

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Příčiny a důsledky vzniku nezaměstnanosti u
rizikových skupin v regionu Litoměřicko**

Vypracovala:

Bc. Šárka Čápková

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Jaroslava Burianová

© 2010 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Šárka Kolenatá

obor Veřejná správa a regionální rozvoj - k.s. Litoměřice

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

Název tématu: **Příčiny a důsledky vzniku nezaměstnanosti u rizikových skupin v regionu Litoměřicko**

Struktura diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše - Charakteristika trhu práce a nezaměstnanosti
4. Celková charakteristika Ústeckého kraje
5. Vývoj nezaměstnanosti na Litoměřicku
6. Rizikové skupiny nezaměstnaných a aktuální témata nezaměstnanosti
7. Případové studie osob z rizikových skupin
8. Analýza případových studií
9. Závěr
10. Seznam literatury
11. Přílohy

Seznam odborné literatury:

1. Interní materiály úřadu práce v Litoměřicích
2. KNOLL, O. Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993.
3. KOTYZA, O., SMETANA, J., TOMAS, J. Dějiny města Litoměřic. Město Litoměřice, 1997. ISBN 80-85-433-48-6.
4. MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 16. ISBN 80-901424-9-4.
5. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999. Praha: MPSVČR, 2000. ISBN 80-85529-89-0.
6. SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. Ekonomie. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.
7. Souborné informace-Statistický bulletin-ústecký kraj
8. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
<http://www.justice.cz/>
<http://www.mpsv.cz/>

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jaroslava Burianová**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2010


Vedoucí katedry




Děkan

V Praze dne: 15.12.2008

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci "Příčiny a důsledky vzniku nezaměstnanosti u rizikových skupin v regionu Litoměřicko" vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.3.2010

Bc. Šárka Čápková

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Jaroslavě Burianové za odborné vedení a pomoc při vypracování diplomové práce.

Příčiny a důsledky vzniku nezaměstnanosti u rizikových skupin v regionu Litoměřicko

Causes and consequences of unemployment among the risk groups in the Litoměřice region

SOUHRN

V diplomové práci je provedena analýza současného stavu trhu práce mikroregionu Litoměřicko podle dostupných dat. Sledován byl vývoj hodnot nezaměstnaných jednotlivých marginálních skupin, jejich poměrné zastoupení na celkové nezaměstnanosti a pravděpodobnostní rizika ztráty práce. Uvedeny jsou příklady konkrétních opatření a dobré praxe, které směřují ke zlepšení situace těchto osob a ke zvýšení jejich šance při uplatnění na volném trhu práce.

Na základě kvalitativního výzkumu, provedeného formou osobních studií, jsou doplněna specifika konkrétních rizikových skupin. Na základě analýzy a identifikace aktuálních problémů osob ze znevýhodněných skupin jsou uvedeny v závěrečné části konkrétní návrhy řešení situace a pomoc při zlepšování jejich budoucího postavení na trhu práce.

SUMMARY

The thesis is an analysis of the current state of the market in the micro-region Litoměřicko according to available data. Monitored the development of marginal values of the unemployed groups, their proportional representation on the total unemployment and the risk probability of job loss. Examples of concrete arrangements are given and best cases that aim to improve the situation of these people and to increase their chances when applying the free labour market.

Based on qualitative research done through personal studies are complemented by the specifics of particular risk groups. Based on the analysis and identification of current problems of disadvantaged groups are included in the final part of concrete proposals to address the situation and help in improving their future position in the labour market.

Klíčová slova:

nezaměstnanost

nezaměstnaný

míra nezaměstnanosti

trh práce

rizikové skupiny nezaměstnaných

státní politika zaměstnanosti

aktivní politika zaměstnanosti

pasivní politika zaměstnanosti

Key words:

unemployment

unemployed

unemployment rate

labour market

risk groups of unemployed

state unemployment policy

active unemployment policy

passive unemployment policy

Obsah

SOUHRN	2
SUMMARY	2
Obsah	4
1. Úvod.....	6
2. Cíl práce a metodika.....	8
3. Literární rešerše – charakteristika trhu práce a nezaměstnanosti.....	10
3.1. Nezaměstnanost a nezaměstnaný	10
3.2. Dopad nezaměstnanosti.....	12
3.2.1. Význam zaměstnání a práce pro člověka	12
3.2.2. Životní úroveň.....	13
3.2.3. Zkušenost deprivace.....	14
3.2.4. Zkušenost změny času.....	14
3.2.5. Rodina	14
3.2.6. Dopad na reprodukční chování	14
3.2.7. Fyzické a psychické zdraví nezaměstnaných.....	15
3.3. Měření nezaměstnanosti.....	15
3.3.1. Přirozená míra nezaměstnanosti.....	16
3.4. Druhy nezaměstnanosti	16
3.4.1. Frikční nezaměstnanost.....	17
3.4.2. Sezónní nezaměstnanost	17
3.4.3. Strukturální (a technologická) nezaměstnanost	18
3.4.4. Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost.....	19
3.4.5. Neúplná zaměstnanost.....	20
3.5. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	20
3.6. Aktivní politika zaměstnanosti.....	21
3.6.1. Rekvalifikace	23
3.6.2. Investiční pobídky.....	23
3.6.3. Společensky účelná pracovní místa	24
3.6.4. Veřejně prospěšné práce	24
3.6.5. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	24
3.6.6. Chráněné dílny a chráněná pracoviště.....	25
3.6.7. Dotace na zkrácenou pracovní dobu	25
3.6.8. Překlenovací příspěvek	25
3.6.9. Příspěvek na dopravu zaměstnanců	26
3.6.10. Příspěvek na zapracování.....	26
4. Charakteristika Ústeckého kraje	27
4.1. Charakteristika, specifikace a základní informace.....	27
4.2. Demografická situace.....	28
4.3. Sociální situace.....	29
4.4. Ekonomická situace	29
4.5. Dopravní infrastruktura.....	30

5. Vývoj nezaměstnanosti na Litoměřicku.....	31
5.1. Charakteristika mikroregionu Litoměřicko.....	31
5.2. Úřad práce v Litoměřicích	33
5.2.1. Právní normy	34
5.3. Vývoj nezaměstnanosti na Litoměřicku.....	35
6. Rizikové skupiny nezaměstnaných a aktuální témata nezaměstnanosti	40
6.1. Specifikace jednotlivých rizikových skupin	41
6.1.1. Diskriminace žen na pracovním trhu	41
6.1.2. Zaměstnávání handicapovaných osob.....	42
6.1.3. Dlouhodobě evidovaní uchazeči na ÚP	42
6.1.4. Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku	42
6.1.5. Absolventi škol a mladiství.....	43
6.1.6. Osoby společensky nepřizpůsobivé	43
6.1.7. Nezaměstnanost osob s minoritním původem	44
6.2. Vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce.....	44
6.2.1. Ženy	46
6.2.2. Uchazeči se změněnou pracovní schopností (ZPS)	47
6.2.3. Dlouhodobě evidovaní uchazeči na úřadu práce.....	50
6.2.4. Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku	51
6.2.5. Absolventi škol, mladiství.....	53
6.3. Podpora rizikovým skupinám na trhu práce	55
6.3.1. Veřejně prospěšné práce	56
6.3.2. Rekvalifikace	59
6.3.3. Chráněné dílny a pracoviště.....	62
6.3.4. Společensky účelné pracovní místo	63
6.3.5. Společensky účelné pracovní místo - samostatně výdělečná činnost	65
7. Případové studie osob z rizikových skupin.....	67
7.1. Případová studie č. 1 – matka samoživitelka	68
7.2. Případová studie č. 2 - uchazeč o zaměstnání nad 50 let věku	70
7.3. Případová studie č. 3 – neúspěšný absolvent	72
7.4. Případová studie č. 4 – dlouhodobě evidovaný uchazeč společensky nepřizpůsobivý	74
8. Analýza případových studií	76
8.1. Případ č. 1 - diskriminace z hlediska pohlaví i zdravotního omezení.....	76
8.2. Případ č. 2 – osoba starší 50-ti let	77
8.3. Případ č. 3 – neúspěšný absolvent	78
8.4. Případ č. 4 - dlouhodobě evidovaný uchazeč společensky nepřizpůsobivý	78
9. Závěr	80
10. Seznam použitých zdrojů	82
Monografické publikace.....	82
Právní předpisy	83
Internetové zdroje	83
Zdroje Úřadu práce v Litoměřicích.....	83
11. Seznam použitých zkratk:	84

1. Úvod

Vzhledem k postoji a posuzujeme-li vnímání placené práce v naší společnosti, v jejím uspořádání i v samotné psychice člověka (cíle, status, sociální kontakty, struktura života jsou, odvozovány ze zaměstnání), znamená vyloučení ze zaměstnání deprivaci v uspokojování základních potřeb, s nimiž je zaměstnání úzce spojeno.

Nezaměstnanost neznamena pouhé narušení rovnováhy na trhu práce. Přináší také ekonomické ztráty a může zcela změnit postavení nezaměstnaného ve společnosti. U nezaměstnaných dochází ke snížení jejich sebeúcty, klesá jejich sebevědomí, dostavuje se pocit beznaděje a zhoršení fyzického i psychického zdraví. Z čehož vyplývá, že nedobrovolná nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující.

Fenomén nezaměstnanosti není novým pojmem. Lidská práce se odvíjela vždy od vývoje společnosti a se změnou technologického obsahu práce se měnila i nabídka pracovních příležitostí. Lze říci, že svým obsahem odráží sociokulturní změny ve společnosti, jako například rychlý rozvoj informačních technologií a jejich průnik do většiny profesí. Způsob našeho života a práce ovlivňuje proces globalizace, projevuje se především prudkým vzestupem osobní spotřeby širokých vrstev obyvatelstva a přesuny výroby velkých nadnárodních společností do zemí s nižšími náklady.

Nezaměstnanost, resp. míra nezaměstnanosti jako průvodní jev tržní ekonomiky, patří vedle HDP, platební bilance a inflace (makroekonomické ukazatele) mezi nejdůležitější charakteristiky výkonnosti ekonomiky. Všechny tyto veličiny jsou vzájemně propojeny a představují prostředek k hodnocení stavu ekonomiky.

Hrozba nezaměstnanosti nepostihuje všechny skupiny obyvatel stejně. Ve všech ekonomicky vyspělých zemích patří mezi ohrožené především určité kategorie osob, které z tohoto důvodu bývají označovány jako rizikové nebo marginalizované. Jsou to lidé, kteří jsou už při vstupu na trh práce předem znevýhodňováni z hlediska pohlaví,

vzdělání, věku, rasového původu nebo nějakého zdravotního omezení. Pokud se těmto osobám nedaří zaměstnání nalézat dlouhodobě, zařadí se do tzv. třídy deklasovaných. Ztráta práce a především její dlouhodobost vyvolávají řadu patologických symptomů, jako např. problémy v rodině, dezintegraci osobnosti, dysfunkční chování, zdravotní i psychické potíže. Někteří lidé (nezaměstnaní) se mohou dokonce uchýlit k užívání návykových látek (alkoholu, nikotinu, léků, drog), může se u nich projevit vyšší sklon k násilí a kriminalitě. Hrozí také reálné nebezpečí, že především některé skupiny osob budou dlouhodobě, nebo dokonce trvale, vyřazeny z možnosti působit na legálním trhu práce.

Jednoduchý recept, jak vyřešit problém s nezaměstnaností v tržní ekonomice, neexistuje. Nezaměstnaností jsou sice ohroženy všechny sociální skupiny obyvatelstva, ale vzdělanější, kvalifikovanější, zkušenější a flexibilnější pracovní síla má na trhu práce větší možnosti na uplatnění.

2. Cíl práce a metodika

Pro tuto práci byly stanoveny dva hlavní cíle. Prvním z nich bude představení politiky zaměstnanosti, a zhodnocení vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti na českém trhu práce a na Litoměřicku. To se dlouhodobě řadí mezi dvacet okresů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

Druhým klíčovým cílem této práce je proniknutí do problematiky znevýhodněných skupin osob na základě těchto poznatků. Pro jeho splnění bylo nutné zjistit, co je příčinou marginalizace znevýhodňovaných osob, jak se u jednotlivých skupin projevuje, jaký má dopad a nakolik vybrané rizikové faktory přispívají k pravděpodobnosti být opakovaně nezaměstnaný či nezaměstnaná. Důležité je také analyzovat postavení těchto skupin na současném trhu práce a zjištění příčiny v souvislosti s jejich nezaměstnaností. Struktura teoretické části práce bude vyplývat z výše stanovených cílů. Ve třetí části bude pro ucelenost celé práce nejdříve věnován prostor základním pojmům týkajících se trhu práce, nezaměstnanosti (jejím dopadům, měřením, druhům) a jednotlivým nástrojům politiky zaměstnanosti v ČR. Při zpracování budu vycházet ze související legislativy, literárních pramenů a informací z dostupných webových stránek. Čtvrtá část je věnována charakteristice Ústeckého kraje. Důraz byl kladen na specifikace ovlivňující trh práce tak, aby se pátá část mohla detailně věnovat mikroregionu Ústeckého kraje – Litoměřicku. Šestá část práce definuje marginalizované skupiny na pracovním trhu, vývoj nezaměstnanosti těchto rizikových skupin na trhu práce mikroregionu a podporu rizikových skupin. Informace pro svoji práci jsem získala jak z odborné literatury, která se zabývá související problematikou, tak z přístupných dokumentů na Internetu. Dále jsem čerpala z databází Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Veškerá poznání budou vhodně doplňovat grafy a tabulky a budou podložena literárními prameny.

V empirické části, vytvořené na základě rozhovorů s nezaměstnanými osobami, kontaktovanými na základě podkladů evidence Úřadu práce v Litoměřicích, vznikly čtyři případové studie, ilustrující problematiku osob znevýhodněných na trhu práce.

Diplomová práce za pomoci matematických a statistických metod, které jsou charakteristické pro ekonomii a používají se při kvantifikaci jevů a procesů ekonomie (např. indexová metoda), analyzuje kvantitativní data Úřadu práce v Litoměřicích. Výstupem je, po kvalitativním výzkumu provedeném formou osobních studií, analýza postavení rizikových skupin na trhu práce v souvislosti s jejich příslušností ke konkrétním rizikovým kategoriím s možnými doporučeními pro tyto osoby.

3. Literární rešerše – charakteristika trhu práce a nezaměstnanosti

3.1. Nezaměstnanost a nezaměstnaný

Definice nezaměstnanosti vychází z určení pojmu nezaměstnaný. Je však třeba odlišit práci konanou pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci konané na smluvním základě, zahrnující i materiální odměnu za její výkon. Tím eliminujeme domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely i hobby. Jejich ztráta nemá za následek nezaměstnanost.

Existuje několik definic nezaměstnanosti. Liší se jednak různými pohledy jednotlivých autorů posuzováním statusu nezaměstnaného z různých hledisek, tak i přístupem jednotlivých států. Mareš (1994) shrnuje společné znaky různých definic stejně jako definice nezaměstnanosti podle Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO) v Ženevě. Podle ní je nezaměstnaný ten, kdo je „schopný práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací), ale jsoucí přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání“ (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, přesto nenalézající přiměřené zaměstnání).

V právním řádu České republiky je nezaměstnaný (uchazeč o zaměstnání – fyzická osoba) definován v zákoně č. 435/2004 Sb¹, o zaměstnanosti jako občan, který osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště a který především není v pracovněprávním nebo služebním poměru nebo nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání. Z evidencí úřadů práce se uvádějí úrovně registrované nezaměstnanosti, které jsou však zkresleny osobami, jež ve skutečnosti mohou, ale nechtějí z různých důvodů pracovat, ale také nezahrnutými osobami, které nepracují, protože nemohou najít pracovní místo, ale nepožádaly úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání.

¹ Česko. Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů České republiky, 2004, částka 134, s. 8270-8316. Dostupný také z [www: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143>](http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143)

Existuje i tzv. skrytá nezaměstnanost. V této souvislosti se mluví o tzv. skryté pracovní síle, čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu, např. mateřství, práce v domácnosti, studia apod.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Na druhé straně někteří lidé v ekonomicky aktivním věku by chtěli pracovat, ale pouze při vyšší mzdové sazbě (tzv. dobrovolně nezaměstnaní).

Nezaměstnanost je přirozený, v určité míře i žádoucí, ekonomický a sociální jev moderní společnosti, který je spojený s industrializací a existencí trhu, konkrétně trhu práce. S permanentním problémem nezaměstnanosti se setkáváme již od počátku průmyslové revoluce. Velkým problémem se pak nezaměstnanost stala za velké hospodářské krize ve 30. letech 20. století. Od té doby se v různé míře objevuje po celé 20. století až dodnes, vyjma období plné zaměstnanosti mezi lety 1945-1974. Naopak další velký nárůst souvisel s ropnými krizemi v sedmdesátých a osmdesátých letech.

Sociálním a ekonomickým problémem se nezaměstnanost stává, pokud její míra překročí takovou hranici, kdy se z ní stává nezaměstnanost masová. Nejde však jen o nerovnováhu na trhu práce, ale i o její důsledky pro život jedince i společnosti. Spolu se ztrátou zaměstnání se totiž lidem často současně hroutí i jejich sebevědomí a sebeúcta a spolu s tím i celý systém jejich sociálních a rodinných vztahů. Ve společenském měřítku pak mohou procházet krizí nejen jednotlivé rodiny, ale i rodina jako sociální instituce. Je to dáno přetrvávající centrální úlohou placené práce v současné společnosti a prioritou příjmu získávaného na trhu práce v placeném zaměstnání mezi ostatními možnými zdroji příjmu. Dahrendorf² (2007) vyjadřuje své mínění, že lidské životy v naší kultuře závisí stále ještě velmi mnoho na práci. Placená práce, projevující se jako

² MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství, 1994, 172 s. ISBN 80-901424-9-4

zaměstnání, je jádrem sociální organizace společnosti i identity jednotlivců. Poskytuje lidem prostředky existence, ale i status a sociální zařazení.

3.2. Dopad nezaměstnanosti

3.2.1. Význam zaměstnání a práce pro člověka

Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno. Placená práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka (cíle, status, sociální kontakty, struktura života jsou odvozovány ze zaměstnání) a tuto ztrátu člověk těžce prožívá. Engbersen a kol.³, (1990) konstatují: Nezaměstnaní mají příliš málo dvou věcí a příliš mnoho jedné věci: nemají práce a dostatek peněz, ale mají více než dost času. Ztráta zaměstnání neznámá jen sociální izolaci, ale i celkový pocit bezmoci. Pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, nezaměstnanost neznámá jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích. Robertson⁴ (1987) uvádí, že i když bezprostředním efektem nezaměstnanosti je pokles příjmů, je pro nezaměstnaného nejbolestnější ztráta vlastní ceny v očích okolí. Už výzkum Jahodové a kol.⁵, (1930), odkryl jako důsledek nezaměstnanosti pro jedince:

- rozbití struktury denního času a s tím související deprivaci z absence pravidelných činností
- sociální izolaci plynoucí z redukce sociálních kontaktů
- ztrátu participace na cílech širších skupin a společenství
- ztrátu statusu, neboli sociální důstojnosti či prestiže připisované osobě na základě jejího postavení v dané společnosti a důsledky této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince
- rozklad rodinných vztahů a změny jeho postavení v rodině

³ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství, 1994, 172 s. ISBN 80-901424-9-4

⁴ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství, 1994, 172 s. ISBN 80-901424-9-4

⁵ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství, 1994, 172 s. ISBN 80-901424-9-4

- ztrátu hodnoty a respektu k veřejným autoritám, vydělení se z hlavního proudu společenského života, spojené často s činnostmi chápanými společností jako asociální

3.2.2. Životní úroveň

Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. To je skutečností, i když nízký životní standard není vázán pouze na nezaměstnanost. Významnou část chudých tvoří například špatně placení pracovníci s velkými rodinami, handicapované osoby či osamělé matky. Sociální dávky se jeví nedostatečné zejména v případě osob, které musí držet nějakou dietu, ale jsou nedostačující i pro staré osoby, pro těhotné ženy, mentálně a fyzicky handicapované a nemocné, či pro diabetiky. Čím déle zůstává člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace a existenční situace jeho rodiny horší. Finanční potíže jsou také hlavním faktorem, nutícím nezaměstnané brát jakoukoliv, i hůře placenou a méně kvalifikovanou práci. Mnoho nezaměstnaných podporu v nezaměstnanosti nedostává, buď proto, že pro její poskytování nesplňují podmínky, nebo proto, že již vyčerpali dobu, po kterou je podpora přiznávána a tím pobírají jen podstatně nižší sociální podporu. Ve veřejnosti se tradující představou, že řada nezaměstnaných nehledá práci, protože se jim vede dostatečně dobře a s nelegálními výděly možná lépe než v zaměstnání, upřesnil ve svém výzkumu na datech z 30., 70. a 80. let Gordon⁶ (1988) – jednalo se asi o 6-7 % osob.

