Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

KATEDRA ŘÍZENÍ

Diplomová práce

SOCIOEKONOMICKÁ PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI REGIONU

Autor práce: Zuzana Jahelková
Vedoucí práce: Ing. Josef Zilvar, CSc.

© 2010 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze | Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení | Akademický rok 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zuzana Jahelková

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

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

Název tématu: **Socioekonomická problematika nezaměstnanosti regionu**

Struktura diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Vlastní práce
5. Závěr
6. Seznam literatury
7. Přílohy

Rozsah původní zprávy: 50 - 60 stran

Seznam odborné literatury:

1.BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomických a sociální problém, vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8
2.HOLMAN, Robert. Ekonomie, 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6
3.HUDEČKOVÁ, Helena – LOŠŤÁK, Michal – ŠEVČÍKOVÁ, Adéla. Regionalistka, regionální rozvoj a rozvoj venkova, Praha: Česká zemědělská univerzita, 2005. 189 s. ISBN 80-213-1413-3
4.JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti, Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9
5.KLIKOVÁ, Christiana. - KOTLÁN, Igor. Hospodářská politika. Ostrava: Sokrates 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8
6.MAIER, Gunther – TÖDTLING, Franz. Regionálna a urbanistická ekonomika: teória lokalizácie a priestorová struktúra. Bratislava: Elita, 1997. 237 s. ISBN 80-8044-044-1
7.NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce, 1. vydání, Praha: VŠE, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6
8.SIROVÁTKA, Tomáš – MAREŠ, Petr. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003.272s,ISBN 80-210-3048-8

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Josef Zilvar, CSc.**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2010

L.S.

.....	.....
Vedoucí katedry	Děkan

V Praze dne: 15.12.2008

Evidováno děkanátem PEF pod č.j.: KR-936-08D

Čestné prohlášení

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

V Praze dne _____

Poděkování

Děkuji panu Ing. Josefu Zilvarovi, CSc. za odborné vedení, rady a pomoc při psaní mé diplomové práce. Ráda bych poděkovala i pracovnicím a pracovníkům Úřadu práce v Hradci Králové za pomoc při dotazníkovém šetření. Poslední dík patří mému manželovi za jeho velkou toleranci a trpělivost během celého mého studia.

SOCIOEKONOMICKÁ PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI REGIONU

SOCIOECONOMIC REGIONAL UNEMPLOYMENT ISSUES

Souhrn

V práci jsou nejprve definovány základní pojmy trhu práce a nezaměstnanosti, je zde charakterizován sledovaný region okres Hradec Králové včetně nezaměstnanosti a porovnána její výše a vývoj s Evropskou unií a Českou republikou. Další část práce je věnována analýze žádostí o součinnost, které poskytuje Úřad práce v Hradci Králové oprávněným osobám. Následuje rozbor realizovaných exekučních titulů včetně podrobnější charakteristiky osob s alespoň jednou zákonnou srážkou. Za pomoci dotazníkového šetření jsou získány další informace o uchazečích vedených v evidenci úřadu práce, vzorek dobrovolných respondentů je podrobněji charakterizován, jsou zjištěny jejich názory, postoje a pocity, část otázek v dotazníku se týká problematiky spojené s nedostatkem finančních prostředků nezaměstnaných. Na základě zjištěných výsledků jsou navrhnuty další postupy a řešení sledované problematiky.

Summary

Basic terms of labour market and unemployment are firstly defined in the thesis, as well as characteristics of the monitored region of Hradec Kralove including a level of unemployment and a comparison of its trends between European Union and the Czech Republic. Another part of the thesis is dedicated to applications for cooperation analysis, which are provided to the entitled persons by Hradec Králové Employment Office. This subject is followed up by a study of the execution orders including detailed description of persons with at least one legally defined deduction. Information about persons registered at the Employment Office is obtained from a questionnaire survey, sample of voluntary respondents is characterized in more detailed way, their opinion and attitude is found as well as their feelings. Some questions included in the questionnaire relate to the matters connected with lack of financial means of the unemployed. Subsequent solutions and procedures are proposed based on the found results.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, nástroje politiky zaměstnanosti, žádosti o součinnost, exekuce, názory a postoje nezaměstnaných, finanční problémy nezaměstnaných.

Keywords:

Unemployment, Employment policy, Employment policy tools, Applications for cooperation, execution, opinion and attitude of unemployed, financial problems of the unemployed.

Obsah

Úvod 9
Cíl práce 10
Metodika 10
Literární rešerše 11
A. Teoretická část 11
1 Základní pojmy 11
1.1 Právo na zaměstnání 11
1.2 Zájemce o zaměstnání 11
1.3 Uchazeč o zaměstnání 11
1.4 Nezaměstnanost 12
1.5 Míra nezaměstnanosti 12
1.6 Pracovní síla 12
1.7 Statistika nezaměstnanosti 13
1.8 Registrovaní nezaměstnaní 13
1.9 Neregistrovaní nezaměstnaní 14
1.10 Náklady nezaměstnanosti 14
1.11 Kvalifikační mezera 14
1.12 Trh práce 15
1.13 Region 16
1.14 Exekuční řízení 16
1.15 Srážky z podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci 17
1.16 Poradenský program Job club 17
1.17 Evropský sociální fond 17
1.18 Individuální akční plán 18
2 Dělení nezaměstnanosti 19
2. 1 Nezaměstnanost podle příčin 19
2.1.1 Sezónní nezaměstnanost 19
2.1.2 Frikční nezaměstnanost 19
2.1.3 Strukturální nezaměstnanost 20
2.1.4 Cyklická nezaměstnanost 20
2.2 Nezaměstnanost z pohledu nezaměstnaného 21

2.2.1 Nezaměstnanost dobrovolná ... 22
2.2.2 Nezaměstnanost nedobrovolná ... 22
2.3 Rozdělení podle doby trvání a frekvence nezaměstnanosti ... 22
2.3.1 Krátkodobá nezaměstnanost ... 23
2.3.2 Dlouhodobá nezaměstnanost ... 23
2.3.3 Frekvence nezaměstnanosti ... 23
2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti ... 23
3 Politika zaměstnanosti ... 25
3.1 Makroekonomická úroveň ... 25
3.2 Regionální úroveň ... 25
3.3 Mikroekonomická úroveň ... 26
4 Cíle a nástroje politiky zaměstnanosti ... 27
4.1 Nástroje orientované na nezaměstnané osoby ... 27
4.1.1 Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace ... 27
4.1.2 Pomoc při začleňování osob na trhu práce ... 28
4.1.3 Pomoc při založení podniku ... 28
4.1.4 Veřejně prospěšné práce ... 28
4.1.5 Společensky účelná pracovní místa ... 28
4.1.6 Příspěvek na zapracování ... 28
4.2 Nástroje orientované na zaměstnané osoby ... 29
4.2.1 Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace ... 29
4.2.2 Zkrácení normálního pracovního času a délky životní pracovní aktivity ... 29
4.3 Členění nástrojů politiky zaměstnanosti podle podnětů ... 29
4.3.1 Podněty k vyloučení z trhu ... 29
4.3.2 Podněty ke vstupu na trh ... 30
4.3.3 Nevýhody a negativní sankce sloužící k vyloučení z trhu práce ... 30
4.3.4 Nevýhody a negativní sankce bránící určité osoby či celé sociální kategorie před vytlačením z trhu práce ... 30
4.4 Pasivní politika zaměstnanosti ... 30
4.5 Aktivní politika zaměstnanosti ... 31
4.5.1 Mezinárodní (světová) politika zaměstnanosti ... 31
4.5.2 Politika zaměstnanosti Evropské unie ... 31
4.5.3 Politika zaměstnanosti v České republice ... 32
4.5.4 Regionální politika zaměstnanosti ... 33
B. Praktická část ... 39
5 Charakteristika okresu Hradec Králové ... 39
5.1 Základní vymezení a poloha ... 39
5.2 Vývoj v historii ... 40
5.3 Obyvatelstvo ... 41
5.3.1 Věková struktura ... 41
5.3.2 Vzdělanostní struktura ... 42
5.4 Výrobní charakter regionu ... 42

5.4.1 Členění ekonomických subjektů 43
5.4.2 Členění ekonomicky aktivního obyvatelstva 44
5.4.3 Členění zaměstnanosti podle sektorů a odvětví 45
5.5 Dopravní obslužnost 45

6 Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v regionu 47

6.1 Analýza trhu práce okresu Hradec Králové 47

6.1.1 Charakteristika odvětví 47
6.1.3 Pracovní regiony a mikroregiony 48
6.1.4 Charakteristika pracovních míst 48
6.1.5 Charakteristika salda dojížďky 48
6.1.6 Volná místa 49
6.1.7 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti používané v letech 2009 a 2010 49
6.1.8 Projekty ESF 49
6.1.9 Projekt "Vzdělávejte se!" 50
6.2 Analýza nezaměstnanosti okresu Hradec Králové 51

6.2.1 Vývoj nezaměstnanosti a jeho porovnání s EU a ČR 51
6.2.2 Dopady nezaměstnanosti 53
6.2.3 Exekuce – jeden z negativních důsledků nezaměstnanosti 53
6.3 Analýza žádostí o součinnost zpracovávaných za Úřad práce v Hradci Králové 53

6.3 Analýza realizovaných exekučních titulů za Úřad práce v Hradci Králové 55

7 Dotazníkové šetření 58

7.1 Dotazník 58

7.2 Průběh dotazníkového šetření 58

7.3 Zpracování vyplněných dotazníků 59

7.4 Výsledky zpracování 59

7.4.1 Charakteristika respondentů 59
7.4.2 Způsob hledání zaměstnání 62
7.4.3 Příčina trvající nezaměstnanosti 63
7.4.4 Důvod, proč nabízená pracovní místa nevyhovují 63
7.4.4. Ochota přijmout nevyhovující místo 64
7.4.5 Důvod přijetí nevyhovujícího pracovního místa 65
7.4.6 Počty účastí na výběrových řízeních či přijímacích pohovorech 65
7.4.7 Pocit diskriminace při výběrových řízeních či přijímacích pohovorech 66
7.4.8 Způsoby řešení nezaměstnanosti 67
7.4.9 Zhoršení postoje nezaměstnaného k hledání práce 68
7.4.10 Názor nezaměstnaných na dostatečnou pozornost a adekvátní pomoc od ÚP 69
7.4.11 Informace o podpoře v nezaměstnanosti respondentů 71
7.4.12 Informace o dávkách státní sociální podpory a dávkách hmotné nouze 71
7.4.13 Zdroje úhrad nezbytných výdajů na bydlení a stravování respondentů 71
7.4.14 Problémy respondentů spojené s nedostatkem finančních prostředků 72
7.4.15 Výše finančních závazků respondentů a způsoby řešení nedostatku prostředků 72
Závěr 74

Seznam zkratek

a.s.	- akciová společnost
ČR	- Česká republika
ČSÚ	- Český statistický úřad
EHP	- Evropský hospodářský prostor
EU	- Evropská unie
EUROSTAT	- Evropský statistický úřad se sídlem v Lucemburku
ESF	- Evropský sociální fond
IAP	- individuální akční plán
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	- Národní individuální projekt
OECD	- Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
RIP	- Regionální individuální projekt
SO	- střední odborné vzdělání
SO ORP	- správní obvod obce s rozšířenou působností
ÚP	- úřad práce
USO	- úplné střední odborné vzdělání
VM	- volné místo

Seznam tabulek

Tabulka 1 Sídelní struktura k 31. 12. 2008 39
Tabulka 2 Počet obcí podle velikostních skupin obcí k 31. 12. 2008..... 40
Tabulka 3 Počet obyvatel a věková struktura obyvatelstva podle SO ORP k 31. 12. 41
Tabulka 4 Vzdělanostní struktura obyvatel ve věku 25 a více let v roce 2001 42
Tabulka 5 Ekonomické subjekty k 31. 12. 43
Tabulka 6 Ekonomické subjekty podle právní formy k 31. 12. 2005..... 43
Tabulka 7 Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců k 31. 12. 2005 43
Tabulka 8 Průmyslové podniky s 20 a více zaměstnanci v roce 2005 44
Tabulka 9 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo podle průmyslových odvětví v roce 2001..... 44
Tabulka 10 Zaměstnanost podle sektoru a odvětví ekonomické činnosti 2001..... 45
Tabulka 11 Pracovní místa v Královéhradeckém pracovním regionu podle SLDB 2001..... 48
Tabulka 12 Saldo dojížďky za prací podle odvětví ekonomické činnosti v roce 2001 48
Tabulka 13 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2000 – 2005 (k 31. 12.)..... 51
Tabulka 14 Nezaměstnanost v SO ORP k 31. 12. 2005..... 51
Tabulka 15 Porovnání celkové míry nezaměstnanosti k 31. 12. v letech 2000 až 2009..... 52
Tabulka 16 Počty zpracovaných žádostí o součinnost za uchazeče úřadu práce..... 54
Tabulka 17 Počet osob s alespoň jednou zákonnou srážkou z podpory v nezaměstnanosti 55
Tabulka 18 Počet osob s alespoň jednou zákonnou srážkou z podpory v nezaměstnanosti v roce 2009 v členění podle věku a pohlaví..... 56
Tabulka 19 Charakteristika osob s pocitem diskriminace 66
Tabulka 20 Charakteristika osob se zhoršeným postojem k hledání práce 69
Tabulka 21 Charakteristika respondentů s pocitem, že jim není věnována dostatečná pomoc a adekvátní pozornost..... 70
Tabulka 22 Charakteristika respondentů s problémy, které se týkají nedostatku finančních prostředků... 72
Tabulka 23 Rozdělení respondentů podle výše finančních závazků a způsobu řešení problematiky..... 73

Seznam obrázků

Obrázek 1 Porovnání celkové míry nezaměstnanosti..... 52
Obrázek 2 Počty žádostí za 1. čtvrtletí sledovaných let v rozdělení na muže a ženy..... 55
Obrázek 3 Vývoj počtu osob s alespoň jednou realizovanou zákonnou srážkou 56
Obrázek 4 Struktura sledované skupiny podle dosaženého vzdělání 57
Obrázek 5 Věková struktura účastníků dotazníkového šetření v procentech 60
Obrázek 6 Počet respondentů v procentech podle velikosti místa trvalého bydliště..... 61
Obrázek 7 Struktura respondentů v procentech podle dosaženého vzdělání..... 61
Obrázek 8 Způsoby hledání zaměstnání..... 62
Obrázek 9 Počty odpovědí na příčinu trvající nezaměstnanosti..... 63
Obrázek 10 Důvod, proč nevyhovují nabízená pracovní místa..... 64
Obrázek 11 Ochota přijmout nevyhovující místo 65
Obrázek 12 Počty účastí respondentů na výběrových řízeních či pohovorech v posledních dvou letech.. 66
Obrázek 13 Způsoby řešení nezaměstnanosti respondentů 67
Obrázek 14 Názor respondentů na zhoršení jejich postoje k hledání práce 68
Obrázek 15 Názor nezaměstnaných, zda je jim věnována dostatečná pozornost a adekvátní pomoc 70
Obrázek 16 Zdroje úhrad nezbytných výdajů respondentů 71

Úvod

Evropská unie klade důraz na regionální politiku a zaměřuje se na pomoc problémovým oblastem. Smyslem její regionální politiky je přispívání k hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie, proto je věnována pozornost i na snižování rozdílů mezi jednotlivými úrovněmi. Jedním z hlavních cílů je strategie zaměstnanosti, pro identifikaci problematických regionů jsou různá kritéria, například ukazatel míry nezaměstnanosti. Ten může v delším období vypovídat nejen o ekonomickém stavu, ale i o celkovém stavu a potenciálu daného regionu. Evropská unie řeší i otázku rovnosti mužů a žen v oblasti zaměstnání.

Od počátků ekonomické transformace po roce 1989 se Česká republika potýká s problémem nezaměstnanosti. V míře nezaměstnanosti jsou velké rozdíly mezi jednotlivými regiony i skupinami nezaměstnaných. Cílem práce je zjistit u nezaměstnaných z vybraného regionu jejich názory, postoje, pocity a další údaje, které nejsou k dispozici z běžné agendy úřadu práce. Na základě zjištěných informací budou navrhnuty způsoby možného řešení problematiky spojené s nezaměstnaností a nedostatkem finančních prostředků osob vedených v evidenci úřadu práce.

V teoretické části budou definovány základní pojmy týkající se problematiky nezaměstnanosti a regionu, dále bude charakterizována politika zaměstnanosti, její cíle a nástroje. Práce bude vycházet z odborné literatury, příslušné legislativy a vědomostí získaných studiem.

V praktické části bude nejprve vybraný region charakterizován pomocí dostupných regionálních statistických údajů a na základě zpracovaných analytických a koncepčních materiálů pro danou oblast. Za region bude pro tuto práci považován okres Hradec Králové, který je tvořen dvěma správními obvody obcí s rozšířenou působností.

Ve vybraném regionu bude charakterizován trh práce a nezaměstnanost, část práce bude věnována analýze žádostí o součinnost, kdy úřad práce poskytuje údaje o uchazečích oprávněným osobám, a analýze realizovaných exekučních titulů včetně podrobnější charakteristiky osob se zákonnou srážkou. Za pomoci anonymního

dotazníkového šetření budou získány podrobnější informace, názory, postoje a pocity respondentů. V dotazníku budou použity převážně uzavřené otázky s možnostmi výběru odpovědí, část otázek bude zaměřena na finanční problémy nezaměstnaných. Výsledky budou pro lepší přehlednost zpracovány do tabulek a některé vyjádřeny pomocí grafů. V závěru práce bude vyjádřen názor, získaný na základě výše uvedeného šetření, k možnostem řešení problematiky nezaměstnanosti sledované skupiny ve vybraném regionu.

Cíl práce

- definice základních pojmů trhu práce, nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti včetně jejích cílů a nástrojů

- charakteristika regionu

- analýza trhu práce a nezaměstnanosti v regionu, porovnání výše a vývoje celkové míry nezaměstnanosti s Evropskou unií, Českou republikou a okresem Hradec Králové,

- podrobnější rozbor dotazů oprávněných osob, které zpracovává úřad práce

- upřesnění údajů o realizovaných exekučních titulech na úřadu práce

- zjištění názorů a postojů nezaměstnaných formou dotazníkového šetření

- upozornění na negativní dopady nedostatku finančních prostředků a následné exekuce v rodinách nezaměstnaných

Metodika

- v práci je využita systémová analýza a metody sociologického výzkumu

- závěrečné syntéza je zaměřena na pomoc úřadu práce při řešení nepříznivé finanční situace nezaměstnaných a na zvýšení jejich finanční gramotnosti

Literární rešerše
A. Teoretická část

1 Základní pojmy

1.1 Právo na zaměstnání

Každý občan naší republiky má právo na zaměstnání. Může si sám zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat ho na celém území České republiky nebo si může najít práci v zahraniční.

Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stavených tímto zákonem.

Zdroj: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 10

1.2 Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

Zdroj: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 22 odst. 1

1.3 Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, které osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Zdroj: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, § 24 odst. 1

1.4 Nezaměstnanost

„Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci.“, jak uvádí JÍROVÁ[1].

Z ekonomického hlediska nezaměstnanost znamená, že produkujeme na úrovni, která se nachází pod křivkou produkčních možností, nikoliv na ní. Narůstání pracovní síly zvyšuje nejen produkční schopnost, ale představuje také potřebu vytváření nových pracovních pozic. Nemůžeme dosáhnout bodů za křivkou produkčních možností, ale můžeme skončit někde uvnitř křivky co nejblíže k ní.

1.5 Míra nezaměstnanosti

Stejné ekonomické zákony, jako na jiných trzích, působí i na trhu práce. Odlišností je výskyt nezaměstnanosti, jejíž výši měříme ukazatelem míry nezaměstnanosti a vykazujeme ji jako procentický podíl počtu nezaměstnaných na celkovém počtu práceschopného obyvatelstva. Podrobný popis výpočtu míry nezaměstnanosti je uveden v příloze [A].

V souvislosti se vstupem ČR do EU se mezi uchazeče o zaměstnání i pro výpočet míry nezaměstnanosti nově zahrnují případní uchazeči o zaměstnání ze zemí EU i EHP.[2]

1.6 Pracovní síla

Všechny obyvatele státu, celkovou populaci, můžeme rozdělit do dvou samostatných skupin. Jednu tvoří účastníci pracovní síly a druhou všichni nezúčastnění. U druhé skupiny se jedná o studenty, malé děti nebo starší obyvatele s nárokem na penzi, u nich neočekáváme, že by pracovali a ani nemáme zájem, aby každý z nich práci měl.

První skupina, pracovní síla, zahrnuje všechny osoby po dosažení 15 let věku a po ukončení povinné školní docházky, které pracují a ty jež nepracují, ale aktivně

[1] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9 s. 18

[2] Zdroj: Metodika MPSV pro úřady práce

práci hledají. Jako zaměstnané posuzujeme i tu skupinu lidí, kteří nepracují z důvodu dovolené a nemoci. Do této skupiny se počítají také neplacení rodinní příslušníci, kteří pracují v rodinném podniku, takzvané osoby spolupracující.

Velikost pracovní síly ovlivňuje produkční možnost země. Když pracovní síla roste, roste i schopnost produkovat zboží a služby.

1.7 Statistika nezaměstnanosti

Statistika nezaměstnanosti nevykazuje jen celkový počet nezaměstnaných, ale může vypovídat i o tom, které skupiny mají nejvyšší nezaměstnanost. Velké potíže najít nebo udržet si práci mají absolventi, kteří právě vstoupili na trh práce. Nemají žádné pracovní zkušenosti a relativně nízkou kvalifikaci, problémem bývá i výše minimální mzdy. Rovněž dosažená úroveň vzdělání ovlivňuje šance na získání práce. U vysokoškolsky vzdělaných osob je dlouhodobě vykazována nízká míra nezaměstnanosti, platnost této skutečnosti lze statisticky doložit.

Ze statistik můžeme zjistit strukturu volných pracovních sil podle kvalifikace a vzdělání. Tato informace může napomoci například při zpracování podnikatelského záměru či investičního rozhodnutí. I při zajišťování rekvalifikačních programů, při zvažování záměrů školy na zřízení nových učebních či studijních oborů nebo jejich změnu, můžeme rozhodnutí podpořit statistikou nezaměstnanosti.

Při tvorbě programů zaměstnanosti je vhodné vycházet ze statistiky nezaměstnanosti, konkrétních podmínek daných oblastí a z dalších analýz zejména z těch, které jsou zaměřeny na postoje nezaměstnaných.

