

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA
V PRAZE**

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE V REGIONU
LITOMĚŘICE**

Vypracoval: Bc. Tomáš Smékal

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. PhDr. Lucie Severová, Ph.D.

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Tomáš Smékal

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Litoměřice

Název práce

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Název anglicky

The risk of the labour market in the region Litomerice

Cíle práce

Cílem diplomové práce je analýza situace na trhu práce v regionu Litoměřice se zaměřením na postavení rizikových skupin.

Teoretická část práce bude věnována obecnému náhledu na nezaměstnanost, charakteristiku základních typů, dopadů na společnost, politiku zaměstnanosti. Tato část se zaměří na definování pojmu "rizikové skupiny na trhu práce" a jejich postavení.

V praktické části bude analyzována nezaměstnanost v regionu Litoměřice všeobecně, zhodnocen podíl a situace rizikových skupin na místním trhu práce pomocí dotazníkového šetření.

Metodika

Diplomová práce bude zpracována na základě studia odborných publikací, internetu, údajů a statistik ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce Litoměřice.

V teoretické části bude používána metoda deskriptivní a historická, v praktické části metoda analýzy, komparace a dílčích časových řad, včetně dotazníkového šetření.

Vlastní výzkumné šetření proběhne formou dotazníku se zaměřením na rizikovou skupinu nad 50 let věku.

V závěru budou shrnuty nejdůležitější charakteristiky nezaměstnanosti v regionu, poznatky ze šetření a návrhy řešení.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, dopady nezaměstnanosti, rizikové skupiny na trhu práce, region Litoměřice, aktivní politika zaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J.: *Mění se rizika a šance na trhu práce. Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005. 65 s. Výzkumné zprávy.

SAMUELSON, P A. – NORDHAUS, W D. – GREGOR, M. *Ekonomie : 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

SIROVÁTKA, T., ŠIMÍKOVÁ, I.: *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

ÚLOVEC, M., VOJTĚCH, J.: *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014*. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Praha 2014.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 1. 3. 2021

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 3. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Litoměřice“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce, s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2021

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval doc. Ing. PhDr. Lucii Severové, Ph.D. za odborné vedení, rady, trpělivost a ochotu při zpracování této diplomové práce.

Poděkování patří autorům odborných publikací citovaných v práci, kdy jsem využil jejich znalostí jako odborníků, jenž mi pomohli lépe se orientovat v dané problematice.

Poděkování patří respondentům, kteří byli ochotni vyplněním dotazníku mi poskytnout cenné názory na danou problematiku.

Za poskytnutí rad a informací děkuji zaměstnancům a kolegům Úřadu práce v Litoměřicích a Štětí.

Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Litoměřice

Souhrn

Nezaměstnanost je jev neodmyslitelně spjatý s trhem práce. Jev považovaný za velmi závažný problém nejen pro společnost, ale především pro jednotlivce.

Diplomová práce „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Litoměřice“ se věnuje nezaměstnanosti z pohledu konkrétního regionu České republiky. Její snahou bude co nejobjektivněji analyzovat stav na místním trhu práce, nastínit dopady na život vyplývající z nezaměstnanosti, zhodnotit podíl a situaci rizikových skupin.

Součástí práce jsou i doporučení pro snížení nezaměstnanosti v tomto regionu.

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, dopady nezaměstnanosti, rizikové skupiny, region Litoměřice, aktivní politika zaměstnanosti

The risk of the labour market in the region Litomerice

Summary

Unemployment is a phenomenon directly linked to the labour market. It is considered to be a very serious problem not only for the society but also for an individual.

This thesis named „Risky groups in the labour market in the region Litoměřice“ is dedicated to unemployment in a specific region of the Czech Republic. Its effort is to most objectively analyze the condition of local labour market, to show the impact of unemployment on human's life and to valorize the share and the situation of the risky groups.

Recommendations for lowering the levels of unemployment in the region mentioned above are a part of this thesis.

Keywords

Labour market, unemployment, the impact of the unemployment, risky groups, region Litoměřice, active policy of unemployment

OBSAH

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika	13
	2.1 Cíl práce	13
	2.2 Metodika	14
3	Teoretická východiska	15
	3.1 Trh práce a nezaměstnanost	15
	3.2 Typy nezaměstnanosti	16
	3.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	17
	3.2.2 Strukturální nezaměstnanost.....	17
	3.2.3 Cyklická nezaměstnanost	18
	3.2.4 Sezónní nezaměstnanost.....	18
	3.2.5 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost.....	18
	3.2.6 Skrytá a zjevná nezaměstnanost	19
	3.3 Měření nezaměstnanosti	20
	3.4 Dopady nezaměstnanosti	22
	3.4.1 Nezaměstnanost jako ekonomický problém	22
	3.4.2 Nezaměstnanost jako sociální problém	23
	3.4.3 Nezaměstnanost jako psychický problém	24
	3.5 Státní politika zaměstnanosti	26
	3.5.1 Cíle a prostředky.....	26
	3.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti	28
	3.5.3 Pasivní politika zaměstnanosti	31
	3.6 Rizikové skupiny na trhu práce	32
	3.6.1 Absolventi škol a mladiství	34
	3.6.2 Ženy	35
	3.6.3 Lidé s nízkou kvalifikací	36
	3.6.4 Uchazeči nad 50 let věku	37
	3.6.5 Osoby se zdravotním postižením	38
	3.6.6 Osoby vyžadující zvláštní pomoc	39
	3.6.7 Osoby dlouhodobě nezaměstnané	39

4	Vlastní práce	41
	4.1 Charakteristika regionu Litoměřice.....	41
	4.2 Pracovní příležitosti	43
	4.3 Nezaměstnanost	44
	4.4 Rizikové skupiny a jejich podíl na místním trhu práce	47
	4.5 Aktivní politika zaměstnanosti na Litoměřicku	49
	4.6 Predikce.....	52
	4.7 Dotazníkové šetření.....	54
	4.7.1 Definice a cíl výzkumu	54
	4.7.2 Metoda sběru dat a realizace	54
	4.7.3 Výsledky šetření.....	55
5	Vyhodnocení výsledků a doporučení	67
	5.1 Dotazníkové šetření u uchazečů	67
	5.2 Vyjádření potencionálních zaměstnavatelů	68
	5.3 Vyhodnocení výzkumných otázek.....	69
	5.4 Návrh snížení nezaměstnanosti.....	70
6	Závěr	71
7	Seznam použitých zdrojů	74
8	Přílohy	78

Seznam grafů

Graf č. 1	Podíl nezaměstnaných osob v okresech Ústeckého kraje a v ČR	44
Graf č. 2	Evidovaní uchazeči a volná pracovní místa v roce 2019	45
Graf č. 3	Vývoj počtu uchazečů-absolventů a mladistvých v měsících roku 2019 ...	48
Graf č. 4	Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2019-okres Litoměřice.....	51
Graf č. 5	Rozdělení respondentů podle věku a pohlaví	56
Graf č. 6	Způsoby hledání zaměstnání	59
Graf č. 7	Příčiny nezískání pracovního místa	60
Graf č. 8	Očekávání zaměstnanců od zaměstnavatele	63
Graf č. 9	Důvody nepřijetí nabízené pracovní pozice	66
Graf č. 10	Vlastnosti požadované zaměstnavateli od potencionálních zaměstnanců ...	66

Seznam obrázků

Obr. č. 1	Pozice okresu Litoměřice na mapě ČR.....	41
-----------	--	----

Seznam tabulek

Tabulka č. 1	Vliv stresujících událostí na člověka	25
Tabulka č. 2	Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR.	32
Tabulka č. 3	Ekonomické subjekty podle převažující činnosti k 31. 12. 2019.....	42
Tabulka č. 4	Vybrané ukazatele za okres Litoměřice.....	45
Tabulka č. 5	Neobsazenost volných pracovních míst v okrese Litoměřice, nejžádanější kvalifikace k 31. 12. 2019.....	46
Tabulka č. 6	Absolventi škol a mladiství – uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP	48
Tabulka č. 7	Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku-okres Litoměřice.....	49
Tabulka č. 8	Nástroje APZ v regionu Litoměřice.....	50
Tabulka č. 9	Odhad vývoje vybraných makroekonomických ukazatelů.....	53
Tabulka č. 10	Skladba dotazovaných respondentů podle věku a pohlaví.....	56
Tabulka č. 11	Vzdělání respondentů	57
Tabulka č. 12	Vzdělání respondentů – věkové skupiny.....	58
Tabulka č. 13	Zkušenost s ukončením pracovního poměru	58
Tabulka č. 14	Délka hledání nového zaměstnání	61
Tabulka č. 15	Ochota přijmout pracovní pozici	62
Tabulka č. 16	Hodnocení pracovní nabídky respondenty.....	64

1 Úvod

Trh práce je neodmyslitelnou součástí tržní ekonomiky. Můžeme jej chápat jako neustále se měnící prostředí, které je ovlivňováno restrukturalizačními změnami, ekonomickým klimatem, technologickým vývojem a dalšími procesy, jenž určitým způsobem přetvářejí jeho podobu. Je tedy logické, že v důsledku měnících se podmínek se zákonitě mění i požadavky na pracovní sílu, ať již z pohledu množství, druhu, místa nabízené práce nebo nároků na kvalifikaci.

Pro život každého člověka je velice důležité, jak na trhu práce uspěje. Vždyť práce je pro něj důležitou podmínkou jeho existence. Od zajištění materiálního zabezpečení, uspokojení jeho potřeb či zařazení do sociálních vztahů. Ale všichni nemají na trhu práce stejné „startovací“ postavení. Pro někoho tržní hospodářství přináší určitou výzvu, možnost seberealizace. Ale jsou zde jedinci i skupiny se specifickými charakteristikami, které na trh práce vstupují s určitým handicapem (věk, pohlaví, vzdělání) a jsou vystaveny většímu riziku ztráty zaměstnání či problému do pracovního procesu vůbec nastoupit. Přerušeni zaběhlého symbiotického vztahu práce a života člověka pak sebou nutně přináší následky: v podobě nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost zcela jistě patří k nejvýznamnějším jevům a zároveň problémům moderní společnosti. Je to sice jev přirozený, ale má, podle provedených průzkumů, prokazatelně negativní dopady jak na společnost vcelku, tak i na jednotlivce. Proto každý stát se tímto jevem zabývá a hledá možnosti, jak stav nezaměstnanosti snížit či udržet na optimální výši, a také prostředky, které by pomohly negativní dopady v oblasti sociální, psychické i zdravotní, zmírnit. Výjimkou není ani Česká republika. Přestože ČR dosáhla v posledních letech značného snížení počtu nezaměstnaných, kdy v listopadu roku 2020 měla s 3,8 % jednu z nejnižších nezaměstnaností v celé Evropské unii, přesto zůstává prioritou toto číslo nadále snižovat a různými stimuly zapojit stávající nezaměstnané do pracovního procesu. Týká se to i osob, které jsou zařazeny do tzv. rizikových skupin.

K výběru tématu diplomové práce „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Litoměřice“ přispěla jednak skutečnost, že k Litoměřicku se pojí rodinné vazby, a proto je tato oblast velice blízká. Druhým stimulem pak je práce na Úřadu práce Litoměřice, pobočka Štětí-Úštěk, která přímo nabízí možnost nastudované teoretické poznatky z odborné literatury konfrontovat v praxi. Nejsou to čísla a statistiky, se kterými se zde pracuje. Je to především

práce s lidmi, možnost každodenně vidět, jak ztráta zaměstnání dovede ovlivnit život každého člověka i jeho blízkých.

Mezi těmi, kteří se chodí na úřad registrovat jsou také lidé nad 50 let věku. Vzhledem k fenoménu demografického stárnutí, pokrokům v lékařství, roste populační složka starších lidí, prodlužuje se věk odchodu do důchodu. Je nutné si uvědomit, že stárnutí populace představuje ekonomické zatížení pro stát, zvláště v oblasti sociální a zdravotní péče. Zvýšení participace starších osob na trhu práce je tedy nezbytné nejen pro stát, ale i pro lidi samé. Je ale třeba zhodnotit hlediska jejich zaměstnatelnosti, kdy z jedné strany starší lidé nabízejí vysoký pracovní potenciál, zkušenosti a zodpovědný přístup k práci, na straně druhé ale nejsou často dostatečně flexibilní a oproti mladší generaci bývají méně kvalifikovaní. Po dlouholeté práci, často i v jednom podniku, jsou najednou postaveni před skutečnost, že jsou již „nepotřební“. Jsou jistě právem uváděni jako jedna z rizikových skupin.

Právě jim byl věnován prostor v této diplomové práci. Na ně a jejich potenciální zaměstnavatele v litoměřickém regionu bylo zaměřeno výzkumné šetření realizované v roce 2019, jehož cílem bylo zmapovat názory a postoje uchazečů o zaměstnání v uvedené skupině a jejich potenciálních zaměstnavatelů, analyzovat stávající situaci v jednom z regionů České republiky.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Litoměřice“ je co nejobektivnější analýza situace na trhu práce v regionu se zaměřením na postavení rizikových skupin.

Dílčí cíle:

- charakteristika pojmů týkajících se trhu práce a nezaměstnanosti
- seznámení s možnými ekonomickými, sociálními a psychosociálními dopady nezaměstnanosti
- charakteristika vybraného regionu, zmapování a analýza místního trhu práce
- zmapování a analýza stavu rizikových skupin v regionu Litoměřice
- zmapování názorů a postojů uchazečů o zaměstnání z řad nezaměstnaných nad 50 let věku a jejich potenciálních zaměstnavatelů.

Diplomová práce „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Litoměřice“ je rozdělena na část teoretickou a část praktickou.

Část teoretická se věnuje obecnému pohledu na nezaměstnanost, její definici, příčiny, způsoby měření a popsání základních typů, včetně nastínění jejích dopadů na jednotlivce společnost i v podobě možných ekonomických, sociálních a psychických problémů. Dále se zabývá státní politikou zaměstnanosti s nastíněním typů, cílů a prostředků. V její poslední podkapitole budou definovány rizikové skupiny nezaměstnaných a jejich postavení na trhu práce.

Druhá část diplomové práce je částí praktickou.

V jejích podkapitolách bude charakterizován litoměřický region, analyzovány pracovní příležitosti a nezaměstnanost v regionu i v ústecké oblasti všeobecně, uveden vývoj v jednotlivých letech, popsána bude struktura uchazečů o práci s důrazem na rizikové skupiny, včetně politiky zaměstnanosti. Její nedílnou součástí je podkapitola věnovaná výzkumnému šetření provedeného formou dotazníku, které se týkalo uchazečů o zaměstnání v okrese Litoměřice nad 50 let věku a jejich potencionálních zaměstnavatelů, včetně jeho vyhodnocení.

2.2 Metodika

V teoretické části, kde jsou definovány pojmy, shrnuty a zpřehledněny teoretické výstupy k dané problematice čerpané z již existující odborné literatury, byla používána *deskriptivní metoda*. *Metoda deskriptivní a historická* byla použita při charakterizování litoměřického regionu.

V praktické části byla pak vyhodnocena situace v regionu Litoměřice *metodou analýzy, komparace a metodou dílčích časových řad* v souvislosti s vývojem nezaměstnanosti v okrese, kraji i České republice na základě statistických informací získaných ze zdrojů Úřadu práce v Litoměřicích, Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

V praktické části diplomové práce se zaměřením na uchazeče o zaměstnání a jejich zaměstnavatele byla provedena výzkumná šetření se stanovenými hypotézami a následná analýza dat získaných na základě vlastního *dotazníkového průzkumu* u dvou skupin. Průzkum byl realizován v litoměřickém regionu během roku 2019 a následně vyhodnocen u 165 respondentů z řad uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku a v druhé skupině u jejich 93 potencionálních zaměstnavatelů. Osloveny byly velké, střední podniky a malé firmy či živnostníci působící v okrese (práce v potravinářském, chemickém, strojírenském průmyslu, stavebnictví, zemědělství, zdravotnictví či sféře služeb – pohostinství, prodej zboží,.) které měly popsat své zkušenosti ohledně zaměstnávání osob nad 50 let věku.

V závěru práce pak byly shrnuty nejdůležitější charakteristiky nezaměstnanosti v regionu se zaměřením na rizikovou skupinu, poznatky ze šetření a návrhy řešení.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce a nezaměstnanost

Trh práce je jednou z částí tržního hospodářství, ve kterém dochází k obchodování a alokaci práce jako výrobního faktoru. Řídí se stejnými zákonitostmi jako ostatní trhy (trh výrobků a služeb a trh finanční), charakterizuje ho však určitá specifická či výjimečnost. Ta je dána tím, že práci vykonává lidský faktor. Práce nemá stejnou povahu jako ostatní zboží, práce je výrobním faktorem svého druhu. Schopnost pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn fyzických a duševních sil, je neoddělitelná od člověka (Buchtová, 2002, s.59).

Na trh práce nahlížely klasické teorie pouze jako na organizaci produkce a distribuci práce, kde fungují směnné vztahy mezi prací a mzdou. „*Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Vystupují zde dva subjekty – na straně nabídky práce domácnosti (pracovníci) a na straně poptávky firmy (zaměstnavatelé). Ti nabízejí za práci mzdu, za kterou jsou domácnosti a pracovníci ochotni či neochotni pracovat. Mzda, tedy peníze, zastupují další ještě nezmíněný trh, a to trh finanční. Všechny tyto trhy jsou do určité míry propojeny, ale obecně jsou vzájemně nezávislé.*“ (Jírová, 1999, s.7).

V současnosti ekonomové připouštějí složitější charakter fungování trhu práce, který je ovlivňován mnoha faktory: kulturními, sociálními, politickými i osobními. „*Vlastnosti nositelů pracovní síly jako vzdělání, kvalifikace, zkušenosti a podobně jsou neoddělitelné. Trh práce tedy rozhodně není trhem pouze se zbožím, ale lze jej spíše považovat za sociální instituci, nebo lépe za systém fungující na principu stanovených norem, morálních kritérií, pravidel jednání, zvyklostí a očekávání. Tyto komponenty tvoří rámec ovlivňující poptávku a nabídku práce.*“ (Mareš, 2002, s. 54-55).

Nezaměstnanost

„*Nezaměstnanost definujeme jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce a jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou. Příčin vedoucích k nezaměstnanosti je mnoho, např. demografické vlivy, státní zásahy na trhu práce, mzdová*

politika a nepružnost mezd, inflace, a hlavně dynamika ekonomiky a střídání hospodářských cyklů.“ (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 27-28).

Jmenujme některé z příčin, které se podílejí na vzniku nezaměstnanosti:

- pokles poptávky po práci, který vede ke snížení potřeby živé práce, po produkci stejného rozsahu výroby a služeb, jako důsledek cyklických krizí nebo technologického pokroku
- zvýšení nabídky na trhu práce, především vlivem nových početných vstupů (zvýšená participace žen, dospívání silných populačních ročníků, odstranění omezení pro vstup zahraničních pracovníků na trh práce apod.)
- disproporce mezi strukturou nabídky a poptávky, kdy existuje na jedné straně rozsáhlá nezaměstnanost a na straně druhé nezanedbatelný počet volných pracovních míst, ale odlišného charakteru
- nepružnost v chování ekonomických subjektů při stanovení výše mezd
- zásahy odborů

„Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít přijatelné řešení, neboť nezaměstnanost je zřejmě důsledkem všeho. Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat a údajů vypovídajících o tom, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra apod.“ (Halásková, 2001, s.16).

3.2 Typy nezaměstnanosti

K definování problému nezaměstnanosti a hledání přístupu k jejímu řešení existuje řada typologií. Pro lepší pochopení problematiky nezaměstnanosti je efektivní ji rozlišovat podle příčin jejího vzniku anebo jejího charakteru. Podle toho je pak možné odvozovat možné způsoby řešení.

V tržní ekonomice musíme odlišit od sebe dva základní typy nezaměstnanosti osob.

Nezaměstnanost dobrovolná: patří sem lidé v produktivním věku, kteří nepracují a vědomě neusilují o získání pracovního místa z různých důvodů. Jednak to mohou být lidé, kteří právě jeden pracovní poměr ukončili a do druhého nenastoupili, lidé, kteří ze své dosavadní práce odešli z důvodu domnělého nedocení, či lidé vědomě ukončivší práci za účelem dalšího života z úspor, věnování se rodině, výchově dětí, ...Bohužel, tento druh nezaměstnanosti

může být spojován s účelovým využitím výhod stávající sociální sítě v podobě různých podpor.