Samuelson, Nordhaus⁷ uvádí ekonomický dopad nezaměstnanosti také na společnost: když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji, protože během depresí nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna a důchody lidí jsou nízké.

⁶ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství, 1994, 172 s. ISBN 80-901424-9-4

⁷ SAMUELSON, P.A., NORDHAUS W. D. *Ekonomie*, Praha: Svoboda, 1991, 800 s. ISBN 80-205-0192-4

3.2.3. Zkušenost deprivace

Deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. Hilgendorf , Ch. Welchman,⁸ (1982) uvádějí, že u mnoha osob zabírají činnosti spojené se spotřebou (plánování nákupu, vyhledávání zboží či služeb) značnou část jejich nepracovního dne. Vlastnictví standardního množství zboží dává mnoha lidem uklidňující pocit psychického bezpečí a sociálního statusu. Relativní deprivace spojená s neschopností získat a vlastnit určité množství zboží je dnes dokonce silnější než dříve (rozporem mezi vzbuzovanými aspiracemi na komfort středních vrstev a možnostmi je uspokojit).

3.2.4. Zkušenost změny času

Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti.

3.2.5. Rodina

Ztráta statusu nezaměstnaného jedince se dotýká i rodiny (vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména dělby rolí a činností v rodině). Důsledky nezaměstnanosti tak nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob (rodiče se svými dětmi, tak i širší příbuzenské vztahy).

3.2.6. Dopad na reprodukční chování

Negativní faktory se promítají do širšího kontextu reprodukčního chování - v části populace jsou těhotenství a mateřství pro ženy příležitostí k úniku z nepříznivého statusu nezaměstnaných do výhodnějšího statusu matek a žen v domácnosti.

⁸ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství, 1994, 172 s. ISBN 80-901424-9-4

3.2.7. Fyzické a psychické zdraví nezaměstnaných

Psychickou rovnováhu nezaměstnaných ovlivňují finanční obavy a obtíže, omezení společenských kontaktů, malý prostor pro rozhodování, nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností a získání nových zkušeností, nárůst ponižujících zkušeností, pocit úzkosti z budoucnosti, redukce kvality interpersonálních kontaktů, pocit podřazenosti, snížené sebevědomí. Výzkumy naznačily také souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu populace díky náporu stresu, související se ztrátou zaměstnání.

3.3. Měření nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti se používá míra nezaměstnanosti, která je podílem počtu nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Okunův zákon říká, že na každá 2 %, o něž GNP (hrubý národní produkt) poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %.⁹

I přes to, že míra nezaměstnanosti je velmi důležitá pro pochopení ekonomického chování, lze se v různých zemích setkat s rozdílnými přístupy jak v metodě měření nezaměstnanosti, tak v definici nezaměstnaných, kteří se pak do míry nezaměstnanosti započítávají. Míra nezaměstnanosti je ve statistice úřadu práce ČR vypočítána jako poměr nezaměstnaných k disponibilním pracovním silám (součet zaměstnaných, včetně žen na mateřské dovolené, další mateřské dovolené a nezaměstnaných).

Míra nezaměstnanosti má tak praktický význam především na území jednoho státu, kde se používá stejný postup k jejímu měření, (komparace v jednotlivých zemích není vhodná např. z důvodu odlišného pohledu na evidenci nezaměstnaných hledajících práci na zkrácený úvazek). I přesto je však toto měření kritizováno pro jeho globální pohled, kdy neakceptuje takové skutečnosti, jakými jsou např. zkrácená pracovní doba nebo individuální důvody vedoucí k nezaměstnanosti. Určitou výhodou k získání specifických informací přináší výběrová šetření a s nimi související konkrétnější,

⁹ SAMUELSON, P.A., NORDHAUS W. D. *Ekonomie*, Praha: Svoboda, 1991, 800 s. ISBN 80-205-0192-4

specifické míry nezaměstnanosti (např. míra dlouhodobé nezaměstnanosti, míra nezaměstnaných dospělých osob nebo míra zohledňující rezignované pracovníky).

3.3.1. Přirozená míra nezaměstnanosti

V makroekonomických modelech se používá veličina, která se používá jako přirozená míra nezaměstnanosti (míra, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané).

Přirozenou míru nezaměstnanosti lze vyjádřit následovně:

$$U = s : (s + \mu),$$

kde U = přirozená míra nezaměstnanosti

s = míra ztráty pracovních příležitostí

μ = míra nových pracovních příležitostí

Z rovnice přirozené míry nezaměstnanosti vyplývá:

- vyšší míra ztráty pracovních příležitostí zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti
- vyšší míra nových pracovních příležitostí naopak snižuje přirozenou míru nezaměstnanosti.

3.4. Druhy nezaměstnanosti

Pro poznání trhu práce je užitečné rozdělit nezaměstnanosti do několika základních kategorií a rozlišit u nich příčiny jejich vzniku. Základními druhy zaměstnanosti, členěných podle příčin vzniku, jsou frikční, sezónní, strukturální a cyklická nezaměstnanost, zvláštním druhem je pak neúplná zaměstnanost. Čistá a jednoznačná diagnóza jednotlivých druhů nezaměstnanosti je však možná jen teoreticky, např. konjunkturální a strukturální nezaměstnanost se dají velmi těžko diagnostikovat a navzájem separovat (konjunkturální nezaměstnanost ovlivňuje úroveň strukturální nezaměstnanosti), v období recese se „smíchají“ oba druhy nezaměstnanosti.

3.4.1. Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je podle Samuelsona, Nordhause¹⁰ typická zvláště u mladých lidí (začínají a přerušují ekonomickou aktivitu velice často). Vyskytuje se na trhu práce v každém okamžiku, neboť mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje (pro lepší mzdové podmínky, předpoklad kariérního růstu, nebo naopak z obav z předpokládaného propouštění). V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs), čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu. Za rozhodující znaky frikční nezaměstnanosti se považuje to, že její trvání je determinované – při existujících zákonných možnostech fluktuace – časem, který je potřebný na vyhledávání nového pracovního místa (získávání informací o volném pracovním místě, délka rozhodování o přijetí pracovního místa – porovnání s alternativními možnostmi zaměstnání) a na změnu pracovního místa (příprava na přijetí do zaměstnání).¹¹

Délka frikční nezaměstnanosti je závislá na fungování trhu práce, stejně jako na mzdě a jiných podmínkách práce, které je jednotlivce ochoten akceptovat. Jestliže je krátká (6-12 týdnů), existují na trhu práce dobré podmínky pro zaměstnání, které umožňují dobrovolný a rychlý pohyb mezi zaměstnáními.

Naopak prodloužení doby trvání frikční nezaměstnanosti může být způsobeno jak nadstandardní výší státní podpory v nezaměstnanosti, tak především nesouladem poptávky a nabídky práce (vzniklý např. malou vzájemnou informovaností zaměstnavatelů o volných osobách a pracovníků o volných pracovních místech).

3.4.2. Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je, stejně tak jako frikční nezaměstnanost, krátkodobá. Rozdíl je v tom, že se pravidelně opakuje, někdy se hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky. Je způsobena požadavky a podmínkami některých hospodářských odvětví,

¹⁰ SAMUELSON, P.A., NORDHAUS W. D. *Ekonomie*, Praha: Svoboda, 1991, 800 s. ISBN 80-205-0192-4

¹¹ SAMUELSON, P.A., NORDHAUS W. D. *Ekonomie*, Praha: Svoboda, 1991, 800 s. ISBN 80-205-0192-4

jejichž produkce je závislá na střídání ročních období (stavebnictví, zemědělství, rybolov, lesnictví, služby turistického ruchu, obuvnictví) nebo na pravidelně se měnících a opakujících požadavcích spotřebitelů (např. vánoční a velikonoční svátky).

3.4.3. Strukturální (a technologická) nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká jako výsledek nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce (nabídka práce určitého druhu podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu převyšují poptávku). Volná místa na trhu práce sice existují, ale nezaměstnaní nemohou být přijati buď pro nedostatek požadovaných schopností, nebo pro nevhodnou a nedostatečnou kvalifikaci a nejsou schopni nebo ochotni se rychle adaptovat na aktuální nabídku pracovních příležitostí. Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou (technologická nezaměstnanost). Ta je dána poklesem poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického vývoje.

Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je výskyt vysokého počtu nezaměstnaných, tak velkou nabídkou volných pracovních míst. Tento nesoulad je dán zánikem neefektivních podniků, či celého odvětví a na druhou stranu vznikem a rozvoje firem, které pracovníky s potřebnou kvalifikací hledají.

Podle O. Knolla¹² je výskyt strukturální nezaměstnanosti dán pěti příčinami, z nichž je odvozeno pět specifických druhů strukturální nezaměstnanosti.

- I. „prostorová mobilita pracovních sil, která překáží nebo ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce (mobilitou podmíněná regionální nezaměstnanost),*
- II. pokles poptávky po pracovních silách v důsledku takových technologických změn, které šetří práci (technologická nezaměstnanost),*
- III. pokles poptávky po pracovních silách, který je způsobený poklesem konečné poptávky (strukturální nezaměstnanost vyvolaná poklesem konečné poptávky),*

¹² KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993

IV. růst nabídky pracovních sil, který je podmíněný ekonomickými anebo politickými příčinami, např. zvýšeným přílivem emigrantů ze zahraničí a také demografickými vlnami uvnitř konkrétního státu (strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky),

V. pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v důsledku čehož dochází ke zdražení určité části pracovních sil (strukturální nezaměstnanost podmíněná mzdovou strukturou).“

Podobný vztah mezi prací a mzdou, jako u strukturální nezaměstnanosti podmíněné mzdovou strukturou, lze nalézt u Samuelsona a Nordhause¹³: kdyby se mzdy plynule přizpůsobovaly měnícím se vztahům mezi nabídkou a poptávkou, potom by nerovnováhy u jednotlivých trhů práce zmizely, protože by mzdy poklesly v oblastech, kde je pracovních sil nadbytek, a vzrostly v oblastech, kde je jich nedostatek. Mzdy však reagují na ekonomické šoky pomalu; trvá to celé roky, než se přizpůsobí nedostatku nebo přebytku pracovních sil.

Právě nedostatečná rychlost v přizpůsobení se požadavkům trhu práce je typická pro svou strukturální nezaměstnanost, je však otázkou, do jaké míry lze uspišit např. změnu kvalifikace, pokud se jedná o celé výrobní odvětví, nebo pokud jsou požadavky nové profese tak náročné, že vyžadují dlouhodobou přípravu a vzdělání. Omezit strukturální nezaměstnanost je úkolem aktivní politiky nezaměstnanosti a jejích nástrojů, především rekvalifikací.

3.4.4. Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost, nazývaná také jako konjunkturální, je oproti ostatním druhům nezaměstnanosti charakteristická tím, že je vyvolaná (a také odstraněná) cyklickými změnami hospodářských aktivit v makroekonomickém rozměru: tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách

¹³ SAMUELSON, P.A., NORDHAUS W. D. *Ekonomie*, Praha: Svoboda, 1991, 800 s. ISBN 80-205-0192-4

při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.¹⁴ Speciální formou v podstatě konjunkturální nezaměstnanosti je redukce týdenního pracovního času. Tento nástroj umožňuje při poklesu konjunktury vyhnout se hromadné nezaměstnanosti.

3.4.5. Neúplná zaměstnanost

Neúplná zaměstnanost je jev, objevující se v posledním desetiletí stále častěji, který souvisí s úpravou (zkracováním) týdenního pracovního času. Pracovníci musí akceptovat práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci, neúplná zaměstnanost je někdy chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnučení horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů. Neúplná zaměstnanost může mít formu zkrácené pracovní doby, zkráceného pracovního úvazku nebo se o jedno místo mohou dělit dva pracovníci.

Zvláštním způsobem je neúplná zaměstnanost využívána jako forma ke snižování celkové nezaměstnanosti.

Tento plošný způsob redukce nezaměstnanosti se u evropských zemí (nejvíce pak u skandinávských zemí) projevuje již celá devadesátá léta, naopak ve Spojených státech amerických, oproti celosvětovému trendu, počet odpracovaných hodin roste. První evropskou zemí, v které se podařilo v praxi prosadit radikální snížení pracovní doby, se stala Francie.

3.5. Dlouhodobá nezaměstnanost

Jedním z hlavních problémů současné nezaměstnanosti se stal zvyšující se podíl dlouhodobě (časové určení dlouhodobé nezaměstnanosti se u různých autorů liší, zpravidla se udává 6 nebo 12 měsíců) nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že dlouhodobá nezaměstnanost ve velké míře souvisí s nezaměstnaností strukturální, je její řešení obtížné a dlouhotrvající. Dlouhodobá nezaměstnanost se vyskytuje i při nízké míře nezaměstnanosti, v určitých případech lze

¹⁴ KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993

v této souvislosti najít i nepřímou úměru, kdy při poklesu celkové nezaměstnanosti podíl dlouhodobé nezaměstnanosti stoupá.

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry jedince. Tímto jevem a tak i vyšším rizikem nezaměstnanosti jsou ohroženi příslušníci některých sociálních kategorií, např. nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy, lidé s různými zdravotními handicapy. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými se často objevují i absolventi škol, a to i přes to, že mladí lidé mají nejlepší předpoklad vyrovnat se s strukturální nezaměstnaností.

Dlouhodobá nezaměstnanost se tak stala v posledních letech nejen ekonomickým problémem, ale také sociálním, kdy má velmi nepříznivé následky pro nezaměstnaného jako je snížení životní úrovně, zhoršení mezilidských vztahů, deprese.

Do celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných se však dostávají i uchazeči o zaměstnání, kteří se u úřadů práce evidují zcela účelově bez zájmu trvale pracovat, snaží se v plném rozsahu vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti, zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice (mluvíme o neúplné nezaměstnanosti). V České republice se odhaduje, že podíl takovýchto „nezaměstnaných“ je až jedna pětina na celkovém počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

Vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. I lidé silně nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání (tzv. job stagnation).

3.6. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) jako součást státní politiky zaměstnanosti podporuje změny zaměstnanosti a sociálně ekonomický rozvoj v regionu. Podněcuje k hledání a vytváření nových pracovních míst a tvorbou pracovních příležitostí nabízí možnost pracovního uplatnění uchazečů o zaměstnání. Hlavním cílem APZ je aktivně ovlivňovat žádoucí rozvoj efektivní zaměstnanosti a zabraňovat zvyšování nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti by se měla zaměřit na tyto základní cíle:

1. zavést nová opatření hospodářské politiky zaměřená na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající zaměstnanosti,
2. zvýšit motivaci pracovní síly ke vstupu (nebo návratu) do zaměstnanosti zřetelným zvýhodněním pracovních příjmů před příjmy sociálními,
3. sladit přípravu pracovní síly s požadavky trhu práce,
4. sladit rozsah a strukturu zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce,
5. zvýšit rozsah a účinnost opatření aktivní politiky zaměstnanosti,
6. zabezpečit potřebné organizační, personální i finanční předpoklady fungování služeb zaměstnanosti v souladu s očekávanou úrovní nezaměstnanosti.¹⁵

Význam aktivní politiky zaměstnanosti je mj. ve snižování sociálního dopadu ekonomické reformy, napomáhá změnám ve struktuře zaměstnanosti, podporuje sledovaný směr hospodářského rozvoje, snižuje náklady na pasivní politiku zaměstnanosti. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový program.¹⁶

¹⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*. Praha: MPSV ČR, 2000. ISBN 80-85529-89-0

¹⁶ Česko. Zákon č. o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů České republiky, 2004, částka 134, s. 8270-8316. Dostupný také z [www: http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143](http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143)

3.6.1. Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikace jsou organizovány ve dvou základních druzích, specifické (na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele) a nspecifické (kdy bez příslibu konkrétního zaměstnání je účastník rekvalifikace školen na získání dovednosti, která zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce).

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje – li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

3.6.2. Investiční pobídky

Pro zvýšení konkurenceschopnosti českého průmyslu přistoupila vláda ČR v roce 1998 k zavedení systému investičních pobídek pro zahraniční i domácí investory. Opatření týkající se oblasti nezaměstnanosti jsou především hmotná podpora vytváření nových pracovních míst a podpora rekvalifikací nebo školení nových zaměstnanců. Jedná se o nástroje, jež mají celospolečenský význam, proto byly svěřeny do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Mezi hlavní úkoly MPSV v oblasti investičních pobídek patří sjednávání konkrétních podmínek s investory a následná kontrola dodržování těchto podmínek. Podmínkou pro poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst je průměrná míra nezaměstnanosti. Podpora se

poskytne v případě pokud zaměstnavatel vytvoří nová pracovní místa v oblasti, kde průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v ČR. Tato podmínka platí i při poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců.

3.6.3. Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) je definováno jako pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Úřad práce může poskytnout příspěvek na zřízení SÚPM, SÚPM se rozumí i nově zřízené pracovní místo pro evidovaného uchazeče o zaměstnání, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

3.6.4. Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tato místa vytváří zaměstnavatel nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může poskytnout příspěvek.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance umístěného na tyto práce může být poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

3.6.5. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže z tohoto důvodu zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, avšak maximálně po dobu šesti měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.¹⁷

3.6.6. Chráněné dílny a chráněná pracoviště

Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou pracoviště, v nichž pracuje nejméně 60 % osob se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm je také pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného místa může poskytnou úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Do těchto dílen a pracovišť jsou zařazováni zejména občané se změněnou pracovní schopností (ZPS) s těžším zdravotním postižením, občané s mentálním postižením, občané se ZPS, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce a občané se ZPS po dobu přípravy k práci.

3.6.7. Dotace na zkrácenou pracovní dobu

V případě, že podnik přechází na nový perspektivní program, může úřad práce, s cílem předejít zbytečnému dočasnému propouštění pracovníků, na přechodnou dobu částečně dotovat mzdové náklady těch zaměstnanců, kterých se realizace přechodu dotkne.