Rovněž politika zaměstnanosti Evropské unie vychází z analýz statistik nezaměstnanosti, zaměřuje se na početně silné skupiny obyvatelstva bez práce a na zaostalé regiony. Velký důraz je kladen na rovné příležitosti a rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

1.8 Registrovaní nezaměstnaní

Za nezaměstnaného považujeme člověka, který nemá práci a který ji hledá. Hledání zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného. Lidé zařazení do evidencí

úřadů práce jsou registrovaní nezaměstnaní. Mají zájem o odbornou pomoc pracovníků úřadu práce při hledání zaměstnání nebo při změně kvalifikace. Jejich evidence je i jednou z podmínek pro získání podpory v nezaměstnanosti a je nutná i pro výplatu dávek hmotné nouze. Za osoby, které jsou v evidenci úřadů práce, hradí stát zdravotní a sociální pojištění, určitá část doby evidence se započítává jako odpracovaná doba pro vznikl nároku na důchod.

1.9 Neregistrovaní nezaměstnaní

Ne každý nezaměstnaný je zaevidovaný na úřadu práce. Pokud někdo přechází na jiné zaměstnání a už má sjednaný nástup na nové místo a jednalo by se o krátkodobou nezaměstnanosti, žádost o evidenci si nepodá. Druhou skupinu neevidovaných dlouhodobě nezaměstnaných tvoří ti, jež už nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a po předchozích zkušenostech nevěří, že jim úřad práce může zaměstnání zprostředkovat. Další skupinu tvoří ti, kteří byli vyřazeni z evidence z důvodu maření spolupráce s úřadem práce, novou žádost o evidenci mohou podat až po uplynutí 6 měsíců. Z těchto důvodů je skutečná nezaměstnanost o něco vyšší než nezaměstnanost registrovaná.

1.10 Náklady nezaměstnanosti

Náklady spojené s nezaměstnaností u lidí zahrnují nejen finanční ztráty, ale také sociální, fyzické a psychické důsledky. Nezaměstnanost není rovnoměrná, vyšší míra nezaměstnanosti se projevuje u etnických menšin, u mladistvých a u méně vzdělaných lidí. Rozsáhlá je i skupina žen s malými dětmi a v evidenci je velký počet lidí v předdůchodovém věku. Postiženi jsou rovněž tzv. odrazení pracovníci, tedy ti, kteří přestali s hledáním práce na částečný úvazek nebo nekvalifikované práce, protože nemohou najít práci na plný úvazek, jež by odpovídala jejich vzdělání a schopnostem.

1.11 Kvalifikační mezera

S rozvojem vědy a techniky dochází k rychlejším změnám technického vybavení pracovišť a z tohoto důvodu se mění i požadavky na pracovní sílu. Průběžné vzdělávání zejména odborných pracovníků se stává nutností. „Kvalifikační mezera představuje

rozdíl mezi kvalifikací požadovanou pro nová pracovní místa a současnou kvalifikací pracovníků.“, jak uvádí SCHILLER[3]

Evropská komise má potřebu celoživotního vzdělávání zapracovanou ve svých dokumentech, které vytvářejí evropskou strategii zaměstnanosti. Schopnost dosáhnout v budoucnu co nejvyšší zaměstnanosti bude záviset nejen na rostoucí poptávce, ale také na uzavření kvalifikační mezery.

1.12 Trh práce

„Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci. Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda.“, jak uvádí JÍROVÁ[4]. Jednou z konkrétních forem trhu práce jsou úřady práce či personální agentury, další formou například inzeráty v tisku s nabídkou ze strany zaměstnavatele i poptávkou pracovníka.

„Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní obdobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováha trhu práce, ať už jde o přebytek, nezaměstnanost, nebo nedostatek, je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy.“, jak uvádí HOLMAN.[5]

Zvláštností trhu práce je jev, který můžeme označit pojmem segmentace. „Segmentace trhu práce znamená, že neexistuje jediný trhu práce, ale celá řada trhů. Zásadně je třeba rozlišovat mezi primárním a sekundárním trhem práce a mezi interními pracovními trhy jednotlivých firem a externím trhem práce, který zahrnuje území celého státu.“ , jak uvádí JÍROVÁ.[6]

---

[3] SCHILLER, Bradley. R. *Makroekonomie dnes*, 1. vydání, Brno: Computer Press 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X s. 114

[4] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9 s. 7

[5] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6 s. 280 – 281

[6] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9 s. 12

Další zvláštností je zasahování odborových svazů do rovnováhy na trhu práce prostřednictvím mzdových nároků. Odbory dosahují zvýšení mzdy v určitém odvětví snížením nabídky práce, kolektivním vyjednáváním, zvýšením poptávky po práci nebo nátlakem vůči zaměstnavateli. Svůj vliv má i výše stanovené minimální mzdy.

Na českém trhu práce vyrovnává nerovnováhu prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti vláda a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dílčí trhy práce sledují a částečně ovlivňují jednotlivé úřady práce.

„Vedle oficiálního trhu práce existuje prakticky ve všech zemích světa také černý trh pracovních sil“, jak uvádí JÍROVÁ.[7]

1.13 Region

„Pojem region může popisovat tři velmi odlišné druhy prostorových útvarů, a to subnacionální, supranacionální a transnacionální území. U subnacionálních územích se uvažuje s částečnými územími jednoho státu, jako jsou například země ve Spolkové republice Německo nebo kantony ve Švýcarsku. Regiony ve smyslu supranacionálních území představují seskupení států, jako je například Střední Amerika nebo Pobaltí. Transnacionální území obsahují částečná území dvou nebo více států, přesahují tedy státní hranice. Příkladem je evropský region Tyrolsko, který zabírá část Rakouska a Itálie“, jak uvádí MAIER. [8]

1.14 Exekuční řízení

Exekuční řízení právně upravuje zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti nebo zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. O nařízení exekuce rozhoduje soud, který rovněž jmenuje k provedení exekuce konkrétního soudního exekutora. Při exekuci podle exekučního řádu zjišťuje exekutor majetkovou a finanční situaci dlužníka a podle toho vybírá vhodný způsob provedení exekuce.

---

[7] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9 s. 28

[8] MAIER, Gunter – TŐDTLING, Franz. *Regionálna a urbanistická ekonomika 2 Regionálny rozvoj a regionálna politika*, 1. vydání, Bratislava: Elita, 1998. 320 s. ISBN 80-8044-049-2 s. 31

1.15 Srážky z podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Ustanovení o výkonu rozhodnutí podle občanského soudního řádu se vztahují na příjmy, které povinnému nahrazují odměnu za práci. Srážky je možné provádět jen do výše výkonem rozhodnutí vymáhané pohledávky s příslušenstvím, povinnému nesmí být sražena základní částka z měsíční podpory, výše částky a způsob jejího výpočtu je stanoven nařízením vlády České republiky. V občanském soudním řádu je výčet pohledávek, které jsou pohledávkami přednostními, pořadí pohledávek se určuje podle dne doručení nařízení výkonu rozhodnutí, v případě, že je v jeden den doručeno několik nařízení, uspokojují se poměrně.

1.16 Poradenský program Job club

Úřad práce podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, provádí a zabezpečuje poradenství formou poradenského programu Job club. Hlavním posláním tohoto programu je motivace a aktivizace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a účastníků pracovní rehabilitace k uplatnění na trhu práce. Poradenský program se uskutečňuje formou skupinového poradenství 8 – 10 účastníků a přispívá k získání orientace na trhu práce, nácviku dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Typy poradenského programu jsou stanoveny podle charakteristiky cílové skupiny účastníků, program je možné v jednotlivých případech rozšířit či přizpůsobit podle aktuální situace.

1.17 Evropský sociální fond

Jedním ze strukturálních fondů Evropské unie je Evropský sociální fond, který slouží k realizaci cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti a podporuje rozvojové projekty v oblastech zaměstnanosti a lidských zdrojů. Cílů dosahuje i posilováním sociálních programů členských států EU, podporou projektů, které napomáhají rizikovým skupinám obyvatel podporou rovných příležitostí na trhu práce a podporou zlepšování mobility pracovních sil. Prostředky ESF je možné čerpat na základě schválených programových dokumentů v souladu se stanovenými cíli, cílovými skupinami a na stanovené činnosti daných priorit, opatření a oblastí podpory prostřednictvím individuálních projektů.

1.18 Individuální akční plán

Úřad práce vypracovává v součinnosti s uchazečem o zaměstnání individuální akční plán, který slouží ke zvýšení možnosti uplatnění nezaměstnaného na trhu práce. Obsahem IAP je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření, vychází se z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče. IAP se vypracovává vždy, když je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, nezaměstnaný si může požádat o vypracování i dříve. Vypracovaný individuální akční plán je ve spolupráci s uchazečem průběžně aktualizován a vyhodnocován.

2 Dělení nezaměstnanosti

2. 1 Nezaměstnanost podle příčin

Nezaměstnanost můžeme rozlišovat podle příčin, které ji vyvolávají. Jedná se o nezaměstnanosti sezónní, frikční, strukturální a cyklickou.

2.1.1 Sezónní nezaměstnanost

U některých profesí závislých na ročním období se projevuje sezónní nezaměstnanost. Jsou to například pracovníci v zemědělství, lesnictví, stavebnictví, v průmyslu zabývajícím se zpracováním zemědělských plodin či ve školství, kteří nemohou po určitou část roku vykonávat svoji práci. Pracovníci jsou pro zaměstnavatele celoročně nevyužitelní a ten s nimi většinou uzavírá pracovní poměr na dobu určitou. Tito lidé se pravidelně evidují na úřadech práce a po uplynutí nepříznivého období většinou znovu nastupují do zaměstnání. Sezónní nezaměstnanost, i když je zpravidla krátkodobá, zatěžuje pojistný systém, protože osoby platí do systému méně a dostávají více. Snahou státu je její snížení za pomoci vhodných nástrojů.

2.1.2 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je způsobena tím, že někteří lidé jsou dočasně nezaměstnaní při hledání nového pracovního uplatnění. Nějakou dobu jim trvá, než seženou místo, které odpovídá jejich představám. Někteří chtějí mít větší výběr, hledají lepší nabídky. Pokud si očekávané zaměstnání nenaleznou za určitou dobu, mohou své požadavky přehodnotit. Dočasná nezaměstnanost působí i pozitivně, nechává dostatečný prostor pro hledání pracovního uplatnění, pro účast na pohovorech s potencionálními zaměstnavateli. Často se stává, že i když pracovní pozice odpovídá požadavkům budoucího zaměstnance, nemusí uspět ve výběrovém řízení. Nezaměstnaný tedy musí pokračovat ve svém úsilí v hledání jiné práce.

Frikční nezaměstnanost odlišují od jiných druhů nezaměstnanosti tři faktory. Existence dostatku pracovních místo pro ty, kteří jsou frikčně nezaměstnaní, to znamená, že existuje adekvátní poptávka po práci. Druhým faktorem je požadovaná kvalifikace uchazečů u dostupných pracovních míst. Další charakteristikou je, že období hledání práce bývá zpravidla poměrně krátké. Podíl frikční nezaměstnanosti na míře nezaměstnanosti můžeme obtížně stanovit. Většina ekonomů se však shoduje, že se

jedná zhruba o 2 až 3 procenta míry nezaměstnanosti, jak uvádí SCHILLER[9]. Tento druh nezaměstnanosti je nutnou podmínkou optimální alokace pracovních sil, protože vzniká jako důsledek neustálého pohybu mezi oblastmi, pracovními místy a různými fázemi životního cyklu.

2.1.3 Strukturální nezaměstnanost

Nezaměstnanost vzniklá z důsledků strukturálních změn v ekonomice se nazývá strukturální. V případě změn velikosti některých odvětví, klesá poptávka po některých profesích a může růst poptávka po jiných oborech. Zmenšující se odvětví propouštějí část zaměstnanců, ale ti mohou nalézt práci ve svém oboru v jiných odvětvích. Někdy je nutná změna profesního zaměření, v tom případě mohou napomoci úřady práce, které zajistí nezaměstnanému potřebnou rekvalifikaci. Doba trvání strukturální nezaměstnanosti je delší než u frikční. Nezaměstnanému trvá delší dobu, než se zorientuje na trhu pracovních sil, než zjistí v jakém oboru by mohl nalézt pracovní uplatnění, určitou část zabere i doba trvání případné rekvalifikace.

Strukturální nezaměstnanost je přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky, představuje závažnější problém než frikční nezaměstnanost. Strukturální změny probíhají v ekonomice průběžně, důvodem je neustále se měnící struktura poptávky. Strukturální nezaměstnanost i více zasáhne do života člověka a jeho rodiny, zejména v případě, že se jedná o nezaměstnanost nedobrovolnou. Také rozhodnutí o změně profese, o účasti v rekvalifikačním kurzu a získání nové praxe je pro člověka velice náročné. Strukturální nezaměstnanost porušuje druhou podmínku stanovenou u frikční nezaměstnanosti, že osoba hledající si práci je schopna zastávat dostupná pracovní místa.

2.1.4 Cyklická nezaměstnanost

U cyklické nezaměstnanosti není na trhu dostatek pracovních míst, to znamená, že počet pracovníků požadovaných je výrazně menší než počet pracovníků, kteří jsou k dispozici. Příčinou cyklické nezaměstnanosti může být ochabnutí domácích investic, jejich zpomalení nebo zastavení vyvolává pokles poptávky po surovinách, materiálech

[9] SCHILLER, Bradley. R. *Makroekonomie dnes*, 1. vydání, Brno: Computer Press 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X s. 111

a energiích. K poklesu příjmů domácností vede propouštění ve všech těchto odvětvích, následně dochází k poklesu poptávky po spotřebních statcích. Hospodářský pokles a vlna propouštění se později přenáší i do spotřebních odvětví. Příčinou cyklické nezaměstnanosti může být i pokles zahraniční poptávky, který zasáhne země v případě velkého podílu exportovaných výrobků či služeb. U cyklické nezaměstnanosti prožívá ekonomika fázi celkového hospodářského poklesu, lidé nemohou nalézt uplatnění v jiném odvětví, protože pokles poptávky se týká všech odvětví.

Příkladem cyklické nezaměstnanosti je období Velké hospodářské krize v třicátých letech minulého století. Hospodářské dopady a následky nezaměstnanosti vzniklé za Velké hospodářské krize se staly jednou z hlavních příčin sociálněpolitických a národněpolitických neúspěchů vývoje civilizované společnosti. Velká krize srazila naši republiku v důsledku hospodářského postavení mezi země nejvíce postižené. Nezaměstnanost však byla mnohem vyšší, než ukazují statistiky, uvádí BUCHTOVÁ[10] .

O skutečnosti, že část nezaměstnanosti má cyklickou povahu se můžeme přesvědčit pomocí Okunova zákona. Arthur Okun, americký ekonom, zjistil, že v případě rychlejšího růstu domácího produktu klesá míra nezaměstnanosti a naopak, pokud domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Makroekonomickou ztrátu způsobenou nezaměstnaností představuje zmenšení výstupu zboží a služeb. Podle Okunova zákona znamená 1 % zvýšení nezaměstnanosti až 2 % pokles výstupu a naopak, uvádí SCHILLER[11]

2.2 Nezaměstnanost z pohledu nezaměstnaného

Uchazeči mají dva přístupy ke své nezaměstnanosti, podle toho můžeme nezaměstnanost rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. V celkové míře nezaměstnanosti se nacházejí oba typy, jejich rozlišení bývá někdy velmi těžké.

[10] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomických a sociální problém,* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8 s. 36 -38

[11] SCHILLER, Bradley. R. *Makroekonomie dnes,* 1. vydání, Brno: Computer Press 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X s. 106

2.2.1 Nezaměstnanost dobrovolná

„Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Proto také nemůže práci najít.“, jak uvádí HOLMAN[12]. V jiném případě se někteří nezaměstnaní spokojí s příjmem ze sociálních dávek a jejich snaha o nalezení zaměstnání je velmi malá. Dobrovolnost spočívá v tom, že pracovník si sám zvolí, zda je zaměstnaný či ne. Doba této nezaměstnanosti může být kratší i delší, to podle preferencí nezaměstnaného. Délku ovlivňuje i výše podpory v nezaměstnanosti a doba jejího poskytování. Pokud se jedná o nízké částky a krátké doby, je i dobrovolná nezaměstnanost kratší než v opačném případě. Ne vždy můžeme přesně poznat, zda se jedná o nezaměstnanost dobrovolnou, ale důkazy o ní nalézáme často.

2.2.2 Nezaměstnanost nedobrovolná

„Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by akceptovali dokonce mzdu nižší), avšak nemohou ji najít.“, jak uvádí HOLMAN[13]. Příčinou této nezaměstnanosti jsou často překážky, které brání poklesu mezd. Odbory zpravidla prosazují vysoké mzdy a většinou si ani neuvědomují, že jejich mzdové požadavky vyvolávají nedobrovolnou nezaměstnanost. Tím poškozují zaměstnance víc, než kdyby mzdy mohly poklesnout na úroveň tržní rovnováhy. Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka mnohem horší důsledky než dobrovolná, stává se zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje i lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, protože je pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy obtížné. Těmto nezaměstnaným se věnuje zvýšená pozornost jak ze strany Evropské unie, státu či kraje, ale zejména od úřadů práce.

2.3 Rozdělení podle doby trvání a frekvence nezaměstnanosti

„Doba trvání nezaměstnanosti je charakterizována průměrnou délkou období, kdy je uchazeč evidován na úřadu práce. Doba trvání nezaměstnanosti závisí jednak

[12] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6 s. 299

[13] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6 s. 302

na strukturálních charakteristikách trhu práce, jako i závisí na cyklických faktorech t.j. na momentálním stavu ekonomického cyklu.“, jak uvádí JÍROVÁ[14].

2.3.1 Krátkodobá nezaměstnanost

Důležitým kritériem rozdělení nezaměstnanosti je i její délka. Krátkodobá nezaměstnanost většinou nepůsobí lidem žádné vážnější problémy.

2.3.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Skutečným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, která může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka i jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty. Délce nezaměstnanosti je třeba věnovat náležitou pozornost, pokud se délka nezaměstnanosti prodlužuje na měsíce a léta, znamená to, že v ekonomice není všechno v pořádku. Motivace nezaměstnaných může být oslabena výší a délkou podpory v nezaměstnanosti, vyplácením různých sociálních dávek. V dlouhodobé nezaměstnanosti se tak později může měnit nedobrovolná nezaměstnanost v dobrovolnou. Nezaměstnaný není dostatečně motivován k hledání práce a k přizpůsobení se požadavkům pracovního trhu, mění se způsob jeho života a i jeho postoje k zaměstnání. Lidé často ztrácí naději, že mohou práci nalézt, mnozí si zvyknou na život bez práce a na skromnější, ale pohodlnější živobytí ze státních podpor.

2.3.3 Frekvence nezaměstnanosti

„Frekvence nezaměstnanosti je dána průměrným číslem, kolikrát za dané období, např. za 2 roky, 5 let apod., jsou pracovníci nezaměstnaní. Frekvence nezaměstnanosti zřejmě závisí na výkyvech agregátní poptávky po zboží a službách, z níž je odvozena i poptávka po práci. Současně závisí i na poptávce po práci jednotlivých firem v různých odvětvích i oblastech.“, jak uvádí JÍROVÁ[15].

2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

„Určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství, označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti. Je to taková míra

[14] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9 s. 21

[15] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9 s. 21

nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané.“, jak uvádí JÍROVÁ[16].

Přirozená míra nezaměstnanosti je dlouhodobá míra nezaměstnanosti určená strukturálními trendy na trhu práce a trhu produktů. Ekonomika má tendenci tíhnout k dlouhodobé přirozené míře nezaměstnanosti. „Podle této koncepce se přirozená míra nezaměstnanosti skládá pouze z frikční a strukturální nezaměstnanosti a nezávisí na inflačních trendech. Je to taková míra nezaměstnanosti, která se projevuje zejména v dlouhodobém pohledu. V krátkodobém horizontu můžou jak míra nezaměstnanosti, tak míra inflace stoupat a klesat.“, jak uvádí SCHILLER[17]. Vliv na úroveň přirozené míry nezaměstnanosti má i například věk a složení pracovní síly, které se v průběhu času mění.

[16] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9 s. 19

[17] SCHILLER, Bradley. R. *Makroekonomie dnes*, 1. vydání, Brno: Computer Press 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X s. 113

3 Politika zaměstnanosti

„Politiku zaměstnanosti definujeme jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Zpravidla je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.“, jak uvádí KLIKOVÁ - KOTLÁN[18]. Orientačně můžeme rozdělit politiku zaměstnanosti na několik úrovní. „V realizační rovině se však mnohá opatření vzájemně překrývají či doplňují.“, jak uvádí KLIKOVÁ - KOTLÁN[19].

3.1 Makroekonomická úroveň

Politika může být zaměřena například na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a zpravidla působí plošně zejména na straně poptávky po práci. Programy makroekonomické politiky zaměstnanosti jsou závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky, protože se nejedná pouze o řešení nezaměstnanosti, ale o celý systém vztahových problémů. Ty souvisejí především s ekonomickým růstem, platební bilancí a inflací. Základní cíle současných hospodářských politik tvoří většinou plná zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, cenová stabilita a vnější ekonomická rovnováha, která je v delším časovém období charakterizována vyrovnanou platební bilancí. Tyto cíle jsou zpravidla konfliktní, proto se často úspěch v jedné oblasti projeví jako zhoršení v oblasti jiné. Jedná se zejména o vztah inflace a nezaměstnanosti.

3.2 Regionální úroveň

Politika trhu práce řeší důsledky existující nerovnováhy a zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti pomocí různých programů, které ovlivňují existující negativní důsledky fungování trhu práce a jsou do značné míry zaměřeny na řešení konkrétních situací na konkrétních územích. Zde se dobře uplatní princip subsidiarity, kdy je rozhodování a zodpovědnost na prvku veřejné správy, který je co nejblíže občanům.

[18] KLIKOVÁ, Christiana. - KOTLÁN, Igor. *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8. s. 222 - 223

[19] KLIKOVÁ, Christiana. - KOTLÁN, Igor. *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8. s. 223

3.3 Mikroekonomická úroveň

V mikroekonomické úrovni politiky zaměstnanosti firmy stanovují vlastní zásady pro přijímání a propouštění pracovníků, pro vývoj mezd a pro další související záležitosti při současném dodržení platných legislativních norem.

4 Cíle a nástroje politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je zpravidla realizována na makroekonomické a regionální úrovni, sleduje naplnění cílů politiky Evropské unie. Zaměřuje se na přípravu adaptabilní pracovní síly, která se bude schopná přizpůsobit potřebám trhu práce, na rozvoj infrastruktury trhu práce, která zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby. Dále vytváří podmínky pro územní mobilitu pracovních sil odpovídající bytovou politikou, rozvojem dopravní infrastruktury a podobně. Zajišťuje nebo prohlubuje profesní flexibilitu pracovních sil, působí na zmírnění negativních důsledků technického rozvoje a strukturálních změn na trhu práce. Orientuje se na podporu pracovního začleňování osob s omezenou možností uplatnění na trhu práce, na zlepšení struktury zaměstnanosti v odvětvích a regionech.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na práci. Tyto cíle pomáhá naplňovat široká škála činností, mezi nejdůležitější patří poradenská služba při volbě povolání, zprostředkování práce, podpora profesního vzdělávání, poskytování služeb zaměřených na udržování a vytváření pracovních míst, poskytování podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek nebo mzdového vyrovnání při zániku podniku. Nezastupitelnou úlohu plní výzkum a statistika trhu práce.