„Dobrovolně nezaměstnaný člověk může mít dobré nabídky na místo, ale dál shání lepší nebo lépe placené místo. Existuje také mnoho důvodů, proč by si lidé mohli dobrovolně zvolit, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat. Pouze velmi malá část z nich bývá počítána oficiálně mezi nezaměstnané.“ (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 101).

Nezaměstnanost nedobrovolná vzniká tehdy, kdy nezaměstnaná osoba je ochotna práci přijmout za danou mzdovou sazbu, ale přesto práci nenachází. U tohoto typu nezaměstnanosti je jedinec aktivní a snaží se pracovní místo najít nebo se připravuje na návrat nebo vstup do pracovního procesu.

Typy nezaměstnanosti je možné podle P. Mareše dále dělit např. podle příčiny či časového hlediska.

3.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost zajišťuje v tržní ekonomice mobilitu pracovních sil. Vzniká v důsledku přesunu osob mezi pracovními místy, oblastmi nebo v průběhu jednotlivých životních stádií práce schopných osob (hledání zaměstnání po absolvování školy, stěhování, návrat žen po mateřské dovolené, ...). *„Tento druh nezaměstnanosti nejen, že není dysfunkční, ale naopak je nezbytnou podmínkou optimálního umístění pracovních sil. Dobrovolnost opuštění pracovního místa by mohla svědčit o tom, že nabídka pracovních sil je vyrovnaná a frikční krátkodobá nezaměstnanost je tedy pouze nezbytným průvodním jevem umožňujícím žádoucí pracovní mobilitu.“* (Šimek, 1996, s. 30).

3.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je svázána s odvětvovými a územními změnami ekonomiky. Vzniká tehdy, když se v dané lokalitě objeví nerovnováha poptávky a nabídky v uplatnění určitých profesí. Tento stav je důsledkem nedostatečné flexibility reakce pracovních sil na změny, které se na trhu práce udály (Kotýnková, 2003, s.123). Charakteristickým znakem pro tento typ je vysoká nezaměstnanost i přes poměrně velký počet volných pracovních pozic, které nemohou být zaplněny z důvodu nevhodné struktury volných pracovních sil (Kotýnková, 2003, s. 124). Tento typ nezaměstnanosti bývá hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti a může mít poměrně dlouhodobý charakter.

„Mezi specifické nástroje politiky zaměstnanosti v prostředí strukturální nezaměstnanosti patří především zásahy v oblasti kvalifikace. Na vývojové tendence tohoto druhu nezaměstnanosti musí kromě projektů rekvalifikačních systémů reagovat i systém profesní přípravy na středních i vysokých školách.“ (Šimek, 1996, s. 31, 32).

3.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s hospodářským cyklem tržních ekonomik. *„V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována.“ (Fuchs, Tuleja, 2005, s. 139).* Tento typ je způsoben poklesem nebo propadem hospodářské činnosti, v podmínkách recese může dosahovat značné výše, což následně vede k vysokým ekonomickým ztrátám, neboť zasahuje odvětví v celku.

3.2.4 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost má krátkodobý charakter. Jedná se o nezaměstnanost dobrovolnou, kdy lidé vědomě pracují na pozicích s omezenou dobou trvání, např. sezónnost v zemědělství, cestovním ruchu, stavebnictví. Řadíme sem i práci vykonávanou nárazově při uspokojení poptávky trhu po určitých druzích produkce (Kotýnková, 2003, s. 123).

3.2.5 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Krátkodobá (dočasná) nezaměstnanost za kterou je u nás považována doba do šesti měsíců, v zemích Evropské unie (dále EU) do 1 roku, vzniká zpravidla po ukončení pracovního poměru a následného hledání nového místa.

Dlouhodobá nezaměstnanost s trváním nad 6 měsíců, dle definice EU je kritériem jeden rok. Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s řadou negativních jevů. K nejvýznamnějším patří ztráta kvalifikace a pracovních návyků. *„Dlouhodobá nezaměstnanost je charakteristická i svými velmi vážnými sociálními dopady, mezi něž patří zhoršení psychického a fyzického zdraví, problémy v rodinném kruhu, narušení struktury morálních hodnot. Tato tíživá situace může být ještě umocněna nedostatkem finančních prostředků, způsobených neexistencí zdroje příjmů a vyčerpáním všech finančních rezerv.“ (Buchtová, 2002, s. 100).*

Dlouhodobá nezaměstnanost může být v určitých regionech spojována ještě s výskytem několika období nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. V tom případě můžeme hovořit o **opakované nezaměstnanosti**.

3.2.6 Skrytá a zjevná nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost

Tvoří ji převážně osoby nevidované na úřadu práce (dále ÚP). Patří sem např. ženy v domácnosti, absolventi škol, nezaměstnaní hledající si práci sami prostřednictvím neformálních sítí, osoby vyloučené z evidence ÚP (např. zařazené do některého z rekvalifikačních programů nebo špatné spolupráce). Zahrnuje i lidi, pro které je obtížné nalézt práci pro některý z handicapů (Mareš, 2002, s.21)

Zjevná nezaměstnanost: osoby registrované na ÚP.

Podle socioekonomických ukazatelů lze použít termíny:

Nepravá nezaměstnanost: osoby registrované na ÚP, ale pracující v tzv. šedé ekonomice

Neúplná zaměstnanost: tvoří ji pracovníci, „kteří musí pracovat na snížený úvazek nebo práce plně nevyužívá jejich schopností a kvalifikace.“ (Daňhelová, 2002, s. 10), jako jeden ze způsobů, jimiž se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Ve většině případů se jedná o zkrácení pracovní doby.

Podle dalšího členění je vymežována nezaměstnanost:

Technická: vzniká jako následek technického přerušení výrobního procesu v důsledku nedostatku materiálu nebo poruchy výrobního zařízení

Technologická: lidská pracovní síla je nahrazována v důsledku výtobytků moderních technologií

Regionální: bývá spojena s určitými regiony v zemi. Často se jedná o nezaměstnanost strukturální.

3.3 Měření nezaměstnanosti

Jedním z nejsledovanějších ekonomických ukazatelů na trhu práce je počet nezaměstnaných neboli míra nezaměstnanosti.

Obyvatelstvo v každém státě se dělí na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Za **ekonomicky aktivního** je považován člověk (ve věku od 15 do 64 let), který pracuje (má zaměstnání) nebo je nezaměstnaný, ovšem práci si hledá nebo čeká, až se bude moci po určitém dočasném vyřazení z práce do zaměstnání vrátit.

Do **ekonomicky neaktivní** skupiny je zařazován jednak člověk, který práci nemá a práci si ani nehledá, ať už z jakýchkoli příčin. Do této skupiny patří také, důchodci, studenti, rentiéři či osoby zdravotně nezpůsobilé.

Koho ale považujeme za nezaměstnaného a jak se stanovují hodnoty nezaměstnanosti?

Jestliže chceme definovat nezaměstnaného jedince, nestačí k jeho vymezení jen konstatování, že jde o osobu, která nepracuje.

Jednotlivé instituce mají nastaveny soubory kritérií k **statusu nezaměstnaného**. Jmenujme jednak definici ILO (International Labour Organization - Mezinárodní organizace práce), která obsahuje následující podmínky: věk - starší 15 let, v postavení na trhu práce – není v placeném zaměstnání či nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, připravenost nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů, aktivnost – aktivně hledá zaměstnání prostřednictvím úřadů práce, soukromých agentur práce, inzerce, příbuzných, přímým oslovováním zaměstnavatelů či podnikáním kroků vedoucích k založení vlastní firmy.

EUROSTAT (Statistický úřad Evropské unie) se v podstatě shoduje s definicí ILO, ovšem s jednou výjimkou, kdy mezi nezaměstnané lze zařadit jen jedince ve věku 15 až 64 let, kteří splňují uvedené podmínky ILO: nemají práci, aktivně ji hledají a mohou okamžitě nastoupit do zaměstnání (Mareš, 2002, s. 18)

Česká republika pak akceptuje obě zmíněné definice s podmínkou, že možnost získání některých kompenzačních dávek během nezaměstnanosti je však u nás svázána s registrací a spoluprací na úřadech práce.

Jak se stanovují hodnoty nezaměstnanosti?

V České republice byly používány dva zdrojové vstupy metodologického **výpočtu nezaměstnanosti** prováděné dvěma subjekty zachytávajícími situaci na trhu práce. Pojetí ukazatele míry nezaměstnanosti se navzájem lišily, a to způsoby šetření a výpočtu aplikací různých metodologií na různých úrovních (okresy, kraje, společnost celkem...). Zákonitě docházelo k tomu, že konečné udávané výsledky se ve svých hodnotách lišily.

1. Metodikou platnou do 30. června 2004 byla Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále MPSV) vykazována **Míra registrované nezaměstnanosti**, kdy se vycházelo ze statistik úřadů práce a jako nezaměstnaní byli uváděni ti, kteří se na úřadech práce jakožto nezaměstnaní zaregistrují. Míra nezaměstnanosti pak byla podílem takových osob na disponibilní pracovní síle.
2. Kvůli vstupu do Evropské unie začalo ministerstvo práce počítat s tzv. dosažitelnými uchazeči o zaměstnání a vykazovat tzv. **Míru obecné nezaměstnanosti** (metodika je platná od 1. července 2004). Úroveň nezaměstnanosti zjišťoval Český statistický úřad (dále ČSÚ) a používal ji pro srovnání s ostatními státy. Počítá se podle mezinárodní metodiky ILO jako podíl počtu dosažitelných uchazečů na pracovní síle vč. cizinců.
3. V současné době je v platnosti v ČR ukazatel registrované nezaměstnanosti s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**, na který se v lednu 2013 přešlo na základě dohody ČSÚ a MPSV. Vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let (dále UoZ) ze všech obyvatel ve stejném věku: 15-64 let (dále P) a nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

UoZ 15-64 let

Podíl nezaměstnaných osob (ve věku 15-64 let) = -----

P 15-64 let

V každém období se v každé společnosti nachází určitý počet osob v aktivním věku, které do pracovního procesu zapojeny nejsou. Jedná se o určité procento lidí, kteří práci ztrácejí a následně nalézají. Součástí každého tržního hospodářství je tedy určitá míra nezaměstnanosti označovaná jako **přirozená míra nezaměstnanosti**.

„Přirozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná, vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá produktu země.“ (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 296).

3.4 Dopady nezaměstnanosti

„Práce je sociální jev a je jednou ze základních potřeb člověka, která se odehrává v sociálním prostředí a vřazuje člověka do složitých sociálních vztahů. Přináší mu obživu, peníze, uznání ve společnosti, ale také mu dává pocit seberealizace a životní smysl. Práce se neustále postupně mění a přizpůsobuje se ekonomicko-sociálním potřebám společnosti.“ (Buchtová, 2002, s. 9-33). Dopady nezaměstnanosti je možné posuzovat z různých hledisek. Jedná se ale v drtivé míře o dopady negativní, jak pro společnost, tak pro jednotlivce.

3.4.1 Nezaměstnanost jako ekonomický problém

můžeme posuzovat ze dvou hledisek:

Pro společnost (stát):

„Ztráta statků a služeb, které by mohly být nezaměstnanými vyrobeny, kdy ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. HNP je svou úrovní pod hodnotou potencionálního HNP. Ztráty lze fakticky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým a potencionálním HNP).“ (Krebs a kol., 2002, s. 278).

Zároveň klesají příjmy, které by pracující člověk odváděl ve formě daní (daň spotřební, DPH). Nezaměstnaný je ve většině případů nucen výrazně omezit své výdaje, úroveň jeho spotřeby je limitována finančními zdroji ať již z vlastních úspor či z dávek sociálního zabezpečení při koupi zboží nebo služeb. Stát je navíc zatěžován náklady v podobě výplat podpor v nezaměstnanosti, různých sociálních dávek, nákladů na rekvalifikace a prostředků na provádění aktivní politiky zaměstnanosti.

Pro nezaměstnaného:

Ztráta zaměstnání znamená pro člověka vždy krizovou situaci. Je-li ztráta zaměstnání krátkodobá, nejsou ve většině případů ekonomické dopady příliš výrazné a finanční potíže je možno zvládnout jak z rezerv, tak s hmotnou pomocí širší rodiny, přátel a známých. V případě přechodu do fáze dlouhodobé, se stává situace složitější, kdy člověk je nejen nucen omezovat své obvyklé „standartní“ výdaje na nákup potravin, oblečení, dovolenou, cigarety,...i vytěšňovat volnočasové aktivity v rámci limitovaného rozpočtu. Omezení rozpočtu se může projevit v neschopnosti splácet dosavadní finanční závazky (půjčky, hypotéky), nemluvě již o schopnostech pokrývat náklady spojené s užíváním bytu a služeb (nájem, elektřina, voda...). Situace je ale o to složitější, pokud má nezaměstnaný rodinu, neboť se rozhodně dotýká života všech členů rodiny a všech oblastí jejich života se zásahem do nastaveného životního standardu. Záleží ovšem na každém člověku, zda dovede situaci správně vyhodnotit a rozlišit prioritu výdajů.

3.4.2 Nezaměstnanost jako sociální problém

V pozici nezaměstnaného se mohou ocitnout jak lidé, kteří měli statut zaměstnance, ale i dřívější a úspěšní podnikatelé, lidé stojící na určitém pracovním i společenském žebříčku.

Sociální důsledky nezaměstnanosti jsou velice různorodé, neboť jsou spojeny s dopadem na společenský život jednotlivce či jeho rodiny, s jeho sociální situací, chováním, postoji, hodnotovou orientací a dosud zaběhlým způsobem života, kdy je stanoven určitý řád, časová struktura a definovány aspekty identity jedince.

Jak uvádí Buchtová, při ztrátě zaměstnání dochází k vyřazení člověka z rozsáhlého systému sociálních vazeb ve formální i neformální struktuře na pracovišti. V první řadě k vytržení z pracovního kolektivu, později i přerušení vazeb s bývalými kolegy z důvodu ztráty společně sdílených pracovních úkolů. Ztráta práce často vede k přerušení kontaktů, které s vykonávaným zaměstnáním přímo nesouvisely, kdy většinou dochází k snižování kontaktů s okolím, s přáteli, v místě bydliště...až může dojít k částečné izolaci jednotlivce nebo i jeho rodiny (Buchtová, 2002, s.68).

„Nezaměstnaný ztrácí určitý společenský status a musí přijmout status nový. V očích společnosti i jeho okolí se očekává, že daná situace mu není lhostejná a že ji bude aktivně řešit hledáním práce nové. Pokud je ale tato doba dlouhá a práci nemá, roste odsouzení

v jeho okolí, kdy veřejnost chápe nezaměstnaného jako parazita žijícího na úkor tvrdě pracující společnosti, který si svou situaci sám způsobil.“ (Mareš, 2002, s. 67).

Je možné konstatovat, že izolace je ovlivněna řadou faktorů, která se s věkem negativně zvyšuje. Generace starších lidí stav nezaměstnanosti prožívá hůře, je zaskočena ztrátou zaběhlého rytmu života, svého postavení ve společnosti. Navíc se stydí o situaci hovořit.

Ztráta zaměstnání je velkou prověrkou nejen pro člověka samotného, jeho životních postojů, vnímání svého postavení a uznání ve společnosti, ale i prověrkou partnerských vztahů. Dochází ke změně statusu nezaměstnaného i v rodinném kruhu. Snaží se z jedné strany udržet co nejdéle nastavený životní standart nejen pro sebe, pro celou rodinu, ale také pro okolí. Problémem pak se stává změna v hierarchii rodiny, kdy vzniká obtížná situace z důvodu ztráty zaměstnání muže jako hlavního živitele a autority v klasickém pojetí rodiny. Je narušen zaběhlý chod rodiny, kdy jeden z partnerů přebírá (s náhlým dostatkem času) roli druhého v aktivitách pro něj často zatím neznámých a zajišťujících všední potřeby členů rodiny. Ne každý je ale schopný, a hlavně ochotný vzdát se své zaběhlé role, přizpůsobit se a akceptovat novou situaci. Situaci v rodině pak velice mohou ovlivnit postoje dětí, které jsou velice citlivé na změnu rolí dospělých v rodině samotné, tak i v obklopujícím okolí. Záleží ale na každém jednotlivci, na vztazích partnerských i rodinných, kdy ztráta zaměstnání je může narušit nebo dokonce zničit. Některé ale naopak dokáže semknout, poskytnout dobré zázemí a podporu v dané situaci.

3.4.3 Nezaměstnanost jako psychický problém

Zatímco v minulých staletích byla ztráta práce spojena se strádáním nedostatečného financování výživy, podle mnoha současných výzkumů je výskyt nemocí spojený převážně se stresem. Psychologickými důsledky nezaměstnanosti se zabývala celá řada studií. Jmenujme dlouholeté výzkumy o vlivu stresových událostí na člověka prováděné profesory Thomasem Holmesem a Richardem Rahe od roku 1967 z USA, kteří na jejich základě sestavili tabulku intenzity vlivu 41 různých stresujících událostí na člověka (podle jejich intenzity na bodové škále 0-100). Ztráta zaměstnání je uvedena mezi první desítkou negativních životních událostí (Holmes, Rahe, 1967, s.213-18).

Tabulka č. 1: Vliv stresujících událostí na člověka

Pořadí	Událost	Hodnota závažnosti, 0-100
1.	Úmrtí manžela	100
2.	Rozvod	73
3.	Rozdělení rodiny	66
4.	Uvěznění	63
5.	Úmrtí blízkého člověka	63
6.	Úraz, nemoc	53
7.	Manželství	50
8.	Ztráta zaměstnání	47
9.	Rodinné smíření	45
10.	Odchod do důchodu	45

Zdroj: Holmes, Rahe, "The Social Readjustment Rating Scale", 1967, vlastní zpracování

„Odříznutí od dřívější organizace života a jejich pravidel, restrukturalace času, ztráta časového a sociálního horizontu, ztráta spoluúčasti na životě sousedství a širší obce, to vše působí na psychickou rovnováhu a zdraví nezaměstnaného člověka. Stav nezaměstnanosti je spojen i s větší emocionální nestabilitou. Smysl pro proporce je podlomen, jsou ohroženy hodnoty jedince a jedinec nejen ztrácí svou cenu ve vlastních očích, ale vnímá i ztrátu své ceny v očích ostatních. Rozvíjejí se v něm pocity podřadnosti, ztrácí sebedůvěru a obecně je ohrožena jeho morálka. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, je mezi nimi větší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více souženi obavami, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku.“ (Mareš, 2002, s. 71-73).

Lze zkonstatovat, že psychický stav člověka po ztrátě zaměstnání prochází určitými fázemi. G.P. Eisenberg a P. Lazarsfeld (1938) pozorovali a popsali stádia reakcí nezaměstnaných ve čtyřfázovém modelu. Na začátku se může jednat o stav šoku, jenž člověka na určitou dobu paralyzuje. Dále probíhá období hledání nového pracovního

uplatnění. Pokud se ale práci nalézt nedaří, dochází k opětovnému návalu pocitů negativního charakteru: nespokojenosti, marnosti, nepotřebnosti, beznadějnosti či nevážení si sebe sama. Za několik měsíců se pak lidem stále obtížněji daří uspokojovat psychické potřeby, potřeby sociálních kontaktů, aktivit a komunikací. Dochází většinou ke zhoršení zdravotního stavu. Projevují se neurotické potíže spojené s úzkostí, vnitřní neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi (Buchtová, 2002, s.103). *“Obzvláště stresová je situace dlouhodobě nezaměstnanosti pro ambiciózní a dříve úspěšné jedince“* (Výrost, Slaměník, 2001, s.87). Ztráta zaměstnání pravděpodobně méně postihuje ty, kteří mají dostatečné finanční rezervy nebo kteří svoji starou roli v rodině nahradí funkcí novou v podobě např. péče o rodiče, děti, realizací dříve odkládaných oblíbených aktivit, najdou si nový smysl života, než do nového zaměstnání nastoupí. Negativní důsledky ale nejde generalizovat. Jedni se snaží aktivně nastalou situaci řešit, další reagují pasivitou či rezignací k životu vůbec.

