0	2,5
2008	352 250	91 189	6,0	3,9
2009	539 136	30 927	9,2	17,4
2010	561 551	30 803	9,6	18,2
2011	508 451	35 784	8,6	14,2

Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/8#zozp>

Příloha č. 2: Mapa Šluknovského výběžku



Zdroj: www.ceskosasko-svycarsko.cz/sluknovsko-luzicke-hory.html

DOTAZNÍK

Dobrý den,
jmenuji se Bc. Dagmar Kopečná a studuji na České zemědělské univerzitě v Praze, Provozně ekonomické fakultě, obor Veřejná správa a regionální rozvoj. V rámci své diplomové práce na téma „Analýza zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce ve Šluknovském výběžku“ provádím výzkum týkající se postavení zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce. Ráda bych Vás tímto poprosila o anonymní vyplnění následujícího dotazníku. U otázek č. 1, 2, 3, 4, 6, 8, 10, vyplňte prosím vždy jen jednu odpověď. U otázky č. 5 můžete označit více odpovědí. U otázky č. 7, 9 a 11 můžete označit odpověď či více odpovědí a poté i vypsát.

1. Pohlaví:

- žena
- muž

2. Do které věkové skupiny patříte?

- 16 - 20 let
- 20 - 30 let
- 30 - 50 let
- 50 - 60 let
- 61 a více

3. Nejvyšší dosažení vzdělání?

- základní vzdělání
- střední vzdělání bez maturity včetně vyučení
- úplné střední vzdělání s maturitou
- vyšší odborné vzdělání
- vysokoškolské vzdělání

4. Jak dlouho jste nezaměstnaná(-ý)?

- méně než 5 měsíců
- více než 5 měsíců a méně než 1 rok
- více než 1 rok a méně než 3 roky
- více než 3 roky a méně než 5 let
- více než 5 let

5. Jakým způsobem hledáte zaměstnání?

- na portálu MPSV
- využitím nabídky poboček Úřadů práce
- na webových stránkách institucí a firem
- prostřednictvím inzerce, novin a časopisů
- prostřednictvím pracovních agentur
- prostřednictvím svých známých

6. Máte možnosti výběru pracovních příležitostí jako zdravotně znevýhodněný občan?

- ano
- ne
- nevím

7. Zajímáte se o nabídky rekvalifikačních kurzů na ÚP?

- ano
- ne

8. Zúčastnili jste se nějakého rekvalifikačního kurzu?

- ne
- ano, jakého

9. Uveďte, co Vám brání v přijetí do zaměstnání?

- vzdělání
- odborné znalosti
- nedostatečná praxe
- zdravotní stav
- věk
- pohlaví
- jiné důvody, jaké

10. Cítíte se někdy diskriminováni u pracovního pohovoru z hlediska Vašeho zdravotního znevýhodnění?

- ano
- ne

11. Struktura volných pracovních míst je podle Vašeho názoru, zkušeností a potřeb dostatečná?

- je dostatečná
- není dostatečná, proč

Děkuji Vám za Váš čas věnovaný vyplněním tohoto dotazníku.