3.6.8. Překlenovací příspěvek

Uchazečům o zaměstnání, kteří zřídí SÚPM po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (§ 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti)¹⁸, může úřad práce na základě dohody poskytnout i překlenovací příspěvek (§ 114 zákona o zaměstnanosti).¹⁹

¹⁷ Česko. Zákon č. o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů České republiky, 2004, částka 134, s. 8270-8316. Dostupný také z [www: http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143](http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143)

¹⁸ Česko. Zákon č. o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů České republiky, 2004, částka 134, s. 8270-8316. URL:<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143>

¹⁹ Česko. Zákon č. o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů České republiky, 2004, částka 134, s. 8270-8316. URL:<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143>

3.6.9. Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, a to v případě, že zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Při poskytování příspěvku na dopravu není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečuje dopravu sám, nebo smluvně sjedná soukromého dopravce.

3.6.10. Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (§33).²⁰ Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu tří měsíců a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance.

²⁰ Česko. Zákon č. o zaměstnanosti. In Sbírká zákonů České republiky, 2004, částka 134, s. 8270-8316.
URL:<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143>

4. Charakteristika Ústeckého kraje

4.1. Charakteristika, specifikace a základní informace

Ústecký kraj leží na severozápadě České republiky, kde hraničí se Spolkovou republikou Německo a to se spolkovou zemí Sasko. Povrch kraje je z geografického hlediska velmi rozdílný. Podél hranic je oblast uzavřena pásmem Krušných hor, Labskými pískovci a Lužickými horami. Největším vodním tokem na území kraje je řeka Labe, zleva se vlévá druhý největší levostranný labský přítok Ohře a řeka Bílina. Z pravé strany se do Labe vlévá na území kraje Ploučnice a řeka Kamenice. Největší vodní plochou je Nechranická nádrž, vybudovaná na řece Ohři v západní části kraje. Rozloha kraje je 5 335 km², což představuje 6,8 % rozlohy České republiky. Zemědělská půda zaujímá téměř 52 % území kraje, lesy se rozkládají na 30 % a vodní plochy na 2 % území.

Ústecký kraj je tvořen sedmi okresy – Chomutov, Most, Teplice, Ústí nad Labem, Děčín, Litoměřice a Louny. Výhodná je jeho pozice na hlavní evropské silniční a železniční dopravní ose z Berlína přes Prahu na Vídeň a jeho labská vodní cesta. Koncentrace průmyslu i obyvatelstva představuje z hlediska ČR významný trh, dobře dostupný z Prahy i ze sousedního Saska.

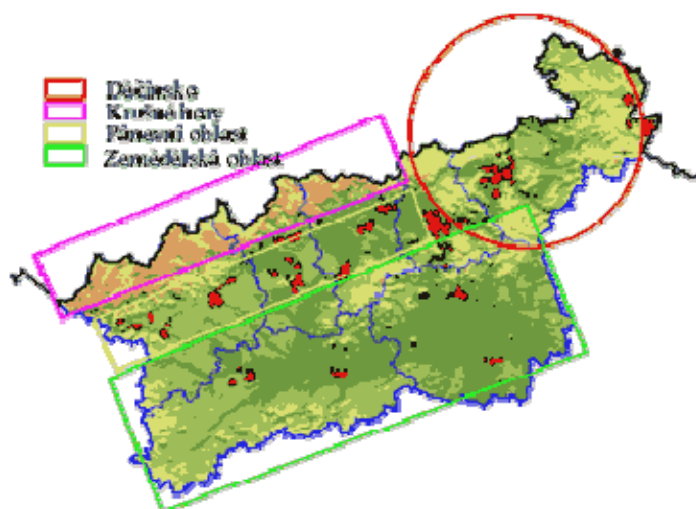
Ústecký kraj se vyznačuje značnou rozdílností jak z hlediska přírodních podmínek, tak i z hlediska hospodářské struktury, hustoty osídlení a stavu životního prostředí.

V kraji lze vymezit čtyři oblasti, které se dosti významně od sebe liší svojí hospodářskou specializací, sídelní a sociální strukturou a mírou poškození životního prostředí:

- **Pánevní oblast** - typická koncentrací průmyslu a vysokou hustotou osídlení a většími městy, se specializací hospodářství na energetiku, těžbu uhlí a chemické výroby, patří sem okresy Chomutov, Most, Teplice a částečně Ústí nad Labem.

- **Zemědělská oblast** - zejména okresy Litoměřice a Louny s nižším zastoupením průmyslu. Jejich střediska jsou relativně malá a je zde nadprůměrné zastoupení menších venkovských sídel v porovnání s průmyslovými oblastmi.
- **Krušné hory** – převážná část česko-saského pohraničí, dnes velmi řídko osídlený horský pás s velmi omezenými hospodářskými aktivitami. Toto území se stalo díky zanedbání v minulosti bariérou jak hospodářských tak sociálních a kulturních kontaktů, což je v silném rozporu s posláním hraničního území.
- **Děčínsko** - není ani územím s koncentrací těžkého průmyslu, ani venkovským. Jeho jižní část je do jisté míry spjatá s okresem Ústí nad Labem a jeho severní část - Šluknovsko je svou odlehlostí a obtížnou dostupností z centrální části kraje typicky periferním územím, hospodářsky slabším. Je významnou hraniční oblastí se Saskem.

Obr. č. 1: Vymezení oblastí Ústeckého kraje



zdroj: Ústecký kraj, [online], URL:< http://www.rra.cz/rra/stra_rozUK/analyza.htm#1>

4.2. Demografická situace

V kraji žije dle ČSÚ k 31.12.2008 přes 836 tisíc obyvatel, což představuje asi 8 % obyvatel v ČR a řadí Ústecký kraj na páté místo v republice. Průměrná hustota osídlení

kraje je v rámci ČR nad průměrem 130 obyvatel/km². V pánevní oblasti je hustota přes 300 obyv./km², naproti tomu v zemědělské oblasti s vyšším podílem menších sídel je průměrná hustota 76 obyv./km², v horských oblastech pod 50 obyv./ km², největší obcí a zároveň sídlem kraje je město Ústí nad Labem s 94 565 obyvateli.

Věková struktura se významně neliší od struktury ČR, výhodou je pouze mladší složka populace do 25 let, což je dáno dřívějším migračním vývojem. Vzdělanost obyvatel je v porovnání s ostatními kraji nevýhodná. Podíl městského obyvatelstva v kraji dle ČSÚ k 31.12.2008 je 80,2 %.

4.3. Sociální situace

Podle výběrového šetření pracovních sil (průměr roku 2008) je v kraji zaměstnáno přibližně 372 tisíc osob, z nichž nejvíce je pracujících ve zpracovatelském průmyslu (cca 103,3 tisíc osob). V roce 2009 průměrná hrubá měsíční mzda v kraji dosáhla 20 579 Kč (na fyzickou osobu). V Ústeckém kraji stoupla od ledna do září 2009 průměrná mzda o 4,7 %, podle ČSÚ jde o největší nárůst mezi všemi kraji. Pokles těžby uhlí, restrukturalizace podniků, útlum výroby i zemědělství mají za následek, že v republikovém srovnání je v Ústeckém kraji dlouhodobě nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti (8,3 %, v ČR 4,4 % k 31.12.2008 a 10,3 %, v ČR 7,6 % k 30.9.2009).

4.4. Ekonomická situace

Ve statistickém registru ekonomických subjektů bylo koncem roku 2009 registrováno téměř 175 tisíc firem, organizací a podnikatelů. Největší část tvoří podnikatelé – fyzická osoba nezapsaná v obchodním rejstříku (téměř 128 tisíc), což je ovšem nadále pod celostátním průměrem. Z hlediska třídění podle odvětvové klasifikace ekonomických činností se nejvíce subjektů zabývalo obchodem, opravami motorových vozidel a spotřebního zboží.

V roce 2008 se kraj podílel na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice 6,4 %. V přepočtu na jednoho obyvatele dosahuje 80,5 % republikového průměru a je mezi kraji na dvanácté pozici. Na místním trhu práce se začínají výrazně profilovat dvě části

– primární a sekundární trh práce. Primární trh zastupuje odvětví jako je stavebnictví, výrobní služby, finanční služby a veřejná správa, kde jsou významně vyšší mzdy a relativně dobré vyhlídky do budoucnosti. Na sekundárním trhu jsou nižší mzdy a “horší kvalita” pracovních míst (menší stabilita, nižší nároky na kvalifikaci ap.). Sekundární trh je reprezentován odvětvími jako zemědělství, pohostinství a ubytování, obchod, spotřebitelské a veřejné služby. Jedná se o odvětví, kde dominují hlavně menší podniky. K nejvýznamnějším zaměstnavatelům Ústeckého kraje patří Mostecká uhelná společnost, Severočeské doly, Chemopetrol a nemocnice v Ústí nad Labem.

4.5. Dopravní infrastruktura

Výhodná je jeho pozice na hlavní evropské silniční a železniční dopravní ose z Berlína přes Prahu na Vídeň a jeho labská vodní cesta. Koncentrace průmyslu i obyvatelstva představuje z hlediska ČR významný trh, dobře dostupný z Prahy i ze sousedního Saska.

- současný stav nadřazené silniční a dálniční sítě není optimální v souvislosti s tranzitní dopravou přes ČR a vnitrokrajskou dopravou, její dobudování do podoby, která by korespondovala se stavem dopravní sítě v zemích EU
- řešení obchvatů řady sídel ve vztahu k vysokým dopravním intenzitám, eliminace vážných dopravních závad v obcích, zkvalitnění přístupů k hraničním přechodům
- železniční doprava je v současné době v útlumu, některé tratě jsou ohroženy i existenčně, v realizaci je vysokorychlostní trať Praha – Drážďany
- plné využití labské vodní cesty je podmíněno vybudováním potřebných vodních stupňů
- letecká doprava má a bude mít v kraji vždy pouze marginální význam
- veřejná doprava ve větších městech odpovídá většinou jejich potřebám
- chybí zařízení a síť služeb doplňující dopravní infrastrukturu (dopravně zboží centra, sklady, technický servis apod.

5. Vývoj nezaměstnanosti na Litoměřicku

5.1. Charakteristika mikroregionu Litoměřicko

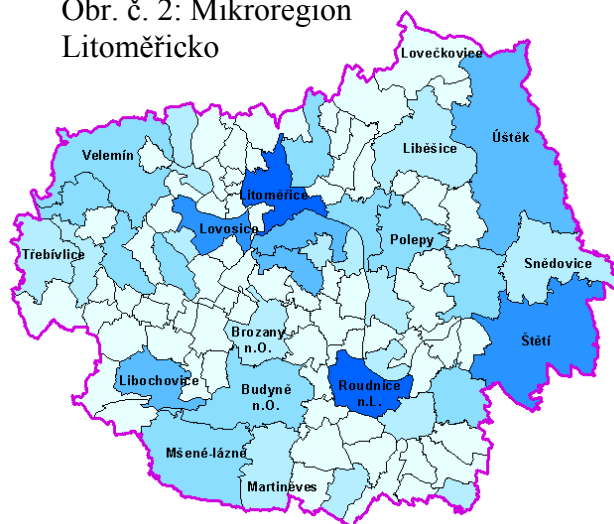
Okres Litoměřice leží v jihovýchodní části Ústeckého kraje podél soutoku Labe s Ohří. Rozlohou 1 032 km² je druhým největším okresem kraje. Na celkové rozloze se téměř třemi čtvrtinami podílí zemědělská půda, z ní pak připadá na půdu ornou 82 %. Nezemědělská půda je z více než poloviny tvořena půdou lesní. Dopravní podmínky okresu jsou dány poměrně dobrým železničním spojením s celým územím republiky i se zahraničím.

V okrese je rovněž hustá silniční síť, v níž nejdůležitější místo zaujímá dálnice D8. U Lovosic zatím končí a přes České středohoří (16 km) Lovosice – Řehlovice má být zprovozněna až po roce 2012. Řeka Labe, jejíž tok prochází okresem z jihovýchodu na sever, nabízí možnost lodní přepravy nejen tuzemské, ale i mezinárodní.

Obyvatelstvo litoměřického regionu je koncentrováno do šesti největších měst - mikroregionů (Litoměřice, Roudnice nad Labem, Lovosice, Štětí, Libochovice a Ústěku). Žije v nich skoro 60 % obyvatel okresu.

Do okresu se přistěhovalo v roce 2008 celkem 3 305 (6 739^{*}) obyvatel, z okresu se vystěhovalo 2 341 (3 197^{*}) obyvatel. Celkem byl tedy nárůst stěhováním 964 (+ 3 542^{*}) obyvatel. V roce 2008 se narodilo 1 425 (1 384^{*}) obyvatel a 1 305 (1 210^{*}) obyvatel zemřelo, tzn. přirozený přírůstek 120 (174^{*}). * [Údaj za rok 2007]

Obr. č. 2: Mikroregion Litoměřicko



zdroj: Ústecký kraj, [online], URL:<
http://www.rra.cz/trra/stra_rozUK/analyza.htm#1>

V porovnání celkového počtu obyvatel žijících v litoměřickém okrese mezi roky 2007 a 2008 je vidět mírný nárůst osob. Nejvýraznější změnou oproti minulému roku je nižší počet přistěhovalých obyvatel (rozdíl cca 3 000).

Lidé v okrese Litoměřice dlouhodobě stárnou. V porovnání s ostatními okresy ústeckého kraje hodnoty průměrného věku jsou nejvyšší. Pomalu se navyšuje věková kategorie 65 a více let (14,44 %) oproti tomu se snižuje kategorie 15 – 64 let (70,84 %). Procento občanů v neproduktivním věku 65 a více let narostl oproti minulému roku (14,44 %).

Hospodářství okresu Litoměřice je reprezentováno především průmyslovými, zemědělskými, stavebními a obchodními organizacemi. Co se týče průmyslu, je nejvýznamněji zastoupen průmysl chemický, papírenský, automobilový a potravinářský. Zemědělství je zde známé svou specializací na ovocnářství, zelinářství, chmelařství a vinařství a v okrese je rovněž nejvyšší podíl soukromě hospodařících rolníků z celého kraje.

Z průmyslových odvětví má zde zastoupení:

- papírenství – koncern Mondi
- automobilový – TRCZ, s.r.o., TRIS, s.r.o., Aoyama Automotive Fasteners Czech, s.r.o.
- textilní – Timo, s.r.o., Johnson Controls
- potravinářský – Bohušovická mlékárna, a.s., Procházka s.r.o., Opavia – LU, s.r.o.
- chemický – Lovochemie, a.s., Glanzstoff-Bohemia, s.r.o., PREOL
- kovovýroba – Meva, a.s., Segnor, spol. s r.o., Kovobel
- zdravotnictví – Městská nemocnice v Litoměřicích, Podřipská nemocnice s poliklinikou s.r.o.
- výroba stavebních hmot – Lafarge Cement, a.s., CS-Beton, s.r.o.
- zemědělství – ZD Úštěk, ZD Liběšice, Zepos Radovesice, Agrokomplex Ohře

5.2. Úřad práce v Litoměřicích

Úřad práce v Litoměřicích (stejně jako ostatní pobočky a detašovaná pracoviště sítě ÚP) vznikl jako hlavní nástroj pro řešení problému nezaměstnanosti. Hlavní náplní úřadů práce je pravděpodobně funkce zprostředkování práce, nejde však o funkci jedinou. Úřady práce mimo jiné:

- monitoruje zaměstnanost ve svém okrese a přijímá opatření na ovlivnění nabídky práce a poptávky po ní
- rozvíjí trh práce za spolupráce se správními orgány a orgány územní samosprávy
- dbá na rovné zacházení s osobami bez ohledu na jejich pohlaví, národnost, etnikum, postižení aj. (zákaz diskriminace)
- účastní se mezinárodních programů na podporu zaměstnanosti
- zprostředkovává zaměstnání zájemcům a uchazečům o zaměstnání
- poskytuje informační a poradenské služby zaměstnancům i zaměstnavatelům
- používá nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a v souvislosti s tím poskytuje příspěvky (rekvalifikace, investiční pobídky...)
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci (pasivní politika zaměstnanosti)
- poskytuje zaměstnavatelům s více než 50% postižených zaměstnanců příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- vede různé evidence (uchazečů, zájemců, volných pracovních míst, osob se zdravotním postižením, cizinců ad.)
- vykonává kontrolní činnost (kontroluje zaměstnanost, dodržení pracovněprávních předpisů i kolektivních smluv a vnitřních předpisů zaměstnavatele ad.)

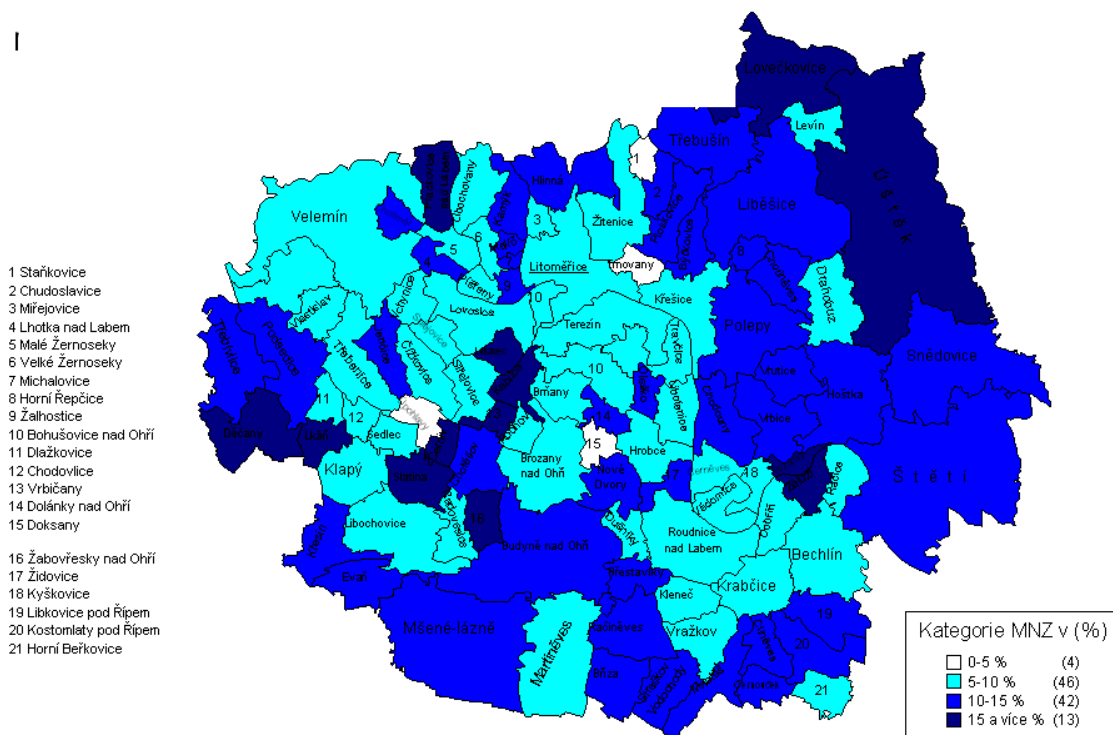
5.2.1. Právní normy

Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti v České republice uvádí následující výčet:

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Upravuje působnosti jednotlivých institucí, posuzování zdravotního stavu fyzických osob, právo na zaměstnání, zprostředkování zaměstnání, podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zaměstnanců ze zahraničí, aktivní politiku zaměstnanosti a kontrolní činnost,
- vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti,
- vyhláška MPSV 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,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Definuje práva a povinnosti zaměstnance, zaměstnavatele a na základě toho řeší případné spory obou stran.