3.5 Státní politika zaměstnanosti

3.5.1 Cíle a prostředky

Vyspělé společnosti politiku zaměstnanosti považují za nedílnou součást oficiální politiky státu, kdy základními **cíli** je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

„Státní politika zaměstnanosti je činnost státu zaměřená na dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, na produktivní využití zdrojů pracovních sil a na zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“ (Spirit, 2009, s.239).

Státní správou politiky zaměstnanosti (dále SPZ) jsou v současné době pověřeny Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále MPSV ČR) a příslušné Úřady práce České republiky (dále ÚP ČR).

Efektivní fungování politiky zaměstnanosti musí být zabezpečeno legislativním rámcem. Základem právní úpravy politiky zaměstnanosti v České republice se stal „Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.“ (dále Zákon 435) a navazující novely a vyhlášky (např. „Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.“, kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, „ č. 519/2004 Sb.“, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, „Nařízení vlády č. 515/2004 Sb.“, o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek).

V základních ustanoveních v §2 zmiňovaného Zákona 435 státní politika zaměstnanosti v České republice **zahrnuje** zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- 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 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
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- 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

Na zákonná opatření navazují strategické dokumenty s cílem vyhodnotit, stanovit a optimalizovat postupy podle vývoje ekonomické situace ve společnosti.

Je nutné si uvědomit, že trh práce je veličina proměnlivá. Nelze proto identifikovat všechny budoucí problémy, ani jejich rozsah či dopad na trh práce. Mimo jiné i z důvodu proměnlivosti dnešního globálního trhu, jehož je česká ekonomika nedílnou součástí. Lze proto předpokládat, že bude nutné tyto dokumenty aktualizovat.

V dubnu 2013 byl vydán resortní dokument MPSV „Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020“ resortu Ministerstva práce a sociálních věcí jako klíčové vodítko, které by mělo umožnit optimálně využívat informace sledované v již existujících samostatných operačních programech i s různým časovým horizontem. Mezi ně patří např. „Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR 2012-20“, „Strategie regionálního rozvoje ČR 2014-20“, „Priority a postupy vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže“, „Strategie

sociálního začleňování do roku 2020“ a relevantní resortní dokumenty („Koncepce politiky zaměstnanosti MPSV 2013-20“) s možností aktivně reagovat na závěry a doporučení dokumentů Evropské rady (MPSV, 2013).

Problémy obecního, okresního, krajského či celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být pak řešeny prostřednictvím cílených programů financovaných též v rámci strukturálních fondů a dalších programů Evropského sociálního fondu (ESF).

Prostředky

Vývoj vztahů na trhu práce stát ovlivňuje prostřednictvím:

- aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ)
- pasivní politiky zaměstnanosti (dále PPZ)

Politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a strukturálních fondů EU a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštními právními předpisy. Od roku 2012 přiděluje finanční prostředky na jednotlivé krajské pobočky Úřadu práce ČR Generální ředitelství Úřadu práce ČR (obdobným způsobem, jakým alokovalo finanční prostředky v uplynulých letech MPSV), tedy na základě kombinace ukazatelů charakterizujících trh práce. Nejvíce prostředků na APZ je směřováno do regionů s nejhorší bilancí těchto ukazatelů.

3.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v páté části (§ 104-120) definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje):

- rekvalifikace
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- příspěvek na zapracování
- překlenovací příspěvek
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- příspěvek na podporu regionální mobility
- investiční pobídky

Nedílnou součástí APZ je i poradenství zabezpečované jak interně speciálními poradci-zaměstnanci ÚP ČR, tak externě prostřednictvím nákupu dalších poradenských služeb.

Pro úplnost je nutné dodat, že musíme rozlišovat cílové skupiny, ke kterým má být uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti směřováno. Jedná se o dvě hlediska, neboť každé je financováno a realizováno z části jiným způsobem. Na straně jedné jsou cílovou skupinou uchazeči a zájemci o zaměstnání registrovaní na úřadech práce. Druhá strana pak zahrnuje zaměstnavatele, kteří mají zájem o rekvalifikaci pro své zaměstnance nebo jiné nástroje APZ (Bičáková, 2009, s.3-6).

Formy a způsob poskytování příspěvků stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

Rekvalifikace: rozumí se získání nové kvalifikace, rozšíření nebo prohloubení kvalifikace dosavadní (Zákon 235, § 108) v rámci speciálních programů určených pro uchazeče podle podmínek stanovených ÚP nebo přímo u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Přednostně bývají podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky a rekvalifikace směřující ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění na základě poptávky zaměstnavatelů a zájmu uchazečů o zaměstnání. Nejčastěji jsou realizovány rekvalifikační kurzy pro získání řidičských oprávnění (včetně průkazů profesní způsobilosti řidiče), svářečských, strojnických aj. odborných průkazů, kurzy směřující ke zvýšení počítačové gramotnosti a získání specializovaných PC dovedností, kurzy účetnictví nebo kurzy pro pracovníky v sociálních službách.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezená pracovní místa vytvářená zaměstnavatelem na základě dohody s ÚP zejména k aktivaci, získání nebo zachování pracovních návyků u skupiny uchazečů o zaměstnání, kde z důvodu příslušnosti k rizikové skupině (nízká kvalifikace, uchazeči starší 55 let, kritéria se mohou regionálně odlišovat) může hrozit vysoké riziko vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedná se o práci spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov, komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí (Zákon č. 435, § 112).

Opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány, se poskytuje ze strany Úřadu práce zvýšená pomoc a péče. Zdravotně postižení občané jsou umisťováni zpravidla na chráněná pracovní místa (dále CHPM) a do chráněných pracovních dílen (dále CHPD).

Příspěvek na vytvoření CHPM může být poskytnut i osobě se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Další formou podpory osob se zdravotním postižením (dále OZP) je pracovní rehabilitace (dále PR), která je uskutečňována na základě individuálního plánu přípravy k práci.

Společensky účelnými pracovními místy (dále SÚPM) se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (Bičáková, 2009, s. 17). Patří sem i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce sám uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Mezi další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

Příspěvek na zapracování, který může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Zvláštní péči se rozumí osoby zdravotně postižené, těhotné ženy, fyzické osoby do 25 let věku, absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, kojící ženy a matky, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců nebo osoby, které potřebují zvláštní pomoc.

Překlenovací příspěvek se poskytuje osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání na ÚP, a to na úhradu provozních nákladů související s provozováním samostatné výdělečné činnosti (Zákon 435, § 114).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, kdy přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění (Zákon 435, § 117).

Příspěvek na podporu regionální mobility je realizován od dubna roku 2016. Příspěvek je možné evidovanému uchazeči o zaměstnání, kdy mu nelze v místě jeho bydliště z důvodu jeho individuálních charakteristik zabezpečit práci jiným způsobem. Výše je odvozena od dojezdové vzdálenosti do místa výkonu práce.

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterými se zaměstnavatelé hmotně podporují:

- vytváření nových pracovních míst

- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců

realizovaných především podle programů zaměřených na regiony s nejvyšší nezaměstnaností či rozšíření technologických center a center strategických služeb. Forma a výše investičních pobídek je závislá na rozsahu investice, na lokalitě a zejména její míře nezaměstnanosti a na druhu investičního projektu. Hmotná podpora je účelově určena a nemůže být použita na jiný účel (Zákon č. 435, § 111).

MPSV, mimo rámec aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečované úřady práce, realizuje investiční pobídky do zpracovatelského průmyslu a v oblasti strategických služeb a technologických center ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR a společností CzechInvest.

3.5.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je zmírňovat důsledky nezaměstnanosti, a to především hmotným zabezpečením nezaměstnaných. Jedná se tedy o politiku reagující zpětně, a to v momentě, kdy problém vznikl a existuje. Slouží především jako kompenzace ztraceného příjmu, na kterou mají nárok osoby během nezaměstnanosti: Podpora v nezaměstnanosti nebo Podpora při rekvalifikaci, podle stanovených pravidel (Zákon č. 435/2004 Sb. § 39, 41).

PPZ je jistě velkou pomocí pro lidi, kteří zůstanou bez stálého příjmu, než si najdou nové pracovní uplatnění. Ale na straně druhé při dnešním režimu poměrně velkorysých sociálních dávek tato pomoc může být (a bohužel podle zkušeností pracovníků na ÚP) často bývá do značné míry zneužívána a působí spíše demotivačně a negativně následně ovlivňuje nároky nezaměstnaných i podmínky, za kterých jsou ochotni do nového zaměstnání vůbec nastoupit. „*Tím ovlivňují ovšem nejen nynější, ale také i budoucí nezaměstnané, což se odráží na celkové mobilitě pracovního trhu.*“ (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 51).

Tabulka č. 2: Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR

Rok	SPZ (v tis. Kč)	PPZ (v tis. Kč)	APZ (v tis. Kč)
2002	9 879 089	6 209 746	3 483 250
2003	10 960 415	6 949 250	3 274 160
2004	11 750 430	7 030 047	3 959 856
2005	11 959 120	7 046 845	4 027 853
2006	14 202 321	7 307 521	5 300 675
2007	15 072 541	7 015 755	5 673 321
2008	15 680 608	7 114 895	6 131 729
2009	23 132 685	15 077 723	4 953 467
2010	22 736 413	13 354 778	4 953 467
2011	17 836 581	10 349 149	3 815 885
2012	15 130 916	8 759 749	2 451 117
2013	17 929 288	9 674 752	4 251 091
2014	20 076 846	9 279 634	6 386 632
2015	22 521 725	8 303 370	9 668 796
2016	20 318 256	8 254 527	6 860 879
2017	18 399 624	7 853 520	4 703 189
2018	18 891 482	7542836	4 336 836
2019	18 100 547	8 144 407	2 273 719

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

3.6 Rizikové skupiny na trhu práce

Současné trhy práce jsou charakteristické svou vysokou dynamikou. Nároky na kvalifikaci pracovníků, kvalitu odváděné práce a produktivitu rostou, požadavky se neustále zvyšují. Jak uvádí Buchtová: postavení a uplatnění osob na trhu práce je ovlivněno řadou faktorů: věk, vzdělání, pohlaví, kvalifikace, pracovní zkušenosti či zdravotní stav.

(Buchtová, s. 103). V moderní společnosti problém neúspěchu některých osob při hledání pracovního uplatnění v důsledku nedostatečného lidského kapitálu bývá navíc umocňován přístupem zaměstnavatelů. Důvodem znevýhodňování určitých skupin osob je logická snaha zaměstnavatelů o co nejefektivnější výběr svých zaměstnanců.

„K problému nezaměstnanosti můžeme nahlédnout z různých hledisek. Lze ji považovat za odraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, ale můžeme ji také považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů člověka.“ (Halásková, 2001, s. 68).

„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).“ (Mareš, 2002, s. 82).

Z pohledu trhu práce tyto kategorie osob bývají také označovány jako marginalizované nebo rizikové, neboť potřebují určitou podporu a dohled při svém uplatnění na trhu práce jako formu vyrovnávání jejich handicapu, znevýhodnění a zvýšení atraktivity pro případné zaměstnavatele. Lze je rozčlenit do různých skupin podle sledovaných kategorií, např.:

- osoby bez nebo s nízkou kvalifikací
- osoby pečující o děti do 15 let věku nebo o dlouhodobě nemocného v rodině
- absolventi (učilišť, středních i vysokých škol zejména při prvním nástupu do zaměstnání po dobu 2 let po ukončení studia)
- vyšší věkové kategorie (osoby starší 50 let věku)
- mladiství
- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání – déle než šest, případně 12 měsíců
- osoby se zdravotním postižením (změněnou pracovní schopností)
- lidé dříve trestaní
- členové minoritních skupin (rasově, nábožensky, kulturně odlišní, včetně imigrantů)
- osoby společensky nepřizpůsobivé

V praxi se můžeme často setkat i s kombinací takto kategorizovaných skupin, což samozřejmě ještě více ztěžuje vstup těchto osob na trh práce.

Právě proto při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče těmto uchazečům o zaměstnání. Ke zvýšení možnosti jejich uplatnění by měl sloužit individuální akční plán. Při

určování obsahu plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání a měl by v něm být stanoven postup i časový harmonogram a plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na pracovním trhu.

Nutné je podotknout, že úspěšnost na trhu práce závisí také z velké části na tom, do jaké míry jsou lidé schopni, a především ochotni přizpůsobovat se probíhajícím změnám a nárokům.

3.6.1 Absolventi škol a mladiství

Z hlediska věku můžeme tuto skupinu rozdělit na mladistvé (15-18 let) a na starší 18 let. Druhá skupina má lepší šanci na pracovní uplatnění, nežli je tomu u mladistvých osob. Důvodem jsou především zvláštní podmínky při zaměstnávání mladistvých, které stanovuje zákoník práce a pro zaměstnavatele je výhodnější přijmout do pracovního procesu osobu starší 18 let věku. Druhou závažnou příčinou pak bývá výše dosaženého vzdělání.

Mladí lidé a zejména absolventi škol, kteří hledají své první zaměstnání mají oproti ostatním uchazečům o zaměstnání nevýhodné postavení. Dochází často ke kumulaci faktorů, které ztěžují jejich zařazení na trh práce. Jmenujme nedostatečné nebo žádné praktické zkušenosti, chybějící pracovní návyky, nedostatek znalostí s komunikací a prací v kolektivu, neochota dojíždět, přijmout pracovní pozici momentálně neodpovídající úrovně jejich dosaženého vzdělání či neshodující se představy o nástupním platu.

Vzhledem k tomu, že ještě nebyli v pracovním procesu, jejich společenské postavení nezaměstnanost nějak zásadně neovlivní. Proto často volí příjemnější variantu a mnohdy raději nadále využívají podpory rodiny jako při době studia. Tento stav je ale poměrně nebezpečný z hlediska délky: mladý člověk postupně ztrácí nabyté vědomosti a schopnosti, pojem časového režimu dne. Několikeré odmítnutí může vést k vybudování negativního vztahu k práci vůbec. Přemíra volného času a nedostatek finančních prostředků mohou pak vést k sociálně patologickým jevům (Buchtová, 2002, s.110).

„Pracovní vyhlídky jsou pro ně mizivé a nezaměstnanost se pro ně může stát jediným možným způsobem života.“ (Buchtová, 2002, s. 111). Je důležité, aby včas získali pracovní uplatnění. Jinak hrozí, že se přizpůsobí životu bez pracovních návyků a systému sociálních dávek.

Ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce možnými východisky může být přijetí „horšího“ pracovního místa nebo absolvování rekvalifikačního kurzu.

Nezanedbatelný vliv pak může mít snaha přizpůsobit se a slevit (i alespoň dočasně) ze svých požadavků a často přehnaných představ.

Přestože po novele zákona o zaměstnanosti od roku 2009 je oficiálně pojem absolvent-uchazeč z tzv. rizikové skupiny vyňat, nadále jsou počty úřadem práce a MPSV statisticky sledovány a to do 2 let po ukončení školy.

3.6.2 Ženy

Ačkoliv ve vyspělých společnostech došlo k mnoha pozitivním změnám v pohledu na uplatnění žen na pracovním trhu, ženy stále tvoří jednu z nejpočetnějších skupin osob ohrožených na trhu práce i v současné době. A to jak v celosvětovém měřítku, tak též v podmínkách české ekonomiky.

„Představy o uspořádání mužských a ženských rolí dokládají, že prostor, který kulturní a společenské normy v našem prostředí vymezují pro profesní dráhu, není universální, ale má pořad zřetelný genderový profil. Větší šance prosadit své profesní zájmy zůstávají nadále na straně mužů. Velká část žen tuto situaci akceptuje, otázka ale je, do jaké míry je potlačení pracovních zájmů u žen volbou zcela dobrovolnou a do jaké míry je kulturním a sociálním prostředím volbou vnucenou.“ (Sirovátka, Hora, 2008, s.52).

V citovaném textu najdeme nepochybně kořeny i v historickém pohledu na tradiční pojetí společenských rolí, kdy se předpokládá, že muž je živitelem rodiny, zatím postavení ženy na trhu práce vychází hlavně z její sociální role pečovatelky o rodinu a domácnost. Ta je velice časově a výkonnostně náročná a mnohdy těžko spojitelná s rolí v celodenním pracovním procesu. Ale bohužel jsou dodnes dva příjmy pro většinu rodin ekonomickou nezbytností.

Ačkoliv se tedy situace v mnohém změnila, velká část zaměstnavatelů neustále pohlíží na ženy jako na rizikovější pracovníky s větší pravděpodobností vzniku absencí, ať již z pohledu jako na potencionální matky (odchod na mateřskou dovolenou a hledání náhrady za ně) a péče o nemocné malé děti nebo člena rodiny. Tento pohled sice nemusí odpovídat pravdě, ale vyvolává to často nižší ochotu ji zaměstnat, popřípadě se to může projevit na platových a pracovních podmínkách, které jsou výrazně nižší než u mužů z důvodů kompenzace těchto rizik (Bartáková, 2006). Dá se říci, že sociální klima ve společnosti

pracující ženy spíše toleruje a podporuje. Problémem však zůstává, že ne vždy je podporována pracovní aktivita ženy, kdy žena je schopna úspěšně kombinovat práci s rodinou a plně obstát v náročné profesi. Ale není podporována pracovní kariéra, vytváření rovných příležitostí pro obě pohlaví, odstraňování stereotypů mužské a ženské práce a odstraňování segregace mužských a ženských profesí. Ať již z úhlu postavení na pracovní pozici (se stejným stupněm vzdělání), či platovém ohodnocení. Navíc stereotypní pohled (často neznající domluvená pravidla o rolích v dané rodině) na kariérově orientovanou ženu, která „upřednostňuje“ práci před rodinou, zahrnuje představu zanedbávání rodiny, včetně péče o děti a domácnost. Žena tak často musí unést nejen negativní pohled veřejného mínění, ale někdy i vlastní pocit viny, že se nevěnuje více svým dětem.

Aby mohly ženy významněji konkurovat na trhu práce, je nutné definovat rovné zacházení mezi muži a ženami, které zahrnuje i podporu účasti mužů při sdílení rodičovských povinností, zajistit možnost sladění jejich pracovních a rodinných povinností v podobě existence dostatečných služeb péče o dítě pro pracující rodiče (i hledající zaměstnání), o to více u neúplných rodin (jedná se především o matky samoživitelky), ať již v podobě zkrácené pracovní či flexibilní pracovní doby, dětských koutků,...

3.6.3 Lidé s nízkou kvalifikací

Pokud hovoříme o neúspěšnosti osob v uplatnění na pracovním trhu, nemusí se zde jednat o nenalezení místa z důvodu strukturálního nesouladu mezi existující a poptávanou kvalifikací v daném regionu, ale především o jejím stupni. Mechanismus požadavků fungující na trhu práce, technický a technologický rozvoj i celkově rostoucí úroveň vzdělání v populaci vedou ke snižování pracovních příležitostí pro pracovníky s nízkou kvalifikací (Buchtová, 2002, s.114). Dalším faktem je, že mnozí zaměstnavatelé při výběru uchazečů upřednostní na „*pracovní místa, která vyžadují maximálně zapracování, alespoň stupeň vyučení. Vyučení je pro zaměstnavatele určitou zárukou případné možnosti rekvalifikace nebo doškolení.*“ (Šimek, 2010, s. 25).

Základní (nebo nedokončené základní) vzdělání je dnes možné z hlediska trhu práce označit v podstatě za zcela nedostatečné a většina absolventů, kteří ukončili vzdělávání na této úrovni každoročně končí na úradech práce mezi nezaměstnanými. Spojení nízké motivace ke vzdělávání, stávající nedostatečné kvalifikace i časté pasivně znamená nejen

nepříznivou situaci při uplatnění se na trhu práce, ale také ohroženost dlouhodobou nezaměstnaností.