Nástroje politiky zaměstnanosti můžeme dělit podle mnoha hledisek. V případě členění podle cílové skupiny se může jednat buď o osoby nezaměstnané a hledající práci nebo na osoby zaměstnané.

4.1 Nástroje orientované na nezaměstnané osoby

4.1.1 Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace.

Ve většině vyspělých zemí mají tato opatření rozhodující úlohu. Úkolem je připravit kvalifikovanou pracovní sílu, usnadnit mládeži přechod ze škol na pracovní místa a snížit míru evidované nezaměstnanosti. Kvalifikační a rekvalifikační programy jsou určeny pro nezaměstnané, zejména pro dlouhodobě nezaměstnané a pro absolventy. Programy, které slouží k získání kvalifikace jsou zaměřeny na získání teoretických

vědomostí ve školících centrech a také na získání pracovních dovedností v podnicích. Formy přípravy jsou různé, záleží na typu rekvalifikace.

4.1.2 Pomoc při začleňování osob na trhu práce

V rámci politiky zaměstnanosti ve všech vyspělých zemích jsou nástroje, které pomáhají začleňování nezaměstnaných na trh práce a které se liší druhy a množstvím pomoci. Může se jednat o poskytování dotací ke mzdám, o různá daňová zvýhodnění. Podpory mohou být speciálně zaměřeny jen na určitý typ podniků nebo na danou oblast či pro některé skupiny nezaměstnaných. Dotace bývají zpravidla diferencované podle předem daných podmínek.

4.1.3 Pomoc při založení podniku

Nezaměstnaný, který se rozhodne začít podnikat, může využít některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Nástroje jsou buď návratné nebo nenávratné ve formě dotací. Prostředky se poskytují na základě písemné dohody a její dodržování je průběžně kontrolováno, v případě porušení pravidel pro poskytnutí prostředků je požadováno vrácení části nebo celé dotace.

4.1.4 Veřejně prospěšné práce

Pod veřejně prospěšnými prácemi rozumíme 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.

4.1.5 Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může se jednat i o případy, kdy pracovní místo zřídí, po dohodě s úřadem práce, uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

4.1.6 Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek může být poskytován zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování

zaměstnání věnována zvýšená péče. Výčet těchto osob je uveden v § 33 zákona o zaměstnanosti.

4.2 Nástroje orientované na zaměstnané osoby

4.2.1 Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace

Tyto programy, hlavně další profesní vzdělávání a přeškolování, mohou být zaměřeny také na zaměstnané osoby a tak předcházet případné nezaměstnanosti. Cílem je zajistit tak vzdělanou pracovní sílu, která je v daném čase a místě potřeba.

4.2.2 Zkrácení normálního pracovního času a délky životní pracovní aktivity

V případě redukce výše produkce, která může být vyvolána sezónním výpadkem, dočasnou ztrátou trhu a podobně, může být v podniku přijato opatření na zkrácení pracovní doby. Tímto opatřením může zaměstnavatel zabránit odchodu části kvalifikovaných pracovníků. Osoby, které pracují na zkrácený pracovní úvazek, ve kterém je část mzdy refundována ve formě dotace, jsou zákonně postaveny na úroveň osob, které pracují na plný úvazek. S touto formou se můžeme setkat třeba v zemědělství v zimním období.

Nejdůležitějšími opatřeními na krácení pracovní doby, jsou programy pro předčasné odchody do důchodu. Starším pracovníkům, kteří se rozhodnou jít do důchodu před zákonem stanovenou věkovou hranicí, jsou příslušné dávky vypláceny do dovršení důchodového věku. Počet zájemců o využití uvedené možnosti závisí na výši vyplácené dávky. Finanční náročnost tohoto nástroje je vysoká a dochází k zatěžování státního rozpočtu. Důležitou podmínkou vyplácení zpravidla bývá obsazení takto uvolněného místa buď nezaměstnanou osobou s příslušnou kvalifikací nebo cíleně rekvalifikovanou osobou.

4.3 Členění nástrojů politiky zaměstnanosti podle podnětů

4.3.1 Podněty k vyloučení z trhu

Principem je, že osoby přecházejí z aktivní části populace do neaktivní. Na straně poptávky po práci se jedná o dřívější odchody do důchodu, na straně nabídky práce se jedná o placenou mateřskou a rodičovskou dovolenou, kde se projevuje vliv

délky doby vyplácených prostředků i jejich měsíční výše. Může jít i o podněty jež povzbuzují zahraniční pracovníky, kteří u nás pracují, k návratu domů.

4.3.2 Podněty ke vstupu na trh

Osoby přecházejí opačně, tedy z neaktivní populace do aktivní. Na straně poptávky po práci se jedná o příspěvky ke mzdám vyplácené zaměstnavatelům při vytvoření nového pracovního místa. Na straně nabídky práce jde o rekvalifikace, různé formy dalšího vzdělávání, podpora regionální migrace, podněty začínajícím podnikatelům.

4.3.3 Nevýhody a negativní sankce sloužící k vyloučení z trhu práce

Na straně poptávky po práci se jedná o zákaz dětské práce a omezení či zákaz zaměstnávání přistěhovalců. Ze strany nabídky práce jde o prodloužení povinné školení docházky, snížení možností výdělku důchodců bez krácení jejich starobních důchodů.

4.3.4 Nevýhody a negativní sankce bránící určité osoby či celé sociální kategorie před vytlačením z trhu práce

Na straně poptávky po práci jde o odvody pro zaměstnavatele, kteří nesplní předepsanou kvótu pracovních míst pro zdravotně postižené osoby, určení maxima pracovních hodin nebo o ochranu proti neoprávněnému propuštění z práce. Na straně nabídky to je očekávání, že nezaměstnaní budou akceptovat příjem a kvalifikační úroveň v nabízených zaměstnáních, případně zpochybnění závazného charakteru mzdových dohod mezi odbory a zaměstnavateli.

4.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Tato politika se podílí na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané. Za nástroje jsou považovány podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň. Může se jednat i o předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.

Výdaje na pasivní politiku nepředstavují nejvhodnější řešení problému nezaměstnanosti, někdy mohou vést až k zneužívání sociálních dávek. „V populaci se totiž vyskytují určité skupiny lidí, kteří se ze své dlouhodobé nezaměstnanosti vytvoří životní styl tím, že využívají nepatrného finančního rozdílu mezi minimální mzdou

a životním minimem. Tuto situace nazýváme sociálním parazitizmem.“, jak uvádí KLIKOVÁ – KOTLÁN[20].

4.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti úzce souvisí s rozvojem keynesiánské ekonomické teorie a je od počátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny. Zpravidla se jedná o nejvíce ohrožené kategorie nezaměstnaných jako jsou málo kvalifikovaní pracovníci, osoby se zdravotními nebo jinými handicapy. Do této politiky patří všechna opatření, která aktivně stimulují nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce. Cílem je zvýšení zaměstnanosti tak, aby v ekonomice nedošlo k podstatnému nárůstu inflace a změně struktury nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je považována za efektivnější nástroj než politika pasivní, její výdaje totiž představují investici s určitou návratností. Za tu je považováno snížení počtu nezaměstnaných a příjmy z daní, zdravotního a sociálního pojištění nově zaměstnaných.

4.5.1 Mezinárodní (světová) politika zaměstnanosti

Mezinárodní organizace práce přijala v roce 1964 na 48. zasedání generální konference „Úmluvu o politice zaměstnanosti“. Každý z ratifikujících států se zavazuje k takovému provádění aktivní politiky zaměstnanosti, která je zaměřena na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání. Politika státu musí přihlížet k dosažené úrovni hospodářského rozvoje, ke vzájemnému vztahu mezi cíli v oblasti zaměstnanosti a mezi ostatními cíli hospodářské a sociální politiky. Měla by být prováděna metodami, které jsou v souladu s vnitrostátními podmínkami a zvyklostmi dané země.

4.5.2 Politika zaměstnanosti Evropské unie

Pro možné srovnání států v rámci Evropské unie, jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zatříděny do pěti skupin. Jedná se o veřejné služby zaměstnanosti, pracovní přípravu a výcvik, programy pro nezaměstnanou mládež, podporu tvorby nových pracovních míst a programy pro handicapované osoby.

[20] KLIKOVÁ, Christiana. - KOTLÁN, Igor. *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8. s. 228

4.5.3 Politika zaměstnanosti v České republice

Vysoká nezaměstnanost v posledních letech vede v politice zaměstnanosti k naplňování cílů, kterými je vytvoření a zabezpečení podmínek, které by podporovaly vznik nové zaměstnanosti, motivace pracovní síly ke vstupu nebo návratu do zaměstnání tím, že výše pracovních příjmů bude zřetelně odlišná od výše příjmů sociálních. Snahou je i sladění přípravy a kvalifikace pracovní sily s požadavky trhu práce a zvýšení rozsahu a účinnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Vláda České republiky schválila v roce 1999 v souladu s cíly „Hospodářské strategie vlády České republiky pro vstup do Evropské unie“ Ministerstvem práce a sociálních věcí zpracovaný „Národní plán zaměstnanosti“. Je v něm formulována střednědobá strategie zaměstnanosti založená na potřebách České republiky. Cílem tohoto plánu bylo provázat celkovou hospodářskou, sociální, vzdělanostní a regionální politiku vlády. Jeho struktura odpovídala metodice EU, obsah byl zaměřen na podmínky a situaci v ČR. Naplnění těchto záměrů napomohlo k našemu členství v Evropské unii.

Do roku 2006 platil Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006. Hlavním hospodářským cílem vlády České republiky byla podpora hospodářského růstu a zaměstnanosti podněcováním zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti. Zároveň bylo neodkladným úkolem upevnění kontroly nad vývojem veřejných financí. Smyslem bylo zrychlit proces dohánění hospodářské úrovně členských států EU aniž by došlo k zanedbání environmentálních a sociálních požadavků. V roce 2004 stanovila vláda v duchu Lisabonské strategie priority: podporu hospodářského růstu a konkurenceschopnosti, zaměstnanost, reformu veřejných financí a udržitelný rozvoj.[21]

Národní politika zaměstnanosti se zaměřuje na aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby, na tvorbu pracovních míst a podnikání, na řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce, na podporu rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání, na zvyšování nabídky pracovních sil a na podporu aktivního stárnutí, na rovnost žen a mužů, na podporu integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci, na snahu zajistit prostřednictvím pobídek

[21] Zdroj: Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006

ke zvyšování atraktivity práce, aby se vyplácelo pracovat, na transformaci práce načerno na řádné zaměstnání, na řešení regionální nerovnosti v zaměstnanosti.

Vláda České republiky jmenovaná prezidentem dne 8. května 2009 vznikla dohodou tří politických stran a je sestavena z nestranických odborníků. Jednou z hlavních priorit stanovených touto vládou je realizace kroků k oživení tuzemské ekonomiky zasažené globální ekonomickou krizí a boj s rostoucí nezaměstnaností.

4.5.4 Regionální politika zaměstnanosti

Názory na teorii a praxi se značně různí a tak nemůžeme obsahově vymezit tento pojem tak, aby měl univerzální platnost. Důvodem je úzká vazba regionální politiky na celkovou hospodářskou politiku. Je i obtížné začlenit ostatní regionální hlediska například ekologické či sociální. „Jednoduše tedy můžeme regionální politiku formulovat jako soubor opatření a nástrojů, pomocí kterých má dojít ke zmírnění nebo odstranění rozdílů v ekonomickém rozvoji dílčích regionů.“, jak uvádí KLIKOVÁ - KOTLÁN[22]. Můžeme také říci, že regionální politika představuje cílevědomé působení státní správy a samosprávy na úrovni centrální, regionální a lokální na dynamiku a strukturu rozvoje regionů a na změny v podmínkách a struktuře prostorového uspořádání národního hospodářství. Regionální politika se realizuje v úzké součinnosti s odvětvovými politikami a s politikou strukturální a urbanistickou.

A) Motivy existence regionální politiky

Pro regionální politiku je mnoho důvodu jak ekonomických, politických, ekologických a sociálních. Na faktory ekonomické je však kladen největší důraz.

a) ekonomické faktory

- využití všech výrobních faktorů

Základem existence regionální politiky je plné využití všech výrobních faktorů, hlavně však pracovní síly. Na problémových oblastech s vysokou nezaměstnaností se můžeme přesvědčit, že v nich nedochází k hospodářskému růstu i na makroúrovni. V minulosti se tato situace napravovala přesunem pracovních sil z míst s vysokou

[22] KLIKOVÁ, Christiana. - KOTLÁN, Igor. *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8. s. 230

nezaměstnaností do lokalit, kde byla převaha nabídky pracovních míst. V současnosti dochází spíše k pohybu práce za pracovníky.

- *úsilí o rovnovážný ekonomický růst*

Je zřejmé, že ekonomický růst není ve všech oblastech stejný, každý region má svou vlastní odvětvovou strukturu a skladbu. I přes snahu o rovnovážný ekonomický růst budou v ekonomice vždycky existovat oblasti s problémy, protože procházejí určitou formou strukturální krize, zejména v případě vyšší koncentrace upadajících odvětví. Tyto regiony omezují tržní možnosti silnějších oblastí a tím způsobují i pokles ekonomického růstu.

- *optimální rozmístění firem*

Regionální politika řeší i požadavek na optimální rozmístění firem. Individuální rozmístění, které je nejlepší z hlediska podnikatele, nemusí být vhodné z hlediska celospolečenského, makroekonomického. Důvodem může být ochrana přírody či využití veřejné infrastruktury. Regionální politika se snaží sladit požadavky podnikatele s veřejnými zájmy.

- *náklady přelidnění*

Některé oblasti mají vysokou koncentraci ekonomických činností a ty jsou nositelem vysokých nákladů, nákladů přelidnění. Náklady na osobu rostou vždy se vzrůstajícím počtem lidí, nicméně od určité úrovně začínají růst výrazně progresivněji. Úkolem regionální politiky je zajistit, aby se města nerozrůstala nad svou optimální velikost a tím zabránit prudkému nárůstu nákladů přelidnění.

- *regionální nerovnováha a inflace*

Nezastupitelnou úlohu má regionální politika pro případ regionální nerovnováhy a inflace. I zde je inflace poptávkově nebo nabídkově orientovaná. Inflace tažená poptávkou vzniká v regionech, které jsou méně rozvinuté, obyvatelé těchto oblastí mají nároky na stejně vysokou životní úroveň jaká je ve vyspělých regionech a tak vytvářejí tlak na růst mezd bez ohledu na nízkou produktivitu práce. Nákladovou inflaci nalezneme v regionech s vysokou koncentrací ekonomických aktivit. Zde dochází k nárůstu mezd v důsledku nedostatečného počtu pracovních sil. V obou případech musí regionální politika učinit taková opatření, která postaví regionální politiku

na selektivnější základy. Může se jednat o regionálně odlišná úvěrová omezení, dotace nebo slevy z úroků podporovaným regionům.

b) ekologické faktory

V oblastech koncentrovaných ekonomických aktivit dochází ke zhoršování životního prostředí. Je to stejný problém jako finanční chudoba zaostalých regionů. Důvodem regionální politiky je nejen zájem obyvatel méně rozvinutých oblastí, ale také zájem lidí, kteří žijí v přelidněných aglomeracích.

c) sociální faktory

- plná zaměstnanost

Regionální politika byla nejprve zaměřena sociálně, později začínají převažovat i ekonomická hlediska. Sociální náboj regionální politiky však zůstal velmi silný. Prvotním argumentem byl požadavek vysoké až plné zaměstnanosti. Toto sociální zdůvodnění skrývá i ekonomické poznání, že regionální nerovnováha neumožňuje dosažení vysoké zaměstnanosti aplikací monetární a fiskální politiky, která je realizována z centrální úrovně.

- regionální rozdělení příjmů

Na rozdílné rozdělení příjmů v regionech působí řada faktorů, například situace na trhu práce nebo odvětvová struktura. Regionální politika se snaží zmírnit nadměrné regionální diferenciace v příjmové oblasti.

- úvahy o obecném blahu

Sociálním motivem jsou také úvahy o obecném blahu. Pod tímto pojmem si můžeme představit třeba plnou zaměstnanost, spravedlivé rozdělení příjmů či kvalitní životní prostředí. Můžeme tam zařadit i další hlediska, která jsou velmi obtížně měřitelná a kvantifikovatelná tj. třeba rozdíly v kultuře, v obecných zvyklostech, ve způsobu života. Pohybem pracovní síly můžeme efektivněji dosáhnout plné zaměstnanosti lépe, než pohybem kapitálu, ne vždy je to však reálné. Obyvatelstvo oblasti s nízkou zaměstnaností může být regionálně uvědomělé a zakládat si na svých kulturních či jazykových odlišnostech a bude preferovat zaměstnání ve svém regionu, na to nesmí tvůrci regionální politiky zapomínat.

d) politické faktory

Odlišit v regionální politice sociální a politická hlediska je obtížné. V minulosti bylo prokázáno, že velké regionální rozdíly v průměrných reálných příjmech na obyvatele mají důležité politické dopady. Z výsledku celostátních voleb v mnoha vyspělých zemích je zřejmé, že si tuto skutečnosti lidé v méně rozvinutých oblastech uvědomují. Důsledkem toho jsou nejen odlišné volební výsledky vzhledem k regionům vyspělým, ale i nepřátelské postoje vůči státní politice. „A to je jeden z důvodu, proč před volbami se ze strany vládnoucích subjektů zvyšuje zájem o regionální politiku, ačkoliv jindy jí věnují pouze minimální pozornost.“, jak uvádí KLIKOVÁ - KOTLÁN[23].

B) Nástroje regionální politiky

Nástroje regionální politiky můžeme rozdělit na nástroje makroekonomické a mikroekonomické.

a) makroekonomické nástroje

V použití těchto nástrojů se projevuje zájem dosáhnout dalších národohospodářských cílů jako je cenová stabilita či vyrovnaná platební bilance.

- nástroje fiskální politiky

K meziregionálnímu přerozdělování slouží státní rozpočet. Je to nejdůležitější nástroj fiskální politiky, který systémem daní a odvodů na jedné straně a výdajů i transferů na straně druhé zabezpečuje redistribuci. Značný objem prostředků na výdajové straně je ve formě sociálních výdajů určen pro oblasti s nízkými příjmy či s vysokou nezaměstnaností. Jedná se například o podpory v nezaměstnanosti a v rekvalifikaci, o rekvalifikační programy. Stát však využívá i jinou formu pomoci vybraným regionům, činí tak zadáváním zakázek firmám v určitých regionech a odebíráním vybraného zboží a služeb.

- nástroje monetární politiky

Regionalizací monetární politiky může být snadnější přístup k úvěrům ve vybraných regionech. Jedná se o různé objemy poskytovaných úvěrů i různé lhůty

[23] KLIKOVÁ, Christiana. - KOTLÁN, Igor. *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8. s. 232

jejich splatnosti. Nesmíme zapomínat, že část takto získaných prostředků se prostřednictvím meziregionálních vazeb přelévá do ostatních oblastí.

- nástroje vnější hospodářské politiky

Nástroje vnější hospodářské politiky tvoří z regionálního hlediska různá protekcionistická opatření, jako jsou dovozní limity a cla. I když to jsou nástroje výrobkově orientované, je jejich vliv v jednotlivých oblastech značný. I protekcionistickými opatřeními můžeme napomáhat upadajícím oblastem, pokud uvalíme dovozní limity a cla na produkty, jejichž výroba je v uvedených regionech. Cílem je orientace domácí poptávky po tuzemské produkci. Problémem těchto opatření jsou nadstátní dohody a ekonomické ztráty, nevýhodou je i zapojení státu do mezinárodního obchodu.

b) mikroekonomické nástroje

Mikroekonomické nástroje ovlivňují rozhodování ekonomických subjektů o jejich prostorovém umístění. Jejich smyslem je obnovení rovnováhy na regionálních trzích práce pomocí práce nebo kapitálu. Tyto nástroje můžeme rozdělit na ty, které ovlivňují pohyb pracovních sil a na nástroje ovlivňující pohyb kapitálu. Vždy se jedná o určité finanční částky, které jsou poskytovány účelově.

- nástroje realokace pracovních sil

Tyto nástroje se používají zřídka, protože odliv pracovních sil z postižených oblastí způsobí její ještě hlubší depresi snížením poptávky po výrobcích a službách. Musíme zvážit, zda je účelné a žádoucí podporovat uvedenou migraci. Pokud však takováto situace nastane, použité ekonomické nástroje se zaměřují na částečnou úhradu nákladů spojených s pohybem obyvatelstva. Může se jednat o částečnou nebo úplnou úhradu nákladů na stěhování, na přepravu osob i majetku, o prostředky určené na výkup nemovitostí nebo na podporu při nákupu nového bytu či domu.

V současné době se však více využívají nástroje ve vztahu k pracovní síle, které podporují rekvalifikace pracovníků a nástroje, které zajistí příliv kapitálu do problémových regionů.

- *nástroje realokace kapitálu*

K ovlivnění tvorby nových pracovní míst v daném regionu dochází prostřednictvím rozšiřování stávajících firem nebo přilákáním firem nových. U konkurenceschopných a perspektivních podniků je nejčastěji rozšiřována výroba. Pokud není dostatečný zájem o produkci, může být změněn výrobní program firmy, v tom případě by mohlo dojít i k rekvalifikacím zaměstnanců. Také by se mohlo jednat o nástroj na přilákání nových výrob do problematických oblastí. Pohyb kapitálu můžeme ovlivňovat subvencemi nebo sníženými daněmi pro vybranou oblast, nebo na druhé straně můžeme zpřísnit podmínky například zvýšením daní v prosperujících regionech. V obou případech by se mělo jednat o nástroje s časově omezenou dobou.

B. Praktická část

5 Charakteristika okresu Hradec Králové

Charakteristika regionu je zpracována z dostupných dat a informací v rozsahu potřebném pro tuto práci.

5.1 Základní vymezení a poloha

V souvislosti s novým administrativně-správním uspořádáním krajů v roce 2003, bylo v Královéhradeckém kraji ustanoveno 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. V okrese Hradec Králové to jsou Hradec Králové a Nový Bydžov. Mapa Královéhradeckého kraje s vyznačenými správními obvody obcí s rozšířenou působností je uvedena v příloze [B]. Abecední seznam obcí podle jednotlivých správních obvodů je uveden v příloze [C].

Okres Hradec Králové se rozkládá v jihozápadní části Královéhradeckého kraje, svou rozlohou 876 km^2 je druhým nejmenším okresem.

Pro porovnávání jsou uvedeny údaje za celý Královéhradecký kraj a obě obce s rozšířenou působností v okresu Hradec Králové.

Tabulka 1 Sídelní struktura k 31. 12. 2008

	Počet obcí		Obyvatel. celkem	Muži ve věku			Ženy ve věku		
	Celkem	Z toho měst		0 -14	15 - 64	65 +	0 - 14	15 - 64	65 +
Královéhrad. kraj	448	43	554520	40961	195829	35013	38267	192605	51845
Hradec Králové SO ORP	81	5	154130	10124	50175	9946	9592	50996	14297
Nový Bydžov SO ORP	23	1	17210	1328	6150	1077	1187	5884	1621

Zdroj: ČSÚ Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2009

Z uvedené tabulky je zřejmé, že ve správním obvodu Hradce Králové žije 27,8 % obyvatel kraje a v oblasti Nového Bydžova pouze 3,1 % obyvatel Královéhradeckého kraje. V Královéhradeckém kraji je 35,3 % mužů a 34,7 % žen v produktivním věku z celkového počtu obyvatel, v regionu Hradec Králové žije 32,5 % mužů a 33,1 % žen v regionu Nového Bydžova to je 35,7 % mužů a 34,2 % žen,. Zbývající část populace je buď v předproduktivním nebo poproduktivním věku. Správní obvod obce Hradec Králové má nižší podíl mužů i žen v produktivním věku než Královéhradecký kraj, Novobydžovsko má poměry u obou skupin přibližně stejné.

Tabulka 2 Počet obcí podle velikostních skupin obcí k 31. 12. 2008

	Počet obcí	V tom obce s počtem obyvatel						
		Do 199	200--499	500--999	1000--4999	5000--19999	20000--49999	50000 a více
Královéhradecký kraj	448	117	166	86	57	19	2	1
Okres Hradec Králové	104	23	50	17	10	3	-	1
Hradec Králové SO ORP	81	18	39	13	8	2	-	1
Nový Bydžov SO ORP	23	5	11	4	2	1	-	-

Zdroj: ČSÚ Demografická ročenky krajů, demografická ročenky správních obvodů Královéhradeckého kraje

Dnešní sídelní síť regionu vznikala postupně historickým vývojem a je důsledkem rozvoje výrobních sil společnosti. První sídliště byla ve větším měřítku založena v období raného feudalizmu a jejich vývoj byl ukončen nástupem kapitalizmu. Na jednotlivých sídlech se postupně projevilo rozšíření dopravy, hlavně železnice. Těžiště osídlení oblasti je v okolí krajského města Hradec Králové, za další obdobnou oblast můžeme považovat okolí Novobydžovska a Chlumecka. Region má poměrně kompaktní charakter sídelní i hospodářské struktury. Území je tradiční zemědělskou oblastí s vysokým stupněm koncentrace zemědělské výroby. Ve zpracovatelském průmyslu převažují malé a střední podniky.

5.2 Vývoj v historii

Průmysl sledovaného regionu reprezentovaly v minulosti hlavně podniky zpracovatelských rezortů, byl zde zastoupen průmysl těžký, potravinářský, spotřební i chemický. Příznivé přírodní podmínky vytvářely výhodné předpoklady pro intenzivní zemědělskou výrobu. V letech 1945 – 1948 došlo k znárodnění větších podniků, násilné změny v zemědělské oblasti se výrazně projevily zejména na venkově.

Po roce 1989 prošlo hospodářství, stejně jako v celé České republice, zásadními společenskými změnami. Významné transformační kroky byly spojeny s privatizací státního majetku a se zavedením tržního charakteru ekonomiky. To vše vedlo z počátku k výraznému útlumu průmyslové a zemědělské výroby, důsledkem byl vznik a výrazný rozvoj soukromého sektoru, jehož podíl je dnes zcela dominantní. Velkým impulzem pro růst podnikatelského prostředí byl vstup do Evropské unie, export do jejích zemí, vstup zahraničního kapitálu a vstup zahraničních firem na český trh. Zánik velkých podniků, které nebyly v souladu s požadavky moderní ekonomiky, byl částečně nahrazen v pozdější době nebo nebyl nahrazen vůbec. Odlišná struktura

kvalifikovaných zaměstnanců od kvalifikace požadované měla za následek, že firmy do nových podniků v některých oblastech neinvestovaly. Projevil se i vliv žádného nebo špatného dopravního spojení, neexistujících nebo nevyhovujících pozemků či nemovitostí určených pro výrobu a služby, vliv špatné komunikace mezi veřejným a soukromým sektorem nebo špatně cílené podpory soukromému sektoru.

5.3 Obyvatelstvo

Ve sledovaném období od roku 2000 došlo k mírnému zvýšení počtu obyvatel ve všech sledovaných oblastech, i zde se projevuje pokles porodnosti a celkové stárnutí populace.

5.3.1 Věková struktura

Tabulka 3 Počet obyvatel a věková struktura obyvatelstva podle SO ORP k 31. 12.

	2000					2008					Index 2008/2000
	Celkem	Podíl (%)				Celkem	Podíl (%)				
		Žen	0 – 14 let	15 – 64 let	65 a více let		Žen	0 – 14 let	15 – 64 let	65 a více let	
Královéhrad.kraj	550892	51,3	16,4	69,2	14,5	554520	50,9	13,5	68,2	18,3	100,66
Hradec Králové SO ORP	144211	51,7	15,3	69,6	15,1	145130	51,8	12,8	68,1	19,1	100,64
Nový Bydžov SO ORP	17063	50,8	17,1	67,1	15,8	17247	50,4	13,7	67,7	18,6	101,08

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje, Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2009

V kraji a ve správním obvodu Hradec Králové mají ženy mírnou převahu, v obvodu Nového Bydžova je podíl mužů a žen téměř vyrovnaný. Snižuje se tedy, v souladu s celorepublikovým trendem, rozdíl naděje dožití mezi pohlavími.

Věková struktura obyvatelstva je obecně odrazem dlouhodobého vývoje porodnosti, úmrtnosti a také migračních procesů. Ve správních obvodech je ovlivněna také geografickou polohou obcí, jejich specifickým funkčním zaměřením, historickým vývojem apod. V oblasti dochází ke snižování podílu populace v předproduktivním věku (dětí ve věku 0 – 14 let), což souvisí s významným propadem porodnosti a celkovým populačním stárnutím, typickým pro evropské země. To je v našich podmínkách umocněno společensko-ekonomickou transformací po roce 1989 a následnou změnou životního stylu zejména mladé generace. Svůj vliv má i nezaměstnanost či cenová dostupnost bydlení. Dochází ke zvyšování průměrného věku. Index stáří, který překračuje hodnotu jedno sto, znamená, že je početnější nejstarší

věková kategorie. Indexy závislosti a ekonomického zatížení vypovídají o ekonomické charakteristice demografické situace. Snížení indexu závislosti I. souvisí s rychleji klesajícím podílem nejmladší věkové kategorie a mírným nárůstem populace v produktivním věku. Hodnota indexu II v podstatě stagnovala. Příznivý vývoj indexu ekonomického zatížení, tedy jeho pokles, vypovídá o ekonomickém potenciálu lidských zdrojů.

5.3.2 Vzdělanostní struktura

Tabulka 4 Vzdělanostní struktura obyvatel ve věku 25 a více let v roce 2001

	Počet obyvatel ve věku 25 let a více	Z toho nejvyšší ukončení vzdělání (%)					
		Základní a neukončené	Vyučení a SO bez maturity	USO s maturitou včetně nástavbového	Vyšší odborné	Vysokoškolské včetně vědecké přípravy	Bez vzdělání
Královéhrad.kraj	379598	18,5	43,3	26,7	1,2	8,6	0,5
Hradec Králové SO ORP	101459	14,2	38,4	30,7	1,6	13,3	0,3
Nový Bydžov SO ORP	11705	24,6	45,9	20,8	0,8	4,9	1,8

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

V regionu Hradec Králové je více obyvatel s vyšším vzděláním. Na vyšší procento vysokoškolsky vzdělaných má vliv možnost lepšího pracovního uplatnění například ve Fakultní nemocnici v Hradci Králové, na Univerzitě Hradec Králové, v úřadech a institucích, bankovních domech. Ve správním obvodu Nového Bydžova je nejmenší procentické zastoupení vysokoškolsky vzdělaných obyvatel v Královéhradeckém kraji, pro porovnání v České republice je celkem 8,9 % vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva. Zároveň je zde nejvyšší podíl populace se základním a neukončeným vzděláním či bez vzdělání. Nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí může signalizovat, že v oblasti pro ně není dostatek pracovních příležitostí a tak hledají pracovní uplatnění mimo své původní bydliště.

5.4 Výrobní charakter regionu

Zde je silně viditelný historický vývoj, kdy bylo hlavním zaměřením větší části regionu zemědělství a zpracování zemědělských produktů. V zemědělství se projevuje skutečnost, že území patří díky úrodnosti svých půd k oblastem s největší intenzitou zemědělské výroby v České republice, je zde nadprůměrný podíl orné půdy a naopak nižší zastoupení lesů. Průmysl byl nejvíce koncentrován v okolí Hradce Králové.

5.4.1 Členění ekonomických subjektů

Tabulka 5 Ekonomické subjekty k 31. 12.

	Subjekty celkem			Subjekty na 1000 obyvatel			Podíl správního obvodu na počtu subjektů kraje (%)	
	2000	2005	Index 2005/2000	2000	2005	Index 2005/2000	2000	2005
Královéhrad. kraj	108377	123986	114,4	197	226	115,1	100	100
Hradec Králové SO ORP	31592	35336	111,9	219	247	113,0	29,1	28,5
Nový Bydžov SO ORP	2695	3382	125,5	158	199	125,8	2,5	2,7

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

Tabulka vychází k registru ekonomických subjektů. Nárůst počtu je částečně ovlivněn tím, že jsou zapisovány stále nové subjekty a k výmazu již tak často nedochází. Podle odhadů a výsledků statistických šetření dlouhodobě skutečně vykonává činnost přibližně 50 – 55 % zapsaných ekonomických subjektů.

Tabulka 6 Ekonomické subjekty podle právní formy k 31. 12. 2005

	Subjekty celkem	V tom podle právní formy						
		Fyzické osoby celkem	Z toho soukromí podnikatelé (%)	Právnické osoby celkem	Z toho (%)			
					Akciové společnosti	Ostatní obchodní společnosti	Družstva	Státní podniky
Královéhrad.kraj	123986	102451	94,3	21535	3,3	42,8	2,7	0,2
Hradec Králové SO ORP	35336	27874	92,8	7462	4,2	49,0	3,6	0,2
Nový Bydžov SO ORP	3382	2890	96,2	492	3,3	35,4	1,8	0,2

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

U ekonomických subjektů okresu Hradec Králové tvoří většinu fyzických osob soukromí podnikatelé, tedy fyzické osoby podnikající podle živnostenského zákona, samostatně hospodařící rolníci a zemědělští podnikatelé. Nejvíce podnikatelských subjektů podniká v oblasti zpracovatelského průmyslu, zemědělství a stavebnictví. Další početnou skupinou jsou podnikající v obchodu, opravách a prodeji motorových vozidel, spotřebního zboží a v pohostinství.

Tabulka 7 Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců k 31. 12. 2005

	Subjekty celkem	Z toho s počtem zaměstnanců					
		1 – 5	6 – 19	20 – 99	100 – 499	500 – 999	1000 a více
Královéhradecký kraj	123986	9070	2916	1420	268	35	9
Hradec Králové SO ORP	35336	2828	931	423	77	9	5
Nový Bydžov SO ORP	3382	206	79	36	7	1	0

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

Ve správních obvodech Hradec Králové a Nový Bydžov převažují malé subjekty bez zaměstnanců, se vzrůstajícím počtem zaměstnanců počet ekonomických subjektů klesá.

Tabulka 8 Průmyslové podniky s 20 a více zaměstnanci v roce 2005

	Počet místních jednotek	Průměrný evidenční počet zaměstnanců (fyzické osoby)	Průměrná hrubá měsíční mzda 1 zaměstnance	Produkce	
				celkem (mil. Kč)	na 1 zaměst. (tis. Kč)
Královéhrad. kraj	731	69082	16620	167106	2419
Hradec Králové SO ORP	178	13956	16935	25110	1799
Nový Bydžov SO ORP	13	1457	17212	6442	4421

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

Z tabulky zaujme vyšší průměrná hrubá měsíční mzda ve správním obvodu Nového Bydžova. I v porovnání s ostatními správními obvody Královéhradeckého kraje patří mezi ty vyšší, přesto ještě nedosahuje celorepublikového průměru, který překročil hranici 20 000 Kč.

5.4.2 Členění ekonomicky aktivního obyvatelstva

Tabulka 9 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo podle průmyslových odvětví v roce 2001

	Průmysl celkem	Z toho výroba (%)						
		Potravin. výrobků, nápojů	Textilií, textilních a oděvních výrobků	Dřevařských výrobků kromě nábytku	Základních kovů, huť. a kovoděl. výrobků	Výroba strojů a zařízení pro další výrobu	Elektrických a optických přístrojů	Dopravních prostředků a zařízení
Královéhr. Kraj	92587	9,2	18,6	6,1	10,7	14,4	7,5	6,5
Hradec Králové SO ORP	16949	11,7	6,9	8,5	10,3	17,5	5,3	1,4
Nový Bydžov SO ORP	2487	18,2	12,8	9,2	10,5	6,9	3,8	1,0

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

V regionu převládá zpracovatelský průmysl, zcela zde chybí průmysl těžký. Od roku 2001, z kterého pocházejí statistické údaje, došlo ke změnám, svou činnost ukončilo několik velkých firem. Nyní je nejsilněji zastoupen průmysl plastikářský a gumárenský, dále pak výroby kovů a kovodělných výrobků, průmysl dřevozpracující a sklářský. V poslední období stoupá počet podniků sektoru služeb. Významný je přínos zahraničních investic, rozvoj vědy, výzkumu a inovací. Region má kvalitní pracovní síly, to dokládá míra nezaměstnanosti pod celorepublikovým průměrem.

5.4.3 Členění zaměstnanosti podle sektorů a odvětví

Tabulka 10 Zaměstnanost podle sektoru a odvětví ekonomické činnosti 2001

	Zam. osoby celkem	Z toho s uvedeným odvětvím ekonomické činnosti									
		Celkem	Z toho odvětví (sektor) ekonomické činnosti v (%)								
			prim.s	sekund. sek.		terciární sektor					
			A, B	C, D, E	F	G	H	I	L	M, N	Ost.
Královéhr. kraj	262014	250154	13988	89330	21042	28162	9335	15584	16761	30594	25358
podíl odvětví.	x	95,5	5,6	35,7	8,4	11,3	3,7	6,2	6,7	12,2	10,1
Hradec Kr. SO ORP	69651	65945	4,2	24,5	9,1	14,4	3,4	6,9	8,0	15,6	14,1
N.Bydžov SO ORP	7551	7024	11,5	33,6	11,4	9,4	2,9	5,8	4,9	13,1	7,3

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

Základní kategorie odvětvové klasifikace použité v tabulce:
A, B – zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov a chov ryb
C, D, E – průmysl celkem
F – stavebnictví
G - obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost
H – ubytování a stravování
I – doprava, skladování, spoje
L – veřejná správa a obrana, sociální zabezpečení
M – vzdělávání
N - zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti
Ostatní – jinde nezahrnuté

Po roce 1991 došlo ke snížení podílu v primární sféře a navýšení v sekundárním a terciárním sektoru, přesto má sledované území vysoký podíl zaměstnaných v priméru zejména v porovnání s Českou republikou, kde je tento podíl 4,4 % obyvatelstva.

Nejvyšší nárůst intenzity podnikatelské aktivity (počet registrovaných ekonomických subjektů na 1000 obyvatel) v období 2000 – 2005 v Královéhradeckém kraji byl zjištěn ve správním obvodu obce s rozšířenou působností Nový Bydžov. Zároveň však byla zjištěna nejnižší míra ekonomické aktivity. Díky vysoké lokalizaci v zemědělství je ve správním obvodu Nového Bydžova největší disproporce z hlediska odvětvové struktury zaměstnanosti (nerovnoměrné zastoupení všech sektorů).

5.5 Dopravní obslužnost

Částečně dostavěná dálnice D11 zvýšila atraktivitu regionu. Silniční síť zahrnuje převážně silnice II. a III. třídy a místní komunikace, stav místních komunikací je nepříznivý. Pro železniční síť je důležitá blízkost modernizovaného 1. železničního koridoru v sousedním Pardubickém kraji, tratě pokrývají důležité přepravní směry

v regionu. Kombinovaná doprava, doprava vodní ani letecká v oblasti není, nejbližší dostupné letiště je v Pardubicích.

Z hlediska místní přepravy do malých obcí je významnější autobusová doprava, vlaková je využívána ve velmi omezené míře. Frekvence autobusových spojů je přiměřená poptávce s výjimkou večerních hodin, kdy není zajišťována doprava do většiny malých obcí.

6 Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v regionu

V této části práce jsou zpracovány údaje z Eurostatu, Českého statistického úřadu v Hradci Králové, data z Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a informace získané vlastním šetřením z databázového systému „OK – práce“ Úřadu práce v Hradci Králové.

6.1 Analýza trhu práce okresu Hradec Králové

V oblasti zaměstnanosti dochází v posledních letech k výraznějším přesunům mezi jednotlivými sektory, poklesla zaměstnanost v zemědělství a průmyslu, zvýšil se podíl ekonomicky aktivních osob ve stavebnictví a v oblasti služeb.

6.1.1 Charakteristika odvětví

- *zemědělství*

Zemědělství je vedle nezměnitelných přírodních podmínek ovlivněno i společenským vývojem. V současné době má největší vliv členství v Evropské unii a s tím související nastavení pravidel dotací z unijního rozpočtu. Struktura zaměstnanosti má nepříznivý trend, vedle značného poklesu pracovníků je zde největší podíl pracujících ve věku přes 50 let. Po odchodu starších ročníků z odvětví nebude docházet ke kompenzaci příchodem mladých lidí. Tomuto důsledku může zabránit zvyšování mechanizace nebo přechod na takové výroby, které nevyžadují práci náročnou na pracovní sílu.

- *průmysl a stavebnictví*

V útlumu jsou odvětví textilní, oděvní a kožedělného průmyslu. Strojírenské firmy v okrese mají problémy se získáváním kvalifikovaných pracovníků. V roce 2009 se začínají projevovat problémy celosvětové finanční krize, zejména omezení odbytu výrobků a snížení počtu zakázek. Počet osob zaměstnaných ve stavebnictví má vysoký podíl.

- *služby*

Podíl pracujících ve všech druzích služeb je pod průměrem Královéhradeckého kraje. V poslední době dochází k omezování nákladní dopravy, snižuje se poptávka po ubytovacích a stravovacích službách.

6.1.3 Pracovní regiony a mikroregiony

V rámci Královéhradeckého kraji bylo vymezeno 16 pracovních mikroregionů, které jsou podobné správním obvodům obcí s rozšířenou působností. V Hradeckém okresu je navíc ještě pracovní mikroregion Chlumecko. Pracovní mikroregion je územně souvislý celek vymezený podle principu převládající orientace celkové dojížďky za prací. Centrem je město s významnější koncentrací pracovních příležitostí, kolem vymezená spádová oblast obcí je s ním funkčně propojena intenzivní dojížďkou za prací.

6.1.4 Charakteristika pracovních míst

Tabulka 11 Pracovní místa v Královéhradeckém pracovním regionu podle SLDB 2001

	Pracovní místa v pracovním regionu							Saldo dojížďky
	Celkem	Z toho se zjištěním odvětvím	Z toho podíl (%)				Na 1000 zaměst. bydlících v regionu	
			Zeměděl. a lesnictví	Průmysl	Staveb.	Služby		
Prac. reg. celkem	260828	249189	5,6	35,8	8,5	50,0	989	-2820
Hradec Králové SO ORP	77440	73546	4,3	24,6	9,7	61,4	1062	4520
Nový Bydžov SO ORP	6352	5914	12,1	26,5	10,2	41,2	902	-694

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

Tabulka vychází z údajů získaných při sčítání lidí, domů a bytů v roce 2001, od té doby se situace podstatně změnila, protože ukončilo činnost několik velkých podniků a některé podniky zase vznikly.

6.1.5 Charakteristika salda dojížďky

Tabulka 12 Saldo dojížďky za prací podle odvětví ekonomické činnosti v roce 2001

	Rozdíl mezi vyjíždějícími a dojíždějícími zaměstnanci	Z toho s uvedeným odvětvím ekonomické činnosti[24]									
		Celkem	Z toho odvětví (sektor) ekonomické činnosti								
			Primár.	Sekundární		Terciární sektor					
			A,B	C, D, E	F	G	H	I	L	M, N	Ostat.
Královéhr. Kraj	-2351	-2103	58	-622	-76		876	-358	-848	25	-1086
Hradec Králové SO ORP	5569	5487	190	1045	923	902	-41	682	640	599	547
Nový Bydžov SO ORP	-1034	-696	-39	-180	-187	-145	-33	-149	-143	61	-154

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

Z tabulky je zřejmé, že kladné saldo dojížďky má pouze správní obvod Hradec Králové kde dojížďka za prací převyšuje vyjížďku. Ve správním obvodu Nového

[24] Základní kategorie odvětvové klasifikace použité v tabulce jsou uvedeny na straně 47

Bydžova je ve všech odvětvích, s výjimkou vzdělávání, zdravotní a sociální péče, záporné saldo dojížďky. Intenzitu salda pracovní dojížďky můžeme vyjádřit počtem obsazených pracovních míst připadajících na 1000 zaměstnaných bydlících v daném regionu. Správní obvod Nového Bydžova má méně pracovních příležitostí než je počet bydlících zaměstnaných na příslušném území.

6.1.6 Volná místa

V roce 2009 došlo k výraznému poklesu volných pracovních míst v porovnání s koncem roku 2008. S nárůstem celkového počtu evidovaných uchazečů se značně zvýšil počet uchazečů na 1 volné místo. Ke 31. 12. 2008 připadali na 1 volné místo 2 uchazeči, k 30. 6. 2009 to už bylo 9,9 uchazeče na 1 volné místo.

Zdroj: Databázový systém Úřadu práce v Hradci Králové – vlastní šetření

6.1.7 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti používané v letech 2009 a 2010

Úřad práce v Hradci Králové v roce 2009 používal a pro rok 2010 má určeny k používání tyto nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti:

- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa,
- příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny,
- příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa,
- příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny.

Zdroj: Metodika MPSV pro úřady práce

6.1.8 Projekty ESF

K čerpání prostředků ESF prostřednictvím individuálních projektů v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost slouží:

- Národní individuální projekt (NIP), který má prostředky přiděleny přímo na realizaci nebo doplnění národních politik a programů hlavně s využitím jednotlivých nástrojů APZ,

- Regionální individuální projekt (RIP), který je založen na přímém přidělení prostředků na specifickou oblast s regionálním rozměrem k řešení regionálních specifik trhu práce.

Úřad práce v Hradci Králové bude v roce 2010 čerpat prostředky ESF z Národního individuálního projektu a tří Regionálních individuálních projektů.

Zdroj: Metodika MPSV pro úřady práce

6.1.9 Projekt"Vzdělávejte se!"

V letech 2009 a 2010 se na Úřadu práce v Hradci Králové ověřuje nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v rámci projektu „Vzdělávejte se!", který je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu. Projekt je určen zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nacházejí v obtížné ekonomické situaci a jejich schopnost přidělovat zaměstnanců práci je dočasně snížena. Prostřednictvím projektu mohou získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů a na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnanců, kteří se účastní vzdělávání. Účelem nového nástroje APZ je udržení zaměstnanosti a vytvoření podmínek pro získávání a zdokonalování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců, kterým z důvodu omezení výroby nemůže zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Takto získané znalosti, dovednosti a kompetence budou moci zaměstnanci využít při svém dalším uplatnění na trhu práce.

Zdroj: Metodika MPSV pro úřady práce

6.2 Analýza nezaměstnanosti okresu Hradec Králové

Porovnány jsou údaje za Královéhradecký kraj a správní obvody obcí Hradec Králové a Nový Bydžov.

6.2.1 Vývoj nezaměstnanosti a jeho porovnání s EU a ČR

Tabulka 13 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2000 – 2005 (k 31. 12.)

	Index uchazečů o zaměstnání k 31.12.2005 v % k roku		Rozdíl podílů z celkového počtu uchazečů k 31. 12. 2005 – 2000 v procentních bodech					Rozdíl míry nezaměstnanosti k 31.12.2005 v proc. bodech k roku	
			Osob ve věku		Osob s délkou evidence		Žen		
	2000	2002	Do 24 let	50 a více let	Do 6 měsíců	Nad 12 měs.		2000	2002
Královéhr. kraj	132,1	107,3	-8,1	6,5	-4,0	7,4	0,6	1,92	0,53
Hradec Králové SO ORP	102,5	103,3	-8,0	8,4	-3,9	7,3	-0,9	0,16	0,21
Nový Bydžov SO ORP	116,7	103,9	-5,6	5,7	-2,4	5,2	1,2	1,55	0,4

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

Tabulka 14 Nezaměstnanost v SO ORP k 31. 12. 2005

	Uchazeči o zaměstnání	Z toho uchazeči (%)						Míra nezaměstnanosti v %[25]	
		Dosažitelní	Ve věku		S délkou evidence v měsících		Ženy	Uchazeči o zaměstnání	
			Do 24 let	50 a více let	Do 6	Nad 6		Celkem	Z toho dosažitelní
Královéhrad.kraj podíl v %	21989 x	20840 94,8	4277 19,5	5736 26,1	11027 50,1	7301 33,2	11376 51,7	7,88 x	7,47 X
Hradec Králové SO ORP	4834	94,5	20,0	26,6	52,8	30,5	49,6	6,5	6,14
Nový Bydžov SO ORP	888	95,7	16,6	27,4	46,8	40,0	58,6	10,82	10,36

Zdroj: ČSÚ Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje

Tato statistika je Českým statistickým úřadem zpracovávána v pětiletých intervalech, novější údaje nejsou k dispozici.

Ve správním obvodu Nového Bydžova je 40% dlouhodobá nezaměstnanost a vysoké procento nezaměstnaných žen. Na zvýšení nezaměstnanosti se v nedávném období podílelo ukončení činnosti mlékárenské firmy, která zaměstnávala velkou část ženské populace. Dlouhodobá nezaměstnanost ve správním obvodu Hradce Králové je pod průměrem kraje, naopak procento nezaměstnaných s délkou evidence do 6 měsíců je vyšší než v celém kraji i v porovnávaném obvodu Nového Bydžova.

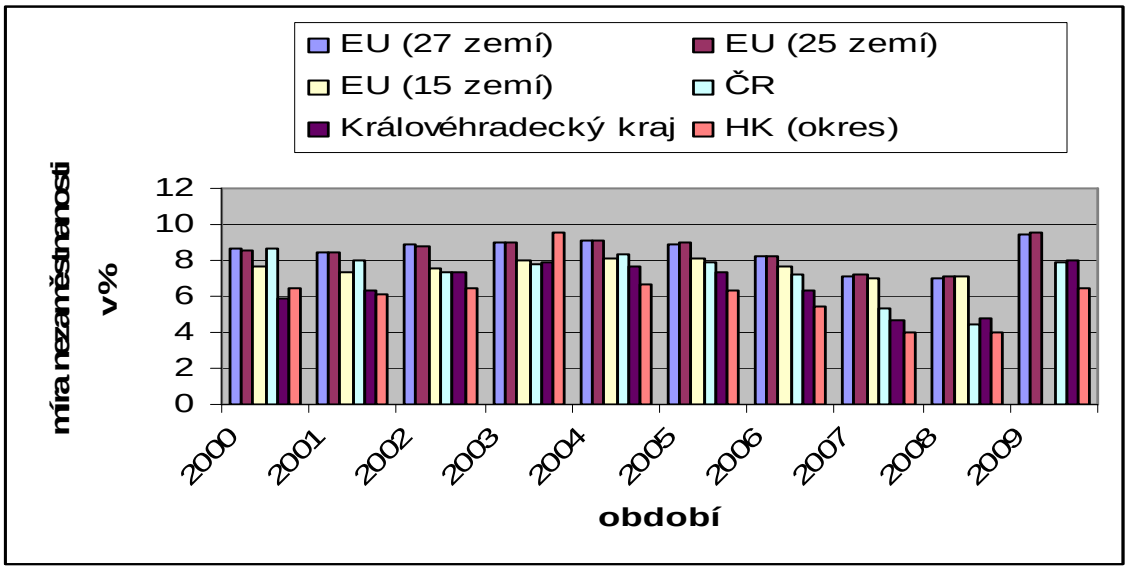
Jak probíhal vývoj celkové míry nezaměstnanosti v letech 2000 až 2009 v členění za Evropskou unii, Českou republiku a Úřad práce v Hradci Králové uvádí tabulka 15 a přehledněji dokresluje obrázek 1.

Tabulka 15 Porovnání celkové míry nezaměstnanosti k 31. 12. v letech 2000 až 2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU (27 zemí)	8,7	8,5	8,9	9,0	9,1	8,9	8,2	7,1	7,0	9,5*
EU (25 zemí)	8,6	8,4	8,8	9,0	9,1	9,0	8,2	7,2	7,1	9,6*
EU (15 zemí)	7,7	7,3	7,6	8,0	8,1	8,1	7,7	7,0	7,1	-
ČR	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	7,9*
Královéhradecký kraj	5,9	6,3	7,3	7,9	7,7	7,3	6,3	4,7	4,8	8,0
HK (okres)	6,5	6,1	6,5	9,6	6,7	6,3	5,4	4,0	4,0	6,5

Zdroj: Eurostat, MPSV ČR, Úřad práce v Hradci Králové * údaje jsou za měsíc listopad 2009

Obrázek 1 Porovnání celkové míry nezaměstnanosti



Zdroj: Eurostat, MPSV ČR, Úřad práce v Hradci Králové

Z grafického vyjádření údajů je vidět, že míra nezaměstnanosti od roku 2004 klesala, ale v roce 2009 došlo ve všech sledovaných oblastech k jejímu růstu. Míra nezaměstnanosti v České republice je nižší než je míra nezaměstnanosti v Evropské unii. Její hodnoty jsou v Královéhradeckém kraji nižší než v České republice a ještě nižší míra celkové nezaměstnanosti je v okresu Hradec Králové, s výjimkou v roce 2004. První předběžná čísla vývoje nezaměstnanosti ve sledovaném regionu na počátku roku 2010 ukazují na značné zvýšení nezaměstnanosti, kdy se začínají projevovat následky hospodářské krize.

[25] Míra nezaměstnanosti je vypočtena jako podíl registrovaných uchazečů o zaměstnání a obyvatel ekonomicky aktivních

6.2.2 Dopady nezaměstnanosti

Různé negativní důsledky nezaměstnanosti jsou popsány v odborných pracích řady autorů, jmenujme například Boženu Buchtovou, Petra Mareše, Vladimíra Kebzu. V posledních letech se, mimo jiných problémů, značně projevují ekonomické dopady ztráty zaměstnání, velké finanční potíže obyvatel dokládá nárůst počtu exekucí.

6.2.3 Exekuce – jeden z negativních důsledků nezaměstnanosti

Na portálu Exekutorské komory České republiky je zpracována statistika za 124 exekutorské úřady. V letech 2001 až 2008 bylo nařízeno celkem 1 933 650 exekucí, ve stejném období jich bylo skončeno 702 908, celkový počet neskončených exekucí je 1 230 742. Podrobnější údaje jsou uvedeny v příloze [D].

6.3 Analýza žádostí o součinnost zpracovávaných za Úřad práce v Hradci Králové

Úřad práce je povinen poskytnout součinnost jak exekutorovi, tak i dalším oprávněným osobám a to bezplatně a ve stanovené lhůtě. Za nesplnění této povinnosti může exekutor uložit pořádkovou pokutu podle občanského soudního řádu.

Zpracování žádostí o poskytnutí součinnosti značně administrativně zatěžuje úřad práce a bylo i nákladné z hlediska poštovného. V případě zasílání údajů pomocí datových schránek je časová náročnost zpracování ještě vyšší a náklady za provoz celého systému hradí Ministerstvo vnitra, přínosem je rychlejší způsob komunikace mezi subjekty. Oprávněná osoba zjišťuje kromě nových případů i opakované dotazy na stejné osoby tak, aby získala aktuální data a mohla později realizovat výkon rozhodnutí.

U dotazů soudů se stává, že v jednom dni nebo v průběhu velmi krátké doby přijde několik žádostí, které se týkají stejné osoby, ale několika různých spisových značek. Každý takový dotaz musí úřad práce prověřit z aktuální databáze a individuálně na něj odpovědět. Situaci by ulehčilo, kdyby k jednomu povinnému přišel jeden dotaz a do dalších spisů by si soud uvedl odkaz.

Pracovnice úřadu práce musí v některých případech označovat odesílané odpovědi čárovým kódem ze zaslané žádosti o součinnost a tím ulehčovat práci tazatelům. Některé dotazy jsou velmi podrobné a oprávněná osoba se snaží zjistit i jiné údaje než ty, které jsou nutné pro výkon rozhodnutí, úřad práce však poskytuje pouze informace v rozsahu stanoveným zákonem.

Do poloviny roku 2006 byly zpracovávány žádosti o informace společně jak o uchazečích tak i o příjemcích dávek státní sociální podpory. Z důvodu značného nárůstu agendy došlo od června 2006 k rozdělení vyřizování došlé korespondence a dnes se zpracovávají obě skupiny dotazů odděleně. Z tohoto důvodu bylo šetření analyzováno za roky 2007 až 2009. Že se jedná o značně rozsáhlou a tím i časově náročnou agendu, dokládá počet doručených dotazů, které se týkají pouze uchazečů vedených v evidenci úřadu práce, konkrétní čísla jsou uvedena v tabulce 16.

Tabulka 16 Počty zpracovaných žádostí o součinnost za uchazeče úřadu práce

	2007	2008	2009
Celkem v roce	4672	4622	4983
Z toho 1. čtvrtletí	683	1389	1393

Zdroj: vlastní šetření

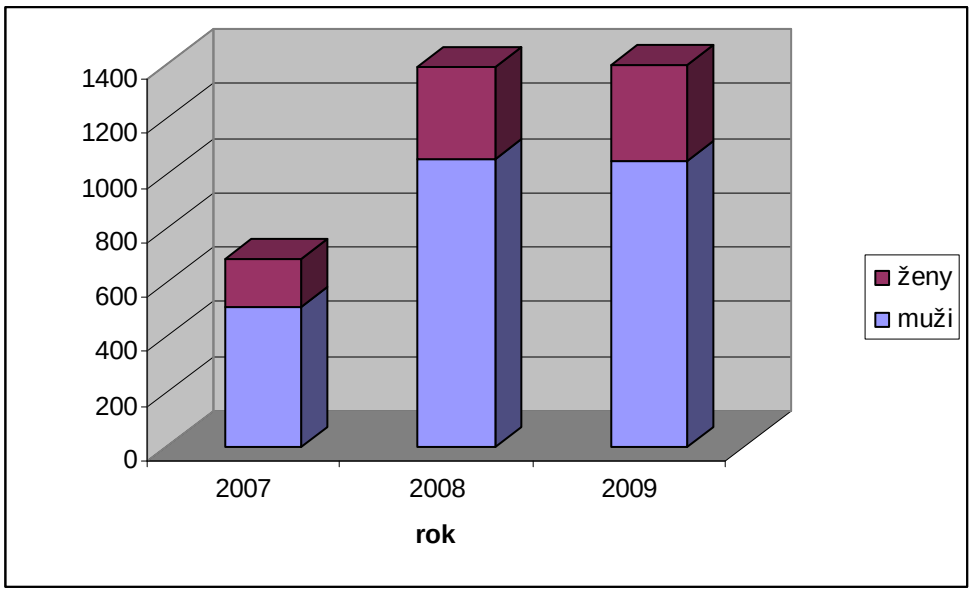
V roce 2007 se počet doručených žádostí postupně zvyšoval, v dalším roce už byl počet dopisů přibližně stejný a poměrně rovnoměrně rozdělený. V listopadu a prosinci 2009 se značně snížil na úřad práce písemně doručený počet žádostí o součinnost, příčinou bylo zahájení povinného používání datových schránek a jednotlivé instituce se postupně učily využívat nový nástroj komunikace, dnes už je zřejmý opětovný nárůst dotazů, počty žádostí o součinnost již začínají převyšovat čísla z doby zasílání dopisů písemnou formou. Elektronická podoba dokumentu zjednodušuje práci tazatele, ten může připojit seznam povinných ze své databáze. Už se to stávalo i v minulosti, například jeden úřad města poslal v příloze žádosti jmenný seznam dlužníků o počtu 228 osob a zároveň stanovil lhůtu pro vyřízení v délce 14 dní.

Úřad práce v Hradci Králové zpracovává odděleně ještě agendu žádostí o součinnost a exekucí, které se týkají dávek státní sociální podpory, tato oblast však nebyla do diplomové práce zahrnuta, je však v přibližně stejném rozsahu.

Podrobnější statistika žádostí o součinnost za osoby vedené v evidenci úřadu práce za 1. čtvrtletí sledovaných let rozdělená podle oprávněných osob, pohlaví a věku dotazovaných osob je uvedena v příloze [E] a [F].

Pro dokreslení vývoje situace je na obrázku 2 zpracována statistika žádostí o součinnost za 1. čtvrtletí let 2007, 2008 a 2009 rozdělená podle pohlaví osoby, na kterou je dotaz učiněn.

Obrázek 2 Počty žádostí za 1. čtvrtletí sledovaných let v rozdělení na muže a ženy



Zdroj: vlastní šetření

6.3 Analýza realizovaných exekučních titulů za Úřad práce v Hradci Králové

V porovnání s množstvím zpracovávaných žádostí o součinnost je počet skutečně realizovaných platebních titulů velmi nízký, do dále zpracovávaného souboru byli zahrnuti všichni evidovaní s alespoň jednou zákonnou srážkou ve sledovaném období.

Postupný nárůst agendy spojené s realizací zákonných srážek je zřejmý z tabulky 17. Z doručených exekuční titulů nelze některé realizovat, protože dlužníkovi nebyla přiznána podpora v nezaměstnanosti nebo je její výše pod hranicí zabavitelné částky. Příčinou nerealizovatelnosti je i vyčerpání podpůrčí doby podpory v nezaměstnanosti. I s touto oblastí je spojena rozsáhlá administrativa. Před každým výplatním termínem je nutné u všech došlých exekučních titulů zkontrolovat, zda není nějaká změna. Uchazeči mohla být přiznána podpora při rekvalifikaci, mohl se změnit počet vyživovaných osob, mohl být vyřazen z evidence pro maření spolupráce s úřadem práce a mnoho dalších variant.

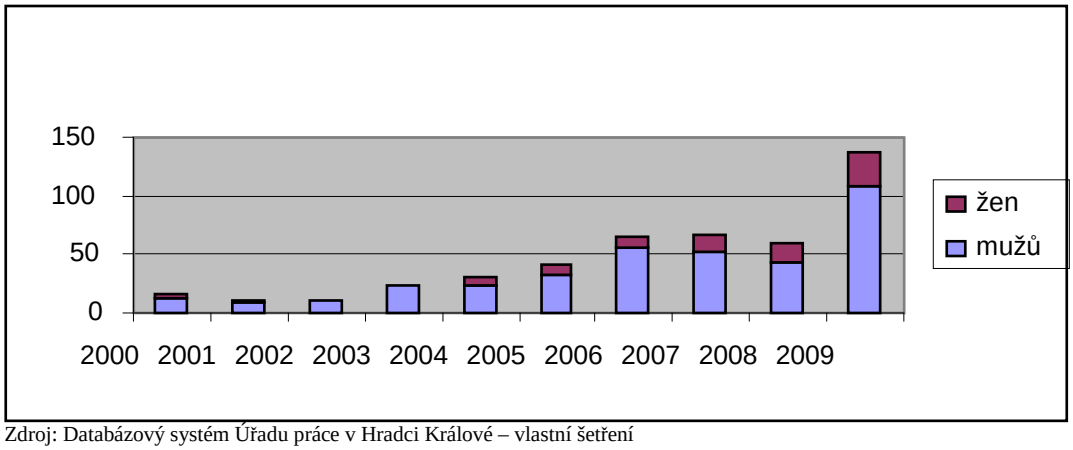
Tabulka 17 Počet osob s alespoň jednou zákonnou srážkou z podpory v nezaměstnanosti v letech 2000 až 2009

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Počet osob		17	10	10	23	31	41	65	66	59	138
Z toho	mužů	12	9	10	23	24	32	56	53	43	108
	žen	5	1	0	0	7	9	9	13	16	30

Zdroj: Databázový systém Úřadu práce v Hradci Králové – vlastní šetření

Pro rychlejší orientaci v uvedených údajích je tabulka zpracována na obrázku 3. Na uvedeném grafu je vidět značný nárůst počtu exekučních titulů u žen, zákonné srážky u mužů však stále převažují.

Obrázek 3 Vývoj počtu osob s alespoň jednou realizovanou zákonnou srážkou za období 2000 - 2009



Zdroj: Databázový systém Úřadu práce v Hradci Králové – vlastní šetření

Ve statistice jsou zahrnuty i zákonné srážky evidovaných uchazečů, které byly uvedeny na zápočtovém listu z předchozího zaměstnání. Úřad práce si vyžádá zaslání exekučního titulu a pokud je nezaměstnanému přiznána podpora v nezaměstnanosti v dostatečné výši, realizuje uvedené srážky. Druhou skupinu tvoří exekuční tituly doručené na základě odpovědi oprávněné osobě na její dotaz, že je dlužník v evidenci úřadu práce a má přiznány dávky podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci.

Tabulka 18 Počet osob s alespoň jednou zákonnou srážkou z podpory v nezaměstnanosti v roce 2009 v členění podle věku a pohlaví

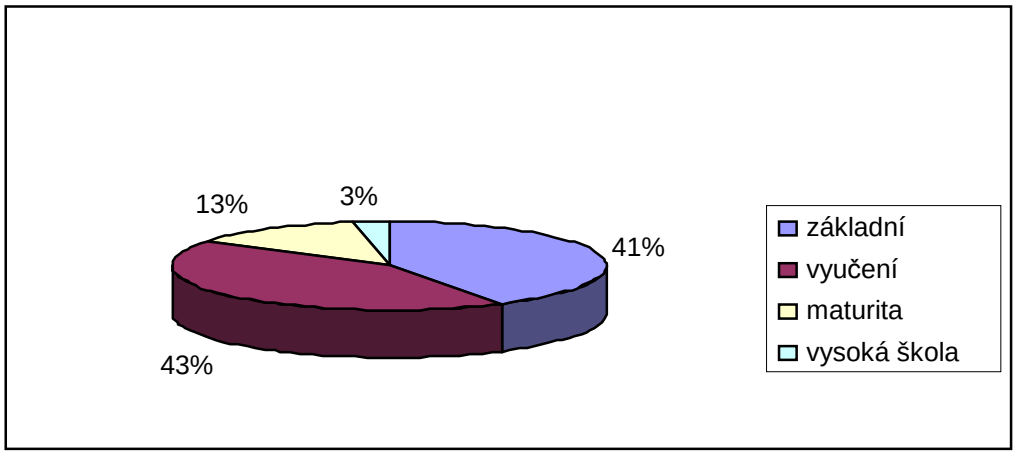
Věková skupina		Do 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	Nad 60
Počet osob		0	7	17	26	20	13	22	13	16	4
Z toho	mužů	0	5	16	22	13	10	15	10	13	4
	žen	0	2	1	4	7	3	7	3	3	0

Zdroj: Databázový systém Úřadu práce v Hradci Králové – vlastní šetření

Ze sledované skupiny nezaměstnaných je 114 bez zdravotního omezení, 15 osob má jiné zdravotní omezení a 9 je částečně invalidní.

Vzdělanostní strukturu osob s alespoň jednou zákonnou srážkou v roce 2009 ukazuje obrázek 4.

Obrázek 4 Struktura sledované skupiny podle dosaženého vzdělání



Zdroj: Databázový systém Úřadu práce v Hradci Králové – vlastní šetření

Od roku 2009 již úřady práce nesledují údaje o rodinném stavu uchazečů, šetření by nebylo vypovídající, protože úřad práce nemá ve své databázi tuto informaci o všech osobách.

Z uchazečů o zaměstnání, kteří měli alespoň jednu zákonnou srážku z podpory v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci v roce 2009 se rekvalifikace zúčastnilo 7 osob, do přípravy na práci nebyla zařazena žádná z nich. 19 uchazečů bylo vyřazeno sankčně pro porušení povinnosti spolupráce s úřadem práce, 24 osob bylo umístěno na pracovní místo dotované z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Účast na projektu ESF byla nabídnuta jedné ženě, ale zařazen nebyl nikdo ze sledovaných uchazečů.

Rozdělení uchazečů s alespoň jednou zákonnou srážkou v roce 2009 podle počtu evidencí je uvedeno v příloze [G].

Se zvyšujícím se počtem evidencí nezaměstnaného na úřadu práce se snižuje počet osob, kterým je možno zákonnou srážku realizovat, protože už zpravidla nesplňují podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti. S exekučním titulem se ale stále pracuje a kontroluje se, zda mu není přiznána podpora při rekvalifikaci.

7 Dotazníkové šetření

Vytvořený dotazník byl formulován se záměrem zjistit o uchazečích a uchazečkách více informací, zejména těch, které nejsou potřebné pro vedení jejich evidence v databázovém systému OK-práce a úřad práce je proto nemá k dispozici. Cílem bylo prozkoumat problematiku spojenou s nedostatkem finančních prostředků evidovaných osob, zjistit jejich finanční gramotnost a navrhnout případné možnosti pomoci ze strany úřadu práce..

7.1 Dotazník

Pro sestavení struktury dotazníku bylo využito informací ze studia předmětů Metody a techniky sociálního výzkumu, Malé a střední podnikání na venkově, Sociální komunikace a rétorika a dosavadních zkušeností autorky diplomové práce, které získala mnohaletou praxí na úřadu práce. Jednotlivé otázky byly konzultovány s psychologem a některé formulace byly následně upraveny. Srozumitelnost dotazníku byla otestována na zkušebním vzorku respondentů, jejich anonymní odpovědi byly zahrnuty do dalšího zpracování.

V první části dotazníku jsou zařazeny otázky potřebné pro různé způsoby zatřídění odpovědí výběrem z nabízených možností. V druhé části jsou dvacet dvě otázky s možností výběru z nabídky, kde se u čtyř otázek může doplnit jiná možnost, jedna otázka je koncipována jako otevřená se záměrem získat co nejvíce variant odpovědí. Otázky jsou zaměřeny na oblast hledání zaměstnání, upřednostňovaný způsob řešení nezaměstnanosti, postoje a názory nezaměstnaného, na jeho aktuální finanční zdroje a na problematiku spojenou s nedostatkem prostředků. Celý dotazník je uveden v příloze [H].

7.2 Průběh dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření proběhlo v měsících listopadu 2009 až v lednu 2010 na Úřadu práce v Hradci Králové a na detašovaných pracovištích v Novém Bydžově a Chlumci nad Cidlinou. Náhodným výběrem byli vybrány dotázané osoby z aktuálně evidovaných uchazečů, s výběrem a oslovením respondentů pomáhaly pracovnice oddělení poradenství Úřadu práce v Hradci Králové. Účast na dotazníkovém šetření

byla dobrovolná a anonymní, vyplněné formuláře byly vhazovány do zapečetěné schránky. Proto je možné předpokládat, že respondenti odpovídali pravdivě a výsledky šetření nejsou zkresleny. O vyplnění dotazníku bylo požádáno 360 osob, dotazníky odevzdalo 75 z nich. U jednoho dotazníku nebyla vyplněna první část a tak byl z dalšího zpracování vyřazen. V některých formulářích nebyly zodpovězeny všechny otázky, z čehož je možné usoudit, že respondenti neznali správnou odpověď, neměli na dotazovanou problematiku vytvořený svůj názor nebo měli obavy pravdivě odpovědět. Rovněž nebyla v plné míře využita možnost označit v dotazníku více variant, na polootevřené otázky a na otázku otevřenou odpověděla pouze část účastníků výzkumu.

7.3 Zpracování vyplněných dotazníků

Dotazníky byly zpracovány pomocí systémové analýzy, odpovědi byly kategorizovány do různých skupin respondentů a ty byly vzájemně porovnávány a hodnoceny. Při práci nebyl využit statistický software.

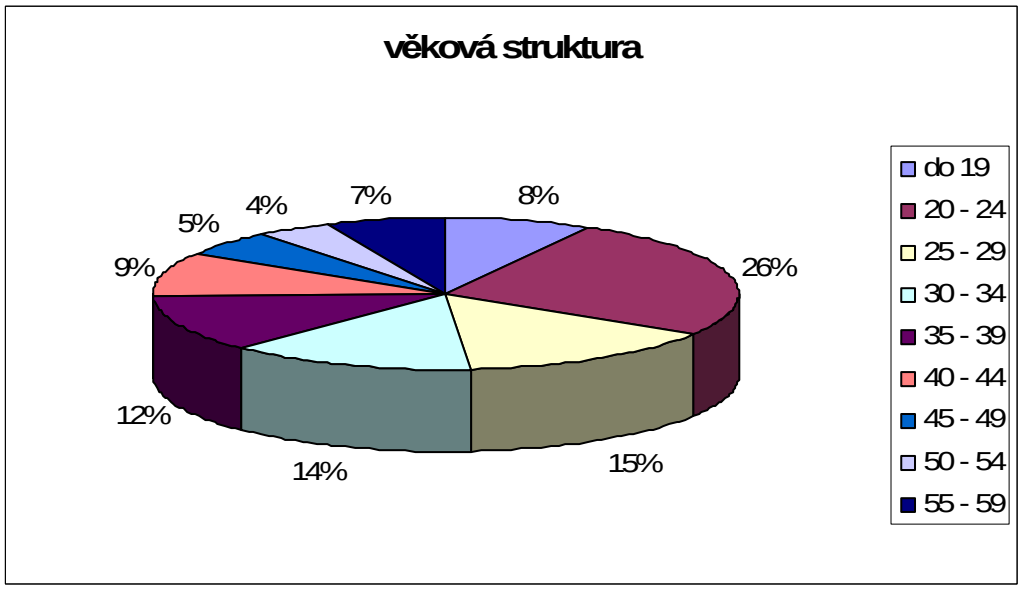
7.4 Výsledky zpracování

Soubor respondentů byl velmi různorodý, uchazeči mají s nezaměstnaností vlastní odlišné zkušenosti a to v některých případech ovlivnilo ochotu zúčastnit se šetření a někdy i vyplnění všech dotazníkových otázek.

7.4.1 Charakteristika respondentů

Výzkumu se zúčastnilo 35 mužů a 39 žen. Věková struktura celého vzorku je uvedena na obrázku 5.

Obrázek 5 Věková struktura účastníků dotazníkového šetření v procentech

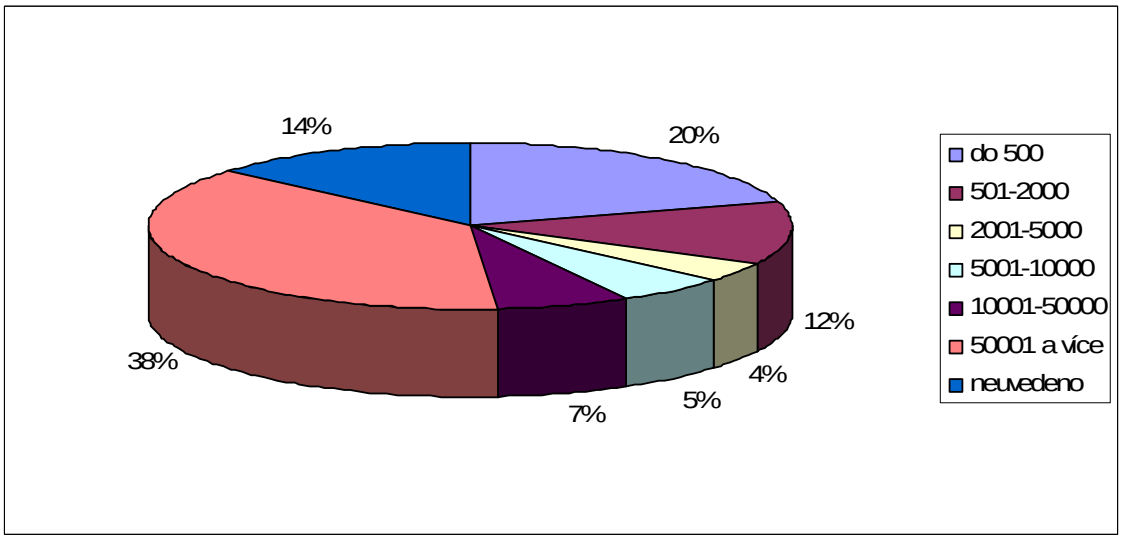


Zdroj: vlastní šetření

Nejvíce respondentů, 19 osob, spadalo do věkové kategorie 20 – 24 let, 49 % účastníků bylo ve věku do 30 let. Nejméně zastoupené věkové kategorie byly od 45 let výše. Tomu odpovídá i rozdělení podle stavu, kdy je 52 % respondentů svobodných, 25 % ženatých nebo vdaných, 18 % rozvedených a 10 % na tuto otázku neodpovědělo. Nejčetnější domácností sledovaného vzorku je tří až čtyř členná, tu uvedlo 37 dotázaných, následuje jedna až dvoučlenná domácnost – uvádí ji 26 osob, 8 respondentů žije v domácnosti o velikosti pět až šest osob, v jednom dotazníku je uvedena velikost domácnosti sedm až osm členů, tři uchazeči tento údaj neuvedli.

Obrázek 6 zobrazuje rozdělení účastníků výběrového šetření podle velikosti jejich bydliště. Nejvíce osob má bydliště v Hradci Králové, další větší skupinou byli obyvatelé malých obcí do 500 obyvatel, deset osob na tuto otázku neodpovědělo.

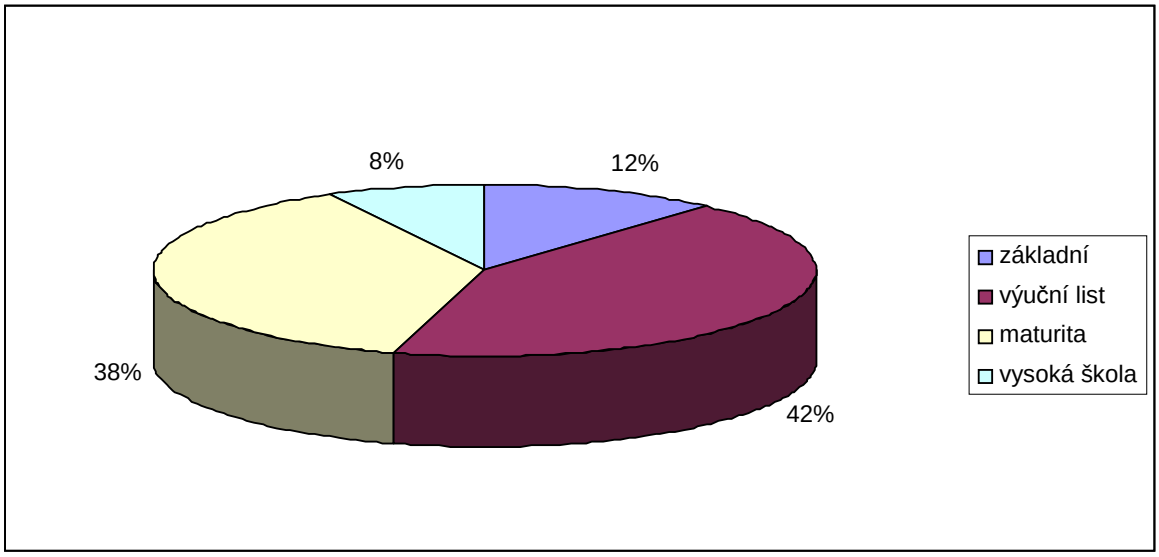
Obrázek 6 Počet respondentů v procentech podle velikosti místa trvalého bydliště



Zdroj: vlastní šetření

Vzdělanostní struktura zkoumaného vzorku je znázorněna na obrázku 7. Tři z respondentů uvedli, že mají výuční list i maturitu a byli zařazeni do obou skupin. Nejvíce účastníků šetření má výuční list, početná je i skupina se středoškolským vzděláním zakončeným maturitou.

Obrázek 7 Struktura respondentů v procentech podle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní šetření

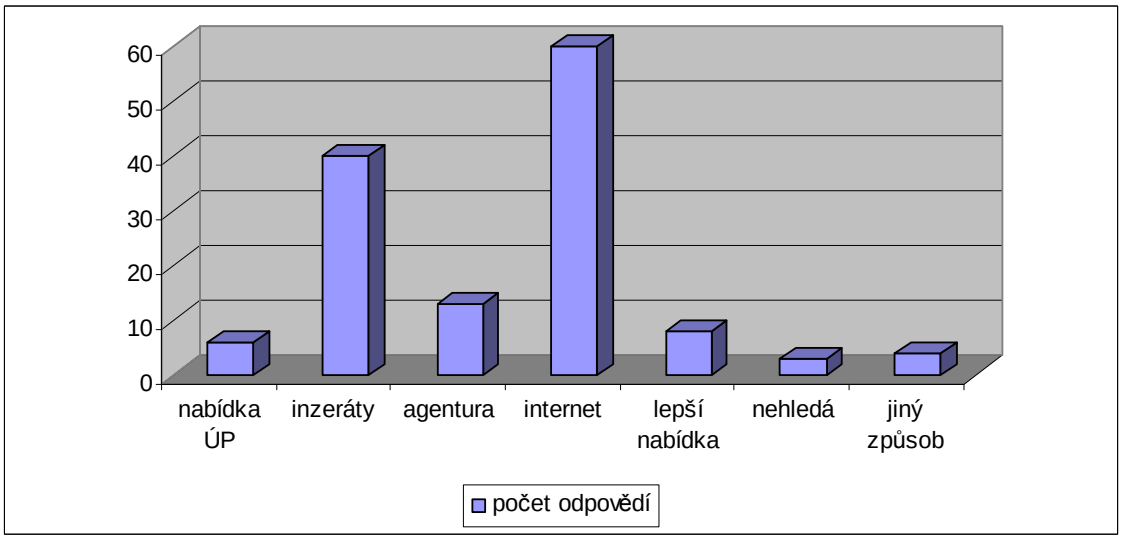
Dobrý zdravotní stav uvádí 61 osoba, menší zdravotní omezení má 11 nezaměstnaných a dva uvádějí vážné zdravotní omezení.

V souvislosti s nízkým věkem respondentů je i skutečnost, že dotázaní mají malý počet předchozích zaměstnání i evidencí na úřadu práce. I když do oslovené skupiny byli vybíráni nezaměstnaní náhodným výběrem a s délkou evidence nad pět měsíců, lze usuzovat, že ochotu vyplnit dotazník měli lidé, kteří ztratili práci v souvislosti s probíhající hospodářskou krizí.

7.4.2 Způsob hledání zaměstnání

Na otázku „Jak nejčastěji hledáte zaměstnání?“ měli respondenti označit odpovídající možnosti, mohli i doplnit jinou možnost než v dotazníku uvedenou. Nejvíce lidí hledá práci na internetu a v inzerátech v novinách, u nezaměstnaných tak převažuje pasivní způsob hledání zaměstnání. Pouze 13 respondentů má registraci u některé z agentur, které mají povolení k zprostředkování práce. Tři už práci nehledají, jsou to lidé předdůchodového věku nebo s těžkým zdravotním postižením. Pod jiným způsobem hledání zaměstnání je ve všech takto označených odpovědích uvedeno hledání pracovního místa za pomoci příbuzných a známých. Všechny varianty odpovědí na uvedenou otázku jsou zachyceny na obrázku 8.

Obrázek 8 Způsoby hledání zaměstnání



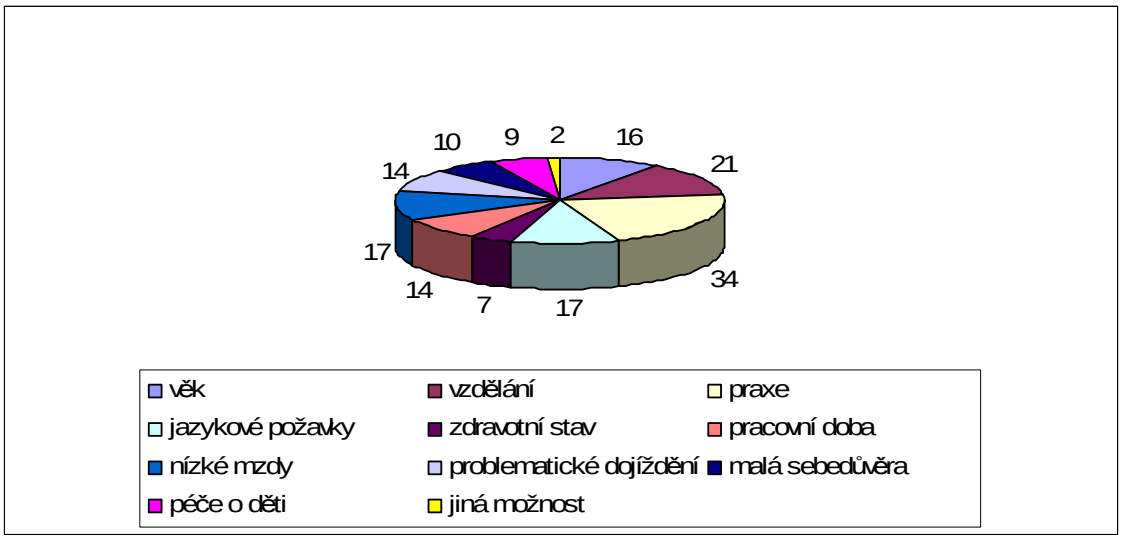
Zdroj: vlastní šetření

Ze získaných informací je zřejmé, že uchazeči hledají práci převážně pasivním způsobem. V současné době, kdy je malý počet volných pracovních míst, by bylo vhodnější nezaměstnané více motivovat k aktivnějším formám hledání zaměstnání.

7.4.3 Příčina trvající nezaměstnanosti

Na otázku „Jaká je podle Vás příčina proč se Vám dosud nepodařilo získat zaměstnání?“ uvádí 34 respondenti nedostatečnou praxi, 21 osoba nevyhovující vzdělání, v četnosti pak následují odpovědi nesplnění jazykových požadavků a problém nízkých mezd. Pod jinou možností uchazeči vyplnili jako příčinu nedostatečnou nabídku volných pracovních míst a velký počet zájemců o volné místo. Na obrázku 9 jsou uvedeny všechny odpovědi získané z dotazníků.

Obrázek 9 Počty odpovědí na příčinu trvající nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní šetření

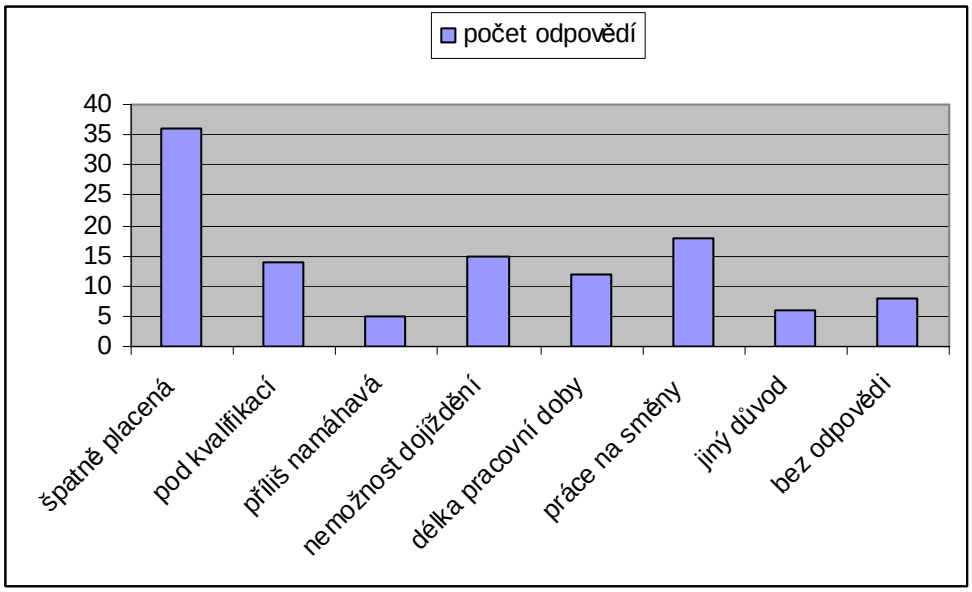
Problémy s nedostatečnou praxí nezaměstnaných je možné řešit pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. K doplnění vzdělání a získání jazykových znalostí se mohou uchazeči motivovat v rámci programu Job club, stejně jako k řešení problému s malou sebedůvěrou či nechutí k dojíždění.

7.4.4 Důvod, proč nabízená pracovní místa nevyhovují

Nejčastější odpovědí na otázku „V čem Vám nevyhovují nabízená pracovní místa?“ bylo, že jsou špatně placená, tuto možnost uvedlo 36 osob. Práce na směny vadí 18 respondentům, 15 uchazečům nevyhovuje nutnost dojíždění. Doprava do zaměstnání vadí v osmi případech osobám, které žijí v obcích do 2000 osob, v nich je malá možnost nalézt pracovní uplatnění přímo v místě bydliště a pokud uchazeči nezmění svůj postoj,

budou mít s hledáním volného pracovního místa značné problémy. Pod jiným důvodem jsou zahrnuty odpovědi, že uchazečům nebylo nabídnuto pro ně vhodné volné místo.

Obrázek 10 Důvod, proč nevyhovují nabízená pracovní místa



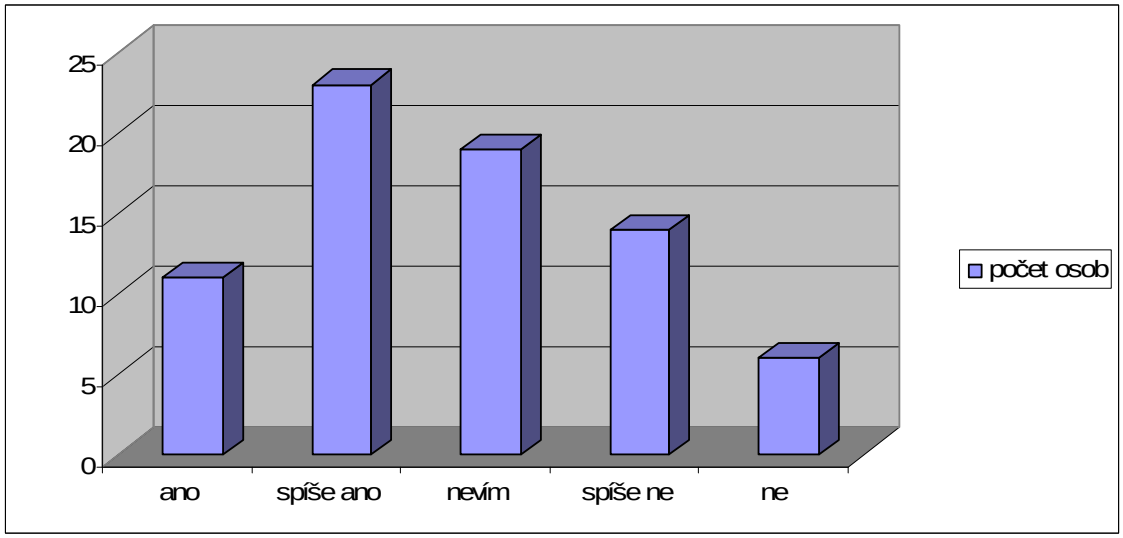
Zdroj: vlastní šetření

Změnit důvody a názory nezaměstnaných a zvýšit jejich motivaci k hledání práce je možné pomocí poradenského programu v Job clubu. V době, kdy je nedostatek volných míst, nesmí uchazeči ztratit pracovní návyky a rezignovat na hledání zaměstnání. Největší četnost odpovědi, že nabízená místa jsou špatně placená, dokládá to, že nezaměstnaní zůstávají raději v evidenci úřadu práce a pobírají sociální dávky, než by přijali, podle jejich názoru, méně placené zaměstnání.

7.4.4. Ochota přijmout nevyhovující místo

Na otázku, zda je respondent ochoten někdy přijmout nevyhovující místo, jeden respondent neodpověděl. Ostatní odpovědi jsou graficky zpracovány na obrázku 11. Převažují odpovědi ano a spíše ano, početná skupina respondentů odpověděla, že neví, zda by byla ochotna přijmout nevyhovující místo.

Obrázek 11 Ochota přijmout nevyhovující místo



Zdroj: vlastní šetření

Ochota přijmout nevyhovující místo ještě neznamená, že uchazeč bude úspěšný ve výběrovém řízení a místo získá. Nezaměstnané je možné motivovat k přijetí místa při osobním jednání s poradkyní na úřadu práce, při účasti v poradenském programu v Job clubu a při zpracování individuálního akčního plánu.

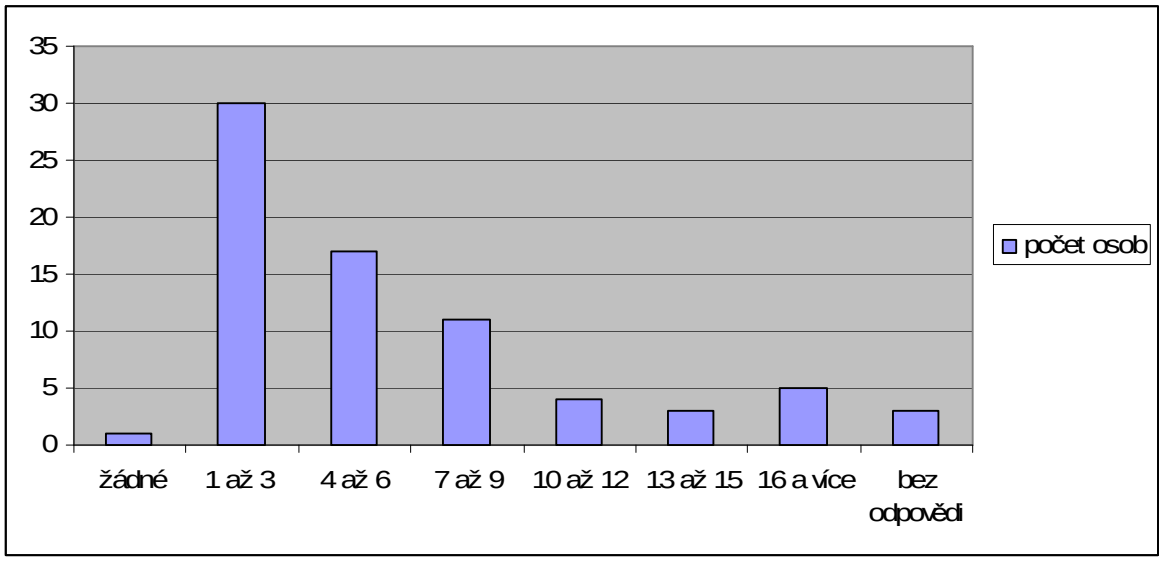
7.4.5 Důvod přijetí nevyhovujícího pracovního místa

Na otevřenou otázku, co by respondenta přimělo nevyhovující pracovní místo přijmout, odpovědělo 28 dotázaných, z toho 23 účastníků uvádí jako důvod své finanční problémy, dále uchazeči uvedli řešení situace dlouhodobé nezaměstnanosti, získání zajímavé práce, možnost doplnění vzdělání a případ, že není jiné vhodnější místo.

7.4.6 Počty účastí na výběrových řízeních či přijímacích pohovorech

Výrazné snížení počtu volných míst a věková struktura respondentů se promítá v počtu účastí na výběrových řízeních či přijímacích pohovorech. Uchazeči se nejčastěji účastnili 1 – 3 výběrových řízení v posledních dvou letech. Jedna žena se dosud výběrového řízení nezúčastnila vůbec, má základní vzdělání a je ve věkové kategorii 30 – 34 let. Na tuto otázku neodpověděli tři respondenti.

Obrázek 12 Počty účastí respondentů na výběrových řízeních či pohovorech v posledních dvou letech



Zdroj: vlastní šetření

7.4.7 Pocit diskriminace při výběrových řízeních či přijímacích pohovorech

Na otázku „ Máte pocit diskriminace při výběrových řízeních či přijímacích pohovorech?“ v dotazníkovém šetření neodpovědělo 7 účastníků, 29 nezaměstnaných tento pocit má, 38 uvádí, že pocit diskriminace nemá. Podrobnější rozbor osob, které mají pocit diskriminace je uveden v tabulce 19.

Tabulka 19 Charakteristika osob s pocitem diskriminace

	Muži	Ženy
Podle věku		
Do 24 let	6	4
25 – 29 let	2	3
30 – 39 let	1	2
40 – 49 let	1	5
Nad 50 let	2	3
Podle vzdělání		
Základní	1	1
Výuční list	6	6
Maturita	5	9
Vysokoškolské	0	2
Podle počtu evidenci		
1 – 3	11	13
4 – 6	1	1
Neuvedeno	0	3
Podle zdravotního stavu		
Zdráva/zdráv	11	15
Menší zdravotní omezení	1	1
Vážné zdravotní omezení	0	1

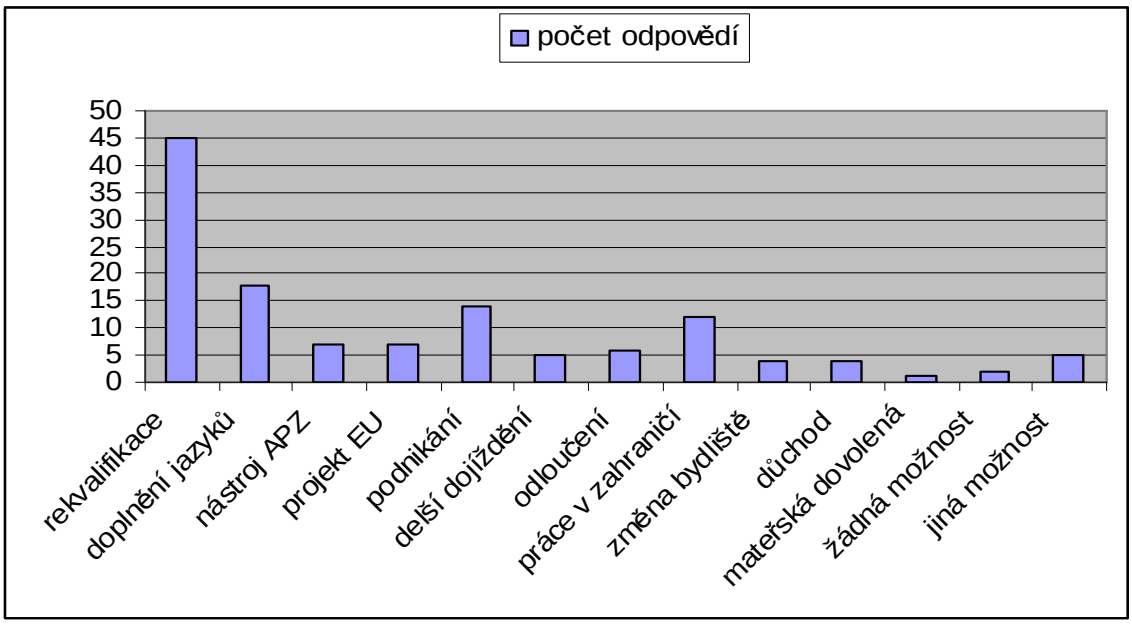
Zdroj: vlastní šetření

Pocit diskriminace má většina mužů ve věku do 30 let, ženy ve věku do 30 let a pak v kategorii od 40 do 49 let, u žen převažují nezaměstnané s maturitním vzděláním. Skoro všichni respondenti, kteří na tuto otázku odpověděli kladně, mají dobrý zdravotní stav. Jeden muž uvádí, že se vrátil z výkonu trestu odnětí svobody, situaci by rád řešil změnou trvalého bydliště.

7.4.8 Způsoby řešení nezaměstnanosti

Četnost odpovědí na otázku „Jakým způsobem byste nejraději řešil/řešila svoji nezaměstnanost?“ znázorňuje obrázek 13. Respondenti mohli u této otázky označit až 3 možnosti včetně doplnění jiné, v dotazníku neuvedené. Ve dvou formulářích nebyla označena žádná odpověď, jako jinou možnost uvádějí uchazeči ve všech případech doplnění vzdělání dalším studiem.

Obrázek 13 Způsoby řešení nezaměstnanosti respondentů



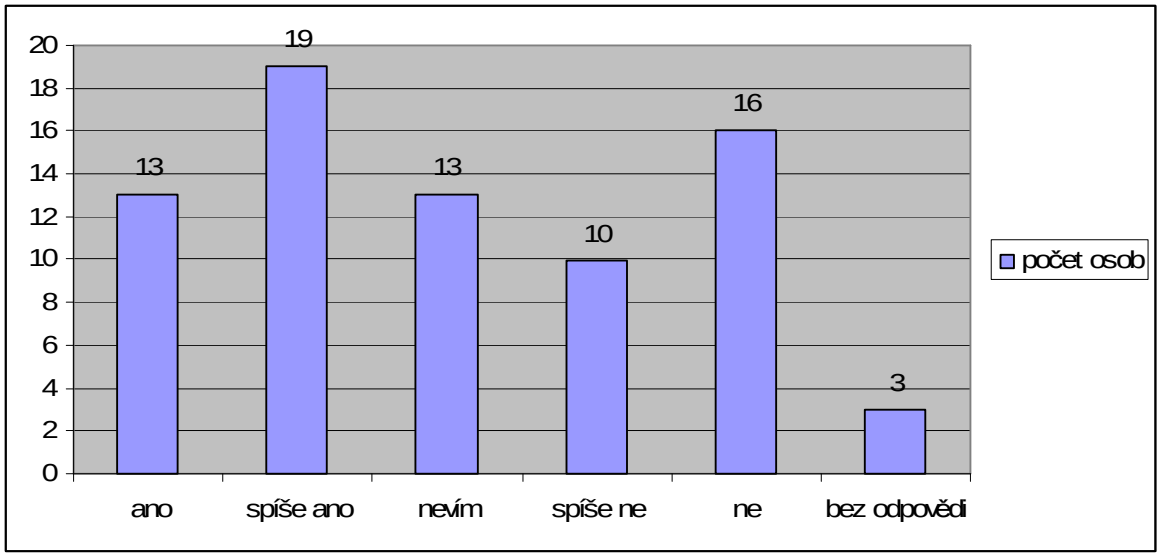
Zdroj: vlastní šetření

Nejčastěji mají účastníci dotazníkového šetření zájem o rekvalifikace, ta ale nepřinese očekávaný efekt v případě nedostatečného počtu volných míst. Aktivní způsob řešení situace pomocí dojíždění na delší vzdálenost, práce odloučeně od rodiny či změnu bydliště uvádí pouze několik málo respondentů, je i malý zájem o zahájení podnikání nejspíš vlivem hospodářského poklesu v důsledku ekonomické krize. Vzhledem k věkovému složení respondentů, má velmi malý počet z nich snahu o zvýšení vzdělání a doplnění jazykových znalostí.

7.4.9 Zhoršení postoje nezaměstnaného k hledání práce

Na otázku „ Myslíte si, že se při dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti zhoršil Váš postoj k hledání práce?“ neodpověděli 3 respondenti.

Obrázek 14 Názor respondentů na zhoršení jejich postoje k hledání práce



Zdroj: vlastní šetření

Ve vyplněných dotaznících se 13krát vyskytla odpověď „nevím“, „spíše ne“ a „ne“ označilo 36,6 % respondentů, 45,1 % si tedy myslí, že se jejich postoj zhoršil. S tímto názorem převažují mladí do 30 let se vzděláním zakončeným maturitou. Podrobnější analýza dotazníků s odpovědí “ano“ a „spíše ano“ je uvedena v tabulce 20.

Tabulka 20 Charakteristika osob se zhoršeným postojem k hledání práce

Odpověď	Ano		Spíše ano	
	Muži	Ženy	Muži	ženy
Podle věku				
Do 24 let	3	2	3	3
25 – 29 let	1	3	2	0
30 – 39 let	1	0	1	3
40 – 49 let	0	2	3	3
Nad 50 let	0	1	0	1
Podle vzdělání				
Základní	1	1	0	1
Výuční list	4	1	3	6
Maturita	2	6	5	3
Vysokoškolské	0	1	1	1
Podle počtu evidenci				
1 – 3	3	4	8	8
4 – 6	0	3	1	1
7 - 9	2	0	0	0
Neuvedeno	0	0	0	0
Podle zdravotního stavu				
Zdráva/zdráv	4	7	6	9
Menší zdravotní omezení	1	0	3	0
Vážné zdravotní omezení	0	1	0	1

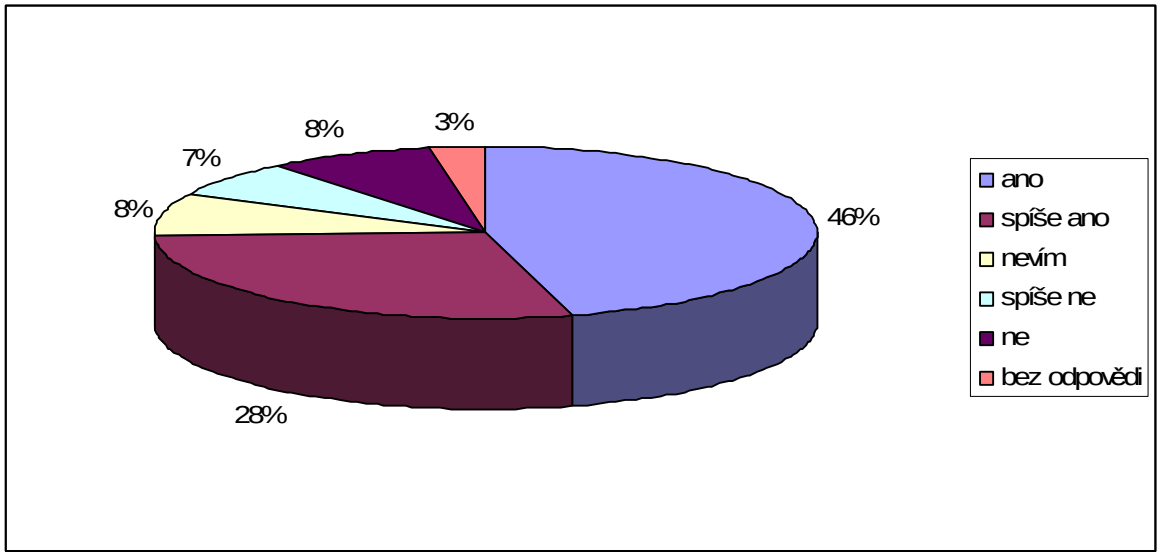
Zdroj: vlastní šetření

Jedna žena a jeden muž uvádějí, že mají výuční list i maturitní vzdělání, jsou proto zahrnuty v obou kategoriích. Z odpovědí je zřejmé, že si nezaměstnaní uvědomují zhoršení svého postoje k hledání práce. V některých případech se nedobrovolná nezaměstnanosti začíná měnit na dobrovolnou, lidé už ztrácejí zájem znovu pracovat a upřednostňují například hodnotu volného času. Zhoršení postoje uchazeček a uchazečů pozorují pracovníci úřadu práce i při osobním jednání s nimi.

7.4.10 Názor nezaměstnaných na dostatečnou pozornost a adekvátní pomoc od ÚP

Obrázek 15 znázorňuje odpovědi dotázaných na otázku, zda se domnívají, že je jim věnována dostatečná pozornost a adekvátní pomoc. Žádnou z nabízených variant neoznačili dva respondenti, většina, tj. 55 uchazečů se domnívá, že se jim dostává dostatečné pomoci ze strany úřadu práce.

Obrázek 15 Názor nezaměstnaných, zda je jim věnována dostatečná pozornost a adekvátní pomoc



Zdroj: vlastní šetření

Jaká je charakteristika uchazečů, kteří si myslí, že jim není věnována dostatečná pomoc a adekvátní pozornost je uvedena v tabulce 21.

Tabulka 21 Charakteristika respondentů s pocitem, že jim není věnována dostatečná pomoc a adekvátní pozornost

Odpověď	Ne		Spíše ne	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Podle věku				
Do 24 let	1	0	1	2
25 – 29 let	0	0	0	0
30 – 39 let	0	1	1	0
40 – 49 let	2	2	0	0
Nad 50 let	0	0	0	1
Podle vzdělání				
Základní	0	1	0	0
Výuční list	2	1	1	2
Maturita	1	1	1	1
Vysokoškolské	0	0	0	0
Podle počtu evidenci				
1 – 3	3	3	2	2
4 – 6	0	0	0	1
Podle zdravotního stavu				
Zdráva/zdráv	3	3	2	3
Menší zdravotní omezení	0	0	0	0
Vážné zdravotní omezení	0	0	0	0

Zdroj: vlastní šetření

7.4.11 Informace o podpoře v nezaměstnanosti respondentů

Nárok na podporu v nezaměstnanosti či na podporu při rekvalifikaci mělo v době dotazníkového šetření 22 respondentů, 20 uchazečů již mělo vyčerpanou podpůrčí dobu, 27 osob nesplňovalo nároky na přiznání podpory a 5 respondentů na tuto otázku neodpovědělo. Nejčastější výše podpor v nezaměstnanosti účastníků dotazníkového šetření je v rozmezí do 3 000 Kč.

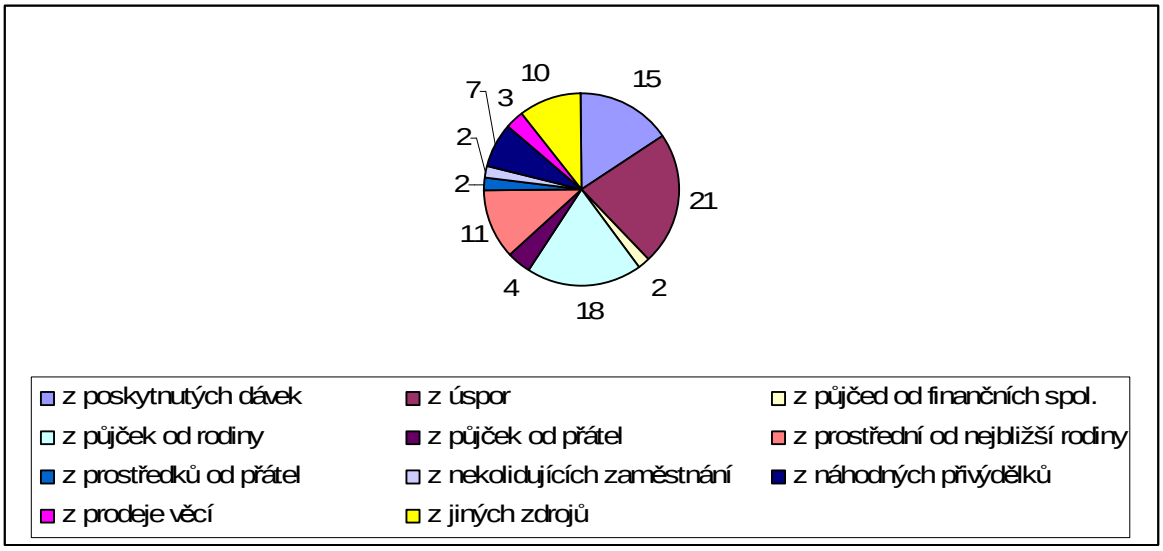
7.4.12 Informace o dávkách státní sociální podpory a dávkách hmotné nouze

I přes podrobné poučení od pracovníků úřadu práce o právech a povinnostech osob vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání hned při podávání žádostí o zaevidování na úřadu práce, se mezi respondenty vyskytují osoby, které nevědí, že pokud budou splňovat zákonem dané podmínky, mohou čerpat prostředky státní sociální podpory či dávky hmotné nouze.

7.4.13 Zdroje úhrad nezbytných výdajů na bydlení a stravování respondentů

Na otázku, jakým způsobem hradí respondent nezbytné výdaje na bydlení a stravování neodpovědělo 9 osob, zbývající účastníci šetření označili alespoň jednu odpověď. Grafické znázornění odpovědí je uvedeno na obrázku 16.

Obrázek 16 Zdroje úhrad nezbytných výdajů respondentů



Zdroj: vlastní šetření

Nejčetněji byla označena odpověď, že nezaměstnaní hradí nezbytné výdaje z úspor, následují půjčky od rodiny a prostředky z poskytnutých dávek. Možnost

„nekolidujícího zaměstnání“ využívají pouze dva respondenti, náhodný přivýdělek přiznalo 7 účastníků dotazníkového šetření. Půjčku od finanční společnosti využily dvě osoby, prodejem movitých a nemovitých věcí řeší situaci nedostatku finančních prostředků 3 uchazeči.

7.4.14 Problémy respondentů spojené s nedostatkem finančních prostředků

Na poslední čtyři otázky uvedené v dotazníků vůbec neodpovědělo 8 respondentů. Skutečnost, že nemají problém se splácením půjček, označilo 14 respondentů, ti už pak na další otázky neodpovídali. V 52 dotaznících byla zodpovězena alespoň jedna z posledních tří otázek, v tabulce 22 je uvedeno jejich rozdělení podle odpovědi, věku, vzdělání a počtu evidencí.

Tabulka 22 Charakteristika respondentů s problémy, které se týkají nedostatku finančních prostředků

Odpověď	Ano		Ne	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Podle věku				
Do 24 let	2	3	9	6
25 – 29 let	1	2	2	3
30 – 39 let	2	1	4	4
40 – 49 let	1	5	2	2
Nad 50 let	1	1	1	0
Podle vzdělání				
Základní	2	1	2	1
Výuční list	4	9	7	6
Maturita	0	2	8	8
Vysokoškolské	1	0	1	2
Podle počtu evidenci				
1 – 3	4	9	16	12
4 – 6	2	3	2	3
7 - 9	1	0	0	0

Zdroj: vlastní šetření

Poznámka: dvě ženy z odpovědi ne uvádějí, že mají výuční list a maturitu – jsou zahrnuty v obou skupinách

Problémy spojené s nedostatkem finančních prostředků uvádějí nejčastěji ženy ve věku do 30 let a ve věkové kategorii 40 – 49 let, převažují nezaměstnané ženy s výučním listem.

7.4.15 Výše finančních závazků respondentů a způsoby řešení nedostatku prostředků

Poslední tři otázky v dotazníku byly směřovány na výši finančních závazků nezaměstnaných, na způsob řešení problémů s nedostatkem prostředků na úhrady

závazků a na možné řešení případných platebních problémů. V tabulce 23 jsou získané odpovědi začleněny do jednotlivých skupin, které charakterizují respondenty.

Tabulka 23 Rozdělení respondentů podle výše finančních závazků a způsobu řešení problematiky

Odpověď	Ano		ne	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Výše finančních závazků v Kč				
Do 10 000	5	1	8	5
10 001 – 50 000	1	2	2	
50 001 – 100 000	0	0	0	1
100 001 – 250 000	3	1	0	3
250 001 – 500 000	1	0	0	0
1 000 001 – 2 000 000	0	1	0	1
Řešení problémů s nedostatkem prostředků				
Odklad splátek	5	5	2	1
Další půjčka	2	0	0	0
Prodej movitého majetku	1	0	1	0
Prodej nemovitého majetku	0	1	0	1
Závazky nesplácím	2	0	0	1
Jiný způsob	5	1	6	7
Řešení platebních problémů				
Dohodou	7	0	4	4
Soudní cestou	1	1	0	0
Exekutorským úřadem	2	2	0	1
Nejsou dosud řešeny	1	2	5	5

Zdroj: vlastní šetření

Nejvíce závazků uvádějí účastníci dotazníkového šetření ve výši do 10 000 Kč. Problémy s nedostatkem prostředků řeší respondenti odkladem splátek a jiným způsobem, který nebyl v dotazníku blíže specifikován.

Závěr

Z analýz žádostí o součinnost a odpovědí úřadu práce oprávněným osobám vyplývá vysoká finanční a časová náročnost zpracování agendy. V porovnání se skutečně realizovanými exekučními tituly je zřejmý veliký početní nesoulad. Řešením by bylo navrhnout vhodné legislativní úpravy a případné zpoplatnění dotazů exekutorů.

Účast respondentů dotazníkového šetření této diplomové práce změnit z dobrovolné na povinnou v rámci poradenského programu Job club a získat tak další údaje i od problémových skupin, které odmítly účast na výzkumu. Na základě těchto údajů sestavit preventivní aktivity a ověřit pomocí dalšího dotazníkového šetření jejich účinek na vybraném vzorku nezaměstnaných. Návrhy, rady, doporučení a materiály pak poskytnout nezaměstnaným, úřadům práce a Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Při všech osobních kontaktech učit nezaměstnané řešit problémy spojené se ztrátou práce, změnit jejich přístup k pracovnímu a životnímu uplatnění, které bude vyžadovat průběžné odborné studium, stálé úsilí o rozvoj vlastních schopností, dovedností a tvořivého myšlení. Vést účastníky poradenského programu Job club k promyšlení úsporné životní strategie po dobu ztráty práce, přiznat si finanční problémy a řešit je za pomoci odborníků.

Nezaměstnané informovat o možnostech řešení problematiky nedostatku finančních prostředků pomocí letáčků, na nástěnkách umístěných v prostorách úřadu práce, v rámci poradenského programu Job club, při osobním jednání s poradkyní, při sestavováni individuálního akčního plánu, na internetových stránkách úřadu práce. Zajistit spolupráci úřadu práce s neziskovými organizacemi, které se zabývají danou problematikou.

Nezaměstnanost je mimo jiné i vážný sociální problém a jeho odpovídající řešení je v zájmu celé společnosti zejména s ohledem na probíhající hospodářskou krizi.

Literatura

1. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomických a sociální problém,* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8

2. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, 4. aktualizované vyd. Praha: C. H. Beck 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6

3. HUDEČKOVÁ, Helena. – LOŠŤÁK, Michal – ŠEVČÍKOVÁ, Adéla. *Regionalistka, regionální rozvoj a rozvoj venkova*, Praha: ČZU 2005. 189 s. ISBN 80-213-1413-3

4. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9

5. KEBZA, Vladimír. *Psychosociální determinanty zdraví*, 1. vyd. Praha: Academia, 2005. 261 s. ISBN 80-200-1307-5

6. KLIKOVÁ, Christiana. - KOTLÁN, Igor. *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8

7. KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 1993. 17 s.

8. KUČA, Karel. *Chlumecko a Novobydžovsko Historie a architektonické památky Pocidliní 2*. Hradec Králové 1995. 561 s. ISBN 80-901906-1-8

9. MAIER, Gunter – TŐDTLING, Franz. *Regionálna a urbanistická ekonomika Teória lokalizácie a priestorová struktura*, 1. vydání, Bratislava: Elita, 1997. 240 s. ISBN 80-8044-044-1

10. MAIER, Gunter – TŐDTLING, Franz. *Regionálna a urbanistická ekonomika 2 Regionálny rozvoj a regionálna politika,* 1. vydání, Bratislava: Elita, 1998. 320 s. ISBN 80-8044-049-2

11. MAJEROVÁ, Věra – MAJER, Emerich, *Kvalitativní výzkum v sociologii venkova a zemědělství, část I.*, 1. vydání, Praha: Credit, 2003. 156 s. ISBN 80-213-0507-X

12. MAJEROVÁ, Věra, *Sociologie venkova a zemědělství*, 4. vydání, Praha: 2003. 246 s. ISBN 80-213-0651-3

13. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém,* 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4

14. MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby,* 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. 248 s. ISBN 80-85850-61-3

15. NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*, 1. vydání, Praha: VŠE, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6
16. SIROVÁTKA, Tomáš – MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003.272s,ISBN 80-210-3048-8
17. SCHILLER, Bradley. R. *Makroekonomie dnes*, 1. vydání, Brno: Computer Press 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X
18. ŠIMEK, Milan. *Trh práce*, 1. vydání, Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s. v Ostravě 2005. 75 s. ISBN 80-86764-26-5

Další použité zdroje:

1. *Obce Královéhradecka 2007*, Český statistický úřad, Hradec Králové, 2007. ISBN 978-80-250-1411-0
2. *Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Královéhradeckého kraje v letech 2000 až 2005*, ČSÚ, Krajská správa Hradec Králové 2006. ISBN 80-250-1371-5
3. *Statistický bulletin – Královéhradecký kraj rok 2006*, Český statistický úřad Hradec Králové 2007, kód publikace 13-5202-06
4. *Statistická ročenka Královéhradeckého kraje 2009*, Český statistický úřad Hradec Králové 2009, kód publikace 521011-09
5. JAHELKOVÁ, Zuzana. *Socioekonomická problematika nezaměstnanosti regionu*. Pardubice, 2007. 84 s. Bakalářská práce na Fakultě ekonomicko-správní Univerzity Pardubice. Vedoucí bakalářské práce RNDr. Šárka Brychtová, PhD.

Rozhodnutí Rady ze dne 12. 7. 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ES)
Vyhláška č. 388/2002 Sb. Ministerstva vnitra o stanovení správních obvodů s pověřeným obecním úřadem a správních obvodů obcí s rozšířenou působností
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

EUROSTAT – http//eep.eurostat.cec.eu.int
Statistiky nezaměstnanosti na Integrovaném portálu MPSV – http//portal.mpsv.cz/sz/stat.
Databázový systém Úřadu práce v Hradci Králové
Interní materiály a směrnice Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky
Analytická část – Strategie rozvoje lidských zdrojů v Královéhradeckém kraji – http://www.kr-kralovehradecky.cz/file/sv/rlz/strategie_RLZ_textova_cast.pdf
Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006: http://www.mpsv.cz/files/clanky/282/140704b.pdf
Programové prohlášení vlády České republiky – http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=20780
Prezentace Reforma veřejných financí 2007 – 2010 – http://www.mpsv.cz/files/clanky/3901/MFCR_MPSV_RVF.pdf

Seznam příloh

Příloha A Podrobný postup výpočtu míry nezaměstnanosti

Příloha B Mapa Královéhradeckého kraje s vyznačenými správními obvody obcí s rozšířenou působností

Příloha C Abecední seznam obcí správních obvodů obcí s rozšířenou působností

Příloha D Počty prováděných exekucí v letech 2001 - 2008

Příloha E Podrobnější analýza dotazů za první čtvrtletí sledovaných let - muži

Příloha F Podrobnější analýza dotazů za první čtvrtletí sledovaných let - ženy

Příloha G Počet osob s alespoň jednou zákonnou srážkou z podpory v nezaměstnanosti v roce 2009 podle počtu evidencí na úřadu práce

Příloha H Formulář dotazníku

Příloha B Podrobný postup výpočtu míry nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti v procentech spočítáme jako podíl násobený stem kde je

v čitateli: přesná evidence registrovaných, tj. dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedená úřady práce;

ve jmenovateli: počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil (klouzavý průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (klouzavý průměr posledních 12-ti měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzavý průměr za poslední 2 pololetí) + přesná evidence registrovaných, tj. dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedená úřady práce podle bydliště uchazeče (klouzavý průměr posledních 12-ti měsíců).

Součet ve jmenovateli představuje „pracovní sílu“, která se během čtvrtletí nemění. V souvislosti se změnami na trhu práce vyvolanými vstupem ČR do EU a v souvislosti se snahou přiblížit míru registrované nezaměstnanosti mezinárodně srovnatelné obecné míře nezaměstnanosti, která je vykazována ČSÚ, toto řešení zachovává vypovídací schopnost předmětného ukazatele při využití údaje o zaměstnanosti, který je od r. 1997 zjišťován a oficiálně publikován v šetřeních ČSÚ (s respektováním metodiky doporučované OECD a Eurostatem). Konstantní hodnota ve jmenovateli by při tomto způsobu výpočtu měla zajišťovat lineární charakter rovnice. Vypovídající schopnost takto vypočteného ukazatele by měla být zachována i v případě krátkodobých velkých výkyvů na trhu práce, např. při hromadném propuštění, kdy by všichni zaměstnanci během sledovaného období ztratili zaměstnání.

Zdroj: Metodika MPSV pro úřady práce

Příloha B Mapa Královéhradeckého kraje s vyznačenými správními obvody obcí s rozšířenou působností

Zdroj: Centrum evropského projektování

Příloha C Abecední seznam obcí správních obvodů obcí s rozšířenou působností

Správní obvod obce s rozšířenou působností Hradec Králové tvoří území obcí: Běleč nad Orlicí, Benátky, Blešno, Boharyně, Černilov, Černožice, Čistěves, Divec, Dobřenice, Dohalice, Dolní Přím, Habřina, Hněvčeves, Holohlavy, Hořiněves, Hradec Králové, Hrádek, Hvozdnice, Chlumec nad Cidlinou, Chudeřice, Jeníkovice, Jílovice, Káranice, Klamoš, Kosice, Kosičky, Kratonohy, Kunčice, Ledce, Lejšovka, Lhota pod Libčany, Libčany, Libníkovice, Librantice, Libřice, Lišice, Lodín, Lochenice, Lovčice, Lužany, Máslojedy, Mokrovousy, Mžany, Nedělitě, Nechanice, Nové Město, Obědovice, Olešnice, Osice, Osičky, Písek, Praskačka, Předměřice nad Labem, Převýšov, Pšánky, Puchlovice, Račice nad Trotinou, Radíkovice, Radostov, Roudnice, Sadová, Sendražice, Skalice, Smiřice, Smržov, Sovětice, Stará Voda, Stěžery, Stračov, Střezetice, Světí, Syrovátka, Těchlovice, Třebechovice pod Orebem, Třesovice, Urbanice, Vrchovnice, Všestary, Výrava, Vysoká nad Labem, Vysoký Újezd.

Pro správní obvod obce s rozšířenou působností Nový Bydžov je vymezeno území obcí:

Babice, Barchov, Hlušice, Humburky, Kobylice, Králíky, Lužec nad Cidlinou, Měník, Mlékosrby, Myštěves, Nepolisy, Nový Bydžov, Ohnišťany, Petrovice, Prasek, Skřivany, Sloupno, Smidary, Starý Bydžov, Šaplava, Vinary, Zachrašťany, Zdechovice.[26]

[26] Vyhláška č. 388/2002 Sb. Ministerstva vnitra o stanovení správních obvodů s pověřeným obecním úřadem a správních obvodů obcí s rozšířenou působností, § 17.

Příloha D Počty prováděných exekucí v letech 2001 - 2008

		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Počet nařízených exekucí		4302	57954	132469	177060	270480	309457	427800	554128
Exekuce ukončené	vymožením	1902	27329	59818	76247	113872	112581	115165	755528
	zastavením	890	10650	21045	21607	24154	21352	14673	6095
Exekuce dosud neskončené		1510	19975	51606	79206	132454	175524	297962	472505

Zdroj: www.ekcr.cz

Příloha E Podrobnější analýza dotazů za první čtvrtletí sledovaných let - muži

Muži/ rok narození	exekutor			policie			soudy			obecní a městský úřad			ostatní		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
1995-1991	0	0	0	1	1	0	0	1	4	0	0	0	0	1	0
1990-1986	2	11	24	3	10	9	13	38	31	0	0	2	0	2	0
1985-1981	12	38	62	2	14	12	44	68	58	0	0	4	2	4	0
1980-1976	31	54	76	4	17	16	48	91	72	0	0	2	7	7	1
1975-1971	30	71	78	6	20	26	59	77	72	0	0	3	0	1	2
1970-1966	28	66	82	9	19	24	48	83	71	0	0	2	1	3	4
1965-1961	23	54	63	5	19	8	41	62	50	0	0	0	0	3	3
1960-1956	6	35	36	2	7	7	21	39	25	0	0	0	0	2	0
1955-1951	11	35	35	4	7	3	25	41	25	0	0	1	1	1	1
1950-1946	6	19	29	1	2	1	11	15	9	0	0	1	0	0	0
1945-	2	7	6	0	1	0	3	1	3	0	0	0	0	2	1
Celkem	151	390	491	37	117	106	313	516	420	0	0	15	11	26	12

Zdroj: vlastní šetření

Příloha F Podrobnější analýza dotazů za první čtvrtletí sledovaných let - ženy

Ženy/ rok narození	exekutor			policie			soudy			obecní a městský úřad			ostatní		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
1995-1991	0	0	1	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0
1990-1986	0	3	4	1	2	0	4	10	15	0	0	0	0	0	0
1985-1981	13	18	23	0	5	3	9	19	12	0	0	0	0	2	0
1980-1976	10	13	32	1	5	2	14	16	15	0	0	2	0	0	2
1975-1971	13	33	35	4	3	6	14	28	21	0	0	0	0	1	0
1970-1966	10	16	27	1	4	2	11	22	16	0	0	0	0	1	1
1965-1961	6	27	21	1	2	2	16	23	21	0	0	0	0	0	0
1960-1956	14	16	24	1	2	0	7	13	12	0	0	0	1	0	2
1955-1951	4	18	20	1	4	0	5	16	6	0	0	0	0	1	0
1950-1946	3	4	9	0	1	0	5	6	3	0	0	0	0	0	0
1945-	2	2	5	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Celkem	75	150	201	10	28	15	85	157	126	0	0	2	1	5	5

Zdroj: vlastní šetření

Příloha G Počet osob s alespoň jednou zákonnou srážkou z podpory v nezaměstnanosti v roce 2009 podle počtu evidencí na úřadu práce

Počet evidenci	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Počet osob	16	17	16	23	12	9	14	6	9	3	4	4	2	0	2	0	0	0	1
tj. %	11,6	12,3	11,6	16,7	8,7	6,5	10,1	4,3	6,5	2,2	2,9	2,9	1,5	0	1,5	0	0	0	0,7

Zdroj: Databázový systém Úřadu práce v Hradci Králové – vlastní šetření

Příloha H Formulář dotazníku

Dotazník

Prosím Vás o anonymní vyplnění dotazníku, který zjišťuje postoje a názory uchazečů a uchazeček o zaměstnání Úřadu práce v Hradci Králové. Získané informace budou využity v diplomové práci, která se zabývá socioekonomickou problematikou nezaměstnanosti regionu.

Otázky pro statistické zatřídění **(zaškrtněte 1 možnost)**

Pohlaví: □ **muž** □ **žena**

Věk: □ **do 19 let** □ **20 – 24 let** □ **25 – 29 let** □ **30 – 34 let** □ **35 – 39 let**
□ **40 – 44 let** □ **45 – 49 let** □ **50 – 54 let** □ **55 – 59let** □ **nad 60 let**

Stav: □ **svobodný/svobodná** □ **ženatý/vdaná** □ **rozvedený/rozvedená** □ **vdovec/vdova**

Počet osob v domácnosti: □ **1-2** □ **3-4** □ **5-6** □ **7-8** □ **9 -10** □ **11 a více**

Velikost bydliště – počet obyvatel obce:
□ **do 500** □ **501 – 2000** □ **2001-5000** □ **5001 - 10000** □ **10001 - 50000** □ **50 001 a více obyvatel**

Vzdělání: □ **základní** □ **výuční list** □ **maturita** □ **vysokoškolské**

Zdravotní stav: □ **jsem zdráv/zdráva** □ **menší zdravotní omezení**
□ **vážné zdravotní omezení** □ **osoba se zdravotním postižením**

Kolikrát jste v minulosti měnil/měnila zaměstnání?
□ **1 – 3** □ **4 – 6** □ **7 – 9** □ **10 – 12** □ **13 – 15** □ **16 a více**

Po kolikáté jste v evidenci úřadu práce?
□ **1 – 3** □ **4 – 6** □ **7 – 9** □ **10 – 12** □ **13 – 15** □ **16 a více**

Otázky dotazníkové

1. Jak hledáte zaměstnání? (zaškrtněte odpovídající možnosti)
□ **čekám pouze na to, co mi nabídne úřad práce**
□ **mám registraci u agentury práce**
□ **čekám na výhodnější nabídku**
□ **jiná možnost (doplňte jaká)……...**
□ **čtu inzeráty v novinách a odepisuji na ně**
□ **sleduji nabídku na internetu**
□ **práci už nehledám**

2. Jaká je podle Vás příčina proč se Vám dosud nepodařilo získat zaměstnání? (zaškrtněte max. 3 možnosti)
□ **věk**
□ **nedostatečná praxe**
□ **zdravotní stav**
□ **nízké mzdy**
□ **malá sebedůvěra**
□ **jiná možnost (doplňte jaká)……...**
□ **nevyhovující vzdělání**
□ **nesplnění jazykových požadavků**
□ **pracovní doba**
□ **problematické dojíždění**
□ **péče o děti**

3. V čem Vám nevyhovují nabízená pracovní místa? (zaškrtněte max. 2 možnosti)
□ **jsou špatně placená**
□ **příliš namáhavá**
□ **délka pracovní doby**
□ **jiný důvod (doplňte jaký)…….....**
□ **pod mou kvalifikační úrovní**
□ **nemožnost dojíždění**
□ **práce na směny**

4. Jste někdy ochoten/ochotna tato nevyhovující pracovní místa přijmout? (zaškrtněte jednu možnost)
□ **ano** □ **spíše ano** □ **nevím** □ **spíše ne** □ **ne**

5. Pokud ano, co by Vás přimělo toto místo přijmou?
……
……
……

6. Kolika výběrových řízení či přijímacích pohovorů jste se v posledních dvou letech zúčastnil/zúčastnila?
□ **1 – 3** □ **4 – 6** □ **7 – 9** □ **10 – 12** □ **13 – 15** □ **16 a více**

7. Máte pocit diskriminace při výběrových řízeních a přijímacích pohovorech? (nehodící se škrtněte)
ano – ne

8. Jakým způsobem byste nejraději řešil/řešila svoji nezaměstnanost? (zaškrtněte max. 3 možnosti)

- □ **rekvalifikace**
- □ **využití některého z nástrojů APZ**
- □ **zahájení podnikání**
- □ **pracování odloučeně od rodiny**
- □ **změna trvalého bydliště**
- □ **nástup na mateřskou dovolenou**
- □ **jiná možnost (doplňte jaká)……...**
- □ **doplnění jazykových znalostí**
- □ **účast v projektu Evropské unie**
- □ **dojíždění na větší vzdálenost**
- □ **práce v zahraničí**
- □ **invalidní nebo předčasný starobní důchod**
- □ **nevidím žádnou možnost**

9. Myslíte si, že se při dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti zhoršil Váš postoj k hledání práce? (zaškrtněte 1 možnost)
□ **ano** □ **spíše ano** □ **nevím** □ **spíše ne** □ **ne**

10. Domníváte se, že je Vám věnována dostatečná pozornost a adekvátní pomoc? (zaškrtněte 1 možnost)
□ **ano** □ **spíše ano** □ **nevím** □ **spíše ne** □ **ne**

11. Vznikl Vám nárok a pobíráte podporu v nezaměstnanosti či podporu při rekvalifikaci?
□ **ano** □ **ne** □ **mám již vyčerpanou podpůrčí dobu**

12. Pokud ano, je její aktuální měsíční výše v Kč
□ **do 1000** □ **1001 – 3000** □ **3001 – 6000** □ **6001 – 9000** □**9001 – 13 307**

13. Pobíráte dávky státní sociální podpory? □ **ano** □ **ne** □ **nevím o této možnosti**

14. Pokud dávky státní sociální podpory pobíráte, označte příslušnou dávku.
□ **přídavek na dítě** □ **sociální příplatek** □ **rodičovský příspěvek**
□ **dávky pěstounské péče** □ **příspěvek na bydlení**

15. Pobíráte dávky hmotné nouze? □ **ano** □ **ne** □ **nevím o této možnosti**

16. Pokud dávky hmotné nouze pobíráte, označte příslušnou dávku.
□ **příspěvek na živobytí** □ **doplatek na bydlení** □ **mimořádná okamžitá pomoc**

17. Nezbytné výdaje na bydlení a stravování hradíte

- □ **z poskytnutých dávek**
- □ **z půjček od finančních společností**
- □ **z půjček od rodiny**
- □ **z prostředků poskytnutých nejbližší rodinou**
- □ **z příjmu z nekolidujícího zaměstnání**
- □ **z prodeje movitých a nemovitých věcí**
- □ **z úspor**
- □ **z půjček od bank či spořitelen**
- □ **z půjček od přátel**
- □ **z prostředků poskytnutých od přátel**
- □ **z náhodných přivýdělků**
- □ **z jiných zdrojů**

18. Počet Vámi vyživovaných osob: □ **1-2** □ **3-4** □ **5-6** □ **7-8** □ **9 -10** □ **11 a více**

19. Kolik členů z vaší domácnosti starších 18 let bylo nebo je bez zaměstnání v posledních dvou letech?
□ **1-2** □ **3-4** □ **5-6** □ **7-8**

20. Máte nebo jste v době evidence měl/měla problémy se splácením půjček? □ **ano** □ **ne**

21. Vaše finanční závazky (dluhy) jsou v rozmezí Kč:
□ **do 10 000** □ **10 001 – 50 000** □ **50 001 – 100 000** □ **100 001 – 250 000**
□ **250 001 – 500 000** □ **500 001 – 1 000 000** □ **1 000 001 – 2 000 000** □ **2 000 001 a více**

22. Problémy s nedostatkem prostředků na úhrady závazků řešíte:

- □ **odkladem splátek**
- □ **prodejem movitého majetku**
- □ **jiným způsobem**
- □ **další půjčkou**
- □ **prodejem nemovitého majetku**
- □ **závazky nesplácím**

23. Vaše případné platební problémy jsou řešeny:

- □ **dohodou**
- □ **exekutorským úřadem**
- □ **soudní cestou**
- □ **nejsou dosud řešeny**

Děkuji Vám za Váš čas, který jste věnoval/věnovala vyplnění dotazníku.