5.3. Vývoj nezaměstnanosti na Litoměřicku

Obr. č.3:Míra nezaměstnanosti v okrese Litoměřice k 30.6.09



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 1: Stav zaměstnanosti na Litoměřicku v letech 2007 – 2009 vyjádřený v absolutní hodnotě

Celkový počet	Stav k:			
	31.12.2007	30.6.2008	31.12.2008	30.6.2009
Celkový počet zaměstnavatelů	2 496	2 524	2 501	2 565
Zaměstnanci u firem	31 218	33 604	31 261	32 442
Osoby samostatně výdělečně činné	9 295	9 579	9 627	9 761
Celková zaměstnanost	40 513	43 183	40 888	42 203

zdroj: OSSZ

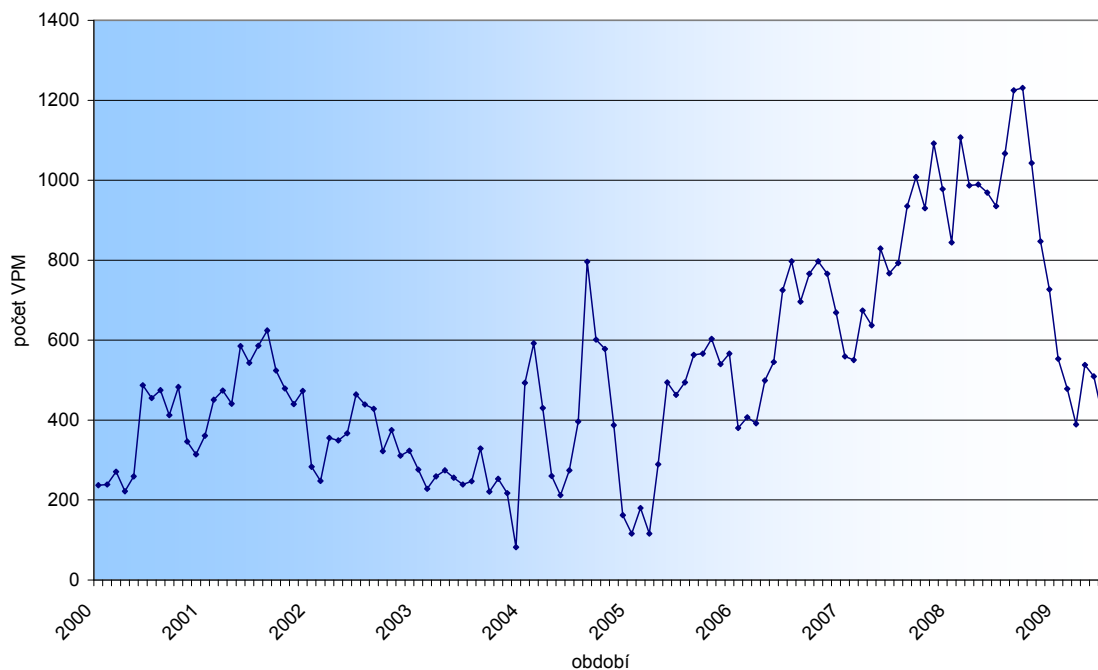
Z tabulky č. 1 je patrné, že počet zaměstnanců u firem je kolísající, naproti tomu osoby samostatně výdělečně činné mají neustále vzestupnou tendenci. Na celkové zaměstnanosti se zaměstnanci u firem podílejí přibližně 75 %, OSVČ přibližně 25 %. Stav a vývoj celkového počtu volných pracovních míst:

Tab. č. 2: Vývoj počtu volných pracovních míst v letech 1994 – 2009 vyjádřený v absolutní hodnotě

Rok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1994	580	589	628	637	871	879	919	964	887	689	629	647
1995	615	638	686	1 037	1 106	1 208	1 163	1 193	1 081	1 280	944	962
1996	971	1 006	1 022	1 097	1 012	959	980	1 213	1 223	1 021	857	943
1997	963	976	986	977	948	835	766	780	770	712	725	783
1998	777	758	873	924	779	617	542	438	423	398	275	253
1999	247	547	213	259	300	445	367	386	495	498	495	404
2000	237	239	271	222	259	487	455	475	412	483	346	314
2001	361	451	474	441	585	543	586	624	524	479	440	473
2002	283	248	355	349	367	464	439	428	322	375	311	323
2003	276	228	259	274	256	239	247	329	221	253	217	82
2004	493	592	430	260	212	274	396	796	601	578	387	162
2005	116	180	116	289	494	463	494	563	566	603	540	566
2006	380	407	392	499	545	725	797	696	766	797	766	669
2007	559	550	674	637	829	767	793	935	1 008	930	1 092	978
2008	844	1 107	987	989	969	935	1 067	1 225	1 231	1 043	847	727
2009	553	478	389	538	509	408						

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Graf č. 1: Vývoj počtu volných pracovních míst od roku 2000 do první poloviny roku 2009



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

V prvním pololetí roku 2009 pokračoval postupný pokles počtu volných pracovních míst (dále jen VPM), který začal již v posledních měsících minulého roku. V červnu jsme se dostali na počet cca 400, což je návrat k úrovni roku 2005, kdy byl zahájen stabilní nárůst počtu VPM. Meziročně došlo k úbytku počtu VPM o více než 50 %.

Poměrně výrazně se také změnila skladba VPM. Markantní je to například u volných míst řidičů, kterých bylo v nabídce stabilně několik desítek a šlo o místa dlouhodobě neobsaditelná. V současné době je těchto míst v nabídce pouze několik. Je to nepochybně způsobeno ekonomickou krizí, kdy spousta firem zajišťujících autodopravu přišla o své zakázky a nové řidiče nepotřebují nebo jsou dokonce nuceny tyto zaměstnance propustit.

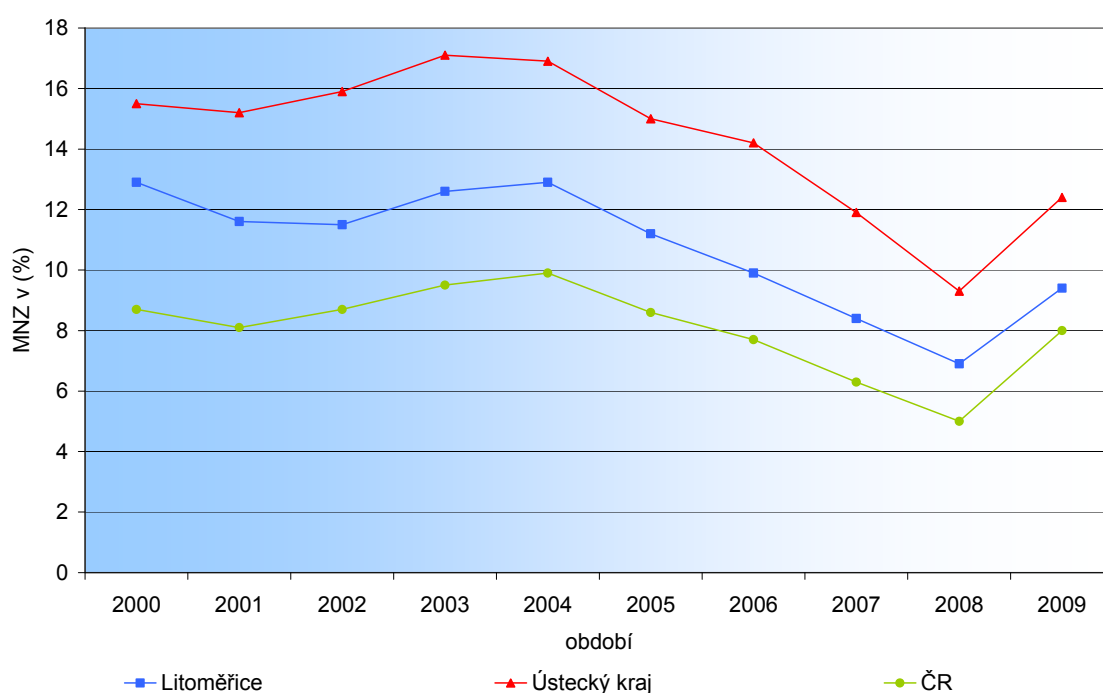
Tak jako v minulých letech jsou dlouhodobě neobsaditelná místa ve zdravotnictví, především lékaři a zdravotní sestry.

Tab. č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2000 – 2009 vyjádřený v %

Oblast	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Litoměřice	12,9	11,6	11,5	12,6	12,9	11,2	9,9	8,4	6,9	9,4
Ústecký kraj	15,5	15,2	15,9	17,1	16,9	15,0	14,2	11,9	9,3	12,4
ČR	8,7	8,1	8,7	9,5	9,9	8,6	7,7	6,3	5,0	8,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

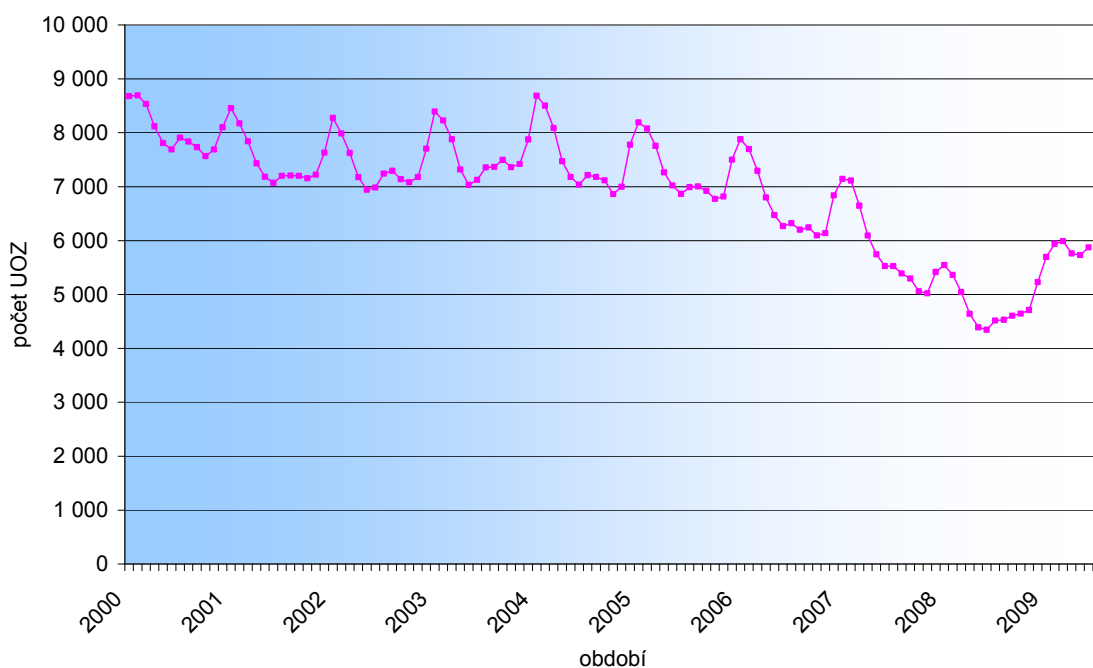
Graf č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2000 – 2009 vyjádřený v (%)



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Jak je vidět z tabulky a grafu u sledovaných územních celků skončil v roce 2008 postupný pokles a přišel výrazný nárůst nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti stoupla v ČR o 3 procenta a v okrese Litoměřice o 2,5 %. Největší nárůst proběhl v Ústeckém kraji a to o 3,1 procenta. V porovnání s ostatními okresy Ústeckého kraje okres Litoměřice eviduje dlouhodobě nejnižší míru nezaměstnanosti. Nejhůře na tom jsou příhraniční okresy, kde míra nezaměstnanosti dosahuje 12 % a více.

Graf č. 3: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání od roku 2000 až do pololetí 2009



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce se k 30.6.2009 zastavil na čísle 5 875. Tímto údajem jsme se vrátili k hodnotám na počátku roku 2007. V letním období nedošlo k sezónnímu poklesu (v jiných letech docházelo k poklesu o 1 000 až 1 500 uchazečů o zaměstnání).

Závislost počtu volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání

V období krize lze již částečnou závislost mezi počtem volných pracovních míst a počtem uchazečů o zaměstnání vysledovat. Tento zlom zapříčinil pokles volných pracovních míst na polovinu a nárůst počtu uchazečů o zaměstnání.

K poslednímu červnu roku 2009 byl litoměřický úřad práce v počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo v porovnání se všemi ÚP v celé ČR na 47. místě ze 77. Ostatní okresy Ústeckého kraje vykazují hodnoty nad 20.

6. Rizikové skupiny nezaměstnaných a aktuální témata nezaměstnanosti

Trh práce je spojen s tržní ekonomikou, ve které se stejně jako výrobky a služby kupuje a prodává i práce. Podle Mareše²¹, trh práce představuje v průmyslové tržní ekonomice její hlavní distributivní mechanismus. Klasický pohled představuje trh práce jako jednotku organizující produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Trh práce se tedy ve své funkci v podstatě neliší od ostatních trhů. Sřetává se zde nabídka s poptávkou. Stejně jako na ostatních trzích vznikají různá tržní selhání (externality) i na trhu práce dochází k selhávání tohoto automatického vyrovnání nabídky s poptávkou.

Bližším zkoumáním můžeme vyzorovat určité skupiny osob, které nenachází na trhu práce plnou poptávku ze strany zaměstnavatelů – jsou to osoby které vzhledem ke své životní nebo sociální situaci nejsou pro zaměstnavatele atraktivní. Tyto skupiny uchazečů o zaměstnávání se označují jako rizikové. Rizikové proto, že vyžadují určitou podporu a dohled při svém uplatnění na trhu práce. Podporu ze strany státu, potažmo úřadu práce lze tedy chápat jako formu vyrovnání handicapu či znevýhodnění a zvýšení atraktivity těchto skupin osob pro případné zaměstnavatele. Na základě dlouhodobého sledování situace na trhu práce byly vyčleněny následující rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,

²¹ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství, 1994, 172 s. ISBN 80-901424-9-4

- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (osoby společensky nepřizpůsobené).²²

Opatření národního akčního plánu²³ zaměstnanosti klade důraz zejména na dvě z těchto rizikových skupin. Jsou to absolventi škol a zvláště dlouhodobě nezaměstnaní, protože dlouhodobá nezaměstnanost se v současnosti nejen značně rozšířila, ale stává se i obtížným sociálně politickým problémem s multiplikačním efektem délky nezaměstnanosti. Ve vztahu rizikové skupiny a trhu práce se setkáváme s pojmem handicap pracovní síly na trhu práce. „K handicapům pracovní síly patří například skutečnost, že konkrétní pracovník může být kombinován jen s určitými pracovními činnostmi. Předurčuje ho k tomu řada skutečností, počínaje jeho věkem či fyzickou zdatností, vzdělání, jeho speciální profesní výcvik, zkušenosti atd.“²⁴

6.1. Specifikace jednotlivých rizikových skupin

6.1.1. Diskriminace žen na pracovním trhu

V dnešní době se v inzerci či na internetu přímá diskriminace, jako např. věk a pohlaví či otázky na povinnost péče o dítě, objevuje zcela výjimečně. Lze však o ní mluvit v neveřejných či skrytých podmínkách, které si budoucí zaměstnavatelé kladou. Nejvýrazněji se diskriminace žen projevuje v přístupu k zaměstnání, odměňování a uplatnění v pozicích s rozhodovací pravomocí. S diskriminací se nejčastěji setkávají absolventky, ženy s dětmi, ženy nad pětáctyřicet let věku a ženy se zdravotním postižením.

²² Zákon č. 435/2004 Sb., § 33, zvýšená péči při zprostředkování zaměstnání

²³ Národní akční plán zaměstnanosti je nástrojem realizace národní politiky zaměstnanosti členských zemí EU

²⁴ MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha: Slon, 2002

6.1.2. Zaměstnávání handicapovaných osob

Zaměstnat pracovníka se změněnou pracovní schopností či dokonce s těžším zdravotním postižením znamená mít k těmto lidem specifický přístup, neboť dosavadní motivace od ministerstva práce a sociálních věcí nestačí. Další z bariér zapojení zdravotně postižených do pracovního procesu je veřejné mínění.

6.1.3. Dlouhodobě evidovaní uchazeči na ÚP

Za dlouhodobě nezaměstnané považujeme osoby, které jsou bez zaměstnání déle než 12 měsíců. Osoby do 25 let, které jsou zařazeny do skupiny mladistvých uchazečů o zaměstnání, považujeme za dlouhodobě nezaměstnané, pokud jsou bez zaměstnání déle než 6 měsíců. Pro dlouhodobou nezaměstnanost je typická jednak kumulace handicapů, heterogenost jednotlivých skupin a absence kvalifikačních, obecně sociálních a zdravotních předpokladů k přízpůsobení se takovému druhu činnosti, který není v modernizaci vytlačován z pracovního trhu. Mezi dlouhodobě evidovanými uchazeči je však i určitý podíl těch, kteří jsou na úřadu práce hlavně z důvodu výhod, které plynou ze sociálního zabezpečení, na které mají nárok.

6.1.4. Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku

Zaměstnavatelé pohlíží na uchazeče o zaměstnání nad 50 let věku stereotypně – dopředu předpokládají, že se hůře učí novým věcem, hůře se přizpůsobují změnám a pracují v pomalejším tempu než lidé mladší. Obava ze zdravotních potíží vzhledem k věku je umocňována očekáváním, že budou mít špatné návyky z jiných firem, nebudou nakloněni novým cestám, mají nedostatečné jazykové a počítačové znalosti, nezapadnou do týmu. Věková diskriminace – ageizmus – je podporován ekonomicko-sociálními problémy a společenskými představami podceňující stáří a může vést až k věkové segregaci (vyčleňování ze společnosti). V současné době už zaměstnavatel otevřeně nepřizná, že nechce zaměstnat člověka okolo padesáti let či ještě staršího, faktor věku však bývá nahrazen atributy mládí, které popisují dynamiku práce nebo pracovního prostředí (např. „jsme mladý dynamický kolektiv“) nebo je požadována

praxe a vzdělání z oborů, jež jsou vyučovány teprve omezenou dobu. Pro osoby starší 50 let je tak velmi obtížné se na trh práce vrátit, což dokládají především statistiky o počtu nezaměstnaných v této věkové kategorii.

6.1.5. Absolventi škol a mladiství

Z pohledu trhu práce se jedná o specifickou skupinu. Protože zde hovořím o mladých lidech, mohlo by se zdát, že tato skupina perspektivních lidí, kteří jsou na vrcholu svých sil, nemůže mít problém s umístěním na trhu práce. Opak je ale pravdou. Nejprve si ale vymežeme skupiny osob, které nám zde figurují. Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který je účinný od 1. října 2004, do této kategorie nezaměstnaných řadíme mladé lidi do 25 let věku celkově a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.²⁵

6.1.6. Osoby společensky nepřizpůsobivé

Do této skupiny občanů zahrnujeme dle § 52 vyhlášky č. 182/1991 Sb., zákona o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů:

- propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody,
- proti nimž je vedeno trestní řízení, popř. jimž byl výkon trestu odnětí svobody podmíněně odložen,
- propuštěné ze školských zařízení pro výkon ústavní a ochranné výchovy po dosažení zletilosti²⁶
- žijící nedůstojným způsobem života,
- závislé na alkoholu nebo jiných toxikomaniích, kteří sociální péči potřebují v řešení sociálních situací.

²⁵ Vypracováno podle <http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=417>

²⁶ § 52 vyhlášky č. 182/1991 Sb.

Podle Mareše²⁷ v případě postpenitenciární péče, tj. péče o osoby propuštěné z vězení, je zaměstnání nejen prostředkem k obživě, ale i způsob rehabilitace a zpětného začlenění do společnosti. Zaměstnavatelé se však obávají možného trestného činu na pracovišti, nespolehlivosti a nepřizpůsobivého chování těchto osob.

6.1.7. Nezaměstnanost osob s minoritním původem

Dokázat, že důvodem nezaměstnanosti mezi cizinci je i rasová nebo národnostní diskriminace, je obtížné. Nové formy podpůrných programů vyžaduje vzhledem k vysokému podílu nezaměstnaných i situace Romů na trhu práce. 80 % populace Romů má pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, část z nich nedokončí ani základní školu. Mnoho lidí je závislých na prostředcích poskytovaných ze státních sociálních sítí nebo pracují nelegálně, v oblasti koncentrace do určité lokality se kumulují sociální problémy.

6.2. Vývoj nezaměstnanosti rizikových skupin na trhu práce

Stav a vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání (UOZ):

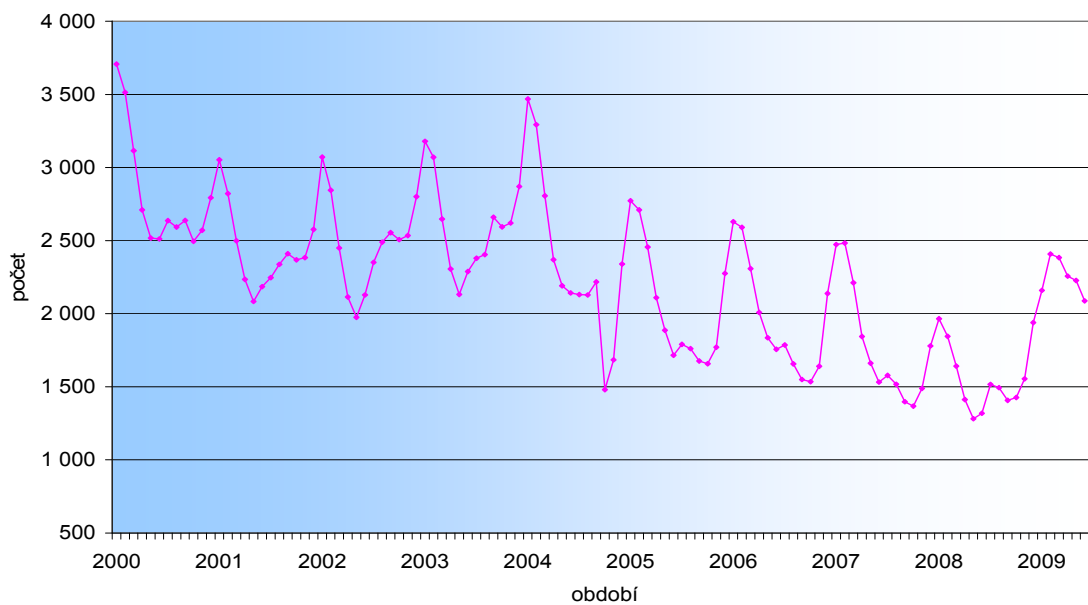
Tab. č. 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání s nárokem podpory v nezaměstnanosti

Rok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2000	3 707	3 513	3 115	2 710	2 517	2 511	2 637	2 593	2 638	2 495	2 571	2 794
2001	3 053	2 821	2 499	2 235	2 084	2 185	2 247	2 337	2 410	2 369	2 384	2 576
2002	3 071	2 844	2 450	2 114	1 975	2 128	2 351	2 489	2 554	2 507	2 535	2 801
2003	3 179	3 070	2 647	2 306	2 132	2 288	2 379	2 404	2 660	2 594	2 621	2 870
2004	3 468	3 293	2 806	2 370	2 191	2 142	2 130	2 128	2 218	1 480	1 685	2 339
2005	2 773	2 710	2 456	2 110	1 887	1 716	1 790	1 761	1 676	1 658	1 770	2 275
2006	2 628	2 590	2 308	2 009	1 836	1 757	1 786	1 657	1 550	1 535	1 640	2 139
2007	2 473	2 483	2 212	1 844	1 661	1 532	1 578	1 517	1 398	1 368	1 489	1 780
2008	1 966	1 845	1 642	1 413	1 282	1 319	1 516	1 494	1 407	1 427	1 554	1 939
2009	2 160	2 408	2 383	2 257	2 227	2 088						

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

²⁷ MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Slon, 2002

Graf č. 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání s nárokem podpory v nezaměstnanosti od roku 2000 až do pololetí 2009

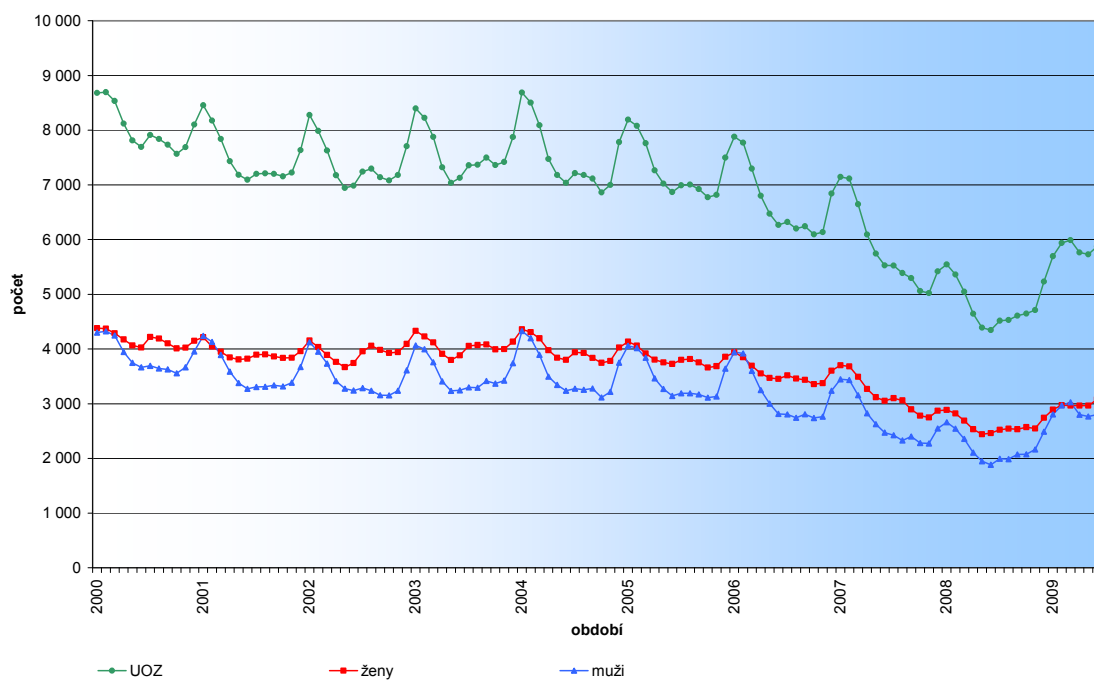


zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Navýšení počtu nových uchazečů o zaměstnání díky propouštění v některých podnicích zapříčinilo mírné zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání, kterým je vyplácena podpora v nezaměstnanosti (PvN). Současné hodnoty se dají srovnat s hodnotami v roce 2004 jen zde není tak výrazný pokles.

6.2.1. Ženy

Graf č. 5: Vývoj počtu žen a mužů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

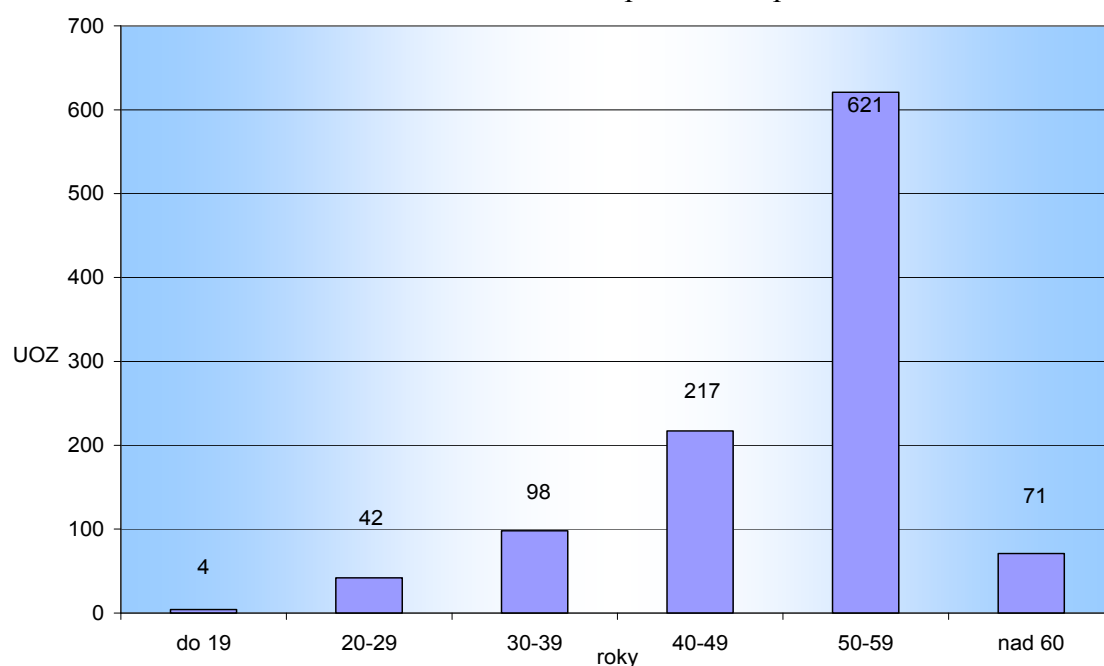
Počty žen nezasahuje do značné míry tolik sezónnost jako u mužů, kteří jsou více zaměstnáni ve stavebnictví a zemědělství. Jak je vidět z grafu v zimním období se počty skoro rovnají. Tento rok však není patrný pokles mužských uchazečů jako v letech minulých.

6.2.2. Uchazeči se změněnou pracovní schopností (ZPS)

Skupina uchazečů se zdravotním omezením má největší problémy zařadit se na trhu práce.

Tato kategorie je nejvíce postižena dlouhodobou nezaměstnaností a nepříznivou věkovou strukturou.

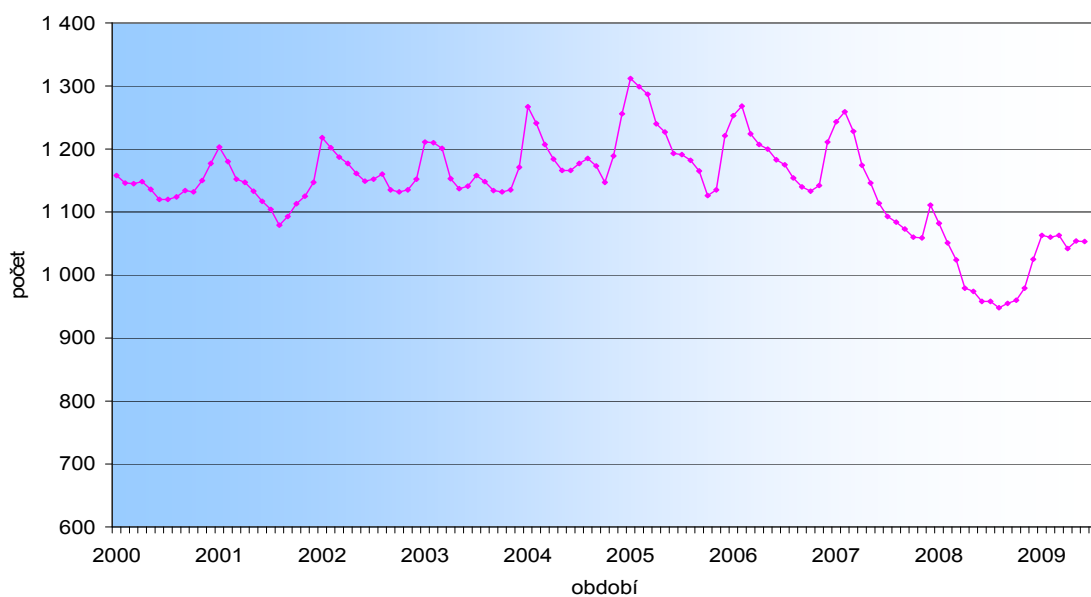
Graf č. 6: Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením podle věku k 30.6.09



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Zcela jednoznačně je nezaměstnaností nejvíce postižená věková skupina 50 - 59ti letých uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. 621 evidovaných uchazečů o zaměstnání s OZP tvoří hrozivých 40 % z celkového počtu této věkové skupiny.

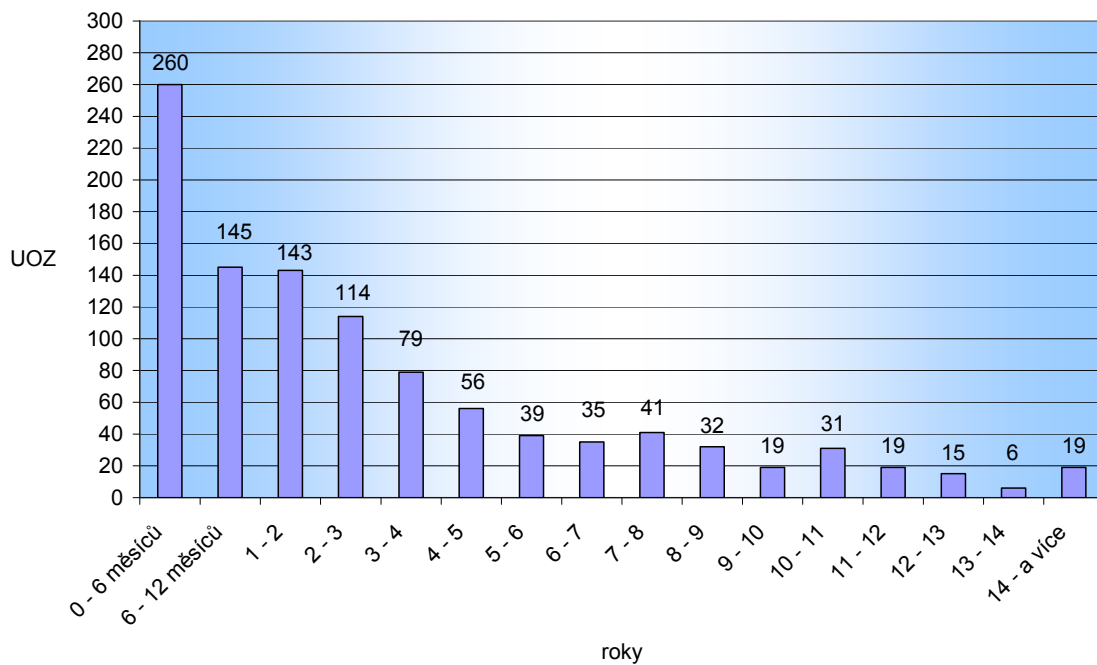
Graf č. 7: Vývoj počtu osob se zdravotním postižením od roku 2000 až do pololetí 2009



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Počet osob se zdravotním postižením se udržel poměrně vyrovnaný. Od začátku roku 2009 se počty pohybují s poklesem a nárůstem do 10 uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 8: Počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením dle délky evidence k 30.6.09



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Uchazeči s OZP jsou nejvíce zapojováni do pracovního procesu pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, přesto pět a více let je evidováno v této kategorii 256 uchazečů o zaměstnání deset a více let 90 uchazečů o zaměstnání.

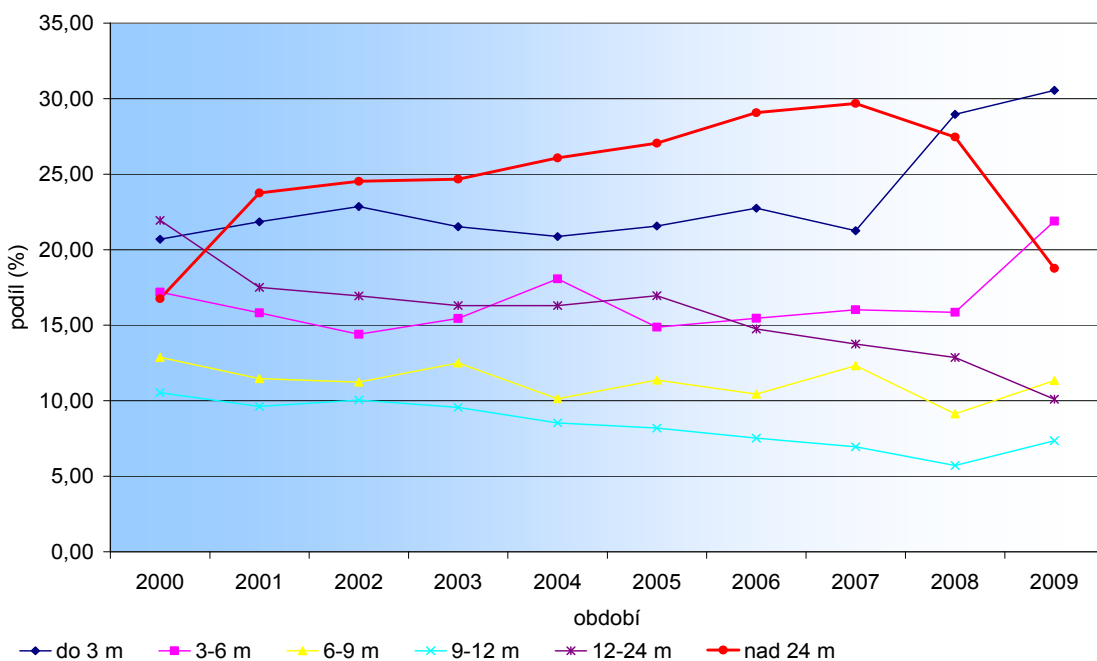
6.2.3. Dlouhodobě evidovaní uchazeči na úřadu práce

Tab. č. 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle délky evidence (data k 30.6. 2009)

Rok	do 3 m	%	3-6 m	%	6-9 m	%	9-12 m	%	12-24 m	%	nad 24 m	%	celkem
2000	1 592	20,7	1 323	17,2	991	12,9	810	10,5	1 688	21,9	1 289	16,8	7 693
2001	1 545	21,8	1 119	15,8	811	11,5	680	9,6	1 238	17,5	1 680	23,8	7 073
2002	1 596	22,9	1 006	14,4	784	11,2	702	10,1	1 183	16,9	1 713	24,5	6 984
2003	1 534	21,5	1 101	15,4	891	12,5	681	9,6	1 162	16,3	1 759	24,7	7 128
2004	1 469	20,9	1 272	18,1	713	10,1	601	8,5	1 147	16,3	1 835	26,1	7 037
2005	1 481	21,6	1 021	14,9	781	11,4	562	8,2	1 164	17,0	1 858	27,1	6 867
2006	1 426	22,8	969	15,5	654	10,4	472	7,5	925	14,8	1 822	29,1	6 268
2007	1 175	21,3	886	16,0	681	12,3	384	6,9	760	13,8	1 641	29,7	5 527
2008	1 258	29,0	689	15,9	397	9,1	248	5,7	559	12,9	1 193	27,5	4 344
2009	1 795	30,6	1 286	21,9	666	11,3	432	7,4	593	10,1	1 103	18,8	5 875

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Graf č. 9: Vývoj podílu skupin podle délky evidence uchazečů o zaměstnání



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

U nejkritičtější skupiny uchazečů kteří jsou v evidenci nad 24 měsíců došlo k výraznému poklesu. Příčinou je významný nárůst uchazečů o zaměstnání, kteří přišli v období podzimu do evidence, ale na jaře s nástupem sezónních prací nenašli uplatnění a zůstali v evidenci.

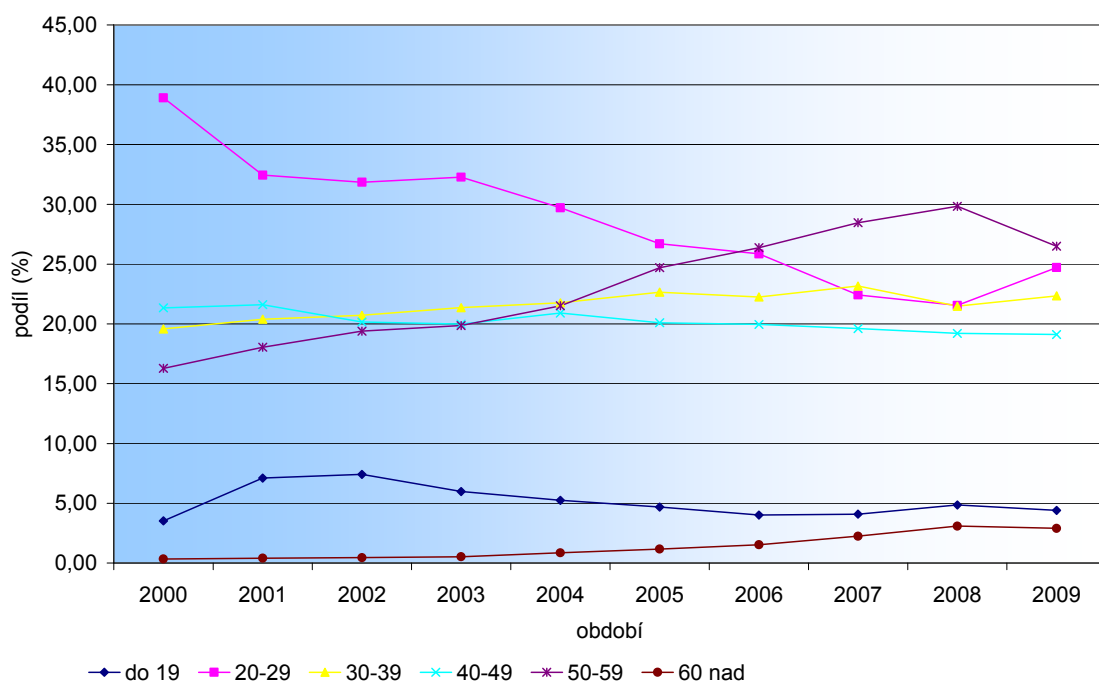
6.2.4. Uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku

Tab. č. 6: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v % podle věku (data k 30.6. daného roku)

Rok	do 19	%	20-29	%	30-39	%	40-49	%	50-59	%	60 nad	%	celkem
2000	272	3,5	2 993	38,9	1 506	19,6	1 642	21,3	1 253	16,3	27	0,4	7 693
2001	502	7,1	2 295	32,4	1 442	20,4	1 528	21,6	1 277	18,1	29	0,4	7 073
2002	518	7,4	2 225	31,9	1 447	20,7	1 408	20,2	1 354	19,4	32	0,5	6 984
2003	426	6,0	2 300	32,3	1 523	21,4	1 425	20,0	1 416	19,9	38	0,5	7 128
2004	369	5,2	2 091	29,7	1 532	21,8	1 471	20,9	1 514	21,5	60	0,9	7 037
2005	322	4,7	1 833	26,7	1 556	22,7	1 380	20,1	1 696	24,7	80	1,2	6 867
2006	252	4,0	1 621	25,9	1 395	22,3	1 251	20,0	1 653	26,4	96	1,5	6 366
2007	226	4,1	1 239	22,4	1 281	23,2	1 084	19,6	1 573	28,5	124	2,2	5 527
2008	211	4,9	936	21,5	933	21,5	834	19,2	1 296	29,8	134	3,1	4 344
2009	259	4,4	1 452	24,7	1 313	22,3	1 123	19,1	1 557	26,5	171	2,9	5 875

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Graf č. 10: Vývoj podílu skupin podle věku uchazečů o zaměstnání



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Již čtvrtým rokem je nejvíce postiženou skupinou uchazečů o zaměstnání mezi 50 - 59 roky. Podíly v jednotlivých kategoriích podle věku jsou již delší dobu na stejné úrovni. Mění se pouze podíly uchazečů ve věkových kategoriích 20 - 29 a 50 - 59 let.

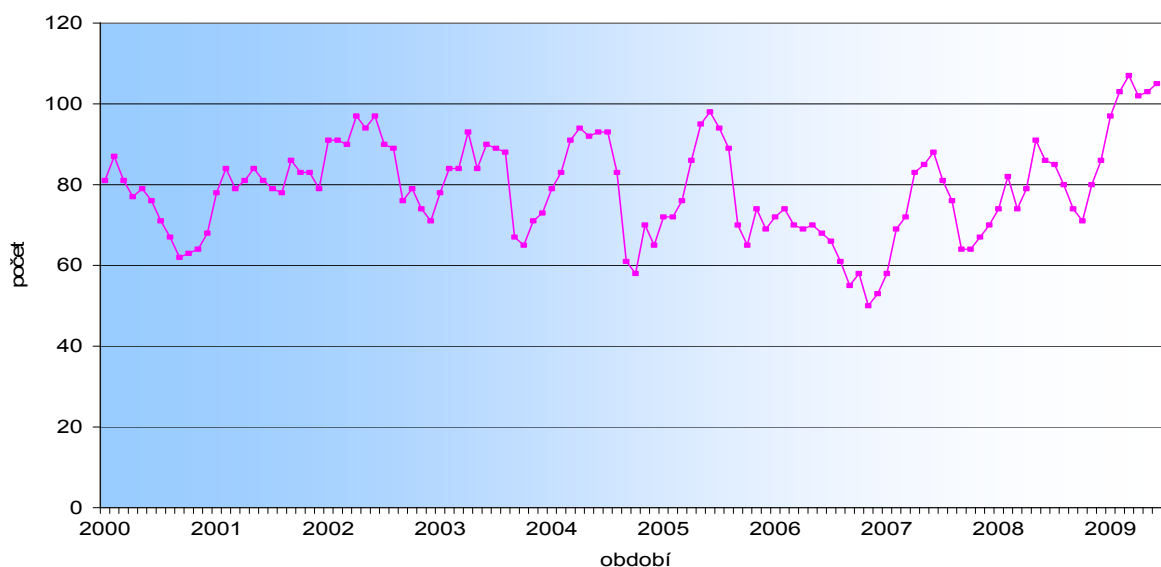
6.2.5. Absolventi škol, mladiství

Tab. č. 7: Vývoj počtu mladistvých od roku 2000 až do pololetí 2009

Rok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2000	81	87	81	77	79	76	71	67	62	63	64	68
2001	78	84	79	81	84	81	79	78	86	83	83	79
2002	91	91	90	97	94	97	90	89	76	79	74	71
2003	78	84	84	93	84	90	89	88	67	65	71	73
2004	79	83	91	94	92	93	93	83	61	58	70	65
2005	72	72	76	86	95	98	94	89	70	65	74	69
2006	72	74	70	69	70	68	66	61	55	58	50	53
2007	58	69	72	83	85	88	81	76	64	64	67	70
2008	74	82	74	79	91	86	85	80	74	71	80	86
2009	97	103	107	102	103	105						

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Graf č. 11: Vývoj počtu mladistvých od roku 2000 až do pololetí 2009



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

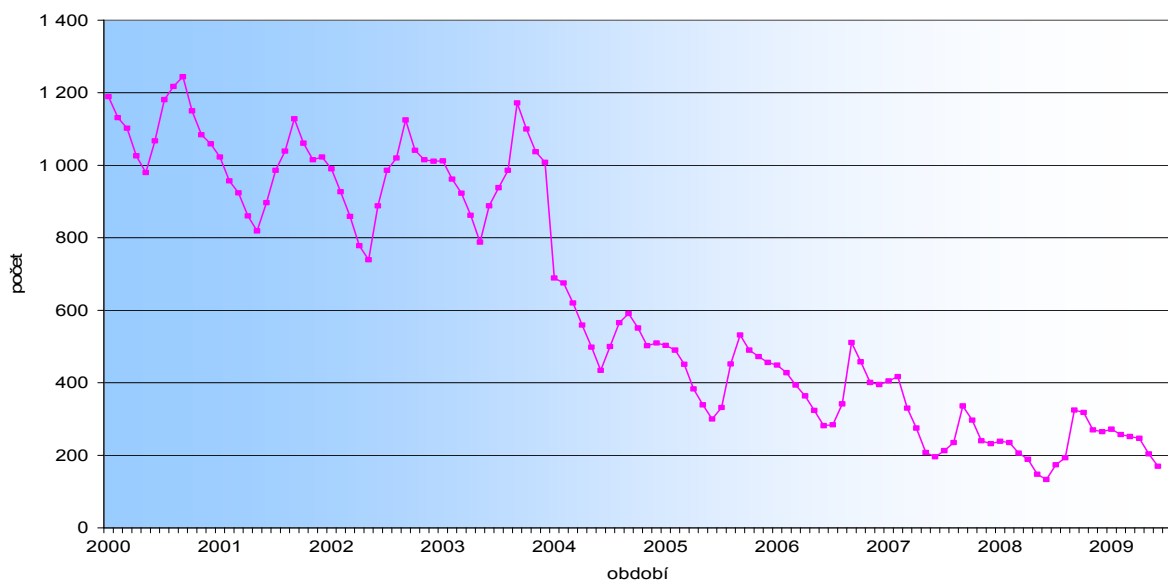
Počty mladistvých uchazečů o zaměstnání představují poměrně malé procento z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. V průběhu tohoto pololetí došlo k mírnému nárůstu. Posledních 5 měsíců se počty pohybují nad hranicí 100 uchazečů o zaměstnání.

Tab. č. 8: Vývoj počtu absolventů od roku 2000 až do pololetí 2009

Rok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2000	1 189	1 131	1 102	1 026	980	1 067	1 181	1 217	1 244	1 150	1 084	1 059
2001	1 023	957	924	860	819	897	986	1 039	1 128	1 061	1 015	1 023
2002	990	927	859	778	739	888	986	1 020	1 125	1 041	1 015	1 011
2003	1 012	962	923	862	788	888	938	986	1 172	1 100	1 037	1 008
2004	689	675	620	559	498	434	500	566	591	551	502	510
2005	503	490	451	383	339	300	332	452	532	490	472	456
2006	449	428	394	364	324	282	284	342	511	458	401	395
2007	405	417	330	275	208	196	213	235	336	297	240	232
2008	239	235	206	189	148	133	174	193	325	318	270	265
2009	272	257	252	247	204	170						

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Graf č. 12: Vývoj počtu absolventů od roku 2000 až do pololetí 2009



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Od října minulého roku se počet absolventů v evidenci snížil na polovinu. Svého maxima dosahují počty uchazečů o zaměstnání v této kategorii v říjnu, minimum dosahuje v červnu.

6.3. Podpora rizikovým skupinám na trhu práce

Stabilizující zásahy státu do specifického trhu (trhu práce):

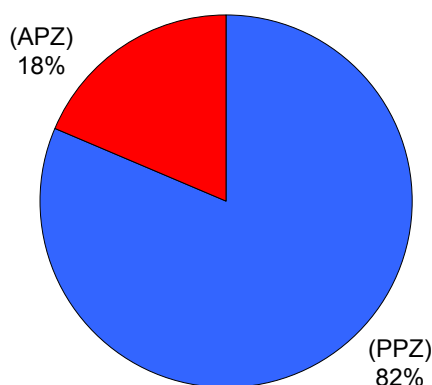
1. podpora v nezaměstnanosti (náhrada části ztraceného výdělku podporami ze strany sociálního státu)
2. regulace pohybu osob na trhu práce a vstupu celých sociálních kategorií na trh práce či naopak uvolňování jiných osob z tohoto trhu (předčasné důchody)
3. podpora ekonomické (zejména investiční) aktivity přinášející růst pracovních příležitostí a v stimulaci spotřeby
4. aktivity ve vytváření pracovních příležitostí pomocí přímých státních výdajů ve státním sektoru, vč. vytváření pracovních příležitostí v expandujících odvětvích sociálního státu.

Tab. č. 9: Porovnání finančních prostředků vynaložených na politiku zaměstnanosti

Výdaje na PZ	Kč	%
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)	99 633 001	100,00
výdaje na pasivní politiku (PPZ)	81 215 798	81,51
výdaje na aktivní politiku (APZ)	18 417 203	18,49
podpora zaměstnávání OZP - příspěvek dle §78	12 116 546	12,16
Insolvence	2 281 982	2,29

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Graf č.13: Podíl výdajů pasivní politiky zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti na celkově vynaložené prostředky na politiku zaměstnanosti v první polovině roku 2009



zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

6.3.1. Veřejně prospěšné práce

Tab. č.10: Členění veřejně prospěšných prací dle mikroregionů (financováno ze státního rozpočtu i z Evropského sociálního fondu)

Mikroregion	poč. dohod	poč. míst	umístěno	čerpáno Kč	%
Litoměřicko	36	85	90	2 352 628	30,3
Roudnicko	38	79	82	1 948 104	25,1
Lovosicko	19	60	64	1 471 255	18,9
Libochovicko	16	39	42	1 016 047	13,1
Štětsko	3	9	10	292 894	3,8
Ústěcko	7	22	24	690 904	8,9
Celkem	119	294	312	7 771 832	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 11: Členění veřejně prospěšných prací dle právní subjektivity (financováno ze státního rozpočtu i z Evropského sociálního fondu)

Organizace	poč. dohod	poč. míst	umístěno	čerpáno Kč	%
obce	92	243	261	6 751 350	86,9
příspěvkové org.obcí	10	20	25	515 062	6,6
občanské sdružení	13	22	23	434 523	5,6
církevní organizace	2	7	1	10 800	0,1
s.r.o.	1	1	1	21 600	0,3
svaz.obcí	1	1	1	38 497	0,5
Celkem	119	294	312	7 771 832	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

V únoru 2009 bylo z finančních prostředků aktivní politiky zaměstnanosti vyčleněno 6 100 000,- Kč na veřejně prospěšné práce. V 1.pol. 2009 bylo uzavřeno 46 dohod na veřejně prospěšné práce, čímž bylo vytvořeno 88 pracovních míst a z Evropského sociálního fondu bylo uzavřeno 73 dohod a tím nově vytvořeno 206 pracovních míst.

Přidělené finanční prostředky z Evropského sociálního fondu (Rozvoj lidských zdrojů 4 172 280,- Kč a Lidské zdroje a zaměstnanost 10 559 000,- Kč). V průběhu pololetí byly finanční prostředky z Evropského sociálního fondu Lidské zdroje a zaměstnanost navýšeny o 2 608 000,- Kč převodem z rekvalifikací.

Konečné finanční prostředky: Rozvoj lidských zdrojů 4 172 280,- Kč a Lidské zdroje a zaměstnanost 13 167 000,- Kč

Příspěvek na 1 pracovní místo je 10 800,- Kč/měsíc.

Na VPP v 1.pol. 2009 bylo vyčerpáno celkem APZ	1 276 629,- Kč
Závazky z roku 2008 LZZ	2 332 800,- Kč
Projekt VPP I a OP LZZ čerpáno	6 541 550,- Kč

Tab. č. 12: Členění veřejně prospěšných prací dle mikroregionů APZ

Mikroregion	poč. dohod	poč. míst	umístěno	čerpáno Kč	%
Litoměřicko	12	19	20	265 616	21,6
Roudnicko	19	34	35	465 154	37,8
Lovosicko	6	19	20	225 317	18,3
Libochovicko	7	14	15	231 164	18,8
Štětsko	0	0	0	0	0,0
Úštěcko	2	2	2	43 040	3,5
Celkem	46	88	92	1 230 291	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č.13: Členění veřejně prospěšných prací dle právní subjektivity APZ

Organizace	poč. dohod	poč. míst	umístěno	čerpáno Kč	%
obce	27	65	68	896 724	72,9
příspěvkové org. obcí	8	9	10	146 155	11,9
občanské sdružení	9	12	12	155 012	12,6
církevní organizace	1	1	1	10 800	0,9
s.r.o.	1	1	1	21 600	1,8
Celkem	46	88	92	1 230 291	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 14: Členění VPP ESF LZZ a VPP ESF RLZ dle mikroregionů

Mikroregion	poč. dohod	poč. míst	umístěno	čerpáno Kč	%
Litoměřicko	24	66	70	2 087 012	31,9
Roudnicko	19	45	47	1 482 950	22,7
Lovosicko	13	41	44	1 245 938	19,0
Libochovicko	9	25	27	784 883	12,0
Štětsko	3	9	10	292 894	4,5
Úštěcko	5	20	22	647 864	9,9
Celkem	73	206	220	6 541 541	100,00

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 15: Členění VPP ESF LZZ a VPP ESF RLZ dle právní subjektivity

Organizace	poč. dohod	poč. míst	umístěno	čerpáno Kč	%
Obce	65	178	193	5854626	89,5
příspěvkové org. Obcí	2	11	15	368 907	5,6
občanské sdružení	4	10	11	279 511	4,3
církevní organizace	1	6	0	0	0,0
svaz.obcí	1	1	1	38 497	0,6
Celkem	73	206	220	6 541 541	100,00

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Struktura umístěných uchazečů o zaměstnání na veřejně prospěšných pracích:

Tab. č. 16: Podle pohlaví

Pohlaví	počet	%
Muži	184	58,97
Ženy	128	41,03
Celkem	312	100,00

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 17: Podle zdravotního stavu

Zdravotního stavu	počet	%
dobrý	217	69,55
OZP	95	30,45
Celkem	312	100,00

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 18: Podle vzdělání

Vzdělání	počet	%
základní a nižší	115	36,86
vyučen	171	54,81
středoškolské	26	8,33
vysokoškolské	0	0,00
Celkem	312	100,00

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 19: Podle věku

Věk	počet	%
do 25 let	25	8,01
26-29 let	7	2,24
30-39 let	63	20,19
40-49 let	58	18,59
50 let a vyšší	159	50,96
Celkem	312	100,00

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 20: Podle délky evidence

Délka evidence	počet	%
1-3 měsíce	70	22,44
3-6 měsíců	161	51,60
6-9 měsíců	49	15,71
9-12 měsíců	5	1,60
12-24 měsíců	27	8,65
Celkem	312	100,00

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

6.3.2. Rekvalifikace

Tab. č. 21: Počet vynaložených prostředků a počet uchazečů umístěných na rekvalifikaci podle mikroregionů (bez ESF)

Mikroregion	UOZ	Kč
Litoměřicko	59	461 481 Kč
Roudnicko	63	546 955 Kč
Lovosicko	52	392 948 Kč
Libochovicko	11	102 382 Kč
Štětsko	41	321 889 Kč
Úštěcko	5	56 957 Kč
Celkem	231	1 882 612 Kč

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 22: Úspěšnost uchazečů o zaměstnání v rekvalifikačních kurzech (bez ESF)

Úspěšnost	počet
Ukončilo úspěšně rekvalifikaci	124
Pokračovalo z roku 2008	32
Ukončilo neúspěšně rekvalifikaci	5
Pokračuje v roce 2009	92
Předčasně ukončilo RK	10
Zájemci o zaměstnání	15

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Největší zájem o rekvalifikační kurz byl svařování, kurz výpočetní techniky, pracovník sociální péče (jelikož dle zákona č. 108/2006 o sociálních službách musí všichni zaměstnanci sociálních služeb a zájemci o toto zaměstnání absolvovat tento kurz v minimálním rozsahu 150 hodin.), kurzy kosmetiky, manikúry a pedikúry, řidičské průkazy skupiny „E“ a „D“ (u uchazečů s příslibem zaměstnání), obsluha vysokozdvížného vozíku a jiné (viz tabulka níže).

Struktura umístěných uchazečů o zaměstnání na rekvalifikační kurzy:

Tab. č. 23: Podle pohlaví

Pohlaví	počet	%
muži	103	44,6
ženy	128	55,4
Celkem	231	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 24: Podle vzdělání

Vzdělání	počet	%
základní a nižší	58	25,1
vyučen	115	49,8
středoškolské	55	23,8
vysokoškolské	3	1,3
Celkem	231	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 25: Podle věku

Věk	počet	%
do 19 let	10	4,3
20 - 29 let	53	22,9
30 - 39 let	61	26,4
40 - 49 let	63	27,3
50 - 59 let	44	19,0
nad 60	0	0,0
Celkem	231	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 26: Podle délky evidence

Délka evidence	počet	%
1 - 3 měsíce	91	39,4
3 - 6 měsíce	70	30,3
6 - 9 měsíců	33	14,3
9 - 12 měsíců	13	5,6
12 - 24 měsíců	12	5,2
nad 24 měsíců	12	5,2
Celkem	231	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 27: Podle specifických skupin

Specifické skupiny	Počet	%
FO se zdravotním postižením	21	9,1
FO do 20 let věku	7	3,0
Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu	1	0,4
FO pečující o dítě do 15 let věku	15	6,5
FO, kt. jsou vedeny v evidenci UOZ nepřetržitě déle než 5 měsíců	110	47,6
FO, kt. potřebují zvláštní pomoc	0	0,0
ostatní	77	33,3
Celkem	231	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

K 30.6.2009 úřad práce eviduje 195 žádostí o rekvalifikaci, které nebyly prozatím realizovány, předpokládané náklady jsou 1 384 200,- Kč. Mimo již zmíněné kurzy, jsou zde uvedeny požadavky např. na pyrotechnika, správce sítě, práci ve výškách nad volnou

hloubkou, technickou a reklamní fotografii, realitního makléře, manažera dopravy, fyzioterapeuta, zámečníka a pokrývače.

6.3.3. Chráněné dílny a pracoviště

Tab. č. 28: Počty uchazečů o zaměstnání a finanční prostředky vynaložené na chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

Mikroregion	na zřízení		na provoz		celkem	
	UOZ	Kč	UOZ	Kč	UOZ	Kč
Litoměřicko	5	300 000	72	540 000	77	840 000
Roudnicko	0	0	9	67 500	9	67 500
Lovosicko	0	0	1	7 500	1	7 500
Libochovicko	0	0	73	547 500	73	547 500
Štětsko	0	0	0	0	0	0
Ústěcko	1	50 000	2	15 000	3	65 000
Celkem	6	350 000	157	1 177 500	163	1 527 500

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

V první polovině roku 2009 proběhlo jednání úřadu práce s dvacetitřemi zaměstnavateli ohledně podpory zaměstnávání osob zdravotně postižených. Z těchto jednání bylo úspěšných cca 81 %, vlastních projektů bylo posouzeno 21. Celkem bylo uzavřeno 22 dohod. Z toho 3 dohody se týkaly vzniku nových chráněných pracovních míst - celkem 3 nová místa, 1 dohoda byla uzavřena na vznik nového chráněného pracoviště se třemi místy a jedno CHPM-SVČ. Zbytek 18 dohod se týkal částečné úhrady provozních nákladů chráněných pracovišť. V rámci těchto dohod je zaměstnáno celkem 157 občanů zdravotně postižených. I přes značný pokles finančních prostředků určených právě na podporu těchto míst došlo k jejich mírnému nárůstu. Bohužel během poloviny roku zmíněná nová chráněná pracovní dílna ukončila činnost pravděpodobně z důvodu nezvládnutého marketingu. Z mikroregionů převládá tradičně Litoměřicko, Roudnicko a Libochovicko, nově vzniklo jedno místo i v regionu Ústěcko. Nejmenší zájem zaměstnávat osoby zdravotně postižené tak zůstává v mikroregionu Štětsko. Dotační titul dle § 78 pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob zdravotně postižených využilo v první polovině roku 2009 celkem 29 zaměstnavatelů s průměrným přepočteným počtem 253,93 osob zdravotně postižených, z toho

evidenčně 75 těžce zdravotně postižených, takže pokračoval trend z minulých let tj. nárůst počtu zaměstnavatelů i vyplacených příspěvků a nepotvrdily se tak předpoklady o propouštění zdravotně postižených zaměstnanců. Stejně jako v roce 2008 došlo k mírnému nárůstu zaměstnávání občanů s těžkým zdravotním pojištěním.

6.3.4. Společensky účelné pracovní místo

Tab. č. 29: Počty uchazečů o zaměstnání a finanční prostředky vynaložené na společensky účelné pracovní místo

Mikroregion	APZ		ESF		Celkem	
	UOZ	Kč	UOZ	Kč	UOZ	Kč
Litoměřicko	16	130 157	46	440 536	62	570 693
Roudnicko	1	43 416	20	120 584	21	164 000
Lovosicko	0	0	9	159 633	9	159 633
Libochovicko	1	14 472	2	34 172	3	48 644
Štětsko	0	0	3	38 000	3	38 000
Ústěcko	0	0	2	9 000	2	9 000
Ostatní	0	0	3	27 000	3	27 000
Celkem	18	188 045	85	828 925	103	1 016 970

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Celkem bylo k 30.6.2009 na APZ platných 95 dohod a na OP LZZ platných 91 dohod.

Tab. č. 30 Žádosti o společensky účelné pracovní místo

SÚPM	APZ	ESF	Celkem
podané žádosti	28	60	88
VPM z podaných žádostí	44	106	150
realizované dohody	22	81	103
realizované dodatky k dohodám	37	0	37
zamítnuté žádosti, odstoupení od žádosti	2	3	5
nerealizovaná, zamítnutá VPM	17	30	47
ukončené dohody k 30.6.2009	82	4	86
předčasně ukončené dohody	22	6	28

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Všechny dohody k 30.6.2009 úřad práce realizoval formou příspěvků na vyhrazená pracovní místa - úhradu mzdových nákladů zaměstnavateli (díky příznivému rozpočtu financí na národní aktivní politiku a operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

jsme mohli zásadně navýšit příspěvky ke mzdě a uzavřít tak zhruba stejný počet dohod jako v minulém pololetí). Musím konstatovat, že důsledky hospodářsko ekonomické krize jsou zřetelné v podobě kumulování pracovních pozic, v horším případě nárůstu propouštění. Alarmující je prudký pokles nabízených volných pracovních míst ve sledovaném období - o 50,7 %, na což zákonitě navazuje nárůst míry nezaměstnanosti o cca 1,9 %. Nemluvě o studentech, kterým končí studium a teprve přijdou. Zaměstnavatelé ze 70 % uzavírají s novými zaměstnanci pracovní poměr na dobu určitou. Chrání se tak před případným progresivním vývojem recese.

Struktura umístěných uchazečů o zaměstnání na SÚPM do 30.6.2009

Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatelé „slyší“ na finanční podporu, avšak vybírají si kvalitní zaměstnance, kteří především chtějí pracovat a na které mají kladné reference. Uchazeče o zaměstnání, kteří jsou chronickými odběrateli sociálních dávek bez pracovního procesu, dnes patrně nikdo řádně nezaměstná. Určitý posun dopředu jsou pro ně určené hodiny, odpracované ve veřejných službách.

Podíváme-li se na kategorii uchazečů o zaměstnání v novele Zákona o zaměstnanosti č. zák. 382/2008 Sb., §33, odst. 1, písm. b), kteří potřebují zvýšenou péči při zprostředkování, teprve druhé pololetí tohoto roku ukáže, nakolik se tato zásadní změna osvědčí. Domnívám se, že bez praxe budou mít mladí lidé, kteří již nedosáhnou na věkovou hranici 20 let, velký problém najít práci, tudíž setrvají v evidenci 5 měsíců, aby ÚP mohl jejich potenciálním zaměstnavatelům poskytnout příspěvek. Vzhledem k výši a délce příspěvku se daří zaměstnávat i občany nad 50 let věku.

Tab. č. 31: Podle pohlaví

Pohlaví	počet	%
muži	50	48,5
ženy	53	51,5
Celkem	103	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 32: Podle vzdělání

Vzdělání	počet	%
základní a nižší	25	24,3
vyučen	35	34,0
středoškolské	43	41,7
vysokoškolské	0	0,0
Celkem	103	100,0

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

Tab. č. 33: Podle specifických skupin

Specifické skupiny	počet	%
FO do 20ti let věku	15	14,6
Těhotné ženy, kojící ženy	0	0,0
FO nad 50 let věku	12	11,7
FO nad 55 let věku	7	6,8
FO se zdravotním znevýhodněním	16	15,5
FO s evidencí nad 5 měsíců	67	65,0
FO, které potřebují zvl. pomoc (podle §33, písmene h ZoZ)	0	0,0
FO s opakovanou evidencí	65	63,1
FO, které pečují o děti do 15ti let věku dítěte	13	12,6
FO vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené	5	4,9

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

6.3.5. Společensky účelné pracovní místo - samostatně výdělečná činnost

Tab. č. 34: Počty uchazečů o zaměstnání a finanční prostředky vynaložené na společensky účelná pracovní místa – samostatně výdělečná činnost

Mikroregion	počet	Kč
Litoměřicko	1	50 000
Roudnicko	1	50 000
Lovosicko	0	0
Libochovicko	1	50 000
Štětsko	0	0
Úštěcko	0	0
Celkem	3	150 000

zdroj: Úřad práce v Litoměřicích

V prvním pololetí roku 2009 byly uzavřeny 3 dohody na zřízení společně účelného pracovního místa pro samostatnou výdělečnou činnost v těchto oblastech : nákup a prodej a 2x vodoinstalátorské a topenářské práce. Celkem byla poskytnuta částka 150 000,- Kč. Úřad práce zaznamenal pokles zájmu o příspěvek vyplácený na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Některé uchazeče odradí povinnost absolvovat rekvalifikační kurz. Já naopak považuji tuto povinnost za přínosnou vzhledem k tomu, že v rámci kurzu je zpracováván podnikatelský záměr. Mnoho uchazečů si totiž uvědomí, že je pro ně zahájení podnikání nereálné. Pokles podaných žádostí je způsobený zřejmě i důsledkem krize, neboť v současné době jsou rizika v soukromém podnikání větší.

7. Případové studie osob z rizikových skupin

V teoretické části jsem uváděla, kteří uchazeči o práci nejsou pro zaměstnavatele atraktivní a jaké jsou jejich handicap. Provedla jsem analýzu současného stavu dle získaných dat, rozbor a vývoj hodnot nezaměstnaných jednotlivých rizikových skupin a jejich poměrné zastoupení na celkové nezaměstnanosti. Dále jsem uvedla z praxe způsoby, jak zlepšit situaci těchto osob a zvýšit jejich šance při uplatnění na volném trhu práce.

Pro empirickou část jsem použila případovou studii osobní. Šlo o podrobný výzkum jedné osoby. Bylo nutné, abych o životě člověka vytvořila ucelený obraz. Pro zachycení složitosti případu, jsem se věnovala průběhu života od dětství do dospělosti. Současným potížím předcházely kontextové faktory a postoje (rozvod, alkoholismus, drogy). Zkoumala jsem především determinanty, možné příčiny a faktory, které přispěly k dané události.

Na základě poznatků z těchto šetření bylo možné rozvinout opatření pro podporu zlepšení uplatnění na trhu práce dotazovaných osob v rámci kompetencí sociální pedagogiky.

Výzkumná jednotka

Uchazeči o práci z rizikových skupin evidovaní Úřadem práce v Litoměřicích.

Datová jednotka

Data ve formě názorů samotných jedinců z evidence Úřadu práce v Litoměřicích roku 2009 - získány prostřednictvím výzkumných otázek při rozhovorech. Všem dotazovaným byl před zahájením rozhovorů vysvětlen jejich účel, tedy sběr informací k výzkumu ze studijních důvodů tazatelky, a dotazovaní byli ubezpečeni, že výzkum je plně anonymní. Postupně bylo proto přiřazeno pouze identifikační písmeno A-D.

Výzkumné otázky

- Jaká je souvislost mezi minulostí a současností u tázaných osob?
- Jaké byly hlavní fáze jejich života, přelomové okamžiky a profesionální kariéra?
- Jaké byly dopady nezaměstnanosti (jak se změnil život člověka po ztrátě zaměstnání, psychické a finanční důsledky)?
- Změnily se mezilidské vztahy nezaměstnaného? Pokud ano, jak?
- Máte zkušenost s diskriminací ze strany zaměstnavatelů?
- Jak vidí uchazeč o práci v době finanční krize svoji perspektivu na trhu práce do budoucna?

7.1. Případová studie č. 1 – matka samoživitelka

Respondentka A

Rok narození: 1986

Rodinná anamnéza:

Respondentka byla vychována v rodinném a sociálním prostředí, výrazně negativně ovlivněné alkoholismem otce. V době zahájení studia na středním odborném učilišti viděla jako jediné řešení neuspokojivých rodinných vztahů v odchodu z domova s partnerem.

Zdravotní anamnéza:

Respondentka uvádí sezónní zdravotní potíže, které se vztahují k diagnostikovanému nálezu, trpí posuvem bederní páteře. Tyto problémy se objevují hlavně po větší námaze a zvedání těžších břemen. V době mateřské dovolené se problémy objevují častěji

vzhledem k péči o dítě. Respondentka nemá přiznán částečný invalidní důchod. Na lékařské doporučení dochází dvakrát ročně na rehabilitační cvičení spojené s elektroléčbou.

Vzdělání:

Respondentka po základní škole nastoupila na střední odborné učiliště – kuchařka - servírka. Teoretická část výuky jí připadala zbytečná, proto její studijní výsledky nebyly uspokojivé. V posledním ročníku otěhotněla, kvůli prospěchu nebyla připuštěna k závěrečným zkouškám, nastoupila na mateřskou dovolenou a školu opustila.

Osobní zázemí:

Otěhotněla s mladým a nevyzrálým partnerem, který navíc nehodlal v žádném ohledu budovat rodinné zázemí pro dítě. Vyhýbal se práci, stal se závislým na hraní automatů, příjem z nahodilých brigád nebo prodeje osobních věcí utratil v restauraci. Bouřlivý partnerský vztah skončil v prvním roce narození dítěte a respondentka zůstala v podnájmu s malým dítětem sama. Následovalo několik soužití s dalšími partnery, která však ztroskotala a snížila tak respondentce sebevědomí. Špatná životní situace ji dohnala k dočasné rezignaci na získání lepších životních podmínek a k negativnímu vztahu ke svému dítěti, neboť v něm vidí příčinu své těžké životní situace a svého zhoršeného zdravotního stavu. Po odchodu partnera, který byl členem domácnosti s potenciálně vyšším dosažitelným příjmem se respondentka obrátila na pomoc matky. Ta se jí v rámci svých možností snaží vypomoci s výchovou a zaopatřením dítěte. Podpory se jí dostává i v oblasti dokončení vzdělání.

Zkušenost s nezaměstnaností:

Mladá samoživitelka se kvůli finančním potížím snažila sehnat alespoň příležitostnou práci již před skončením mateřské dovolené. Kvůli nedokončenému vzdělání a čerpání mateřské dovolené pracuje však pouze několik dní v měsíci jako pomocná síla v kuchyni. Vzhledem k poklesu tržeb v období finanční krize musel zaměstnavatel

omezit a přeorganizovat personální obsazení kuchyně. Proto o možnost získání trvalého pracovního poměru i o brigádu přišla.

V evidenci Úřadu práce je téměř rok a stále se jí nedaří sehnat práci. Absolvovala několik přijímacích pohovorů u zaměstnavatelů, při kterých se otevřeně setkala s diskriminací. Ať to bylo z důvodu zdravotního omezení nebo kvůli tomu, že je samoživitelka a má na starost malé dítě, o které pečuje sama. Může tedy pracovat pouze na ranní směnu a v místě bydliště. Diskriminace při hledání zaměstnání se uvedená respondentka obávala natolik, že poslednímu potencionálnímu zaměstnavateli zatajila informaci, že má dítě. Cítí v současné době ze všeho úzkost, protože současný trh práce v ní probouzí beznaděj, nabídka pracovních příležitostí je minimální. Občas se jí podaří vypomoci si finančně jednorázovou lehčí, manuální prací v supermarketech nebo za pomoci inzerátu na úklidové práce.

Uvědomuje si, že nemá plnou kvalifikaci, že se nikdy nezúčastnila dalšího vzdělávání a ví také, že asi bude v potencionálním zaměstnání řešit problém s nemocností svého dítěte. Pro zlepšení své situace by přijala i nabídku na kratší pracovní úvazek s nižším platem.

7.2. Případová studie č. 2 - uchazeč o zaměstnání nad 50 let věku

Respondent B

Rok narození: 1954

Rodinné zázemí:

Respondent vyrůstal v úplné rodině s podpůrným prostředím, v pracovním prostředí orientovaným na fyzickou práci. Matka byla prodavačkou a otec pracoval ve dvousměnném provozu v továrně na výrobu textilu. Oba rodiče tedy raději orientovali jediného syna ke studiu střední školy a práci v kanceláři.

Zdravotní anamnéza:

Respondentův současný zdravotní stav je důsledkem jeho životního stylu – trpí těžkou nadváhou, v důsledku toho trpí hypertenzí (vysokým krevním tlakem), vysokou hladinou cholesterolu a bolestmi kolen, zřejmě z jejich nadměrné zátěže způsobené nadváhou a bolestmi krční a bederní páteře. Jelikož otec zemřel na infarkt myokardu a matka na rakovinu tlustého střeva, hrozí riziko budoucího výskytu závažných onemocnění také u respondenta.

Osobní zázemí:

Respondent je ženatý, má dvě dospělé děti, které sice nežijí již ve společné domácnosti s rodiči, ale často a pravidelně je navštěvují. Po dobu svého produktivního pracovního života si nepožičoval žádné úvěry a ani jiné finanční závazky nemá. Jeho finanční situace je vzhledem k zodpovědnému stylu života velmi dobrá.

Vzdělání:

Respondent má ukončené středoškolské vzdělání s maturitou na Střední hospodářské škole, na vysokou školu po absolutoriu ani později nepomýšlel.

Pracovní historie:

Celý svůj produktivní život měl sedavé zaměstnání v administrativní sféře. Vypracoval se z pomocného provozního asistenta přes provozního účetního až na vedoucího účtárny. Posledních 6 let pracoval v ekonomickém úseku jednoho z mnoha středisek obchodní společnosti zabývající se vnitrostátní přepravou. Ta se s postupem finanční krize rozhodla ušetřit své provozní náklady a sloučila administrativní zaměstnance do jediného centra ve vzdáleném městě Ústeckého kraje. Respondent tímto přišel o zaměstnání.

Zkušenosti s nezaměstnaností:

Respondent neměl do té doby žádné zkušenosti s úřadem práce. Představa evidence mezi nezaměstnanými pro něj znamenala malou osobní tragédii, neboť ji považoval za své osobní selhání a ostudu celé rodiny, za projev své neschopnosti. Rodinné vztahy se v důsledku jeho podrážděnosti z pocitu méněcennosti a neschopnosti naplnit rodinný rozpočet začaly měnit už v posledních třech měsících, kdy chodil do zaměstnání, kdy mu zaměstnavatel nedával sjednanou mzdu a jinou práci se mu v této době nepodařilo zajistit. Obával se srovnání s nezaměstnanými, kteří pracovat opravdu nechtějí a na úřad práce si jednoduše chodí pouze pro peníze. Domníval se také, že mu úřednice stejně s jeho problémem ani neporadí ani nepomohou. V průběhu své pracovní kariéry si vzdělání ani jazykové znalosti nikdy nedoplňoval. Díky jazykové bariéře, moderním, dynamickým způsobům práce a vysokému pracovnímu tempu za pomoci nejnovějších technologií mu činí získání nové práce potíže. V době finanční krize, kdy se zvýšilo procento nezaměstnaných, vidí naději na úspěch na trhu práce velice skepticky, což ho vrhá do hluboké deprese a ztráty odhodlání novou práci hledat. Respondent zvažuje návštěvu odborného lékaře, aby vyřešil své psychické a zdravotní potíže.

7.3. Případová studie č. 3 – neúspěšný absolvent

Respondent C

Rok narození: 1988

Rodinné zázemí:

Respondent uvádí, že pochází z úplné rodiny žijící na venkově. S názory svých rodičů na nutnost vyššího vzdělání a zařazení se do pracovního procesu ihned po škole se však neztotožňoval.

Zdravotní anamnéza:

Respondent uvádí, že nemá zdravotní potíže.

Osobní zázemí:

Respondent má dlouhodobou známost, ale z finančních důvodů si nemohli dovolit spolu žít. Více než dlouholeté studium je oba zajímala možnost rychlého výdělku finančních prostředků na zakoupení vlastního bytu. Proto se společně rozhodli v prvním ročníku vysoké školy ukončit studium a odjet na dlouhodobý pobyt do zahraničí. Záměr se nezdařil, pracovní vízum se nepodařilo v zahraničí obstarat. Po 14 měsících jednorázových brigád jako pomocné síly, se oba psychicky i fyzicky vyčerpaní vrátili na území ČR.

Vzdělání:

Ukončené všeobecné středoškolské vzdělání s maturitou.

Pracovní historie:

Po návratu ze zahraničí pracoval jako číšník, aby dokázal rodičům svoji přetrvávající nezávislost. Před skončením zkušební lhůty zaměstnavatel pracovní poměr bez udání důvodu ukončil.

Zkušenosti s nezaměstnaností:

V současné době je tento respondent uchazeč evidovaný na Úřadu práce. Vrátil se k rodičům, kteří mu nejen finančně, ale i psychicky pomáhají. O své perspektivě zatím hovoří nejistě, ale je mu jasné, že po absolvování gymnázia je pro potencionální zaměstnavatele bez specializace v konkrétním oboru nezajímavý. Z tohoto důvodu zvažuje zahájení studia na vyšší odborné škole. Z důvodu evidence na úřadu práce by se jednalo o studium dálkové. Snaží se využít svých jazykových znalostí v cestovním ruchu, zkušenosti získává v omezené brigádnické činnosti jako průvodce zahraničních turistů.

7.4. Případová studie č. 4 – dlouhodobě evidovaný uchazeč společensky nepřizpůsobivý

Respondent D

Rok narození: 1984

Rodinné zázemí:

Vyrůstal v sociálně slabé rodině, bez vlastního otce. Matka žila s druhem, který sám měl problémy se zákonem. Jako příklad výchovy byl svědkem častých hádek a fyzického násilí v rodině. Proto jako on, tak i jeho dvě mladší sestry, po dokončení základní školní docházky vyhledávali příležitosti k opuštění rodinného zázemí, které je stresovalo a neposkytovalo jim dobrý vzor výchovy.

Zdravotní anamnéza:

Respondent neuvádí momentální zdravotní potíže. Ke svému zdravotnímu stavu pouze uvádí, že ve věku 18 let prodělal operaci hernie (pupeční kýly).

Osobní zázemí:

Respondent žije s přítelkyní a kamarády ze stejné sociální skupiny ve společném podnájmu. Je jimi neustále ovlivňován. Ani jeden ze spolubydlících nemá trvalý pracovní poměr. Veškerý příjem plyne z nahodilých, jednorázových brigád.

Vzdělání:

V průběhu základní školní docházky na 1. stupni byl pro neuspokojivé chování a prospěch přeřazen do Základní školy praktické a speciální. Střední odborné vzdělání nezahájil.

Pracovní historie:

Po ukončení základní školní docházky začal ve svých 16 letech manuálně pracovat na výkopových pracích, které mu vždy ústně bez smluvního vztahu, domlouval jeho nevlastní otec. Po dosažení plnoletosti si u bývalého příležitostného zaměstnavatele domluvil a uzavřel krátkodobou pracovní smlouvu na dobu určitou. Jednalo se však vždy o sezónní práce, takže v zimních měsících byl respondent bez trvalého příjmu. Tento příjem nahrazoval příjmem z trestné činnosti, za kterou mu byl soudem udělen podmíněčný trest odnětí svobody. V průběhu evidence mezi uchazeči o zaměstnání získal práci pomocného dělníka ve stavebnictví.

Zkušenosti s nezaměstnaností:

Uchazeč je v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců. V prvních měsících evidence nedocházel na kontaktní místo úřadu práce a jeho snaha o získání trvalého pracovního poměru byla minimální. Toto se po domluvě pracovnice úřadu práce změnilo k lepšímu. Snaha o získání trvalého pracovního poměru však ztroskotala na jeho velice špatném vztahu k pracovním povinnostem, nedodržování pracovní doby a neomluveným absencím. Z tohoto důvodu zaměstnavatel při porušování pracovní kázně přihlédl k jeho podmíněnému trestu a pracovní poměr ve zkušební lhůtě ukončil. Od té doby neuzavřel s žádným zaměstnavatelem pracovní poměr. Potencionální zaměstnavatel přihlíží vždy ke skutečnosti, že uchazeč je již dlouhodobě nezaměstnaný a proto se mu nedaří práci najít. Respondent své budoucí životní situaci nepřikládá žádnou váhu. Je zvyklý žít jako doposud bez velkého časového rozvržení, a to i ve vztahu k současné přítelkyni.

8. Analýza případových studií

Prvotně je důležité zjistit, do jaké míry každý z definovaných rizikových faktorů (pohlaví, věk, zdravotní stav atd.) ovlivňuje šance respondentů být opakovaně nezaměstnaná/ý. Jednotlivé typy rizik mohou mít různý vliv na status uchazeče na trhu práce. V mnoha případech dochází i ke kumulaci rizik, a to jak z pohledu domácnosti, tak i jedince (např. matka samoživitelka se zdravotním handicapem). Z definovaných rizikových faktorů se v praxi nejčastěji setkáváme s dosažením věkové hranice 50 let, dalším rizikem v pořadí je nízká úroveň vzdělání.

8.1. Případ č. 1 - diskriminace z hlediska pohlaví i zdravotního omezení

Šance matek samoživitelek být nezaměstnaná je mnohonásobně vyšší než u ostatních ekonomicky aktivních žen, stejnou zkušenost má i respondentka A. Jednou z nejdůležitějších vnějších příčin neúspěchu žen s dětmi do 15 let na trhu práce se jeví špatný „job matching“. Pokud poptávka volných míst neodpovídá profesím, v nichž jsou matky z důvodu péče o děti (s ohledem na požadavek jednosměnných, flexibilních nebo zkrácených pracovních úvazků) soustředěny, mají ženy jen mizivé šance získat pracovní místa, která preferují a k nimž primárně soustředí své hledání.

Diskriminace žen s dětmi na trhu práce je reakcí zaměstnavatelů na zátěž žen vyplývající z genderových stereotypů. Pečovatelské závazky žen, zejména předpokládané absenční chování z důvodu péče o nemocné děti, jsou důvodem, proč se pracovní síla matky jeví potenciálním zaměstnavatelům nezajímavá.

Cílem všech zaměstnavatelů je hlavně přežít na trhu práce, jenž funguje (stejně jako ostatní trhy) na principu nabídky a poptávky. Hlavním problémem matek s dětmi se zase jeví časová náročnost skloubení péče o děti s pracovní dobou. Ženy s dětmi jsou tak z důvodu péče o děti odkázány na nabídku na lokálním trhu práce. Proto se tak důležitým jeví harmonizace rodinného a pracovního života, proto jenom svobodná volba priorit dvou hodnot, rodiny a zaměstnání, povede ke spokojenosti matek a potažmo i jejich rodin. Otevírá se zde i prostor pro státní politiku zaměstnanosti k motivaci zaměstnavatelů více zaměstnávat ženy s dětmi.

Doporučení k tomuto případu:

Respondentka si vzhledem k tomu, že sama pečuje o malé dítě i vzhledem ke zhoršenému zdravotnímu stavu momentálně nemůže sehnat práci na plný úvazek. Pokud by práce v původním oboru kuchařka – číšnice byla nadměrnou zátěží na její zdraví, mohla by uvažovat o rekvalifikaci, v každém případě však vidím nejlepším momentálním řešením zajištění polovičního úvazku v dopoledních hodinách, kdy může být dítě v mateřské škole. Teprve v horizontu minimálně dvou let (kdy začne dítě chodit do školy) by se dalo uvažovat o práci na plný úvazek.

8.2. Případ č. 2 – osoba starší 50-ti let

Počet nezaměstnaných u této věkové kategorie rostl v posledních letech mnohem rychleji než u ostatních kategorií populace. Respondentova generace prožila přes polovinu pracovního života v minulém systému s centrálním plánováním a řízením ekonomiky, bez ohledu na nabídku a poptávku na trhu. Respondent se velice obtížně smiřuje s faktem, že po celou dobu života měl stálé a jisté pracovní zařazení a v současné době tomu tak není. U respondenta představa fluktuace a nezaměstnanosti psychicky prohlubuje jeho vážné zdravotní problémy. Vzhledem k vyššímu věku respondenta se jakákoliv práce shání velice těžko. Většina zaměstnavatelů tyto věkové ročníky spíše než zpět na trh práce směřuje spíše k odchodu do důchodového věku. Kvůli svému pracovnímu tempu, nasazení a moderním informačním technologiím, které tato věková kategorie obtížně zvládá, jsou pro ně neperspektivní.

Doporučení k tomuto případu:

Respondentovi bych doporučila vyhledat odbornou lékařskou pomoc a v první fázi vyřešit narůstající zdravotní a psychické problémy. Po vyřešení těchto problémů, vzhledem k jeho sociálnímu a finančnímu zázemí, by bylo vhodné podání žádosti o odchod do předčasného starobního důchodu.

8.3. Příklad č. 3 – neúspěšný absolvent

Klienta při snaze najít zaměstnání limitují hned tři faktory: je absolventem bez praxe, má ukončené všeobecné studium bez odborného zaměření a nízká poptávka trhu práce v okolí místa jeho bydliště. Podobně jako u nezaměstnanosti dlouhodobé, hrozí u nezaměstnanosti absolventů vznik skupiny dlouhodobě žijících jako klienti sociálního státu. Příčina je jednak na straně dlouhodobě nezaměstnaných v podobě ztráty motivace pracovat, na straně zaměstnavatelů pak neochota přijímat do pracovního poměru osoby dlouhodobě nezaměstnané, stejně jako absolventy bez praxe. Klient zatím svou motivaci nevzdal a hledá způsoby řešení své situace.

Doporučení k tomuto případu:

Doporučovala bych dokončit vyšší odborné vzdělání se zaměřením na cestovní ruch a prohloubení jazykových znalostí ukončených úřední státní zkouškou. Dosažené vzdělání totiž významně ovlivňuje šance na trhu práce, a tato nerovnost se v možnostech uplatnění na trhu práce s plynoucím časem stále prohlubuje.

8.4. Příklad č. 4 - dlouhodobě evidovaný uchazeč společensky nepřizpůsobivý

Respondent bude vždy těžko shánět jakékoliv uplatnění na pracovním trhu. Vzdělání sice není dokonalou pojistkou proti nezaměstnanosti, výrazně však brání dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. U respondenta D je dlouhodobá nezaměstnanost komplikována zejména jeho nepřizpůsobivostí, špatnou pracovní morálkou, ovlivněním kamarády a přítelkyní s negativním sociálním statutem i všeobecně chabými morálně volnými vlastnostmi i zažitými mýty a předsudky společnosti, která návrat delikventů do společnosti a do pracovního procesu jen stěží umožňuje.

Doporučení k tomuto případu:

U respondenta vnímám jako nejdůležitější podmínku zvládnutí opětovného zařazení do běžného života tím, že začne akceptovat nastavená pravidla této společnosti. Teprve

poté je jeho možné jeho opětovné zařazení na trh práce. Pro potencionálního zaměstnavatele by mohl být atraktivní příspěvek na veřejně prospěšné práce na pracovní příležitosti, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tyto příležitosti může zaměstnavatel dokonce vytvářet opakovaně. Druhou variantou by mohlo být zřízení společensky účelného pracovního místa, na které může úřad práce poskytnout příspěvek (dle § 113 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti) anebo příspěvek na zapracování (dle § 116 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

9. Závěr

Můžeme konstatovat, že sledované rizikové faktory (vysoký věk, vzdělání, osamělé rodičovství nebo zdravotní handicap) ovlivňují pozici na trhu práce v různé míře. Dílčí rizikové faktory plně nevysvětlují pozici těchto osob na trhu práce – tu ovlivňuje i individuální historie na trhu práce. Lidé, kteří již v minulosti ztratili práci, mají podstatně vyšší pravděpodobnost buďto v nezaměstnanosti setrvat, případně zaměstnání ztratit opětovně. Řešení problému nezaměstnanosti rizikových skupin definovaných v diplomové práci tak do značné míry splývá s řešením problému dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti.

Vhodným řešením pro osoby, které kvůli nějakému handicapu či souběhu více znevýhodňujících faktorů nechtějí, nebo nemohou, přijmout zaměstnání na plný úvazek, vidím právě ve vytváření pracovních míst s částečným úvazkem (nejčastějším důvodem jsou zdravotní problémy, péče o dítě, nebo nemožnost najít vhodnou práci na plný úvazek).

Pokud jde o možnosti řešení problému zaměstnávání žen s dětmi v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, ráda bych nabídla variantu většího zacílení stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikace by mohly lépe kopírovat individuální rodinnou a lokální situaci žen s dětmi do 15 let věku a předejít tak negativním projevům v zaměstnávání matek. Též další z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – společensky účelná pracovní místa-by zase mohl přednostně podporovat vznik jednosměnných, flexibilních a případně i zkrácených úvazků. Tím by bylo možno snižovat nesoulad mezi nabídkou pracovních míst a míst poptávaných ženami s dětmi. Dostupnost tohoto řešení je v rukou úřadů práce na jednotlivých lokálních úrovních.

Systémovým řešením problému v zaměstnávání žen s dětmi se mi ale jeví změna myšlení v naší společnosti spojená s genderovými stereotypy. Výčet faktorů, znamenajících neúspěch matek na trhu práce má však jeden důležitý podtón, a to předpokládanou zátěž žen vyplývající z jejich pečovatelských závazků o děti a

domácnost. Otázkou zůstává, nakolik je naše společnost připravena na změnu genderových stereotypů a do jaké míry, a zda vůbec, si takovou změnu přejí ženy samotné. Odpověď na toto téma by však překračovala rámec mé diplomové práce.

Všichni nezaměstnaní, se kterými jsem prováděla rozhovory, měli problém se vzděláním či kvalifikací. Faktem je, že s rostoucím vzděláním klesá výrazně frekvence, a také celková délka nezaměstnanosti. Je proto nutné na prvním místě klást důraz na kvalifikované poradenství v otázkách volby povolání, ať už v rámci školní docházky, nebo také při průběžném vzdělávání a zvyšování kvalifikace.

Důležitou roli ve snaze o znovuzapojení rizikových skupin do pracovního procesu mají neziskové organizace. Ty v rámci svých kapacitních možností poskytují řadu služeb jako je poradenství, možnost absolvování odborných kurzů a programů zaměřených k získání dovedností a návyků. Výrazně tak zvyšují šance uchazečů o zaměstnání práci získat. Společným cílem všech těchto aktivit je integrace těchto rizikových skupin do společnosti a úsilí o snížení rozdílů mezi nimi a společností.

Nezaměstnanost není jen ekonomickým, ale i sociálně kulturním problémem. Proto také prostředky vložené do boje s ní nejsou jen ekonomickou, ale i sociální a kulturní investicí. Investované prostředky tedy musí být nejen ekonomického, ale také sociálního a kulturního charakteru. Jedná se především o změnu postoje veřejnosti k zaměstnání a nezaměstnaným, zdravotně postiženým, změnu životních strategií, vzdělávání. Efektivitu prostředků vložených do tohoto boje nelze poměřovat výlučně ekonomickými, ale také sociálními kritérii.

10. Seznam použitých zdrojů

Monografické publikace

1. JAKABOVÁ, G. *Problematika zaměstnávání osob se základním vzděláním* (DP). Brno, Masarykova univerzita, 2006
2. JEŘÁBEK, H. *Z dějin sociologických výzkumů - Marienthal*, 1997, Sociologický časopis, XXXIII, (3/1997)
3. KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993
4. MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství, 1994, 172 s. ISBN 80-901424-9-4
5. MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*, Brno, VÚPSV, 2002
6. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999*. Praha: MPSV ČR, 2000. ISBN 80-85529-89-0
7. SAMUELSON, P.A., NORDHAUS W. D. *Ekonomie*, Praha: Svoboda, 1991, 800 s. ISBN 80-205-0192-4
8. SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu (Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly)*, 1. vydání. Brno, Masarykova univerzita, 1997, ISBN 80-210-1716-3

9. ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J., FESTOVÁ, J., TRHLÍKOVÁ, J., DOLEŽALOVÁ, G., KOFROŇOVÁ, O., KALOUSKOVÁ, P. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2005*, Praha, Národní ústav odborného vzdělávání, Souhrnná publikace05-final, 2006
10. VIDOVIČOVÁ, L. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*, Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2005, 54 s. ISBN 80-239-4645-5
11. VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Mění se rizika a šance na trhu práce - Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*, 1. vydání, Praha, VÚPSV Praha a výzkumné centrum Brno. Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, ISBN 80-87007-07-7

Právní předpisy

12. Česko. Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In Sběrka zákonů České republiky, 2004, částka 134, s. 8270-8316
URL:<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143>

Internetové zdroje

13. Integrovaný portál MPSV. Dostupný URL:<<http://portal.mpsv.cz/>>

Zdroje Úřadu práce v Litoměřicích

14. Interní materiály Úřadu práce v Litoměřicích

11. Seznam použitých zkratk:

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ESF – Evropský sociální fond

ESF LZZ - Evropský sociální fond, Lidské zdroje a zaměstnanost

ESF RLZ – Evropský sociální fond, Rozvoj lidských zdrojů

FO – fyzická osoba

GNP – hrubý národní produkt

CHP – chráněné pracoviště

CHPD – chráněná pracovní dílna

CHPM – chráněné pracovní místo

MNZ – míra nezaměstnanosti

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OZP – osoba se zdravotním postižením

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

PvN – podpora v nezaměstnanosti

PZ – politika zaměstnanosti

SR – státní rozpočet

SÚPM - společensky účelné pracovní místo

SVČ – samostatně výdělečná činnost

TZP – těžce zdravotně postižení

UOZ – uchazeč o zaměstnání

ÚP – úřad práce

VPM – volná pracovní místa

VPP – veřejně prospěšné práce

ZP – zdravotní postižení

ZPS – změněná pracovní schopnost

ZoZ – zákon o zaměstnanosti