Není naprosto ničím výjimečným, že lidé s nízkou kvalifikací dávají před řádným zařazením do pracovního procesu přednost životu založenému na příležitostných pracích, konaných tzv. na černo (samozřejmě bez nutnosti plnění zdaňovacích povinností), na pobírání různých sociálních dávek. Riziko této skutečnosti spočívá v tom, že závislost rodičů na sociálních dávkách a nižší životní úroveň se mohou odrazit na vytváření specifických hodnot a vzorců chování jejich dětí.

3.6.4 Uchazeči nad 50 let věku

S ohledem na vzrůstající podíl této skupiny na celkové populaci v důsledku demografického vývoje a nutnosti udržet starší osoby na pracovním trhu bude nutné situaci řešit aktivně řešit.

Starší osoby jsou skupinou osob, u které často dochází ke kumulaci řady faktorů, ovlivňujících nalezení nové práce. Nejčastěji jsou uváděny: obtížnější adaptabilita, návykové stereotypy, nedostatečné znalosti při práci s PC, malá jazyková vybavenost, nedostatečná profesní sebereflexe, nedostatečná úroveň vzdělání, pokles výkonnostní aktivity, horší zdravotní stav. Uvedené příčiny mají objektivní i subjektivní charakter, jak na straně samotných zaměstnanců, tak jejich zaměstnavatelů. *„V naší společnosti věk spolurozhoduje o nalezení nového zaměstnání. Jedním z důvodů je to, že nedošlo k předpokládané „kapitalizaci“ střední generace žijící převážnou část života v před transformačním období. Chování těchto lidí je dosud výrazně ovlivněno faktory minulého vývoje společnosti, které omezují schopnost racionálně reagovat na nové podmínky.“* (Buchtová, 2/2006, s. 9). Organizacím se prý tedy nevyplácí investovat do rekvalifikace pracovníků z těchto věkových kategorií, kteří si pak jen obtížně chybějící znalosti sami doplňují.

Na druhou stranu se ale jedná často o pracovníky s neocenitelnými zkušenostmi, léty získaným životním nadhledem v konfliktních situacích, s odpovědným přístupem k řešení pracovních problémů, tolerantnosti, o dobré týmové hráče, kteří mnohdy nevyváženým mladým týmům mohou dodat potřebnou rozvahu. Důležitou devizou pro zaměstnavatele je také časová flexibilita, kdy tito lidé již nejsou tak vázáni rodinnými povinnostmi.

„Jednou z možností pro nezaměstnaného v pozdním stadiu kariéry je samostatné podnikání. Tato strategie může vést velmi rychle ke znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním osudem. Na druhé straně však může být ve starším věku fyzická a psychická námaha spojená se začátkem vlastního podnikání příliš vysoká.“ (Buchtová, 2002, s.112).

Je nutné si ale uvědomit, že tato možnost může obnášet nezanedbatelné rizikové faktory v podobě např. zadlužení se, neúspěch v podnikání, neschopnosti splácet půjčky. K těmto důvodům, proč lidé o podnikání neuvažují, doplňuje Hora ještě obtížnost podnikání vzhledem ke konkurenci, finanční náklady na zřízení živnosti i těžké podmínky z hlediska daní (Hora, 2008, s. 320).

Předpokladem k zařazení a udržení této věkové skupiny na pracovních pozicích je osvojení si potřeby celoživotního vzdělávání, jež akcentuje Janča (Moderní řízení, 2006) jako jednu ze zásadních podmínek. Dále lze jmenovat podporu ze zdrojů APZ, především při zvyšování nebo doplnění potřebné kvalifikace formou využívání vyhlášených operačních či regionálních programů (např. „Rozvoj lidských zdrojů“, „Návrat do práce“, „Aktivní po padesáti“).

3.6.5 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením tvoří skupinu velice různorodou, a to v závislosti na druhu i stupni jejich zdravotního postižení. Lidé s trvalými zdravotními problémy (tím i změněnou schopností pracovat), nejsou schopni vyrovnat se se stoupajícími požadavky na trhu práce. Jejich situace je často neřešitelná a tento problém je rozšířen na bezprostřední okolí, převážně na rodinu, která poskytuje materiální a sociální zázemí. Proto v každé společnosti, i v ČR, je péče o ně zakotvena v řadě zákonných opatření a svou politikou a systémem sociální podpory se snaží napomoci řešit jejich situaci. Sociální integrace této skupiny uchazečů je však daleko složitější a vyžaduje podporu speciálních programů a nástrojů, např. pomocí povinných kvót pro zaměstnavatele, daňových úlev, finančních dotací na zřízení pracovních míst.

„Práce a zaměstnání hrají v životě každého člověka významnou roli, přispívají k jejich sebeurčení, uznání a kvalitě života. I pro člověka s postižením představuje možnost vykonávat zaměstnání vedle zmíněných aspektů také možnost získání jiného postavení ve společnosti, od příjemce dávek a pomoci je vnímán jako člověk (výdělečně) činný, který rovněž přispívá do státní pokladny a je pro společnost užitečný.“ (Procházková, 2009, s.5).

Postoje zdravotně postižených k ekonomické aktivitě závisí také na jejich osobních preferencích. Někteří se snaží především o zlepšení své ekonomické situace. Další považují zařazení do pracovního procesu za cestu k rozvoji jejich samostatnosti a nezávislosti, získání pocitu užitečnosti, možnost seberealizace či navázání kontaktů v kolektivu.

I v této skupině ale záleží na dosažené úrovni vzdělání a kvalifikaci. Vyšší vzdělání přináší zdravotně postiženým i přes jejich postižení výhodnější pozici i více pracovních příležitostí, než zdravotně postiženým s nižším vzděláním a kvalifikací.

3.6.6 Osoby vyžadující zvláštní pomoc

Jedná se osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobivé, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Za rizikovou tuto skupinu osob označujeme především z důvodů obav zaměstnavatele z možného trestného činu na pracovišti, nespolehlivosti nebo nepřizpůsobivého chování.

Péče o tuto skupinu se většinou odvíjí od sociální práce s těmito osobami v součinnosti obcí s dalšími státními i nestátními institucemi, pobočkami Úřadu práce ČR, krajskými úřady, okresními správami sociálního zabezpečení, policií, soudy, poskytovateli sociálních služeb atd., a je definována v existujících strategických vládních dokumentech (např. Národní akční plán sociálního začleňování).

Vhodným prostředkem podpory dané skupiny je jednak využití nástrojů APZ (rekvalifikace, VPP, zřizování společensky účelových pracovních míst, poradenství), projektů spolufinancovaných Evropskou unií (Evropský sociální fond) zaměřených na vzdělávání a tvorbu nových pracovních míst (realizace podle jednotlivých krajů) nebo projektů nabízených řadou subjektů působících v neziskovém sektoru.

3.6.7 Osoby dlouhodobě nezaměstnané

Za dlouhodobě nezaměstnané jsou v ČR považováni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP více než 12 měsíců (Mareš, 2002, s.26). Ačkoliv se v posledním období počet nezaměstnaných v ČR snižuje, podíl dlouhodobě nezaměstnaných na jejich celkovém počtu se již tři roky drží nad čtyřiceti procenty. Nejvíce ohroženi jsou lidé ve věkové skupině nad 50 let, matky s malými dětmi (po rodičovské dovolené), čerství absolventi škol, lidé se

zdravotním postižením, úzce specializovaní nebo nízce kvalifikovaní pracovníci. Často dochází ke kombinaci těchto faktorů.

S prodlužováním doby nezaměstnanosti dochází ke ztrátě pracovních návyků, narušení chápání režimu dne, poklesu motivace k práci, obtížnější adaptaci na nové podmínky, ztrátě smyslu života, aj., objevují se zdravotní problémy. Ale také narůstá závislost na řadě výhod ve formě dávek plynoucích ze současného systému sociálního zabezpečení, na které mají nárok. Bohužel narůstá počet osob, pro které se situace stává návykem a tuto roli předávají i svým dětem. Lze říci, že tyto osoby pak vytvářejí subkulturu trvalé závislosti na státu a žijí jakoby „uvnitř systému podpor sociálního zabezpečení“ (Buchtová, 2002, s. 114).

Osoby s dlouhodobou registrací na ÚP jsou pro potenciální zaměstnavatele méně atraktivní z důvodu obavy o schopnost takto dlouhodobě registrovaných osob se zapojit znovu do pracovního procesu.

Řešení situace osob spadajících do této skupiny závisí na dostatečně účinném využívání stávajících i připravovaných opatření v praxi, ať již jsou to: navýšení minimální mzdy (kdy nebude finančně výhodnější zůstat na dávkách), nová pravidla pro lidi v exekuci (ti se stále práci kvůli strhávání peněz vyhýbají), podmínky pro přivýdělek, prostředky APZ (příspěvek na podporu regionální mobility při přestěhování, formy efektivních rekvalifikačních programů, podpora mobility pracovní síly, investice v regionech postižených strukturálními změnami, regionální projekty či individuální práce s klienty), využití projektů, ale především efektivnější fungování kontroly vyplácených dávek.

4 Vlastní práce

4.1. Charakteristika regionu Litoměřice

Okres Litoměřice svou rozlohou 1 032 km² je druhým největším okresem Ústeckého kraje. Na severozápadě sousedí s Libereckým krajem, a to okresem Česká Lípa, jižní a jihovýchodní hranicí s okresy Kladno a Mělník z kraje Středočeského. Krajinný ráz okresu je na jedné straně dán nížinami v povodí řek Labe a Ohře a na straně druhé členitou oblastí Českého středohoří. Klimatickými podmínkami se okres řadí do mírně teplé, sušší oblasti. Na celkové rozloze okresu se téměř třemi čtvrtinami podílí zemědělská půda. Počtem 119 668 obyvatel k 1.1.2020 (ČSÚ, 2020) a hustotou osob na 1 km² se však okres Litoměřice řadí na předposlední, šesté místo. Administrativně je rozdělen do 105 obcí.

Dopravní podmínky okresu jsou dány dobrým železničním spojením s celým územím České republiky i se zahraničím s návazností na hraniční přechody do SRN včetně silniční sítě s důležitou mezinárodní silnicí D8 (E55) spojující sever a jih Evropy.

Obr. č. 1: Pozice okresu Litoměřice na mapě ČR



Zdroj: ČSÚ

Litoměřický okres zůstal i přes značné změny v hospodářství okresem průmyslově zemědělským a dovedl si zachovat svůj krajinný ráz. Příznivé klimatické i půdní podmínky jsou nadále výhodné pro pokračování v tradici zemědělství s pěstováním ovoce, zeleniny i vinné révy v dolním Polabí a Poohří.

4.2 Pracovní příležitosti

Okres Litoměřice je velice členitý z geografického i demografického pohledu, neboť jednotlivé oblasti mají své specifikace. Od toho se následně odvíjí charakteristika, nabídka, počet pracovních míst v jednotlivých oborech (stavební, chemický, potravinářský průmysl, zemědělství). Litoměřicko, Roudnicko a Lovosicko disponují kromě tradiční zemědělské produkce v okolí průmyslovými podniky. Silnými zemědělskými oblastmi zůstávají Libochovicko (se zaniklou sklářskou výrobou) a Úštěcko s orientací na pěstování chmele. Oblastí průmyslově-zemědělskou je mikroregion Štětí.

Transformace hospodářství po roce 1989 přinesla velký rozvoj mnoha ekonomických subjektů. Jednak těch, které prošly úspěšně reorganizací, ale vznikla řada provozů nových. Právě velcí zaměstnavatelé a celkem členité zastoupení průmyslu se dají chápat jako pozitivní znaky, které se významně podílejí na celkovém stavu zaměstnanosti a do určitého stupně tlumily i tlumí záporné makroekonomické dopady.

Jmenujme hlavní zaměstnavatele v litoměřickém regionu:

Aoyama Automotive Fasteners Czech, Lovosice (výroba kovového spotřebního zboží, galvanizérství, nástrojařství), Glanzstoff Bohemia, s.r.o., Lovosice (výroba viskózního vlákna, síranu sodného, textilních vláken a tkaniv), TRCZ, s.r.o. Lovosice (výroba automobilových dílů), Mondi Štětí (papírenský průmysl), Preol, a.s. Lovosice (biopaliva), Gasol, a.s., Lovosice (zpracování plastů), Kovobel Litoměřice (výroba chromovaného nábytku), společnost Vod-Ka Litoměřice (vodovodní a kanalizační zařízení), Hennlich Litoměřice (komponenty pro strojírenství), textilní podnik Schoeller, Křešice (přádelna česané příze), Emco v Hrdlech (výroba cereálií), Masokombinát Chovaneček, a. s., Mlékojedy, Severočeské vodovody a kanalizace, a. s. (SČVK), pracoviště Litoměřice, Siemens, s.r.o., Štětí (opravy motorů), Accom Czech, a.s., Bohušovice (mlékárenský průmysl), Meva, a.s. Roudnice n/L (sudy, nádoby na odpad, dýchací přístroje), PeHak, v.o.s. Litoměřice (pekárna a cukrárna), Adient Czech Republic, Roudnice n/L (výroba a prodej autopotahů, elektronických systémů), Mondelez CR Biscuit Production, s.r.o., Lovosice (výroba trvanlivého pečiva a cukrovinařských výrobků), Dyntec, s.r.o., Terezín (výroba farmak a léčiv), Severofukt, a. s., Travčice, (pěstování a zpracování zeleniny), Barkmet a. s., Lovosice (stavby lodí a kovových konstrukcí). Jak již bylo zmíněno, tradičním odvětvím je v okrese zemědělská produkce. V okrese je nejvyšší podíl soukromě hospodařících

rolníků z celého kraje. Větší či menší společnosti se zabývají jak rostlinnou, tak i živočišnou výrobou. V posledních letech i s řadou výrobků s certifikátem BIO.

Poloha litoměřického okresu, krajina, přírodní a památkové rezervace i historické objekty pak představují široké možnosti v cestovním a rekreačním ruchu a v navazujících službách.

Podle výše uvedených odvětví je vidět, že uplatnění najdou jak lidé se základním vzděláním, vyučení i odborníci z řad středo-či vysokoškoláků v oborech potravinářského, chemického, stavebního průmyslu, zemědělství i v široké sféře služeb, počínaje školstvím, zdravotnictvím či dopravní obsluhností.

Tabulka č. 3: Ekonomické subjekty podle převažující činnosti k 31. 1. 2019

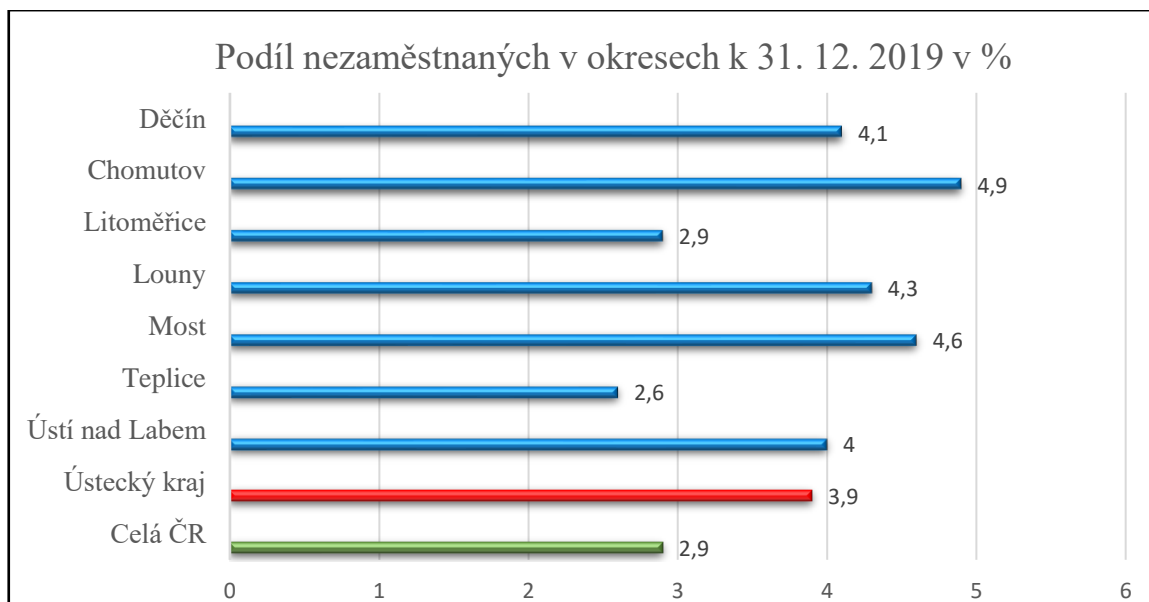
Ekonomické subjekty celkem	26 906
Průmysl celkem	3 236
Zemědělství a lesnictví	1 653
Stavebnictví	4 229
Velkoobchod, maloobchod	5 470
Doprava a skladování	704
Ubytování, stravování, pohostinství	1 654
Peněžnictví	128
Činnosti v oblasti nemovitostí	1 196
Profesní vědecké a technické činnosti	2 695
Vzdělávání	531
Zdravotnictví, sociální péče	326
Kulturní, rekreační činnosti	696
Ostatní činnosti	2 165

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.3 Nezaměstnanost

Ačkoliv Ústecký kraj je regionem s dlouhodobě nejvyšším podílem nezaměstnaných v rámci České republiky, okres Litoměřice byl na tom s 2,9 % v roce 2019 lépe.

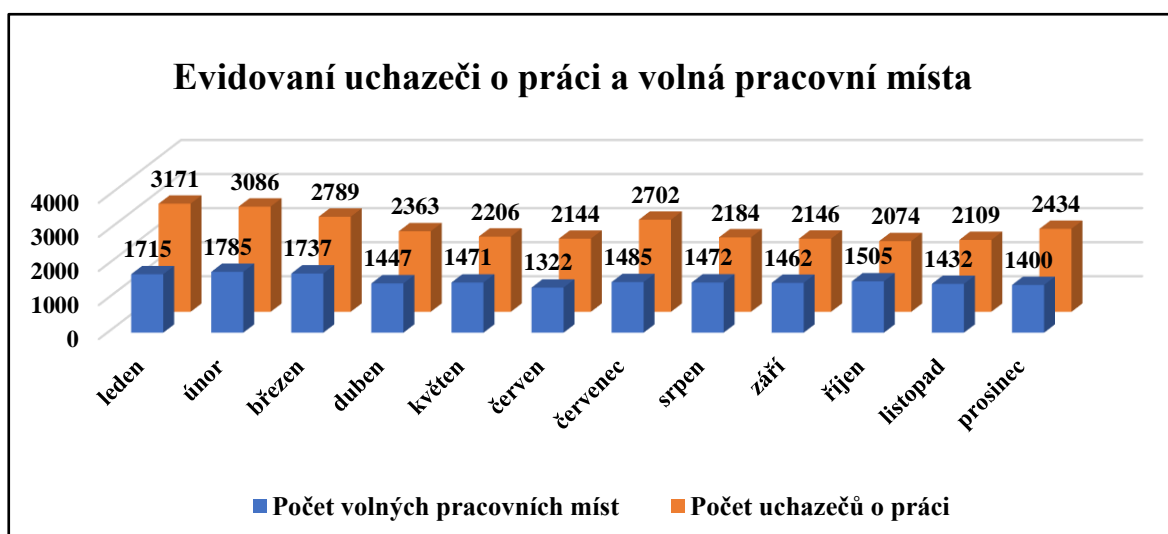
Graf č. 1: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Ústeckého kraje a v ČR



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/documents/2019>, vlastní zpracování

Stejně jako v letech předchozích je vývoj nezaměstnanosti v okrese ovlivňován sezónními vlivy, neboť i přes značný rozvoj pracovní nabídky v budovaných průmyslových zónách, patří svým zaměřením stále mezi zemědělsko-průmyslové oblasti. Pokles nezaměstnanosti je proto každoročně zaznamenán v průběhu jarních měsíců spojený s nastartováním sezónních prací v zemědělství či stavebnictví.

Graf č. 2: Evidování uchazeči a volná pracovní místa v roce 2019



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Umístění uchazečů je ale především determinováno jejich osobními dispozicemi: vzděláním, věkem, zdravotním stavem... ale současně logicky i uspokojením požadavků ze strany zaměstnavatelů (specializace, vzdělání, praxe, odborné a jazykové dovednosti...).

Tabulka č. 4: Vybrané ukazatele za okres Litoměřice

Ukazatel Rok	Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP				Podíl nezaměstnaných osob v % ²⁾ (na obyvatelstvu 15-64 let)	Pracovní místa v evidenci ÚP	Uchazeči na 1 volné pracovní místo
	Celkem	Ženy	Muži	OZP ¹⁾			
2010	7 196	3 521	3675	1051	8,76	748	9,8
2011	6 384	3 208	3176	979	7,75	327	19,9
2012	6 794	3 351	3443	947	8,35	322	21,5
2013	7 808	3 822	3986	953	9,75	348	23,2
2014	7 247	3 673	3574	989	9,77	553	13,3
2015	5 747	2 978	2769	904	7,34	556	10,5
2016	4 900	2 558	2342	868	6,30	1 048	4,9
2017	3 397	1 808	1539	579	4,80	1 490	2,3
2018	3 006	1 655	1351	652	3,60	1 763	1,7
2019	2434	1 329	1105	535	2,90	1 400	1,7

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Pozn.: 1) OZP: osoba se zdravotním postižením, 2) hodnoty v přepočtu dle stávající metodiky

I přes tvorbu nových pracovních míst v ČR, Ústeckém kraji i litoměřickém regionu, je stále pociťován značný nesoulad mezi profesní kvalifikační strukturou nabídky a poptávky, kdy při přebytku pracovních sil existuje nedostatek v určitých profesích.

Z pohledu struktury UoZ na volné pracovní místo (dále VPM) převažuje na Litoměřicku poptávka pracovní síly u profesí uvedených v tabulce.

Tabulka č.5: Neobsazenost volných pracovních míst v okrese Litoměřice, nejžádanější kvalifikace k 31. 12. 2019

Profese	Počet volných pracovních míst
Obsluha strojů a zařízení, montéři	561
Řemeslníci a opraváři	376
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	218
Montážní dělníci mechanických zařízení	174
Ruční baliči	155
Specialisté	84
Svářeči	84
Techničtí a odborní pracovníci	68
Obsluha strojů (výroba potravin, zpracování zeleniny, cukrovinek apod.)	66
Zedníci	46
Kuchaři	16
Strojírenští kovodělníci	15
Lékaři specialisté	13
Řidiči autobusů	13
Všeobecné sestry	12

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Paradoxní situace ale též nastává, kdy pro určité profese jsou místa nabízena, ale z důvodu nezájmu registrovaných uchazečů o zaměstnání (dále UoZ) zůstávají neobsazena. Především z důvodu neatraktivnosti výše výdělků.

Pro zlepšené stávající situace je důležitá spolupráce jak ze strany ÚP, tak i ze strany zaměstnavatelů spočívající v pečlivém formulování požadavků na uchazeče o zaměstnání.

To je velice důležitý aspekt, který v rámci individuální práce s uchazeči o zaměstnání na ÚP usnadní vydávání konkrétních doporučenek do konkrétních zaměstnání (pracovních pozic), tzn. co nejlepší výběr vhodných uchazečů o zaměstnání, doporučovaných na hlášená VPM.

K lepší koordinaci poptávky a nabídky a na trhu práce pracovníci ÚP využívají kromě zmíněného i realizaci seminářů, burz a miniburz práce pro zaměstnavatele, zástupce měst a obcí či vzdělávacích zařízení.

4.4 Rizikové skupiny a jejich podíl na místním trhu práce

V předchozích kapitolách bylo zmíněno, že lidé mají vzhledem ke svým různým vlastnostem odlišné postavení i možnosti uplatnění na pracovním trhu. Tyto charakteristiky klasifikují jednotlivce do skupin s odlišným rizikem hledání i ztráty zaměstnání a předurčují tak jeho působení na primárním či sekundárním trhu práce. Ani v litoměřickém regionu to není výjimkou, včetně dvou skupin uchazečů uspět na trhu práce, ale nacházejících se na opačných věkových stranách: absolventů a mladistvých a osob nad 50 let.

Absolventi škol a mladiství

Jednoznačnými handicapami u mladých lidí při získávání zaměstnání je výše dokončeného vzdělání (kdy lepší šanci na uplatnění mají samozřejmě absolventi s vyšším, a především odborným vzděláním), absence praxe a pracovních návyků.

Tabulka č. 6: Absolventi škol a mladiství – uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP

Oblast Rok	Ústecký kraj	Litoměřice	Děčín	Louny	Chomutov	Most	Teplice	Ústí n/L
2017	1370	164	216	154	230	269	135	202
2018	1228	113	199	138	216	232	156	174
2019	1132	112	182	153	213	183	126	163

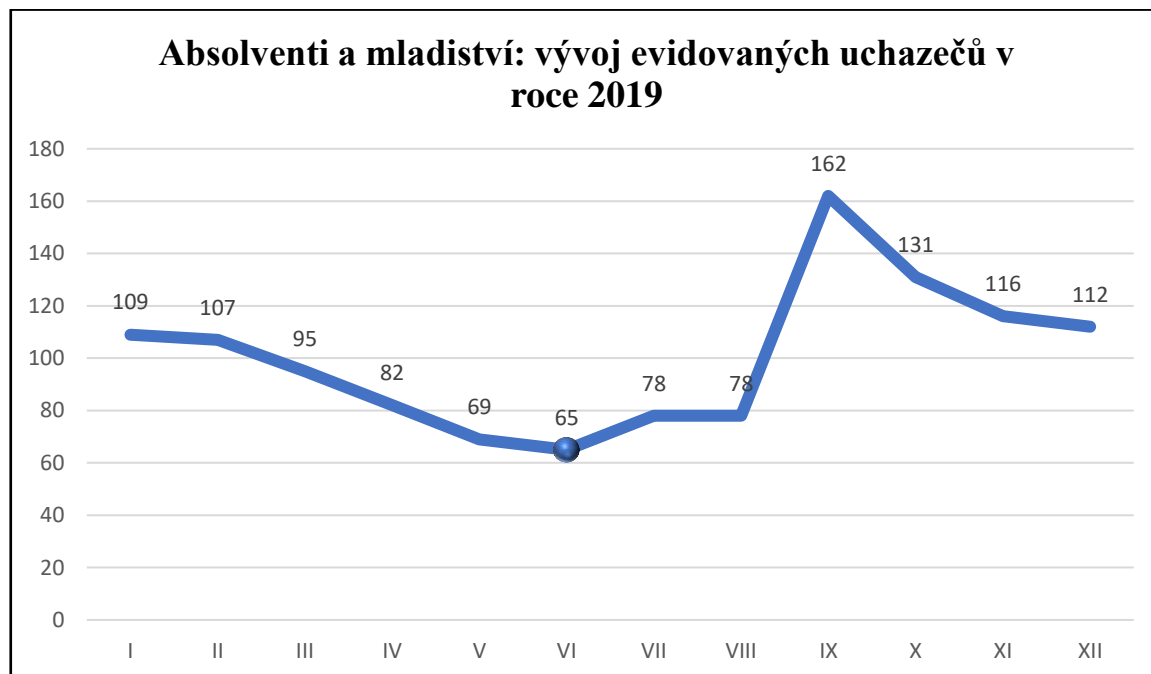
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pozn.: údaje k 31. 12. daného roku

Najít práci po ukončení studia pak často brání i jejich neadekvátní představy o možnostech svého uplatnění na pracovním trhu, včetně finančního ohodnocení. Problém jejich umístění

každoročně graduje během měsíce září s registrací na úřadech práce po posledních prázdninách.

Graf č. 3: Vývoj počtu uchazečů-absolventů a mladistvých v měsících roku 2019



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Uchazeči nad 50 let věku

Ke skupinám osob ohroženým na trhu práce se řadí rovněž osoby starších věkových skupin. Na ně a jejich potencionální zaměstnavatele v litoměřickém regionu bylo zaměřeno i výzkumné šetření realizované v průběhu roku 2019 (viz kapitola 4).

Pro osoby starší 50 let, které ztratí zaměstnání, zejména ve věkovém rozmezí 55-59 let, ještě před dosažením nároku na starobní důchod, je situace velice kritická. Proto se úřady práce snaží jim věnovat větší pozornost, především z hlediska užitých nástrojů APZ, prostřednictvím rekvalifikací, veřejně prospěšných prací, individuálního poradenství, příspěvků na mzdy a na zřízení nebo vyhrazení společensky účelných pracovních míst. Posledně jmenovaný nástroj je využíván nejvíce.

Tabulka č. 7: Uchazeči o zaměstnání nad 50let věku-okres Litoměřice

Rok	Věková struktura uchazečů				
	50-54 let	55-59 let	60-64 let	65 a více let	Celkem
2015	629	768	294	17	1704
2016	591	706	337	21	1655
2017	402	470	272	26	1170
2018	367	442	271	16	1096
2019	299	372	225	19	915

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.5 Aktivní politika zaměstnanosti na Litoměřicku

Jak již bylo uvedeno ve třetí kapitole, finanční prostředky na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti (ze státního rozpočtu a strukturálních fondů EU) přiděluje Generální ředitelství Úřadu práce ČR. Při plánování jejich výše pro jednotlivé pobočky se vychází z konkrétních ukazatelů charakterizujících situaci na trhu práce (v daném regionu), očekávaného vývoje zaměstnanosti, se zohledněním požadavků a výdajů na APZ v minulém období (včetně závazků přecházejících na období následující). Nejvíce prostředků je směřováno do regionů s nejhorší bilancí těchto ukazatelů (stabilně do Ústeckého a Moravskoslezského kraje) a pak zejména určeno pro zástupce rizikových skupin.

Stávající systém nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) vykazuje značnou míru flexibility a pokrývá základní formy podpory zaměstnanosti.

Nejvíce užívaným a oblíbeným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti aplikovaným v okrese jsou „společensky účelná pracovní místa“. Tento nástroj je využíván pro všechny věkové kategorie při akceptování mnoha faktorů: délka evidence na ÚP, OZP nebo věk, kdy je speciálně orientován, jak již bylo zmíněno, na skupinu ÚoZ nad 55 let. Jeho užití a význam stále stoupá, což dokládá i vývoj za poslední 3 roky v tabulce níže. Druhým nejvíce používaným nástrojem jsou veřejně prospěšné práce nevyžadující speciální vzdělání a dají se proto aplikovat téměř pro všechny uchazeče, pokud nemají nějaké závažné zdravotní omezení.

Tabulka č. 8: Nástroje APZ v regionu Litoměřice

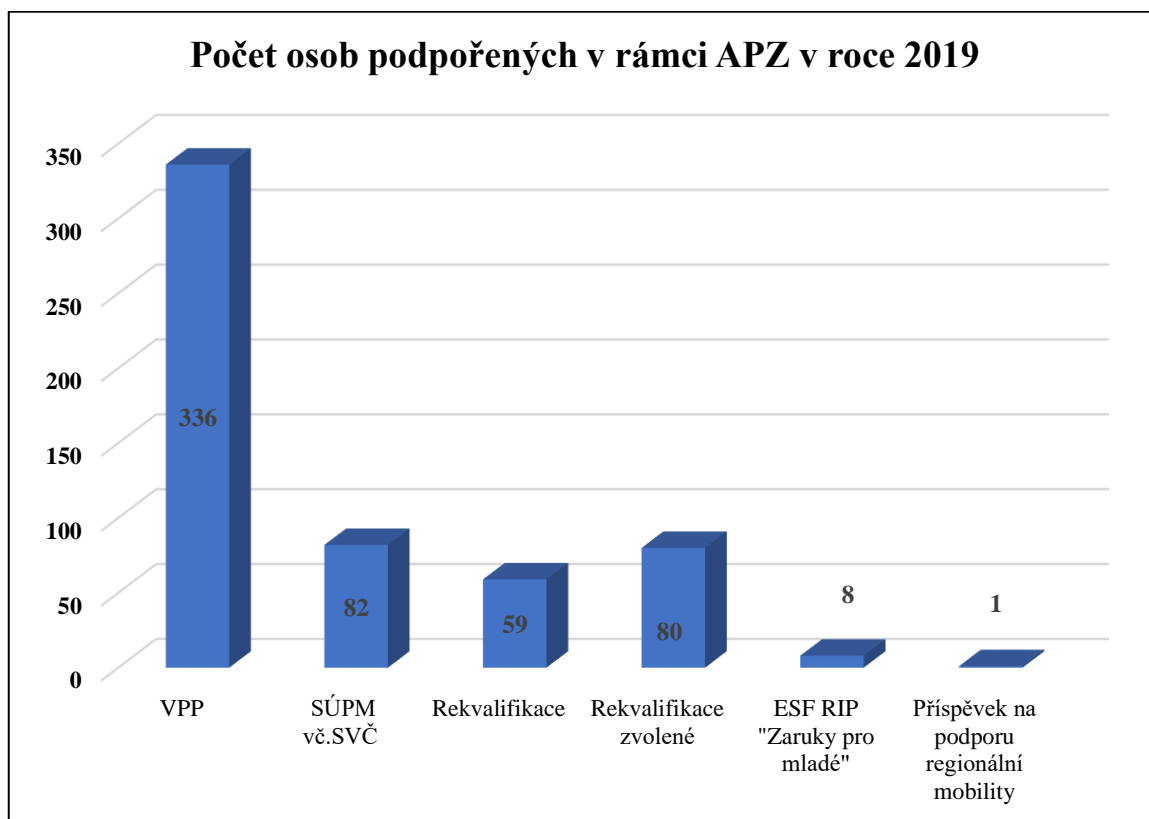
Nástroje APZ	Rok	2017	2018	2019
Veřejně prospěšné práce¹⁾ vytvořená místa umístění uchazeči		456 538	374 402	456 538
Společensky účelná pracovní místa vytvořená místa umístění uchazeči bez SVČ ^{1),2)}		275 274	281 269	275 274
z toho ESF RIP „Záruky pro mladé“		102	137	8
CHPM bez SVČ vytvořená místa umístění uchazeči		5 3	0 0	0
CHPM – SVČ osob se ZP umístění uchazeči		2	0	
Rekvalifikace¹⁾ umístění uchazeči		127	90	59
Rekvalifikace zvolené¹⁾ umístění uchazeči		123	80	80
Mentor¹⁾		1	10	
Příspěvek na podporu regionální mobility-umístění uchazeči		11	5	1

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Pozn.: 1) včetně ESF, 2) Projekty „Odborná praxe pro mladé do 30 let“, od 6/2016 „Záruky pro mladé“
Nevyplněné údaje: data nejsou k dispozici

Na třetí místo bychom mohli zařadit rekvalifikace. Zde je možné konstatovat, že v tomto případě přehled volných pracovních míst je pro úřady práce velice důležitou statistikou, neboť na tyto výstupy mohou operativně reagovat s nabídku nástrojů APZ pro uchazeče o zaměstnání, například právě v podobě rekvalifikací v oboru, který je právě žádaný. A to s jediným cílem, aby se pomocí nástrojů APZ docílilo lepšího využívání nabídky pracovních míst.

Graf č. 4: Počet osob podpořených v rámci APZ v roce 2019 – okres Litoměřice



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je třeba ještě zmínit „cílené programy“.

Cílené programy

Cílené programy jsou určeny uchazečům o zaměstnání podle přesně stanovených kritérií. Předmětem projektových záměrů je řešení problémů obecního, regionálního, krajského i celostátního charakteru. Jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který přinesl nový zákon o zaměstnanosti začaly být užívány úřady práce Ústeckého kraje ve větší míře od roku 2005.

Jmenujme hlavní (běžící) projekty určené pro regiony v Ústeckém kraji uveřejněné na stránkách MPSV ČR financované z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR prostřednictvím „Operačního programu zaměstnanost“ (MPSV, 2016).

Projekt „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“ (volně navazuje na předchozí projekt „Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“) s dobou realizace 1. 4. 2016 – 30. 6. 2022 řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalitací, kteří trpí

sociálním vyloučením, nebo jim sociální vyloučení hrozí, neboť tato cílová skupina se významně podílí na celkové nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Do projektu jsou zařazováni lidé s evidencí na ÚP ČR delší než 12 měsíců (popř. dlouhodobou evidencí.), s dosažením nižšího vzdělání než vyššího sekundárního nebo pobíráním dávek hmotné nouze. Projekt zahrnuje komplex služeb, který jim pomůže zapojit se do běžného života: poradenství, rekvalifikace, práce na zkoušku, společensky účelné pracovní místo vyhrazené (uradprace.cz).

Hlavním cílem projektu „Záruky pro mladé“ je řešit nepříznivou situaci mladých lidí ve věkové skupině 15 – 29 let na trhu práce žijících v Ústeckém kraji (nezávisle na tom, zda jsou registrováni na ÚP ČR jako uchazeči o zaměstnání), osvojením si pracovních návyků a dalších kompetencí k včasnému a trvalému uchycení se na pracovním trhu a tím přispět ke snížení jejich nadprůměrně vysoké míry nezaměstnanosti formou práce na zkoušku, odborné praxe, stáže v zahraničí nebo podporou dalšího vzdělávání (návrat do školy) v horizontu 1. 1. 2019 – 31. 12. 2021 (uradprace.cz).

Projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ (nepřímo navazující na projekty realizované ÚP ČR v minulém programovém období a to „Rodina a práce na Mostecku“ a „Sladění práce a rodiny“) s dobou realizace 1. 1. 2016 – 30. 6. 2022 je zaměřen na řešení problémů se zaměstnaností osob pečujících o dítě do 15 let věku a osob pečujících o závislé členy rodiny s nabídkou poradenství, rozšířením odborných znalostí prostřednictvím školení a rekvalifikací, možností proplácení příspěvků na vstupní lékařské prohlídky, cestovní výdaje, proplácení hlídání dětí či pečovatelské služby pro závislé osoby nebo seniory. Mezi hlavní aktivity pak patří zprostředkování zaměstnání s dotací pro zaměstnavatele (uradprace.cz).

4.6 Predikce

Výše již bylo zkonstatováno, že v moderních společnostech je nezaměstnanost neustále v centru pozornosti, Českou republiku nevyjímaje. Proto jsou prováděna pravidelná šetření sledující různé ukazatele s cílem zjistit postoje relevantních institucí k vývoji ekonomiky, vyhodnotit tendence a poté stanovit v oblasti ekonomiky systém opatření. Predikce Ministerstva financí ČR obsahuje široké spektrum ukazatelů ve sférách ekonomického

výkonu, trhu práce, míry inflace, vnějších vztahů, měnového vývoje atd. v republice, i vztahů k ekonomikám ostatních zemí, včetně EU.

Tabulka č. 9: Odhad vývoje vybraných makroekonomických ukazatelů

Ukazatel/rok	2017	2018	2019	2020	2021
Reálný hrubý domácí produkt (růst v %)	5,2	3,2	2,3	-6,6	3,9
Míra inflace spotřebitelských cen (průměr v %)	2,5	2,1	2,8	3,2	1,9
Zaměstnanost (růst v %)	1,6	1,4	0,2	-1,2	-0,7
Míra nezaměstnanosti (průměr v %)	2,9	2,2	2,0	2,6	3,4
Spotřeba domácností (růst v %)	4,0	3,5	3,1	-5,0	2,2

Zdroj: MF ČR, vlastní zpracování

„Nedostatek zaměstnanců je primární bariérou pro další extenzivní růst produkce. Prostor pro další pokles nezaměstnanosti považujeme za vyčerpaný. V souvislosti s postupným zpomalováním ekonomiky by růst poptávky po práci měl slábnout. Nabídka práce by se naproti tomu ve srovnání s poptávkou měla vlivem demografických a strukturálních faktorů zvyšovat rychleji.“ (Makroekonomická predikce ČR, listopad 2019).

Z uvedených hodnot míry nezaměstnanosti lze usoudit, že by se i nadále neměly příliš lišit. Optimální by samozřejmě bylo jejich snižování.

Předpokládá se, že situace v okrese Litoměřice bude s největší pravděpodobností kopírovat ekonomické procesy probíhající v celé republice, kdy na začátku a ke konci kalendářního roku dochází k nárůstu počtu evidovaných osob na úřadu práce. Klesající tendence začíná ke konci prvního čtvrtletí s nabídkou sezónních míst v již tradičních oblastech: zemědělství, cestovním ruchu nebo stavebnictví. Mírný nárůst je vždy evidován na počátku září z řad absolventů škol, kteří po dokončení studia během letních měsíců sami práci nenašli.

O ekonomickém vývoji litoměřického regionu bude i nadále rozhodovat, jakým způsobem a v jaké míře dokáže zhodnotit svůj potenciál ve spektru zdrojů, jež má k dispozici, včetně již zmiňovaných regionálních programů.

4.7 Dotazníkové šetření

4.7.1 Definice a cíl výzkumu

Pro popsání, pochopení, ale především pro hledání možných řešení problému nezaměstnanosti jako složitého jevu ve společnosti, je nutné mít k dispozici celou řadu konkrétních dat a informací. Teprve na základě jejich analýzy a vyhodnocení je možné stanovovat co nejobtímnější řešení problémové situace, jež se týká v tomto případě zaměstnávání osob jedné z tzv. rizikových skupin: nad 50let věku.

Cílem průzkumu bylo zjistit a následně analyzovat aktuální údaje od dvou stran zainteresovaných na litoměřickém trhu práce:

1. skupina: **uchazeči o práci ve věku nad 50 let** věku evidovaní na Úřadu práce v Litoměřicích
2. skupina: **potencionální zaměstnavatelé** v okrese a jejich postoj k přijímání takových žadatelů o práci.

Na začátku šetření byla stanovena základní výzkumná otázka, jejímž cílem byl popis a vyhodnocení situace zaměstnanosti osob nad 50 let věku, kteří tvoří jednu z tzv. rizikových skupin a patří mezi neperspektivní pracovní sílu na litoměřickém trhu práce.

Dále byly stanoveny dílní výzkumné otázky:

Otázka č. 1: Na pracovním trhu regionu Litoměřice je nedostatek volných pracovních míst.

Otázka č. 2: Uchazeči nevyvíjejí žádnou aktivní činnost při hledání práce a spokojují se se stávajícím stavem.

Otázka č. 3: Nezaměstnaní ze sledované skupiny nemají zájem na svém dalším vzdělávání.

Otázka č. 4: Mezi zaměstnavateli není zájem o pracovníky této věkové skupiny.

4.7.2 Metoda sběru dat a realizace

Sběr údajů pro obě šetření byl realizován souběžně během roku 2019.

První šetření

Dotazníkové šetření bylo realizováno na Úřadu práce v Litoměřicích, kontaktní pracoviště Štětí, kde autor diplomové pracuje jako jeho vedoucí. Ve vstupní hale bylo umístěno 200 formulářů určených respondentům - uchazečům o práci ve skupině nad 50 let věku, které po vyplnění mohli vhodit do označené schránky. Vráceno 185, vyhodnoceno 165 dotazníků.

Jako metoda sběru dat byla zvolena šetření prostřednictvím speciálně sestaveného dotazníku (viz. příloha č. 1). Dotazník byl anonymní ze dvou důvodů. Respondenti jednak měli záruku, že uváděné údaje nebudou moci být zneužity vůči nim. Navíc možnost anonymního vyjádření umožňovala sběr pravdivějších dat.

Druhé šetření

Oslovení se týkalo 200 velkých, středních i malých podniků nebo živnostníků působících v regionu Litoměřice, ať již v chemickém, strojírenském, potravinářském průmyslu, stavebnictví, zdravotnictví, zemědělství nebo sféře služeb (prodej zboží, kadeřnictví, pohostinství, pojišťovnictví, aj.). Do vyhodnocení zařazeno 93 obdržných odpovědí.

Vybrána byla forma anonymního sběru údajů a postojů za pomoci osobního, písemného či telefonického kontaktu.

4.7.3 Výsledky šetření

Uchazeči o práci nad 50 let věku

Respondenti měli k dispozici 200 dotazníků, z nichž se vrátilo vyplněných 185 (návratnost 92,5 %). Pro zachování objektivity byly vyřazeny dotazníky s více než polovinou nezodpovězených otázek. Do konečného vyhodnocení bylo proto zahrnuto 165 dotazníků (82,5 %).

Otázka č. 1: Pohlaví

Podle uvedených počtů je zřejmé, že ve 165 vyhodnocených formulářích odpověděl téměř stejný počet u obou pohlaví: a to 79 mužů a 86 žen, což představuje 47,9 % mužů a 52,3 % žen (viz tabulka a graf níže).

Tabulka č. 10: Skladba dotazovaných respondentů podle věku a pohlaví

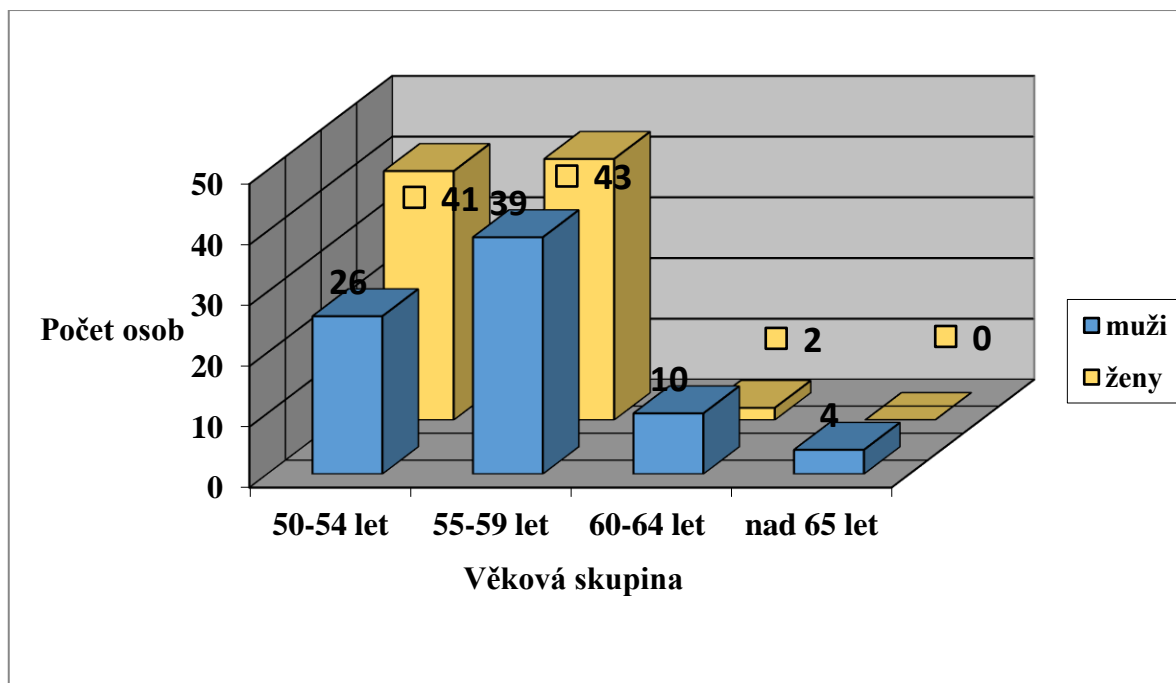
Respondenti			Věk	Věk	Věk	Věk
	Počet	V %	50-54 let	55-59 let	60-64 let	nad 65 let
Muži	79	26,0	26	39	10	4
Ženy	86	41,0	41	43	2	0
Celkem	165	100,0	67	82	12	4

Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Otázka č. 2: Věk:

Nejvíce respondentů patřilo do věkového rozmezí 55-59 let, z toho 39 mužů a 43 žen. Následovala věková skupina 50-54 let, kdy práci hledalo 26 mužů a 41 žen. Nejnížší čísla jsou uvedena v poslední věkové skupině, kdy práci hledali 4 muži a žádná žena. Což se dá vysvětlit dřívější věkovou hranicí odchodu žen do důchodu. (viz i počet 2 žen ve věkové skupině 60-64 let).

Graf č. 5: Rozdělení respondentů podle věku a pohlaví



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Otázka č. 3: Vaše dosažené vzdělání:

Nejméně zastoupenou skupinou jsou respondenti bez vzdělání: 3 muži (1,8 %). Druhou skupinu tvoří vysokoškolsky vzdělání lidé: 4 osoby (2,4 %), tj. 1 muž, 3 ženy. Do třetí skupiny podle uváděných počtů lze zařadit jednak osoby se základním vzděláním: 25 osob (15,2 %), tj. 15 mužů, 10 žen, nebo vyučen s maturitou: 29 osob (17,6 %), 11 mužů a 15 žen. Následuje skupina s výučním listem s počtem 44 osob (26,9 %). Nejpočetnější zastoupení představovali respondenti se středoškolským vzděláním: 28 mužů a 32 žen (celkem 36,4 %).

Tabulka č. 11: Vzdělání respondentů

Vzdělání	Počet celkem	V %	Muži		Ženy	
			Počet	V %	Počet	V %
Bez vzdělání	3	1,8	3	3,8	0	0
Základní	25	15,1	15	18,9	10	11,6
Vyučen	44	26,7	21	26,9	23	26,7
Vyučen s maturitou	29	17,6	11	13,9	18	20,9
SŠ	60	36,4	28	35,4	32	37,2
VŠ	4	2,4	1	1,3	3	3,5
Celkem	165	100	79	47,9	86	52,1

Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Následující tabulka představuje počty respondentů podle dosaženého vzdělání ve vymezených věkových skupinách.

Největší skupinu tvoří vyučení ve věkové skupině 50-54 let, tj. 11 mužů a 21 žen. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří respondenti ve věkové skupině 55-59 let se vzděláním ukončeném maturitou (vyučen nebo SŠ): 39 mužů a 43 ženy. Další věkové skupiny či výše dokončeného vzdělání jsou uváděny ve srovnatelných jednotkách.

Tabulka č. 12: Vzdělání respondentů – věkové skupiny

Ukončené vzdělání	Bez vzdělání	ZŠ	Vyučen	Vyučen +maturita	SŠ	VŠ	Celkem
	muži	muži	muži	muži	muži	muži	
Věková skupina	ženy	ženy	ženy	ženy	ženy	ženy	ženy
	50 - 54 let	0	5	11	4	5	1
0		6	21	3	8	3	41
55 - 59 let	1	2	8	5	23	0	39
	0	2	2	15	24	0	43
60 - 64 let	0	6	2	2	0	0	10
	0	2	0	0	0	0	2
Nad 65 let	2	2	0	0	0	0	4
	0	0	0	0	0	0	0
Celkem	3	15	21	11	28	1	79
	0	10	23	18	32	3	86

Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Otázka č. 4: Ukončení zaměstnání a proč?

S výpovědí ze strany zaměstnavatele má zkušenost 53 respondentů (32,13 %), z toho 21 žen a 32 mužů. Druhým uváděným důvodem bylo neobnovení smlouvy na dobu určitou.

Tabulka č. 13: Zkušenost s ukončením pracovního poměru

Důvody	Výpověď od zaměstnavatele		Neobnovení smlouvy na dobu určitou		Výpověď od zaměstnance		Nespecifikovaný důvod odchodu z prac. poměru	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
Muži	32	19,39	26	15,76	10	6,06	11	6,67
Ženy	21	12,73	23	13,93	6	3,63	36	21,81
Celkem	53	32,12	49	29,69	16	9,69	47	28,48

Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

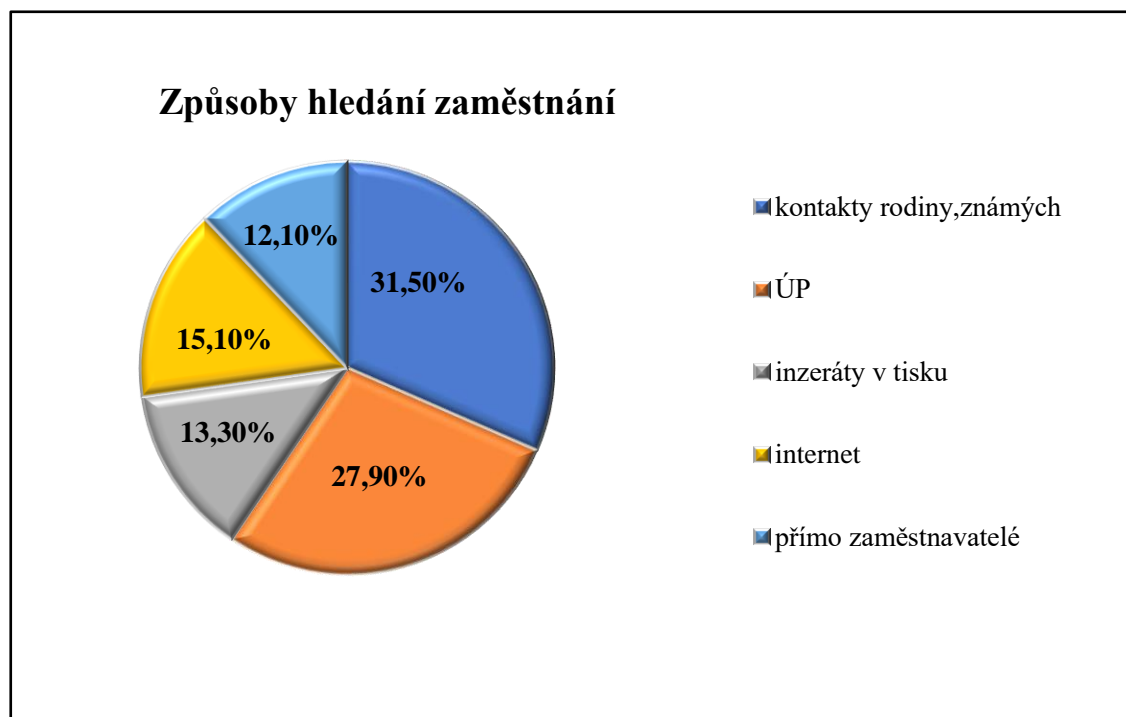
A to i přesto, že prodloužení bylo přislíbeno u 49 respondentů (29,69 %), z toho u 26 mužů a 23 žen. 16 respondentů (9,69 %) uvedlo, že o výpověď zažádali sami, a to 10 mužů a 6 žen. 47 respondentů (28,48 %), tj. 11 mužů a 36 žen pak uvedlo, že k ukončení pracovního poměru došlo po vzájemné dohodě se zaměstnavatelem, ale důvod odchodu ze stávajícího zaměstnání jimi nebyl blíže specifikován.

Největší skupinou respondentů, kteří měli zkušenost se ztrátou pracovního místa bylo 82 osob se ve sledované věkovém rozmezí 55-59 let: 39 mužů a 43 žen. 67 respondentů (26 mužů a 41 žen) pak ve věkové skupině 50-54 let.

Otázka č. 5: Jakým způsobem jste hledal/a práci?

Dotazovaní respondenti upřednostnili na téměř stejné úrovni dvě možnosti při hledání zaměstnání, kdy spoléhali na kontakty a rady rodiny a známých: 52 osob (31,50 %), 46 osob (27,90 %) se obrátilo přímo na úřad práce. Další tři možnosti odpovědí jsou vyvážené, kdy 22 osob (13,30 %) hledalo uplatnění za pomoci inzerátů v tisku, 25 osob (15,10 %) přes internet. 20 respondentů (12,10 %) oslovilo přímo vybrané zaměstnavatele.

Graf č. 6: Způsoby hledání zaměstnání



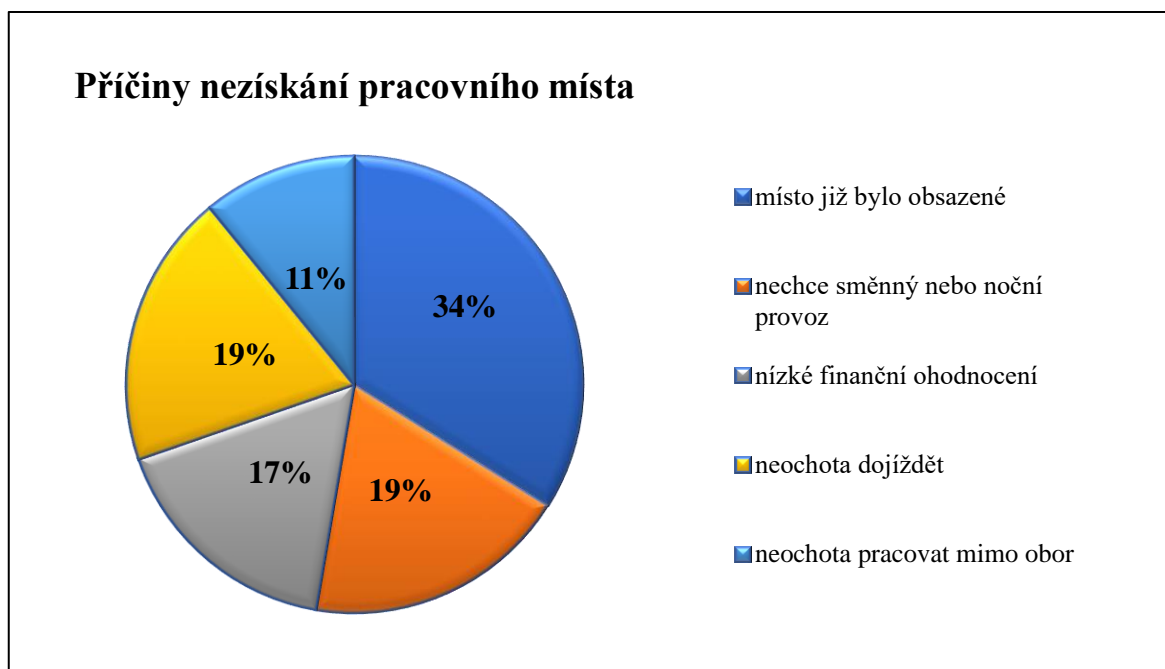
Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Otázka č. 6: Pokud jste při hledání nového zaměstnání neuspěl/a, můžete uvést důvod, proč jste místo nezískal/a:

Ve vyhodnocovaných dotaznících většina respondentů neuvedla pouze jeden, ale hned několik důvodů, proč místo nezískala.

Část dotazovaných uvedla, že místo, o které měli zájem již bylo obsazené: 56 osob (33,9 %), tj. 26 mužů a 30 žen. 28 osobám (17 %) nevyhovovalo nabídnuté finanční ohodnocení, které považovali za nízké. Předpokládali, že nová práce přinese minimálně stejný nebo spíše lepší příjem. Pouze 11 respondentů připustilo nastoupit za nižší mzdu, kdy se dovedly lépe přizpůsobit ženy v počtu 8 oproti 3 mužům. Tento i další výsledky lze vyčíst v tabulce č. 14, částečně související s tímto dotazem. Stejnou ochotu projevily ženy i při pracovní nabídce mimo svůj obor: 27 žen a pouze 5 mužů. 18 osob (11 %) tuto variantu přímo odmítlo. Práci ve směnném nebo nočním provozu by nepřijalo 31 respondentů (18,8 %), neochotu dojíždět za prací (dále než 20 km) pak uvádělo 22 osob (19 %). V obou případech převažovaly ženy (25 a 18 žen). Což lze pochopit např. z většího vytížení při péči o rodinu.

Graf č. 7: Příčiny nezískání pracovního místa



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Otázka č. 7: Jak ovlivnila ztráta zaměstnání Vaši finanční situaci?

Zhoršení finanční situace rodiny přiznalo 128 dotázaných, což odpovídá 77,80 % z celkového počtu 165 vyhodnocených odpovědí. Situaci vyřešila úsporami pouze 1/3, tj. 60 respondentů (36,40 %). 42 osob (25,50 %) uvedlo, že si příležitostně vypomáhalo z nastalé situace formou příležitostných brigád. Půjčku od rodiny využilo 22 osob. Pouze v jedné odpovědi připouštěl respondent (muž) možnost půjčky od bankovní nebo nebankovní společnosti. Od záměru ale nakonec upustil.

Otázka č. 8: Jste, popřípadě jak dlouho jste byli v evidenci úřadu práce?

Respondenti z „nejmladšího“ sledovaného věkového rozmezí, tj. 50-54 let byli v evidenci úřadu práce nejkratší dobu, což představuje časové rozmezí 2-4 měsíce. Druhá v pořadí věková skupina 55-59 let sháněla práci obtížněji, v evidenci byli respondenti i 6 a více měsíců (58 osob). Třetí skupina zahrnuje osoby 60-64 let a nad 65 let, kteří jsou na úřadu práce evidováni většinou více jak rok (14 osob). Pro tuto skupinu v těsně předdůchodovém věku je nejobtížnější další práci najít, proto zůstávají nejčastěji v evidenci ÚP s možným čerpáním podpory v nezaměstnanosti. Z nich 5 osob uvedlo možnost využití odchodu do předčasného důchodu.

I zde platí, že aktivní osoby s minimálně středoškolským vzděláním, předpokládanou dostatečnou praxí, a především s ochotou kompromisů, naleznou práci snadněji.

Tabulka č. 14: Délka hledání nového zaměstnání

Délka hledání zaměstnání	Počet osob
Do 2 měsíců	28
Do 4 měsíců	36
Do 6 měsíců	29
Do 12 měsíců	58
Nad 12 měsíců	14
Celkem	165

Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Otázka č. 9: Pokud jste odpověděli kladně na otázku č. 8: Co z následujícího jste využili?

Tuto otázku zodpovědělo 78 osob (49 mužů a 29 žen). Z nich 16 uvedlo, že přijali místo zprostředkované úřadem práce, 12 osob bylo zařazeno na veřejně prospěšné práce. Na společensky účelné pracovní místo nastoupilo 22 osoby a to především z věkové skupiny 55-59 let. Některého z nabízených rekvalifikačních kurzů (bohužel bez konkrétní specifikace) se zúčastnilo (nebo ještě pokračuje) 18 osob především z nejnižší věkové skupiny 50 - 59 let, která je nejvíce ochotna si svou kvalifikaci zvyšovat. Zřízení chráněného pracovního místa využil 1 respondent. Čerpání podpory v nezaměstnanosti zmínilo 56 osob ze všech sledovaných věkových skupin.

Otázka č. 10: V případě nabídky jste ochoten/a přijmout:

Pracovní pozici s nižší kvalifikací bylo ochotno přijmout 25 osob (8 mužů a 17 žen a to ve věkové skupině 55-59 let. Hůře placené místo uvedlo 11 osob (3 muži a 8 žen). U těchto dvou možností ale 15 osob uvedlo, že by to akceptovali pouze jako dočasné řešení jejich situace. Dojíždění za prací přímo odmítlo 32 osob (viz související otázka č. 6 a graf č. 7), ale připustilo 22 respondentů. V tomto případě převažovali muži: 18 a pouze 4 ženy.

Tabulka č. 15: Ochota přijmout pracovní pozici

Pracovní pozice	Muži	Ženy	Celkem
Práce s nižší kvalifikací	8	17	25
Hůře placené místo	3	8	11
Dojíždění za prací	18	4	22
Stěhování se za prací	0	0	0
Další vzdělávání	10	35	45
Podnikání	4	1	5
Práce mimo obor	5	27	32

Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

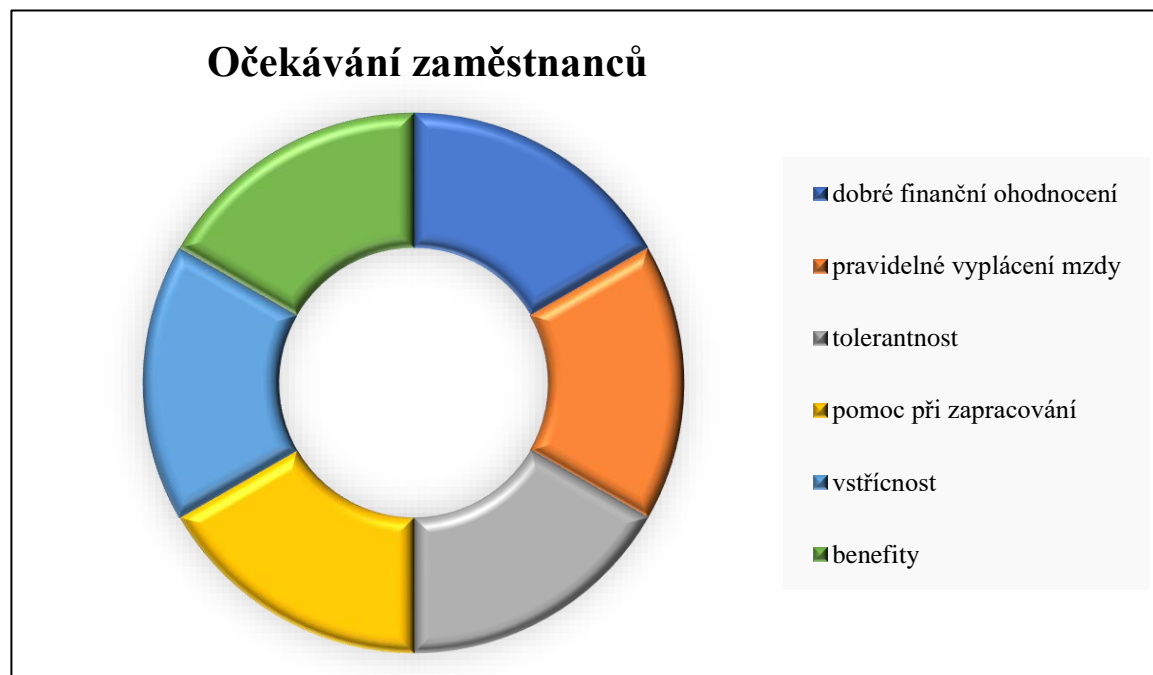
Přestože se jedná o skupinu lidí, jež většinou mají děti „odrostlé“ a dalo by se předpokládat, že disponují větším časovým prostorem, dojíždění by dělalo problém téměř

polovině dotázaných, kdy tuto možnost připustilo 18 mužů a pouze 4 ženy. Odstěhovat se nepřipustil ani jeden z respondentů. Zájem o zvýšení kvalifikace nebo rozšíření svých znalostí v některém z rekvalifikačních kurzů projevilo 45 osob, větší zájem měly ženy s počtem 35, mužů bylo pouze 10, kdy nakonec absolvovalo kurzy 18 osob (viz údaj u otázky č. 9). Možnost začít podnikat připustilo celkem 5 osob, z toho 4 muži a 1 žena, a to v nejnižší věkové skupině 50-54 let. Pracovat mimo obor by přijaly více ženy (27) a pouze 5 mužů z celkového počtu 32 osob.

Otázka č. 11. Co očekáváte od svého zaměstnavatele:

Všeobecně se dá říci, že nejvýznamnějším motivem pro získání nové práce byl finanční přínos (celkem 142 osob), proto respondenti očekávali minimálně srovnatelné nebo spíše lepší finanční ohodnocení. Pravděpodobně podle svých předchozích zkušeností více jak polovina respondentů zmínila důležitost plnění pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, především v souvislosti s pravidelným vyplácením mzdy (125 osob: 95 mužů, 30 žen). Dále byly mezi požadavky na zaměstnavatele zmíněny představy: tolerantnost (v případě např. péče o rodinu: 32 žen), vstřícnost, pomoc při zapracování, dobré pracovní podmínky či benefity (stravenky, delší dovolená, služební auto, telefon...)

Graf č. 8: Očekávání zaměstnanců od zaměstnavatele



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Otázka č. 12: Vnímání nabídky pracovních příležitostí v regionu Litoměřice:

Nabídku míst na místním trhu práce vnímali respondenti vcelku pozitivně, kdy 16 % ji považuje za velmi dobrou, více jak polovina za dobrou. Dvacet devět procent si myslí, že je nedostačující.

Jak ale vyplývá z výsledků uvedených v tabulce č. 13, ze 165 (90 %) 151 dotázaných uvedlo, že novou práci našlo do 1 roku. Což lze považovat za velice pozitivní situaci.

Pro zlepšení pracovní nabídky a tím i zaměstnanosti v litoměřickém regionu byl nejčastěji zmiňován požadavek na lepší využití dotací na zřizování pracovních míst, podpora nových investorů. Kritizována byla špatná dopravní obslužnost nejen (v menších) obcích během pracovních dnů, především ve večerních a nočních hodinách pro pracující ve směnném provozu, ale také o víkendu.

Tabulka č. 16: Hodnocení pracovní nabídky respondenty

	Velmi dobrá		Dobrá		Nedostačující	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
Muži	12	7,3	32	19,3	29	17,6
Ženy	15	9,1	58	35,2	19	11,5
Celkem	27	16,4	90	54,5	48	29,1

Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Otázka č. 13: Co by podle Vás mohlo ovlivnit pracovní nabídky a zaměstnanost v regionu?

Odpovědi na tuto otázku se částečně prolínají s postoji uvedenými u otázky předchozí o nabídce pracovních míst, kde bylo uvedeno, že zlepšení zaměstnanosti by mohla napomoci tvorba pracovních míst podporou nových investorů (15 %), smysluplnější využívání dotací pro zřizování nových pracovních míst (10 %), podstatné zlepšení a rozšíření dopravní dostupnosti v obcích, včetně víkendu (32 %).

Zaměstnavatelé

Jak již bylo uvedeno, druhá část průzkumu byla zaměřena na potencionální zaměstnavatele v litoměřickém regionu. Osloveno bylo 200 větších a menších podniků,

firem či živnostníků v chemickém, strojírenském, potravinářském průmyslu, zemědělství, zdravotnictví, stavebnictví nebo sféře služeb (prodej zboží, pohostinství, opravy, kadeřnictví apod., (viz kapitola 4.2) s dotazem „Jaké máte zkušenosti se zaměstnáváním žadatelů o práci ve věkové skupině nad 50 let?“ V této části výzkumu u firem nebyla využita forma dotazníkového šetření s přesně definovanými otázkami. Zde se jednalo o dobrovolné, volné vyjádření k dané problematice, též pojaté jako anonymní sběr, neboť je všeobecně známa značná neoblíbenost ke stále se zvyšujícím administrativním povinnostem vyplňovat přehledy pro různé účely.

Ve větším či menším rozsahu se jich vyjádřilo 93 (což představuje 46,5 %). Zbývajících 107 subjektů neodpovědělo. Lze se tedy domnívat, že o tuto skupinu potencionálních zaměstnanců zájem nemají nebo se vyjadřovat nechtějí.

Vzhledem k tomu, že nebyly staveny přesné otázky, obsah i rozsah obdržených odpovědí byl velice různorodý, nelze je procentuálně vyhodnotit.

Dále uvedené poznatky se v odpovědích vyskytovaly nejčastěji. Nutno podotknout, že bez podstatného rozdílu podle druhu a zaměření firmy.

Zaměstnavatelé se zmiňovali o způsobu nábory nových pracovníků. Nejčastěji hledají prostřednictvím ÚP (přesto, že již nemají nahlašovací povinnost volných míst, kdy se jedná se o aktivitu dobrovolnou, často založenou na osobních kontaktech, a tudíž nabídka volných míst je omezenější než v minulosti), využíváním doporučení stávajících zaměstnanců nebo známých. Nábor za pomoci personálních agentur vyhledávají pouze velké podniky. Obsazování pozic s pomocí inzerce v tisku nebo médiích mají nižší frekvenci, včetně inzerce na vlastních webových stránkách, veletrzích pracovních příležitostí nebo inzercí na školách.

Další skupina odpovědí se týkala samotných uchazečů, kteří nebyli ochotni akceptovat nabízené podmínky a místo poté odmítli. Lze zkonstatovat, že zmiňované důvody jsou v podstatě shodné s důvody nepřijetí pracovní pozice uváděnými samotnými uchazeči v první části šetření.

Jednalo se o: práce ve směnném nebo nočním provozu, delší dojíždění (např. na firemní pobočku, provozovnu), přestěhování se (i přes nabízený stimulační benefit, např. v podobě náborového finančního příspěvku), pracovní pozici vyžadující nižší kvalifikaci, neodpovídající finanční představy, nedostatečnou jazykovou vybavenost, rekvalifikace, jak dokládá níže uvedený graf.

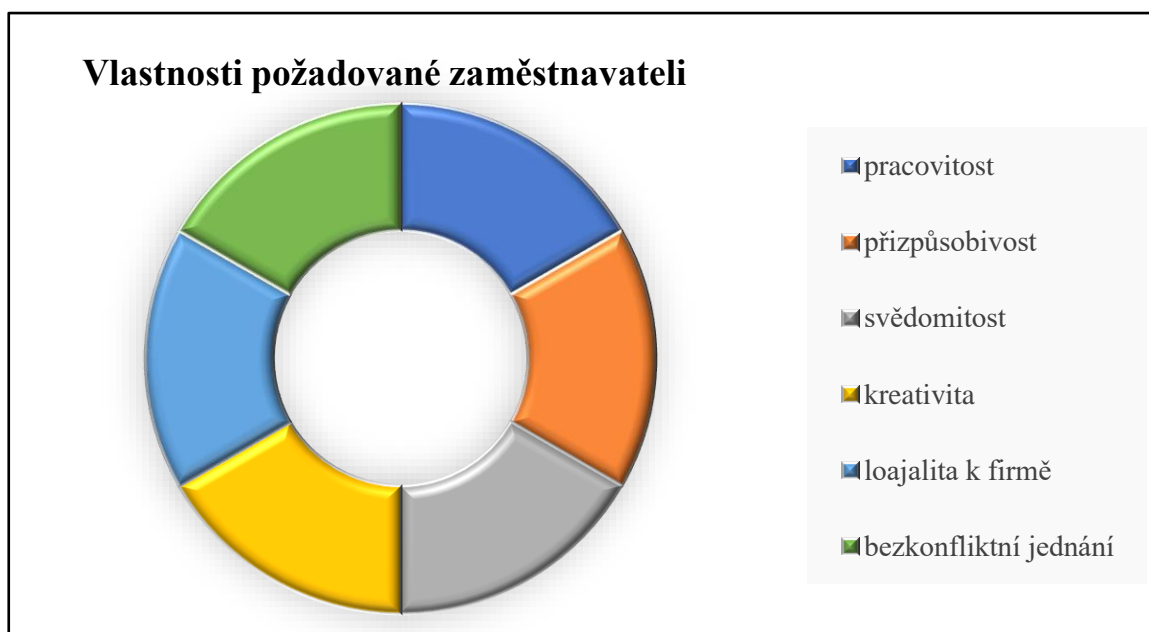
Graf č. 9: Důvody nepřijetí nabízené pracovní pozice



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

Postřehy spojené s potřebami zaměstnavatelů je možné shrnout do další skupiny. Pracovitost, svědomitost, přizpůsobivost, loajalitu k firmě, kreativitu a bezkonfliktní jednání: to jsou hlavní vlastnosti očekávané zaměstnavateli u žadatelů v této sledované dotazované skupině.

Graf č. 10: Vlastnosti požadované zaměstnavateli od potencionálních zaměstnanců



Zdroj: vlastní výzkum, vlastní zpracování

5 Vyhodnocení výsledků a doporučení

5.1 Dotazníkové šetření u uchazečů

Zjištěné výsledky, které výzkum přinesl, jsou uvedeny v komentářích u jednotlivých otázek (v číselných a procentuálních hodnotách) a názorně shrnuty v tabulkách a grafech.

Cílem výzkumného šetření bylo zmapování a analýza názorů a postojů uchazečů o zaměstnání ve věkových skupinách nad 50 let v litoměřickém regionu.

Dotazník byl vyplněn poměrně rovnoměrně muži i ženami (47 a 53 %). Téměř polovina respondentů patřila do sledovaného věkového rozmezí 55-59 let. Jedna třetina pak uvedla dokončené středoškolské vzdělání.

Z výsledků šetření vyplynulo, že u téměř poloviny byl ukončen pracovní poměr ze strany zaměstnavatele, a to buď výpovědí nebo neobnovením smlouvy na dobu určitou.

Je zajímavé, že na rozdíl od mladé generace preferující vyhledávání pracovních nabídek s využitím zdrojů přes internet, respondenti ze sledované věkové kategorie se při hledání nového uplatnění v podstatě shodují se svými potencionálními zaměstnavateli (viz kapitola 4.6.3). Využívají pomoci a doporučení svého okolí – rodiny, přátel, známých či pracovníků v daném provozu. A to i souběžně s jejich registrací a hledáním uplatnění za pomoci úřadů práce. Délku jejich evidence pak ovlivňuje ve většině případů souběh více faktorů: věk, vzdělání, zdravotní omezení a v neposlední řadě jejich osobní priority, shodně s ostatními žadateli o práci. Zde lze uvést vývod, že nejrychleji nové místo našli respondenti z věkové skupiny 50-54 let, kteří byli ochotni se dále vzdělávat (např. za pomoci rekvalifikací), přijmout místo mimo obor, práci vyžadující nižší kvalifikaci, popřípadě za prací dojíždět. V některých případech s poznámkou, že by to akceptovali spíše jako dočasné řešení jejich situace, především z pohledu zajištění finančních prostředků. Dvě třetiny dotázaných uvedlo, že nejvýraznějším motivem k získání nové práce byly právě peníze.

Zajímavý poznatek se týkal ochoty za prací dojíždět. Ačkoliv se jedná o skupinu lidí, jež většinou mají děti „odrostlé“ a dalo by se předpokládat, že disponují větším časovým prostorem, právě dojíždění (nebo práce ve směnném provozu) by dělalo problém téměř polovině dotázaných. Přestěhování za novou prací nepřipustil nikdo.

Shrneme-li představy a požadavky sledované skupiny na jejich potencionální zaměstnavatele, na prvním místě bylo uváděno dobré finanční ohodnocení následované důležitostí plnění pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele a to v souvislosti s včasným

a pravidelným vyplácením dohodnuté mzdy (pravděpodobně na základě dřívějších negativních zkušeností). Mezi dalšími pak byly zmíněny vstřícnost, tolerantnost, pomoc při zapracování, dobré pracovní podmínky a benefity (v podobě stravenek, služebního vozu, telefonu, notebooku či delší dovolené).

5.2 Vyjádření potencionálních zaměstnavatelů

Odpovědi bychom mohli rozdělit do dvou skupin, kdy v první se týkaly přímo uchazečů. Ve druhé pak vyjádřili své připomínky a představy k systému přijímání uchazečů sami zaměstnavatelé.

V první skupině jsou obsažena doporučení, která mohou uchazeči o práci sami ovlivnit a v řadě případů by jim usnadnily uspět na trhu práce:

aktivita při hledání nového uplatnění na pracovním trhu, ochota přijmout i méně kvalifikované místo (např. s možným postupným vypracováním se), nebát se nabízených rekvalifikací. V neposlední řadě nepodceňovat přípravu na pracovní pohovor, uplatnit umění „prodat se“ (příjemné vystupování, komunikativnost, ...).

Neméně důležitým prvkem je uvádění pravdivých údajů o vzdělání a dosavadní praxi.

Skupina druhá zahrnuje názory a podněty potencionálních zaměstnavatelů, jež sami ovlivnit nemohou, ale které by usnadnily obsazování pracovních míst jak zaměstnavatelům, tak i samotným uchazečům. Zde lze jmenovat potřebné změny zákonů a vyhlášek (odstranění jejich složitosti a nejednoznačnosti jejich výkladu) či odbourání byrokracie.

Pomohlo by zlepšení komunikace s pracovním úřadem, včetně znovuoobnovení jeho funkce, proč byl zřízen: jako základní instituce služeb zaměstnanosti pomáhat oběma stranám při obsazování pracovních míst. Tím vyloučit složitost jednání i funkci pracovních agentur. Tomu by rozhodně napomohlo zavedení jednotného systému evidence a nabídky volných pracovních pozic s pravidelnou aktualizací, neboť nyní nabídka volných míst po zrušení povinnosti hlášení závisí pouze na dobrovolnosti samotných podniků a jejich osobní komunikaci s úřady práce.

Zazněla i důležitá připomínka týkající se investičních pobídek, jež by neměly směřovat pouze do výroby ve zpracovatelském průmyslu, ale spíše do podpory výroby s vyšší přidanou hodnotou a na podporu firem zabývajících se novými technologiemi.

5.3 Vyhodnocení výzkumných otázek

Pro testování stanovených výzkumných otázek poskytla potřebná data obě provedená dotazníková šetření.

Otázka č. 1 o nedostatku volných pracovních míst pro sledovanou věkovou skupinu. Z odpovědí respondentů (především u otázky č. 8) vyplývá, že se Výzkumná otázka č. 1 nepotvrdila. Z tabulky č. 13 lze vyčíst, že 1/5 respondentů evidovaných na ÚP v Litoměřicích získala nové místo do 2 měsíců, 1/3 do 6 měsíců, do 12 měsíců dalších 58 respondentů. Celkem 151 ze 165 respondentů (podle vyplněných dotazníků) získalo práci do jednoho roku, tj. 91,5 % úspěšnost ve srovnání s dalšími evidovanými žadateli na ÚP.

Otázka č. 2, kdy uchazeči nevyvíjejí žádnou aktivitu při hledání práce a spokojí se stávajícím stavem se nepotvrdila.

Kromě toho, že respondenti byli zaevidováni na úřadu práce, z odpovědí u otázky č. 5 vyplývá, že pouze 1/3 z nich spoléhala na jeho nabídku, další 2/3 osob byly iniciativní a hledaly nové uplatnění samy. Odpovědi navazují na vyhodnocení u Výzkumné otázky č. 1 (viz otázka č. 8), kdy lze konstatovat, že lidé i z této tzv. rizikové skupiny mohou najít nové uplatnění, pokud chtějí a že trh práce v litoměřickém regionu dostatečné možnosti za určitých podmínek nabízí.

Otázka č. 3: Nezaměstnaní ze sledované skupiny nemají zájem na svém dalším vzdělávání. Zájem o zvýšení kvalifikace nebo rozšíření svých znalostí v některém z rekvalifikačních kurzů projevilo ze 165 vyhodnocovaných dotazníků celkem 45 osob a to v „nejmladších“ sledovaných věkových rozmezích 50-54 a 55-59 let. Větší zájem měly ženy v počtu 35, mužů bylo pouze 10.

Pokud hodnotíme projevovaný zájem o další sebevzdělávání v procentech, jedná se o 27,3 %. Ale některého z nabízených rekvalifikačních kurzů se nakonec zúčastnilo (nebo dokončuje) pouze 18 osob (viz odpovědi u otázky č. 9). Lze tedy vyvodit závěr, že Výzkumná otázka č. 3 se nepotvrdila.

Otázka č. 4: Mezi zaměstnavateli není zájem o pracovníky této věkové skupiny.

Z výsledků mezi respondenty z řad uchazečů o práci bylo uvedeno, že osoby ve sledované věkové skupině našly nové pracovní uplatnění v období do 12 měsíců, což je vysoká 91,5 % úspěšnost. Lze tedy vyvodit závěr, že i zaměstnavatelé mají o tyto pracovníky zájem.

Proto je možné se domnívat, že Výzkumná otázka č.4 o problémech při zaměstnavatelnosti v této skupině se nepotvrdila.

Není sice možné říci, že obě strany, ať již žadatelé o práci nebo potencionální zaměstnavatelé realizují okamžitě v plné míře všechny své představy a požadavky.

Ale je možné z výsledků získaných v daných šetřeních vyjádřit přesvědčení, že při oboustranné snaze, určitém kompromisu a pochopení lze najít společná řešení v problematice zaměstnanosti osob i této tzv. rizikové skupiny. A to nejen ve sledovaném regionu Litoměřice.

5.4 Návrhy snížení nezaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno v předcházejících kapitolách, nezaměstnanost je v moderních společnostech ústředním tématem a hledají se způsoby optimalizace její výše s přihlédnutím k rozdílným, specifickým faktorům pro danou oblast. Některé lze zevšeobecnit, další pak jsou směřovány k regionu či skupině participující na trhu práce.

Pro další rozvoj na litoměřickém trhu práce jmenujme doporučení, z nichž některá již byla zmíněna v průzkumném šetření podnikateli nebo vyplývají z činnosti na úřadu práce, týkající se nejen sledované tzv. rizikové skupiny:

- zavedení jednotného systému evidence a nabídky volných pracovních pozic s pravidelnou aktualizací (vyloučit složitost jednání i funkci pracovních agentur)
- zavedení jednotného systému evidence volných míst s přesně formulovanými požadavky obou stran trhu, které by v rámci individuální práce s uchazeči o zaměstnání na ÚP usnadňovaly vydávání konkrétních doporučenek do konkrétních zaměstnání (pracovních pozic), tzn. zajišťovaly co nejoptimálnější výběr vhodných uchazečů o zaměstnání, doporučovaných na hlášená volná pracovní místa, včetně těch z tzv. rizikových skupin
- důraz klást na aktivní politiku zaměstnanosti, včetně navyšování jejího rozpočtu (jenž je ve srovnání s ostatními zeměmi EU poměrně nízký), maximálně využívat již osvědčené formy v regionu (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace)

- vzhledem k poměrně velkorysému systému sociální dávek důsledně posuzovat oprávněnost jejich poskytnutí a kontrolovat jejich využívání
- podpořit vytváření polovičních pracovních úvazků u zaměstnavatele
- maximálně využívat cílené programy národní, regionální či za podpory Evropského sociálního fondu
- hledat a podporovat nové investory, kdy investiční pobídky by neměly směřovat pouze do výroby ve zpracovatelském průmyslu, ale spíše do podpory výroby s vyšší přidanou hodnotou a na podporu firem zabývajících se novými technologiemi

6 Závěr

Diplomová práce „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Litoměřice“ se věnuje nezaměstnanosti z pohledu konkrétního regionu České republiky. Její zadáním bylo analyzovat stav na místním trhu práce se zaměřením na jednu z tzv. rizikových skupin, a to osoby nad 50 let.

Nezaměstnanost zcela jistě patří k významným jevům moderní společnosti. Ačkoli je to jev přirozený, přináší sebou, podle prováděných průzkumů, zcela prokazatelně negativní dopady. A to jak na jednotlivce, tak i na společnost celou. Proto je prioritním zájmem každé vyspělé společnosti se tímto jevem zabývat a hledat možnosti řady nezaměstnaných snížit nebo alespoň držet na optimální výši. Včetně hledání prostředků, kterými by bylo možné negativní dopady sociální, psychické i zdravotní co nejvíce eliminovat ve společnosti celé, ale zejména v tzv. rizikových skupinách zmiňovaných v předchozích kapitolách.

Stárnutí populace – s tímto fenoménem se bez rozdílu setkávají všechny dnešní moderní společnosti. Pokroky v lékařství, nižší porodnost a prodlužování délky života vedou k tomu, že lidí v produktivním věku ubývá. Vzhledem k principu fungování průběžného důchodového systému v ČR, založeném na solidaritě mezi ekonomicky aktivními a neaktivními, je tedy žádoucí, aby lidé na trhu práce participovali delší dobu. Zatím dopady nejsou tak dramatické, ale je potřeba postupně přijmout řadu opatření. Zde ale dochází k určité konfrontaci, kdy je nutné vyhodnotit hlediska jejich zaměstnatelnosti. Z nespočtých výzkumů je zřejmé, že patří do skupiny osob, u níž dochází často ke kumulaci faktorů ztěžujících uplatnění na pracovním trhu. Z jedné strany se jedná o pracovníky s pracovními

návyky, zkušenostmi, životním nadhledem, odpovědným přístupem k řešení pracovních problémů či tolerantnosti, s předpokládanou časovou flexibilitou vzhledem ke snížení dřívějších rodinných povinností (např. v péči o děti). Na straně druhé jsou uváděny negativní příčiny omezující jejich pracovní uplatnění, jako jsou: obtížnější adaptabilita, návykové stereotypy, pokles výkonnosti, nedostatečná úroveň vzdělání, jazykové vybavenosti i počítačové gramotnosti, či rizika spojená se zdravotním stavem. Starší osoby tak nepředstavují pro firmy perspektivní pracovní sílu. Což lze celkem pochopit, neboť firmy totiž vyžadují maximální výkon a kvalitu odváděné práce. Na trhu práce jsou pak právem řazeny mezi rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností.

Nižší zaměstnanost starších osob a jejich ztížené opětovné zařazení do pracovního procesu ovlivňuje též stereotypní vnímání ze strany společnosti. K tomu navíc do určité míry přispívá absence dlouhodobé přípravy na stárnutí. Jak ze strany zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů, částečně i nedostatečná zodpovědnost za vlastní stáří již v produktivním věku.

Jak již bylo zmíněno, z pohledu realizace politiky zaměstnanosti a užití jejích nástrojů je možné ji rozlišovat na složky pasivní a aktivní. Nelze popřít, že prvně jmenovaná musí být nedílnou složkou každé státní politiky zaměstnanosti. Je určitě velkou podporou pro lidi, kteří zůstanou bez práce a částečně jejich hmotným zabezpečením pomáhá snižovat dopady vzniklé nezaměstnanosti, což je velice důležité. Ale stávající systém sociálních dávek v ČR je poměrně velkorysý, kdy může působit demotivačně nebo i být zneužíván. Navíc je ale tato složka orientována pouze na jednu skupinu na trhu práce. Podle mého názoru, by důraz měl být kladen na složku druhou - aktivní politiku zaměstnanosti, včetně navyšování jejího rozpočtu (jenž je ve srovnání s ostatními zeměmi EU poměrně nízký) jako jednu z nejdůležitějších forem podporujících zaměstnanost s orientací na obě strany trhu práce. Tedy jak uchazeče o práci, tak i zaměstnavatele hledající pracovní sílu.

Máme-li zhodnotit prováděnou aktivní politiku zaměstnanosti, týkající se ČR vcelku, litoměřického regionu i tzv. rizikových skupin (včetně skupiny osob nad 50 let věku zařazené do uvedeného výzkumného šetření), musíme vyzdvihnout především tři její nejúspěšněji využívané nástroje: veřejně prospěšné práce (nejen jako nástroj pro dočasné snížení nezaměstnanosti, ale též pro zachování pracovních návyků uchazečů), společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace.

Je nutné si uvědomit staršími lidmi samotnými (ale i společností), že rozšiřování svých znalostí a dovedností v průběhu celého života jim pomůže zlepšovat jejich lidský potenciál,

zvýší tak své možnosti pracovního uplatnění na trhu práce i povedou k udržení kvality života ve stáří. Právě posledně zmiňované rekvalifikace je možné chápat jako určitou formu celoživotního vzdělávání, které je v poslední době tak často zmiňováno jako nezbytný předpoklad pro úspěšnost v neustále dynamicky měnící se společnosti.

Pro zlepšené stávající situace v zařazování uchazečů o práci z tzv. rizikových skupin na pracovní trh je nezbytné, aby se maximálně podporovaly a využívaly nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, cílené programy národní či za podpory Evropského sociálního fondu.

Důležitou je potom aktivnější spolupráce všech skupin participujících na trhu práce, nejen na státní, ale především na regionální úrovni.

Ještě je nutné zmínit doporučení od pracovníků úřadu práce a zaměstnavatelů, jež vplynula z výzkumného šetření a lze je zevšeobecnit. Jedná se o zlepšení komunikace osob a firem s pracovním úřadem, včetně znovuoobnovení jeho funkce, proč byl zřízen: jako základní instituce služeb zaměstnanosti pomáhat oběma stranám při co nejoptimálnějším obsazování volných míst na trhu práce. Tomu by rozhodně napomohlo zavedení jednotného systému evidence volných míst s přesně formulovanými požadavky obou stran a pravidelnou aktualizací, které by v rámci individuální práce s uchazeči o zaměstnání na ÚP usnadňovaly vydávání konkrétních doporučenek do konkrétních zaměstnání (pracovních pozic), tzn. zajišťovaly co nejoptimálnější výběr vhodných uchazečů o zaměstnání, doporučovaných na hlášená volná pracovní místa, včetně těch z tzv. rizikových skupin.

7 Seznam použitých zdrojů

Knižní zdroje:

BIČÁKOVÁ, Olga, a kol. *Průvodce oblastí zaměstnanosti v období hospodářské krize*. Praha: BMSS-Start, spol. s r.o., 2009. 87 s. ISBN 978-80-86140-56-8.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena. *Sázejte třeba stromky*. Psychologie Dnes, číslo 2/2006, s.9

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vyd.Praha: Slon, 2003. 140 s., ISBN 80-86429-16-4.

DAŇHELOVÁ, Šárka. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002. 83 s., ISBN 80-7312-032-8.

FIALOVÁ, Helena. *Malý výkladný ekonomický slovník*. A plus, Praha, 1999. ISBN 809025148X.

FUCHS, Kamil, TULEJA, Pavel. *Základy ekonomie*. Ekoexpress, 2005. 347 s., ISBN 80-86119-94-7.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita, katedra psychologie. 1.vyd. Ostrava 2001, 93 s., ISBN 80-7042-595-4.

HOLMES, Thomas, RAHE, Richard. *"The Social Readjustment Rating Scale"*. Journal of Psychosomatic Research. Volume 11. Issue 2. 1967, Pages 213-218.1967. Elsevier Science Inc.

HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. 154 s., ISBN 9788087007983.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KOTÝNKOVÁ Magdalena. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2003. 123 s., ISBN 80-8641-948-7.

- KREBS, Vojtěch. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, a. s., 200. s. 503, ISBN 80-7357-276-1.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- MAREŠ, Petr, VYHLÍDAL, Jiří. *Mění se rizika a šance na trhu práce: analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Brno. 2006. 67 s. ISBN: 80-8700-707-7.
- MISKOLCZI, Martina, CSÉFALVAIOVÁ, Kornelia. *Process of population ageing and its dynamic*. In: International Days of Statistics and Economics. Slany: Melandrium. 2013. s. 1021-1027. ISBN 978-80-86175-87-4. Dostupné také z: <http://msed.vse.cz/files/2013/121-MiskolcziMartina-paper.pdf>
- PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. 170 s. ISBN 978-80-7392-094-4.
- SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS William D. *Ekonomie*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- SIROVÁTKA, Tomáš, HORA, Ondřej. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert, 2008. 328 s. ISBN 978-80-7326-140-5.
- SIROVÁTKA, Tomáš., ŠIMÍKOVÁ, Ivana. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.
- SPIRIT, Michal. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 404 s., ISBN 978-80-7380-189.
- ŠIMEK, Dušan. *Otevřená práce*. 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 1996. 69 s. ISBN 80-7067-623-X.
- ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice*. Brno: Sokrates, 2010. 144 s. ISBN 978-80-86572-66-6.
- ÚLOVEC, Martin, VOJTĚCH, Jiří. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014*. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Praha 2014.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. Vyd.1. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-8519-76-2.

VÝROST, Josef.; SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Grada, Praha, 2001. ISBN 80-247-0042-5.

WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka.: *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press,1999. 443 s. ISBN – 80-7226-195-9.

Internetové zdroje:

BARTÁKOVÁ, Helena. [online]. 2006. [cit. 2007-2-7]. *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce*. Dostupné z: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>).

Český statistický úřad [online]. 2020 [cit. 2020-05-01]. *Časové řady za jednotlivé okresy*. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/casove-rady-za-jednotlive-okresy>

Eurostat [online]. 2011. [cit. 2011-09-20]. *Data*. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables.

Ministerstvo financí ČR [online]. 2019 [cit. 2019-12-22]. <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2019/makroekonomicka-predikce-listopad-2019-36582>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2010 [cit. 2017-01-09]. *Informace pro SVČ*. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/hb_info/index/inf_zaprac

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2019 [cit. 2020-04-22]. *Statistická ročenka trhu práce v České republice*. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/web/cz/statisticka-rocenka>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2016 [cit. 2019-04-04]. *Projekty ESF*. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2016 [cit. 2019-04-14]. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. Dostupné z: [://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg-zam-2020](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg-zam-2020)

Úřad práce ČR [online]. 2019 [cit. 2020-06-30]. *Regionální individuální projekty*. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/web/cz_regionalni_individualni_projekty_6

Oficiální dokument:

Právní předpis. [online]. 2016 [cit. 2019-04-08]. *Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/cele-zneni>

8 Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník k průzkumnému šetření u uchazečů o práci nad 50 let věku

Příloha č. 2 Dotazník k průzkumnému šetření u zaměstnavatelů

Příloha č. 3 Seznam použitých zkratek

Příloha č. 1: Dotazník k průzkumnému šetření u uchazečů o práci nad 50 let věku

Dotazník

Dobrý den,

prosím Vás o vyplnění dotazníku, který slouží ke zpracování diplomové práce zabývající se problematikou postavení pracovníků **nad 50 let** věku na trhu práce.

Dotazník je zcela anonymní. Získané odpovědi a názory budou použity pouze pro zpracování **diplomové práce** na téma „**Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Litoměřice**“.

Pokud patříte do této věkové skupiny, označte prosím odpověď, která nejlépe vyjadřuje Váš názor a vhod'te dotazník do označené schránky „Výzkum“.

Děkuji Vám za ochotu

Otázky:

1. Vaše pohlaví:

- žena
- muž

2. Kolik je Vám let:

- 50 – 54
- 55 – 59
- 60 – 64
- 65 a více

3. Vaše dosažené vzdělání:

- bez vzdělání
- základní škola
- odborné učiliště s výučním listem
- odborné učiliště zakončené maturitou

- střední škola
- vysoká škola

4. Ukončení zaměstnání a proč?

- z Vaší strany
- ze strany zaměstnavatele.....

5. Jakým způsobem jste hledal/a práci?

- prostřednictvím úřadu práce
- pomocí přímého oslovení možného zaměstnavatele
- vyhledáváním nabídek na internetu
- vyhledáváním nabídek v tisku
- za pomoci rodiny a známých

6. Pokud jste při hledání nového zaměstnání neuspěl/a, můžete uvést důvod, proč jste místo nezískal/a:

.....

7. Jak ovlivnila ztráta zaměstnání Vaši finanční situaci?

.....

8. Jste, popřípadě jak dlouho jste byl/a v evidenci úřadu práce?

.....

9. Pokud jste odpověděli kladně na otázku č. 8: Co z následujícího jste využili?

- nabídka volného místa úřadem práce
- rekvalifikace
- poradenství
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelné pracovní místo
- chráněná pracovní dílna, místo

- podpora v nezaměstnanosti
- jiný nástroj.....

10.V případě nabídky jste ochoten/a přijmout:

- práci s nižší kvalifikací
- hůře placené místo
- dojíždět za prací
- odstěhovat se prací
- dále se vzdělávat (např. rekvalifikační kurzy)
- začít podnikat

11.Co očekáváte od zaměstnavatele?

.....

12.Nabídku pracovních příležitostí v regionu Litoměřice vnímáte jako:

- dobrou
- uspokojivou
- špatnou

13.Co by podle Vás mohlo ovlivnit pracovní nabídky a zaměstnanost v regionu?

.....

**Příloha č. 2: Dotazník k průzkumnému šetření u zaměstnavatelů v regionu
Litoměřice**

Dotazník

Dobrý den,

přestože vím, že u firem přetrvává značná neoblíbenost ke stále se zvyšujícím administrativním povinnostem vyplňovat přehledy pro různé účely, obracím se na Vás, zda byste byli ochotni poskytnout své zkušenosti a postřehy z praxe týkající se přijímání nových pracovníků do Vašeho podniku.

Pokud ano, můžete prosím odpovědět na dotaz: „Jaké máte zkušenosti se zaměstnáváním žadatelů o práci ve věkové skupině nad 50 let?“

Jedná se o anonymní, dobrovolné a volné vyjádření k dané problematice bez konkrétně stanovených otázek a rozsahu (v oblasti např.: způsob hledání nových pracovníků, klasifikace požadavků při jejich výběru, co ovlivňuje přijetí, ...či Vaše doporučení)

Vámi uvedené údaje budou použity pouze pro účely výzkumu v rámci diplomové práce na téma „Rizikové skupiny na trhu práce v regionu Litoměřice“.

Děkuji Vám za ochotu

Příloha č. 3 Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	Daň z přidané hodnoty
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské unie
HNP	Hrubý národní produkt
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněná pracovní místa
ILO	Mezinárodní organizace práce
MF ČR	Ministerstvo financí české republiky
MN	Míra nezaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PR	Pracovní rehabilitace
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SŠ	Střední škola
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa vyhrazená
SVČ	Středisko volného času
UoZ (P)	Uchazeči o zaměstnání (ve věku 15-64 let)
ÚP	Úřad práce
VPM	Volná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠ	Vysoká škola
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil