

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Analýza nezaměstnanosti v regionu Most a její
dopady na životní úroveň**

Bc. Pavla SLOUPOVÁ

© 2012 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomických teorií

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Sloupová Pavla

Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Most

Název práce

Analýza nezaměstnanosti v regionu Most a její dopady na životní úroveň

Anglický název

An unemployment analysis in Most region and its impact on the standart of living

Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce bude analyzovat vývoj nezaměstnanosti v regionu Most a identifikovat hlavní příčiny současného stavu a analyzovat dopady nezaměstnanosti na životní úroveň lidí, a dále navrhnout možnosti řešení. Dalším (dílčím) cílem bude vliv nezaměstnanosti na psychiku pracovníka, kterému úřad práce pomáhá, aby si v co nejkratším časovém intervalu našel své budoucí nebo nové zaměstnání. Diplomová práce je mimo úvodu a závěru členěna do několika kapitol. Text diplomové práce je doplněn řadou tabulek, grafů a několika přílohami. Struktura práce jednotlivých kapitol odpovídá zadanému tématu a umožňuje naplnění stanoveného cíle. Diplomová práce popisuje skupiny uchazečů o zaměstnání. Věnuje se problematice veřejně prospěšných prací, i společensky účelných pracovních míst. Jmenuje možnosti existenčního zajištění uchazečů o zaměstnání. Dále analyzuje úspěšnost rekvalifikace uchazečů, jejich opětovné začlenění do pracovního procesu.

Metodika

Kompletní diplomová práce se bude skládat ze tří hlavních částí, kterými budou vstupní část práce, hlavní textová část a přílohy. Hlavní textová část bude dále členěna na kapitoly, které budou obsahovat mimo textu také tabulky a grafy. K sepsání diplomové práce na uvedené téma bude třeba nastudovat řadu různých odborných materiálů. Literární rešerše bude zaměřena na vývoj nezaměstnanosti a na dopady nezaměstnanosti na životní úroveň. Druhá část bude složena z údajů a analýzy nezaměstnanosti v okrese Most za určité (vybrané) období. Podklady pro použití této části diplomové práce budou data zveřejňována Ministerstvem práce a sociálních věcí, data z Českého statistického úřadu a Úřadu práce. K dosažení cílů práce bude použita komparativní a analyticko – syntetická metoda.

Harmonogram zpracování

V prvních třech měsících bude probíhat sběr, příprava a kompletace materiálů pro vypracování diplomové práce.

Zpracování první teoretické kapitoly – listopad 2011

Zpracování druhé teoretické kapitoly – leden 2012

Komparativní a analyticko – syntetická metoda – březen 2012

Odevzdání diplomové práce – duben 2012

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, Zaměstnanost, Životní úroveň, Dopady nezaměstnanosti, Trh práce, Úřad práce, Uchazeč o zaměstnání, Aktivní politika zaměstnanosti, Rekvalifikace

Doporučené zdroje informací

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

Úřad práce, Vývoj nezaměstnanosti a služby zaměstnanosti v okrese Most v letech 1991 – 1995, Most, 1996

KOTYNKOVÁ, M., Trh práce na přelomu tisíciletí, Praha, 2006, ISBN 80-245-1149-5

MACHOVCOVÁ, K. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy, Praha, 2007,

ISBN 978-80-86520-23-0

KOTT, J. a MATUŠČINOVA, I., Zpráva o situaci na trhu práce: 1. Pololetí 2004, Most – Úřad práce, 2004

KRAFT, J. a RITSCHEROVÁ, I., Ekonomie pro environmentální management, Ústí nad Labem, 2003, ISBN 80-7044-476-2

MAREŠ, P., Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha, 1998,

ISBN 80-901424-9-4

ŠEBESTOVÁ, J., Analýza faktorů ovlivňující podnikání českých firem po vstupu do EU se srovnáním trendů v regionech vysokou mírou nezaměstnanosti, Opava, 2005, ISBN 80-7248-328-5

Vedoucí práce

Burianová Jaroslava, Ing.

Termín odevzdání

březen 2012


doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry


prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

Děkan fakulty

V Praze dne 8.11.2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Analýza nezaměstnanosti v regionu Most a její dopady na životní úroveň“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce Ing. Jaroslavy Burianové 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 4. dubna 2012

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat zejména své vedoucí diplomové práce Ing. Jaroslavě Burianové za její podporu, mnoho cenných rad, připomínek, odbornou pomoc a trpělivost při zpracování a vedení diplomové práce.

Dále bych ráda poděkovala své rodině a přátelům za morální i finanční podporu při studiu a pomoc, kterou mi poskytli při zpracování diplomové práce. Poděkování patří také zaměstnancům Úřadu práce České republiky za ochotu a vstřícnost při získávání podkladů pro diplomovou práci.

Analýza nezaměstnanosti v regionu Most a její dopady na životní úroveň

An unemployment analysis in Most region and its impact on the standart of living

Souhrn

Diplomová práce s názvem „Analýza nezaměstnanosti v regionu Most a její dopady na životní úroveň“ se zabývá problematikou nezaměstnanosti v okrese Most v Ústeckém kraji. Okres Most patří dlouhodobě k nejpostiženějším okresům. Nezaměstnanost patří k nejvyšším v České republice a ani prognózy na příští roky nejsou příliš optimistické. Potvrzuje to také skutečnost, že v nejbližší době bude předložena k projednání nová koncepce rozvoje trhu práce až do roku 2020. Teoretická část zahrnuje teoretická východiska nezaměstnanosti v celém komplexu včetně dopadů nezaměstnanosti na ekonomiku státu, ekonomické situace dlouhodobě nezaměstnaných. Na ni navazující analytická část se zabývá průzkumem situace dlouhodobě nezaměstnaných.

Diplomová práce také obsahuje výklad základních pojmů včetně právního vymezení nezaměstnanosti. Mezi cíle diplomové práce patří nejen analyzování nezaměstnanosti v regionu Most a identifikovat hlavní příčiny současného stavu nezaměstnanosti, ale také charakteristika mikroregionů v okrese Most.

Summary

This diploma thesis „An unemployment analysis in Most Region and its impact on the standart of living“ deals with an unemployment issue in the Most Region that is located in the Ústí County. In long-term this region belongs to the one of the most affected by unemployment issue. The unemployment rate there is one of the highest in Czech Republic and forecasts do not predict any bigger improvement. In according that a new concept of market development valid until the year 2020 will be submit soon. Theoretical part comprises a complex of theoretical possibilities of unemployment improvement including its impact on economy of state and economical situation of long-term unemployed people. After this theoretical part follows an analytical part. The analytical part deals with a research of long-term unemployed people’s situation.

Thesis contains also definitions of basic terms including legal definiton of unemployment. The aims of this thesis are making up the analysis of unemployment in the region, identification of main causes of this situation and describing of Most microregions characteristics as well.

Klíčová slova: absolventi škol, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, zaměstnanost, životní úroveň, dopady nezaměstnanosti, úřad práce, uchazeč o zaměstnání, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace

Key words: absolvents, unemployment level, unemployment, employment, standart of living, impacts of unemployment, bureau of Labor, job applicant, active policy of employment rate, retraining

OBSAH

1 ÚVOD	9
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	13
3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA NEZAMĚSTNANOSTI	14
3.1 Vymezení základních pojmů	14
3.2 Nezaměstnanost v kontextu legislativy.....	15
4 TEORETICKÁ VÝCHODISKA CHOVÁNÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH	17
4.1 Příčiny rozdílného chování nezaměstnaných	17
4.2 Teoretické modely příčin rozdílného chování.....	17
5 NEZAMĚSTNANOST JAKO KLÍČOVÝ UKAZATEL EKONOMIKY	20
5.1 Typy nezaměstnanosti.....	20
5.2 Měření nezaměstnanosti.....	21
5.3 Dopady nezaměstnanosti na ekonomiku.....	22
6 VNÍMANÉ PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI.....	26
6.1 Případy tzv. náhlé nezaměstnanosti.....	26
6.2 Dobrovolný nebo vynucený odchod ze zaměstnání	27
6.3 Ženy s malými dětmi	27
6.4 Absolventi škol.....	29
6.5 Bývalí podnikatelé a živnostníci	32
7 EKONOMICKÁ SITUACE DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH	34
7.1 Dlouhodobě nezaměstnaní a sociální dávky	34
7.2 Životní náklady rodin dlouhodobě nezaměstnaných	38
8 ZPŮSOBY HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	40
8.1 Úřady práce	40
8.2 Inzerce.....	42
8.3 Kontakt se zaměstnavatelem	43
9 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	45
9.1 Možnosti sebevzdělávání	45
9.2 Možnosti rekvalifikace.....	46

9.3 Šedá ekonomika.....	48
10 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE NA MOSTECKU	51
10.1 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji.....	51
10.2 Faktory ovlivňující vývoj nezaměstnanosti	51
10.3 Analýza vývoje dlouhodobé nezaměstnanosti	52
10.4 Vzdělanostní a věková struktura uchazečů o zaměstnání	60
10.5 Prognóza vývoje trhu práce.....	63
10.6 Cíl průzkumu	64
10.7 Hypotézy	64
10.8 Metodika šetření	64
11 VÝSLEDKY A DISKUSE.....	66
11.1 Návrhy na opatření	78
12 ZÁVĚR	80
13 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	83
14 SEZNA TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ.....	88
15 PŘÍLOHY	90

1 ÚVOD

Pro diplomovou práci bylo vybráno téma: „Analýza nezaměstnanosti v regionu Most a její dopady na životní úroveň.“ Nezaměstnanost patří v životě lidí mezi významné jevy, ale také mezi problémy moderní společnosti a dnešního globalizovaného světa. Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje celkové společné klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví občanů.

Po roce 1989, po pádu komunistického režimu se všeobecně předpokládalo, že se postupně vytvoří podmínky pro rychlý rozvoj ekonomiky díky většímu ekonomickému propojení s vyspělými kapitalistickými státy. Bylo proto především nutné provést restrukturalizaci těžkého průmyslu a dalších, do té doby preferovaných odvětví, která zaměstnávala statisíce lidí, kteří měli dlouholetou jistotu prestižního zaměstnání. Statisíce lidí, převážně nižšího vzdělání, se postupně ocitaly bez práce a jejich šance na nové zapojení se do trhu práce, byly velmi malé. Do této situace začaly vstupovat na trh práce silné ročníky sedmdesátých let 20. století. Dalším negativem, který situaci na trhu práce zhoršil, bylo prodlužování doby odchodu do důchodu, přestože byly zejména ročníky žen narozené do roku 1948 ubezpečovány, že jich se tyto změny týkat nebudou. Musely dále zůstat v zaměstnání, čímž se situace na trhu práce opět zhoršila. Nůžky mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce se začaly rychle rozevírat. Výsledkem byla rychle stoupající nezaměstnanost.

Teprve v roce 2004 se začala situace lepšit, nezaměstnanost začala mírně klesat. Když se Česká republika v květnu 2004 stala členem Evropské unie, všeobecně se předpokládalo, že bude stoupat nabídka pracovních příležitostí. Padly bariéry v oblasti zboží a tato situace umožnila, že úspěšné české podniky začaly pronikat na zahraniční trh, čímž si vytvářely další možnosti pro zaměstnání více lidí. Podmínkou byla jejich vysoká kvalifikace, což se zejména pro starší generaci ukázalo být nepřekonatelnou překážkou. Neschopnost přizpůsobit se flexibilnímu trhu práce, neochota učit se novým věcem, např. pracovat s počítačem, navštěvovat různé kurzy apod. vyřazovala tuto generaci dlouhodobě mimo pracovní trh. Mladá generace se trhu práce lépe přizpůsobovala.

Problémy přesto přetrvávají až do dnešní doby. Základní příčinou je například neřešení vysokého zdanění práce, která zvyšuje náklady firmám a ty se snaží hledat cesty, jak se tohoto problému zbavit nebo ho alespoň eliminovat. Problémem je stále přetrvávající tzv. švarcsystém, i když v letošním roce bude jeho využívání značně ztíženo zahájením efektivních kontrol ze strany státu. Ministerstvo práce a sociálních věcí dlouhodobě podporuje finančně regiony, které se po mnoho let potýkají s vysokou nezaměstnaností vzhledem ke struktuře jejich průmyslu a možnosti tvorby pracovních míst. K tomuto výčtu můžeme přidat malou neochotu lidí stěhovat se za lepší práci, což je v řadě evropských zemí, ale i ve světě, považováno za zcela běžné. Také trh s byty v České republice nereaguje na změny na trhu práce, lidé jsou příliš ke svému bydlení svázáni.

Na současném stavu trhu práce se také podepisuje střední a vysoké školství, které nereaguje na poptávku trhu práce, ale řídí se vlastními ekonomickými zájmy, zejména soukromé střední a vysoké školy, které každoročně opouštějí desetitisíce mladých lidí, které absolvovaly obory, které na trhu práce nejsou tolik potřebné. Řada těchto absolventů buď vykonává zcela jiné povolání, než které vystudovali anebo se řadí mezi nezaměstnané, často dlouhodobě nezaměstnané.

Pro Ústecký kraj představuje nezaměstnanost letitý problém. Restrukturalizace provedená v 90. letech 20. století tvrdě poznamenala další rozvoj kraje a jeho okresů. Zejména v práci prezentovaný okres Most je dlouhodobě v průměru na třetí příčce celostátních statistik v průměrné míře nezaměstnanosti. Přestože se podařilo velmi mírně zbrzdit prohlubující se nezaměstnanost, současná perspektiva a prognóza nejsou pro okres příznivé. Proto je vkládána velká naděje do nově připravovaného projektu Ústeckého kraje, který bude mít za cíl zajistit více pracovních příležitostí pro občany kraje, včetně občanů Mostecká. Nová koncepce se bude zabývat tvorbou trhu práce a jeho rozvojem až do roku 2020.

Pro nezaměstnané osoby představuje jejich situace nejen velké finanční problémy, ale přetrvávající stav u mnohých vyvolává stres a dlouhodobé psychické potíže vyvolané nejistotou, jak budou dál organizovat svůj pracovní a osobní život. Na druhou stranu také

existuje skupina lidí, kteří by mohli pracovat, ale nejsou ochotni práci si sehnat. Problematikou hodnocení situace lidí dlouhodobě nezaměstnaných, jejich názory na vzniklou situaci se bude zabývat průzkum trhu práce z řad nezaměstnaných v okrese Most.

Do budoucna je důležité zaměřit se na politiku zaměstnanosti a s dobře zvolenými nástroji postupně míru nezaměstnanosti snižovat. Důležité je situaci s nezaměstnaností sledovat, monitorovat a vyhodnocovat. Nezaměstnanost nelze vyřešit tím, že se budeme bránit inovacím a změnám, ale připraveností a přípravou na změny v rozvoji lidského kapitálu. Recept na jednoduché řešení nezaměstnanosti v tržní ekonomice není.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce na téma „Analýza nezaměstnanosti v regionu Most a její dopady na životní úroveň“ byla snaha o analyzování nezaměstnanosti v regionu Most a identifikovat hlavní příčiny současného stavu. Analyzovat dopady nezaměstnanosti na životní úroveň lidí, a dále navrhnout možnosti řešení. Dalším cílem byl vliv nezaměstnanosti na psychiku pracovníka, kterému úřad práce pomáhá, aby si v co nejkratším časovém intervalu našel své budoucí nebo nové zaměstnání.

Diplomová práce je mimo úvodu a závěru členěna do několika kapitol. Text diplomové práce je doplněn řadou tabulek, grafů a několika přílohami. Struktura práce jednotlivých kapitol odpovídá zadanému tématu a umožňuje naplnění stanoveného cíle. Diplomová práce popisuje skupiny uchazečů o zaměstnání. Věnuje se problematice veřejně prospěšných prací, i společensky účelných pracovních míst. Jmenuje možnosti existenčního zajištění uchazečů o zaměstnání. Dále analyzuje úspěšnost rekvalifikace uchazečů, jejich opětovné začlenění do pracovního procesu.

Pro vypracování práce bylo nutné využít především odbornou literaturu, analýzy, studie, které se zabývaly problematikou trhu práce, nezaměstnaností, zejména dlouhodobou a také celkovými potřebami trhu práce.

Základní cíle

1. Popsat situaci na trhu práce v Ústeckém kraji v okrese Most.
2. Na základě průzkumu seznámit s názory nezaměstnaných na situaci na trhu práce.
3. Formulovat základní návrhy na opatření ke zlepšení aktivní politiky nezaměstnanosti.

Pro zpracování této práce budou využity zdroje, které pocházejí z databáze Ministerstva práce a sociálních věcí, krajského Úřadu práce v Ústí nad Labem a dalších organizací, které se problematikou nezaměstnanosti zabývají. Data budou čerpána z veřejných databází. Práce bude vycházet z uskutečněných a zpracovaných výzkumů.

2.2 Metodika

Kompletní diplomová práce se bude skládat ze tří hlavních částí, kterými budou vstupní část práce, hlavní textová část a přílohy. Hlavní textová část bude dále členěna na kapitoly, které budou obsahovat mimo textu také tabulky a grafy. K sepsání diplomové práce na uvedené téma bude třeba nastudovat řadu různých odborných materiálů. Literární rešerše bude zaměřena na vývoj nezaměstnanosti a na dopady nezaměstnanosti na životní úroveň. Druhá část bude složena z údajů a analýzy nezaměstnanosti v okrese Most za určité období. Podklady pro použití této části diplomové práce budou data zveřejňována Ministerstvem práce a sociálních věcí, data z Českého statistického úřadu a Úřadu práce České republiky.

Analytická část zahrnuje kvantitativní průzkum doplněný kvalitativním průzkumem s polostrukturovanými rozhovory s vybranými respondenty, kteří byli ochotni, kromě vyplnění dotazníku, odpovědět na další položené otázky.

Mostecký region patří dlouhodobě mezi regiony s vysokou nezaměstnaností, a proto je práce zaměřena na analýzu nezaměstnanosti právě v tomto regionu, potažmo i kraji.

3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA NEZAMĚSTNANOSTI

3.1 Vymezení základních pojmů

Právo na zaměstnání je často zaměňováno za pojem právo na práci. Právelem na zaměstnání se rozumí právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí. [9, s. 132]

Aktivní politika zaměstnanosti

Souhrn opatření zajišťujících rovnováhu na trhu práce. Je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti.

Nezaměstnanost

Podle Mezinárodní organizace práce jsou za nezaměstnané považovány osoby, které v určitém období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu, aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.

Zaměstnanost

Pojem zaměstnanost je definován jako „aktivní účast praceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti, přičemž praceschopné obyvatelstvo je ve věkovém rozmezí, ve kterém se uskutečňuje ekonomická aktivita. Politika zaměstnanosti je zaměřena na dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich, směřuje k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání“. [26, s. 4]

Státní politika zaměstnanosti

Usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a také poptávkou po pracovních silách, po produktivním využití zdrojů pracovních sil, k zajištění práva občanů České republiky na zaměstnání. Zabezpečují ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce.

3.2 Nezaměstnanost v kontextu legislativy

Před vstupem do Evropské unie musela Česká republika do české legislativy implementovat nejdůležitější nařízení a směrnice, které měly souvislost s fungováním trhu práce. Příkladem mohou být směrnice EU:

- Směrnice č. 1994/45 o zřízení Evropské rady zaměstnanců.
- Směrnice č. 1991/533 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.
- Směrnice č. 1994/33 o ochraně mladistvých pracovníků.
- Směrnice č. 1998/59 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.
- Směrnice č. 2002/14 stanovující obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v EU. [28, s. 7]

Implementace směrnic Evropské unie do české legislativy týkající se pracovního práva, znamenala provést značné úpravy již zastaralých zákonů, které nereflektovaly na nové požadavky trhu práce. Česká republika musela provést změnu zákoníku práce a všech zákonů, které mají souvislost s pracovním právem. Do vlivu Lisabonské strategie vkládaly evropské státy velkou naději pro zlepšení situace na evropském trhu práce. O několik let později se prokázalo, že tato strategie nesplnila jejich očekávání. Důsledkem bylo přehodnocení strategie v roce 2005. Změny se dotkly formulace úkolů a cílů v českém Národním programu reforem, který byl mj. zaměřen na problematiku zaměstnanosti. V ní byly stanoveny základní cíle týkající se zlepšení flexibility trhu práce, zaměření se na začleňování na trhu práce a na oblast vzdělávání. Dále je konstatováno, že musí být na trhu práce zabezpečena větší flexibilita a rozšířena smluvní volnost včetně zaměření se na začleňování osob začínajících a končících svou profesní kariéru [14, s. 11-12]. Státní politika zaměstnanosti dále vytváří legislativní podmínky pro snižování nezaměstnanosti, rozšiřuje nástroje takzvané aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, vytváření společensky účelných pracovních míst, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program), vytváří podmínky pro zlepšení osobního kontaktu a jednání pracovníků úřadů práce s uchazeči o zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti dále obsahuje:

- ustanovení vůči uchazečům o zaměstnání, kteří nemají zájem plnit své povinnosti vůči úřadu práce,
- zpřísňuje se evidence uchazečů o zaměstnání a při maření součinnosti s úřadem práce může být uchazeč z evidence vyřazen (např. pokud uchazeč bez vážného důvodu odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání doporučené úřadem práce),
- zákon o zaměstnanosti také poprvé vymezil nelegální práci (práci „na černo“) a stanovil výrazné postihy těch, kteří zákon v tomto směru porušují. [48]

Se zákonem o zaměstnanosti souvisí tzv. individuální akční plány, které sepisují pracovníci úřadů práce s některými kategoriemi uchazečů o zaměstnání (povinně např. pro uchazeče dlouhodobě nezaměstnané). Jedná se o dokument, který stanovuje postup a harmonogram plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, přičemž se vychází z dosažené kvalifikace a zdravotního stavu.

Ve druhé polovině roku 2008 dostihla světová ekonomická krize i Českou republiku. V reakci na hospodářskou krizi byla vládou 8. ledna 2009 ustavena Národní ekonomická rada vlády, jež vypracovala balík protikrizových opatření s cílem zejména udržet zaměstnanost cestou snížení nákladů práce a alespoň částečně kompenzovat ztížený přístup podnikatelů ke zdrojům financování“ [49]. Nezaměstnanost je negativní jev, jehož důsledky trápí nejen osoby, kterých se ztráta zaměstnání týká, ale také stát, pro který nezaměstnanost představuje velkou finanční zátěž, ekonomické dopady na státní rozpočet. „Nezaměstnaný člověk stojí státní rozpočet v průměru 109 625 korun. Jde o sumu za období pěti měsíců, což je doba, po kterou je nezaměstnaný obvykle bez práce. Celkově to představuje roční náklady ve výši desítek miliard korun“ [43].

V souvislosti se zákonem o zaměstnanosti je nutné se zmínit o problematice rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Paragraf 4, odst. 2 zákona přesně specifikuje co je přímá a nepřímá diskriminace. Zabývá se také zaměstnáváním osob se zdravotním postižením s tím, že těmto osobám je poskytována na trhu práce zvýšená ochrana.

4 TEORETICKÁ VÝCHODISKA CHOVÁNÍ DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH

4.1 Příčiny rozdílného chování nezaměstnaných

Sledování chování dlouhodobě nezaměstnaných je předmětem mnohaletého zkoumání odborníků na tuto problematiku. Např. Gallie a Vogler [10, s. 115] chápou postavení nezaměstnaných jako strukturální a obecně kulturní paradigma.

U strukturálního vysvětlení autoři společně s dalšími konstatují, že lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, postupně ztrácejí motivaci, protože systém poskytovaných sociálních dávek jejich vyloučení dále prohlubuje a z nezaměstnaných se v podstatě stávají oběti, protože ztrácejí také možnost získat potřebné statky. Přitom chudí a nezaměstnaní jsou mnohdy ve společnosti vykreslováni jako pasivní lidé, které veřejná politika stále znevýhodňuje, přičemž je velmi málo poukazováno na skutečnost, že sami mnohdy nemají zájem zlepšit své postavení snahou zařadit se do pracovního procesu.

U kulturního vysvětlení se např. Jordan et al. [17, s. 212] se zaměřuje na vysvětlení individuálních neúspěchů jednotlivců, když hodnotí individuální chování jednotlivců, kteří, přestože mají možnost získat pracovní místo, neusilují o ně a zůstávají i nadále nezaměstnaní. Autoři, kteří tuto teorii preferují, předpokládají, že jedinci jsou určitým způsobem „uzavření“ ve špatných ekonomických podmínkách.

4.2 Teoretické modely příčin rozdílného chování

Autoři, kteří se dlouhodobě zabývají chováním nezaměstnaných, vytvořili několik teoretických modelů, které berou do úvahy situaci na pracovním trhu, sociální vyloučení. Autoři jednoznačně konstatovali, že tito lidé už jsou na sociálních dávkách silně závislí a na základě této závislosti vytvořili několik základních modelů.

Model racionální volby

Při tvorbě tohoto modelu vychází z teorie, že dlouhodobě nezaměstnaní, kteří nemají zájem pracovat, hledají přesto konkrétní užitek, který jim jejich pozici ve společnosti co nejvíce vylepší. Proto sledují, na jaké dávky mají nárok apod. Jednotlivci model hodnotí podle svých představ a přání, vybírají možnosti, které pro ně znamenají největší užitek a neřeší, jak se na ně dívá majoritní společnost. Může dojít k situaci, kdy krátkodobě získají práci, ale po velmi krátké době se opět, z vlastní vůle, stávají nezaměstnanými a cyklus se opakuje. [17, s. 12]

Modely založené na očekávání (a motivaci)

Model klade důraz na individuální pocity. Dlouhodobě nezaměstnaný si na základě již získaných zkušeností vytváří vlastní způsob chování, který se pro jeho osobu stává charakteristickým. Pokud se jim daří přesvědčit ostatní, že takoví skutečně jsou, posilují své sebevědomí, pokud jsou neúspěšní, ztrácejí sebedůvěru a později i motivaci.

Tabulka č. 1 Vymezení jednotlivých typů kultur nezaměstnaných

		SKUPINOVÁ DIMENZE: SKUPINY (GROUPS): hranice skupiny - tlak na hledání zaměstnání - podpora (zdroje, informace)	
		slabé	silné
INSTITUCIONÁLNÍ DIMENZE SÍTĚ (GRIDS): množství sítí a regulace chování v nich - tlak na hledání zaměstnání, stigmatizace - podpora příjmu	velká	fatalistická kultura	hierarchická kultura
	malá	individualistická kultura ODRAZENÍ	rovnostářská kultura KONFORMISTÉ RITUALISTÉ

Zdroj: Originální použití pro strategie nezaměstnaných v Engbersen, Schuyt a Timmer (1990), přeloženo podle Mareš (2002) a dále upraveno

Kulturní modely

Pokoušejí se o vysvětlení příčin nezaměstnanosti na základě rozdílů v kultuře jednotlivců nebo skupin lidí. Patří sem např. teorie „kultury chudoby“, „underclass“ a „kultura závislosti“. „Jmenované teorie předpokládají, že lidé, kteří podle zvolených charakteristik patří do společných skupin, mají také společnou a od většinové společnosti odlišnou kulturu.“ [13, s. 19]

Underclass

Teorie vychází z amerického prostředí. Jedná se o skupinu, která má pocit, že je vyloučena ze společnosti a která se liší nedostatkem příjmů, ale také nedostatky v chování. Není izolována od zbytku společnosti pouze kulturně a sociálně, ale často etnicky a geograficky. Tyto oblasti jsou charakteristické vysokou mírou deprivace. [13, s. 20]

5 NEZMĚŠTNANOST JAKO KLÍČOVÝ UKAZATEL EKONOMIKY

5.1 Typy nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti na ekonomiku každého státu jsou každoročně vysoké. Často se hovoří o tom, že sociální dávky Evropské unie jsou velmi štedré, neúnosně zatěžují rozpočty. Při vysoké nezaměstnanosti podniky vyrábějí neefektivně, což má za následek růst cen a opět následných dopadů na ekonomiku domácností.

- **Frikční nezaměstnanost** - je spojena se stálým pohybem lidí, kteří často mění zaměstnání, přičemž vyhledávají podobné ve stejném oboru, ve kterém mohou uplatnit svou kvalifikaci. Je charakteristická svou krátkodobostí.
- **Strukturální nezaměstnanost** - vyvolávají ji větší změny ve struktuře ekonomiky státu. Na rozdíl od frikční nezaměstnanosti může trvat několik let. Nutná je rekvalifikace pracovníků.
- **Cyklická nezaměstnanost** - je způsobena poklesem produktu v okamžiku, když se hospodářský cyklus nachází ve fázi kontrakce. Trvá, dokud opět nezačne růst produkt.
- **Dobrovolná nezaměstnanost** - počet nezaměstnaných je nižší nebo stejný jako počet volných pracovních míst. Dobrovolně nezaměstnaní dávají přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem.
- **Nedobrovolná nezaměstnanost** - počet volných pracovních míst je menší než počet uchazečů. Většinou k ní dochází z důvodů propouštění, mnohdy hromadného.

Problém každého státu je především dlouhodobá nezaměstnanost. V České republice je tento stav způsoben převážně tím, že na rozdíl od západoevropských zemí převažuje velmi nízká mobilita pracovních sil. Lidé nejsou ochotni pro získání nového pracovního místa, díky kterému by měli lepší platové a další podmínky, změnit bydliště nebo dojíždět na větší vzdálenosti tak, jak je to v jiných zemích obvyklé. Navíc pomalu postupují sociální reformy ve všech členských zemích Evropské unie, nedaří se efektivně skloubit práci s rodinou, která by umožnila ženám a mužům být aktivní na trhu práce, budovat si kariéru a přitom vést harmonický rodinný život. [4, s. 34]

5.2 Měření nezaměstnanosti

Havlíček a Králíček popisují metodiky, kterými se v České republice měří míra nezaměstnanosti. První metodika se používala v Evropské unii již před rokem 2004, od poloviny roku 2004 metodiku začala používat i Česká republika. Princip metodiky spočíval v tom, že se v čitateli neuváděli pouze dosažitelní uchazeči, tedy ti, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání. [47]

Od roku 2007 začalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) využívat další metodiku, která spočívá ve vyjádření procenta nezaměstnaných jako poměr lidí zaregistrovaných na úřadech práce k pracovní síle. Pracovní síla ve jmenovateli je součtem počtu zaměstnaných (z šetření prováděného Českým statistickým úřadem, dále ČSÚ), počtu dosažitelných uchazečů a počtu cizinců pracujících v České republice.

Druhou metodiku používá ČSÚ. Spočívá v zjišťování nezaměstnanosti výběrovým šetřením v 25 000 domácností, které se proměňují rotačně během pěti čtvrtletí. Obě metodiky jsou přesné, ale každá z nich sleduje nezaměstnanost z jiného hlediska. Pro mezinárodní srovnání je lepší ta metodika, kterou v současné době používá MPSV, protože je to zharmonizováno i s tím, co používá Eurostat. [47]

Míra registrované nezaměstnanosti je počítána jako podíl počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce (zdrojem dat je MPSV ČR) a

- disponibilních pracovních sil, tj. pracujících ve všech sektorech NH s jediným nebo hlavním zaměstnáním vč. žen na mateřské a další mateřské dovolené a neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech (do konce 1. čtvrtletí 1994).
- zaměstnanosti z výběrových šetření pracovních sil (klouzávy roční průměr) plus neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce k poslednímu dni sledovaného období (od 2. čtvrtletí 1994).
- zaměstnanosti z výběrových šetření pracovních sil (klouzávy roční průměr) plus neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce (klouzávy roční průměr). Do zaměstnanosti se na rozdíl od předchozích období nezapočítávají ženy na další mateřské dovolené (od 1. čtvrtletí 1997). [44]

Tabulka č. 2 Nezaměstnanost v ČR v letech 2005 – 2010

2005		březen	červen	září	prosinec
Nezaměstnanost	%	9,4	8,6	8,8	7,8
Nezaměstnanost	počet osob	540 456	489 774	503 396	404 800
2006					
Nezaměstnanost	%	8,8	7,7	7,8	7,7
Nezaměstnanost	Počet osob	514 759	451 106	454 182	448 545
2007					
Nezaměstnanost	%	7,3	6,3	6,2	6
Nezaměstnanost	Počet osob	430 474	370 791	364 978	354 878
2008					
Nezaměstnanost	%	5,6	5	5,3	6
Nezaměstnanost	Počet osob	336 297	297 880	314 558	352 250
2009					
Nezaměstnanost	%	7,7	8	8,6	9,2
Nezaměstnanost	Počet osob	448 912	463 555	500 812	539 136
2010					
Nezaměstnanost	%	9,7	8,5	8,5	9,6
Nezaměstnanost	Počet osob	572 824	500 500	500 481	561 551
2011					
Nezaměstnanost	%	9,2	8,1	8,0	8,6
Nezaměstnanost	Počet osob	525 500	478 775	475 115	337 900

Zdroj: <http://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/statistiky/mira-nezamestnanosti/>

Tabulka č. 2 znázorňuje nezaměstnanost v České republice v období 2005 – 2010 vždy za kalendářní čtvrtletí uvedených let.

5.3 Dopady nezaměstnanosti na ekonomiku

Při projednávání nových legislativních návrhů se velmi často rozpoutá velká diskuse, přičemž je často zdůrazňováno, že českému trhu práce dlouhodobě škodí jeho nadměrná regulace, která je oproti jiným evropským státům skutečně výrazná. Přílišné „svázání“ podnikatelů zákoníkem práce týkající se zejména podmínek možností dání výpovědi zaměstnancům, paradoxně zaměstnancům škodí, místo aby pomáhala. „Za hlavní příčinu neutěšené situace na trzích práce lze označit malou flexibilitu, vysokou ochranu

zaměstnanců před propouštěním a často velkorysé nastavení sociálních systémů s malými rozdíly mezi čistou mzdou a podporou v nezaměstnanosti u nízko příjmových skupin obyvatel“ [30, s. 110]. Přitom stát je v mnoha ohledech závislý na podnikatelské sféře. Mlčoch uvádí, že „ Podnikatelé obecně a řídicí pracovníci korporací zvláště se proto dostávají do tak privilegovaného postavení ve vztahu ke státní správě, že se to nevyrovná postavení žádné jiné skupiny – snad s výjimkou správních úředníků samotných. Roste riziko selhání státu, neboť jeho rozhodování se dostane do područí kompaktních zájmových skupin s vyhraněnými dílčími skupinovými zájmy. Výsledkem je tzv. zajištění státu (state capture), kde silná podnikatelská lobby dokáže pronikat do nejvyšších etáží státního řízení“ [24]. Po mnoho let se při projednávání rozpočtu České republiky projednávala možnost jeho zlepšení prostřednictvím zavedení dalších daní, což se postupem let ukázalo jako nepříliš vhodné. Naopak odborníci radí, aby byli lidé více motivováni k pracovním výkonům. K pocitu větší zodpovědnosti za odvedený pracovní výkon, a aby také byli ochotni společně se zaměstnavatelem investovat do svého dalšího vzdělávání. Je nutné lépe propojit školství s podnikatelskou sférou, propojit strategii státu a kvalitu veřejných vydání. [29, s. 166]

Jestliže hovoříme o úloze státu a jeho podílu na tvorbě strategie pracovního trhu, připomeňme si funkce, které stát vykonává ve vztahu k tomuto trhu.

Stát zabezpečuje:

1. Zabezpečuje podmínky pro dobré fungování tržního mechanismu:
 - minimalizuje negativní důsledky monopolu,
 - odstraňuje negativní nebo kompenzuje pozitivní externality,
 - zabezpečuje dostatečné množství veřejných statků;
2. Zabezpečuje spravedlivé fungování tržního mechanismu přerozdělováním důchodů v zájmu větší důchodové a majetkové rovnosti.
3. Zajišťuje vnitřní a vnější stabilitu ekonomiky prostřednictvím makroekonomické politiky. [18, s. 34]

Pracovní trh má svá specifika. Podstatou jeho efektivního fungování je sladění nabídky a poptávky, protože bez tohoto souladu by cena práce neodpovídala požadavkům ekonomiky státu a nebyla by účinným nástrojem využívání pracovní síly. Na trh práce tak působí různé faktory, koordinační a informační mechanismy apod. „Politika zaměstnanosti má své způsoby organizace, v nichž aktéři spolupracují, vzájemně se ovlivňují, identifikují se s určitými hodnotami, plní svá vzájemná očekávání a prosazují individuální i skupinové zájmy.“ [37, 38, s. 18]

Hobza [12, s. 66] vypracoval návrh scénáře reformy trhu práce, které by umožnily situaci výrazně změnit. Scénář obsahuje reformu systému daní a dávek, které mají zvýšit motivaci jedinců vstoupit na trh práce a aktivně hledat zaměstnání. Zdůrazňuje, že důraznou roli musí sehrát aktivní politika zaměstnanosti a opatření vedoucí k lepšímu skloubení profesního a soukromého života. Podle Hobzova názoru reformy musí udržet práceschopnou populaci na trhu práce. Je nezbytné zlepšit proces zaplňování pracovních míst, zvýšit flexibilitu trhu práce přičemž je nezbytné zachovat jistoty pro zaměstnance. Horáková [15, s. 55] upozorňuje, že vláda postupně přesouvá odpovědnost za zaměstnanost na jednotlivce, omezuje výdaje na politiku zaměstnanosti, ale zároveň klade větší důraz na podporu vyšší participace nezaměstnaných v jejich zapojení do programů pracovního výcviku a vzdělávání, které je považováno za součást celoživotního vzdělávání.

V letech 2004-2008 se české ekonomice dařilo. Ekonomika expandovala natolik, že se na trhu práce v určitých oborech projevoval velký nedostatek pracovních sil. Úspěchy české ekonomiky ale ve druhé polovině roku 2008 začaly snižovat první informace, které se týkaly propuknutí krize v USA, která již na začátku roku 2009 dorazila také do České republiky. Dlouhodobou nezaměstnanost nahradila cyklická nezaměstnanost. [39, s. 174]

Tabulka č. 3 Míra nezaměstnanosti v ČR k 29. 2. 2012

Praha	4,1	Královéhradecký kraj	8,2
Středočeský kraj	7,6	Pardubický kraj	9,1
Jihočeský kraj	8,4	Kraj Vysočina	10,1
Plzeňský kraj	7,4	Jihomoravský kraj	10,4
Karlovarský kraj	10,6	Olomoucký kraj	12,1
Ústecký kraj	13,9	Zlínský kraj	9,9
Liberecký kraj	10	Moravskoslezský kraj	11,9
Celkem ČR	9,2		

Zdroj: <http://nosppp.cmkos.cz/?q=node/21>

„Úřad práce ČR ke konci února evidoval celkem 541 685 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o 7 596 vyšší než na konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2011 poklesl o 25 211. Míra nezaměstnanosti dosáhla hodnoty 9,2 procenta (leden 2012 – 9,1 %, únor 2011 – 9,6 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazalo 47 okresů, nejvyšší byla v okresech Jeseník (17,9 %), Bruntál (17,8 %), Most (16,3 %), Znojmo (15,9 %), Hodonín (15,5 %) a Děčín (15,1 %). Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 139 176 uchazečů, tj. 25,7 % všech uchazečů vedených v evidenci. Ke konci února evidoval ÚP ČR 258 425 žen, 31 296 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých.“ [41]

6 VNÍMANÉ PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI

6.1 Případy tzv. náhlé nezaměstnanosti

Proč dochází k případům tzv. náhlé nezaměstnanosti, se stalo důvodem zkoumání mnoha odborníků na pracovní právo. Lidé pracují, dlouhou dobu jsou zaměstnaní, mnozí z nich mají zkušenosti s tím, když byli již nezaměstnaní. Může také nastat varianta, že nezaměstnaný ztratil poslední zaměstnání, protože byl např. propuštěn z organizačních důvodů pro nadbytečnost, žena po skončení rodičovské dovolené sama rozvázala pracovní poměr apod. Zaměstnanci také mohli dobrovolně opustit zaměstnání z dalších dvou důvodů. U první skupiny to mohly být skutečnosti, které se zahrnují pod osobní důvody, druhá skupina odcházela dobrovolně, protože byla například nespokojena s prací, měla konflikty se zaměstnavatelem apod. [7, s. 38]

Náhlá nezaměstnanost znamená pro většinu lidí, že odešli ze zaměstnání nedobrovolně, dostali výpověď od zaměstnavatele. Mnohdy se jedná o zaměstnance ve vyšším věku, kteří na jednom pracovišti byli zaměstnaní mnoho let anebo pracovali na více pracovištích, ale také stabilně vždy po dobu několika let. Příkladem mohou být zaměstnanci, kteří před rokem 1989 pracovali v odvětvích, která byla tehdejšími vládami na rozdíl od ostatních odvětví výrazně finančně a jinak preferována (např. horníci, hutníci) a po provedené restrukturalizaci průmyslu tito lidé nebyli schopni se přizpůsobit novým podmínkám a požadavkům zaměstnavatelů, když museli změnit své zaměstnání. Většina z nich se stala dlouhodobě nezaměstnanými. Nebyli ochotni přijmout fakt, že nemohou spoléhat na svou představu o preferenci dřívějšího zaměstnání a měli pocit, že se jim nyní nedostává správného ocenění jejich práce. Že je jim nabízena práce podřadná, s menším výdělkem, bez různých nadstandardních bonusů, jak byli zvyklí. „Jejich minulá zkušenost se dostává do kruté konfrontace s vynucenými strukturálními změnami na trhu práce, případně změnami v jejich zdravotním stavu“ [33, s. 104]. Tito lidé většinou vystřídají několik zaměstnání, ve kterých pracují krátkodobě, protože stále srovnávají stávající podmínky s těmi, které měli, když pracovali v preferovaných odvětvích. Určitou úlohu také sehrával věk, pohlaví a zdravotní stav. Náhlá ztráta zaměstnání znamená pro mnoho lidí kariérní sestup, nižší plat, protože často jsou nuceni přijmout zaměstnání na nižší kvalifikační úrovni, čímž se snižuje jejich sociální status.

6.2 Dobrovolný nebo vynucený odchod ze zaměstnání

Většina zaměstnanců odchází z pracovního poměru, když dostává výpověď od svého zaměstnavatele, to platí zvláště pro toto období, kdy nezaměstnanost stoupá a stále více se projevuje nejistota, jak se bude vyvíjet trh práce. Pokud lidé odcházejí ze zaměstnání dobrovolně, což většina z nich velmi pečlivě zvažuje, tak je to převážně z důvodů, že se jim nabídla nabídka lépe placeného zaměstnání, nebo změna zaměstnání, protože nemusí dojíždět do jiného města apod. Často je důvodem dobrovolného odchodu ze zaměstnání dlouhodobý konflikt se zaměstnavatelem. Než by zaměstnanec řešil pracovní spor s pomocí soudu, raději ze zaměstnání odchází. Důvodem dobrovolného odchodu může být také pracovní přetížení a následný syndrom vyhoření. Pracovní přetížení nemůže za těchto podmínek vyrovnat ani velmi dobré finanční ohodnocení.

Nedobrovolné odchody jsou způsobeny především špatnými pracovními a finančními podmínkami. Navíc je v posledních letech ze strany některých zaměstnavatelů, kteří potřebují propustit pracovníky a nechtějí platit odstupné, uplatňována taktika různých forem šikany (snížení mzdy, přerazování na jiné pracoviště apod.).

6.3 Ženy s malými dětmi

K 29. únoru 2012 evidoval Úřad práce ČR na svých krajských pobočkách a kontaktních pracovištích celkem 541 685 uchazečů o zaměstnání. Z toho bylo 258 425 žen, tj. 47,7 %. Tyto statistiky nerozlišují věkové kategorie a další demografické faktory, přesto lze podle dlouhodobých přehledů a průzkumů konstatovat, že ženy jsou více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností než muži. Příčina je také v tom, že řada žen by s ohledem na péči o rodinu ráda pracovala na zkrácené úvazky, ale většina zaměstnavatelů požadavkům nevychází vstříc. Přitom „Rodina v nejširším pojetí je chápána jako celek rozličných konstelací takové formy života, která obsahuje minimálně dvougenerační soužití dětí a rodičů, má trvalý charakter a vykazuje pevné vazby mezigenerační a vnitrogenerační solidarity. Rodina jako sociální celek spojený na základě příbuzenské mezigenerační vazby je v tomto pojetí ve své podstatě neměnnou sociální institucí, která jako taková existuje v každém kulturním prostředí a je v něm sociálně uznávána“ [27, s. 3].

Na rozdíl od západních zemí, ve kterých přetrvával trend přenesení péče o děti, včetně mladších tří let, zčásti mimo rodinu a současně narostla podpora větší genderové rovnosti na trhu práce i v péči o rodinu, v České republice nastal větší příklon k tradičním hodnotovým orientacím. [32, s. 87]

Výrazné jsou platové nerovnosti u mužů a žen, které zesilují po návratu ženy z mateřské nebo rodičovské dovolené. Jedná se o jev, který se v České republice udržuje již několik desítek let a přes různé proklamace vlády se nedaří tuto problematiku vyřešit. Například v roce 1999 ženy dosahovaly pouze 70 % příjmu mužů. Jako důvody byly uváděny např. práce v méně placených oborech, méně přesčasové práce, mateřství a péče o rodinu. [23, s. 16-17]. Zaměstnavatelé všeobecně předpokládají, že žena, která má malé děti, nebude moci v zaměstnání pracovat na sto procent, protože nad nimi stále je pocit odpovědnosti především vůči vlastní rodině, a hlavně dětem, které, jak předpokládají, jsou velmi často nemocné. Takové a podobné názory uplatňují zaměstnavatelé i vůči ženám, které jsou svobodné anebo vdané bezdětné. Opět předpokládají, že nejsou perspektivní, protože jako zaměstnavatelé mnohou brzy očekávat, že nastane pravděpodobnost, kdy žena bude těhotná. Všeobecně řečeno, pro značnou část zaměstnavatelů jsou ženy z hlediska investic do jejich dalšího vzdělávání apod., neperspektivní. „Zaměstnavatelé často vycházejí z předpokladu, že žena se mateřstvím stává rizikovější pracovní silou, což je z jejich hlediska na kompetitivním trhu nežádoucí. Zaměstnavatelé očekávají větší riziko absencí z důvodů péče o děti, menší návratnost investic do lidského kapitálu ženy či dokonce menší zainteresovanost žen na procesu produkce právě z důvodu koncentrace na děti a péči o domácnost“ [40]. Pravdu mají zaměstnavatelé v tom, že jen málo žen si dokáže zorganizovat čas pro další vzdělávání. „Zaměstnavatelé totiž mohou dávat přednost osobám, které svoji konkurenceschopnost na trhu práce v průběhu času zvyšují. Ženy, které z formálního trhu práce na čas vystoupily, budou mít větší problémy se znovunastartováním své pracovní kariéry než ženy, které kvůli péči o děti svůj pracovní úvazek pouze snížily, nebo než matky, které přerušily účast na trhu práce z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené.“ [61]

Že návrat mnoha žen po ukončení rodičovské dovolené není snadný, dokazují průzkumy, které potvrzují, že k původnímu zaměstnavateli nastupuje přibližně polovina žen. Mnohé výzkumy zároveň potvrdily, že ženy, které mají vyšší vzdělání, mají lepší předpoklady nastoupit zpět do zaměstnání. Navíc také projevují větší snahu se znovu do pracovního procesu zapojit. [20, s. 28] Čím je žena déle v domácnosti a pečuje o děti, tím se výrazněji snižuje její šance na získání lepšího zaměstnání. Hašková [11, s. 452] konstatuje, že „Mateřství je s problematikou rovných příležitostí pro muže a ženy úzce svázáno.... Záleží zřejmě na tom, s jakým přístupem se setká při návratu na pracovní trh a jakým způsobem svou zkušenost vyhodnotí; jestli jako diskriminující nebo přirozenou.“ Pro vyhodnocení celé situace týkající se uplatnění žen na trhu práce, lze konstatovat, že „Téma slučitelnosti rodiny a zaměstnání, je určováno vzájemným vztahem mezi politikou rodinnou a politikou zaměstnanosti.“ [53, s. 1]

6.4 Absolventi škol

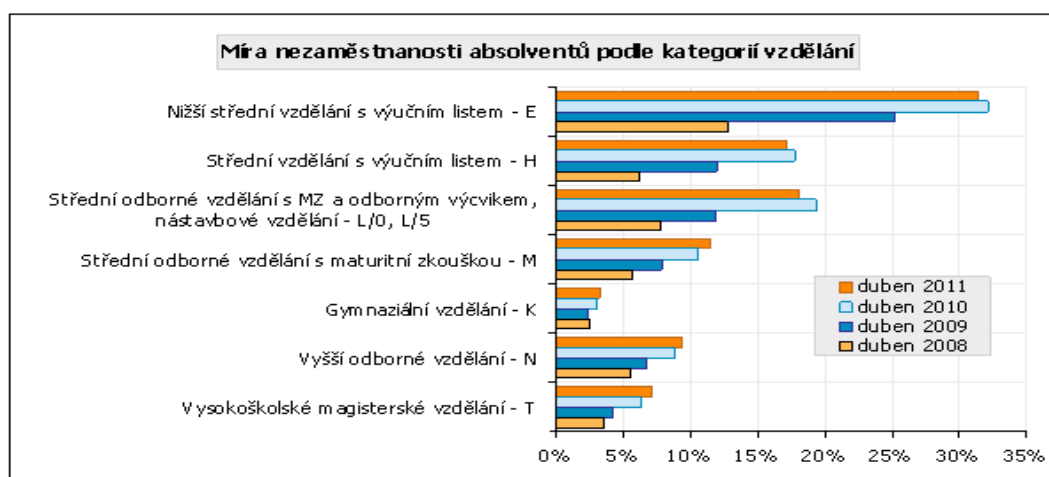
Analýze nezaměstnanosti jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání, se již mnoho let objevuje skupina absolventů škol. Statistiky dokladovaly, že postavení absolventů škol na trhu práce se neustále zhoršuje. Po hloubkovém auditu bylo zjištěno, že systém sledovanosti byl ne zcela správně nastaven. Hlavní příčina byla ve špatné formulaci absolventa školy, který hledal zaměstnání. Absolvent školy hledající zaměstnání, byl definován jako uchazeč o zaměstnání teprve tehdy, když absolvent školy do dvou let po ukončení studia stále ještě nebyl zaměstnán. To také způsobilo, že pracovníci úřadů práce si vykládali pojem nezaměstnaný u absolventa různě. Aby měli absolventi škol po absolvování školy nárok na podporu v nezaměstnanosti, mají za povinnost během školního roku odpracovat příslušný počet hodin - získat v rozhodném období (tj. poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

V dubnu 2011 byly míry nezaměstnanosti absolventů následující:

- absolventi středního vzdělání s výučním listem – 18,7 %, z toho:
 - absolventi nižšího středního vzdělání s výučním listem kategorie vzdělání E (tj. vyučení v učebních oborech odborných učilišť a učilišť) – 31,3 %,

- absolventi středního vzdělání s výučním listem kategorie vzdělání H (tj. vyučení v oborech SOU) – 17,1 %,
 - absolventi středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem a absolventi nástavbového studia po vyučení kategorie L – 18,2 %, z toho:
 - absolventi středního odborného vzdělání s mat. a odborným výcvikem kat. L/0 – 16,0 %,
 - absolventi nástavbového studia po vyučení – 20,6 %,
 - absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou – 11,4 %,
 - absolventi gymnaziálního vzdělání – 3,2 %, ti však většinou pokračují ve studiu,
 - absolventi vyššího odborného vzdělání (s výjimkou konzervatoří) – 9,4 %,
 - absolventi vysokoškolského magisterského vzdělání – 7,1 %. [3, s. 21]

Graf č. 1 Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle vzdělání (duben 2008-2011)



Zdroj: BURDOVÁ, Jena, CHAMOUTOVÁ, Daniela. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním, 2011, s. 21.

Každoročně se můžeme seznamovat s analýzami trhu práce v České republice, ve kterých nechybí podkapitola týkající se uplatnění absolventů škol na trhu práce. Zkušenosti mnoha pracovníků úřadů práce dokumentují, že jednou z hlavních příčin je velmi nízká snaha absolventů škol sami si vyhledávat zaměstnání.

Graf č. 2 Důležitost faktorů pro dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce v %



Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/SStranka.aspx?KodStranky=4.1.13>

Základní faktory k úspěšnému získání pracovního místa:

- aktivní přístup samotného absolventa k vyhledávání pracovního místa,
- úroveň vzdělání,
- osvojení klíčových kompetencí – tj. ochota dále se učit, schopnost číst a porozumět pracovním instrukcím, zručnost v používání výpočetní techniky (maturanti), dobrý ústní a písemný projev (VOŠ), všestranné schopnosti a dovednosti, zručnost v cizích jazycích, schopnost rozhodovat se a nést zodpovědnost (VŠ).

Tabulka č. 4 Míra nezaměstnanosti všech absolventů v ČR v letech 2002-2011

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Střední s výučním listem - E, H	23,8%	22,7%	20,9%	15,7%	13,6%	8,9%	6,0%	11,8%	15,6%	15,3%
Střední s MZ a odb.výcvikem - L0; Nástavbové vzdělání - L5	25,5%	25,0%	19,1%	13,5%	11,2%	8,7%	6,2%	9,5%	12,7%	13,2%
Střední odborné s MZ - M	20,8%	14,9%	13,3%	10,1%	9,1%	6,5%	4,7%	6,4%	8,3%	8,9%
Gymnaziální vzdělání - K	9,6%	6,3%	5,3%	3,9%	3,4%	2,5%	1,9%	1,9%	2,4%	2,5%
Vyšší odborné vzdělání - N	9,9%	10,6%	9,4%	8,2%	6,4%	4,8%	4,0%	5,3%	6,2%	6,9%
Vysokoškolské magisterské vzdělání - T							2,6%	3,1%	4,3%	4,7%

Zdroj: BURDOVÁ, Jena, CHAMOUTOVÁ, Daniela. Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním, 2011, s. 16.

Tabulka č. 4 prezentuje míru nezaměstnanosti všech absolventů škol v letech 2002-2011. Z údajů je patrné, že k výraznému nárůstu nezaměstnanosti absolventů škol došlo v roce 2009, což byl důsledek ekonomické krize, která měla vliv na rychlé zvýšení nezaměstnanosti mladých lidí. Na otázku, jaké jsou hlavní příčiny nezaměstnanosti

absolventů škol, lze odpovědět na základě informací, které průběžně poskytují zaměstnanci úřadů práce. Podle jejich názoru je největší překážkou nedostatečná odborná praxe, protože školy nereagují na požadavky trhu práce a zaměstnavatelů, výuka probíhá zcela odtržená od praxe. Dalším důvodem je přetlak některých oborů. Zejména soukromé střední školy jsou zaměřeny na obory, které nereagují na potřeby trhu práce a ze škol odcházejí absolventi, u kterých je již dopředu patrné, že budou mít minimální šance na uplatnění se na trhu práce. Také ekonomická krize způsobila, že zaměstnavatelé lépe zvažují, koho budou chtít za zaměstnance. Dávají přednost lidem s praxí, kteří si umí poradit s pracovními problémy. Zaměstnavatelé již mnohokrát zdůrazňovali, že o absolventy nemají zájem, protože školy studenty málo připravují na praktický život ve firmách. Poměrně zarážející je, že se současní absolventi škol nepoučili ze situace na trhu práce. Nemají informace o realitě. Domnívají se, že když absolvovali střední nebo vysokou školu, mají nárok na vyšší plat nebo mzdu než který mají lidé, kteří již dlouhodobě pracují. Mají velmi zkreslené představy o výši odměny za práci, většina z nich chce pracovat v kancelářích, mnozí hledají zaměstnání v jiných oborech než v tom, který vystudovali, protože vystudovaný obor je nebaví. Studovali jen proto, aby měli minimálně středoškolské vzdělání. Ať již jsou důvody absolventů jakékoli, „Mladší nezaměstnaní snášejí ztrátu zaměstnání hůře než starší pracovníci. Ztrátu zaměstnání chápou jako ohrožení jejich možné kariéry, zatímco u starších pracovníků se jedná o ztrátu jistoty a problémy spojené s věkovou diskriminací [21, s. 268, 270].

6.5 Bývalí podnikatelé a živnostníci

Podnikání v České republice je i přes uskutečněné změny administrativně náročné. Mezi hlavní překážky podnikání složitý daňový systém, sociální a politické prostředí a podmínky pro zaměstnávání pracovníků. „Celkový počet registrovaných podniků živnostenskými úřady dosáhl k 31. 12. 2011 celkového počtu 2 293 241, tzn. počet podnikatelů proti 31. 12. 2010 vzrostl o téměř 59,8 tis. s tím, že na jednoho podnikatele připadlo 1,41 živnostenského oprávnění; ve vztahu k populaci připadalo k 31. 12. 2011 na 1 tis. obyvatel 298,2 živnostenských oprávnění“ [56].

Číslo je nezbytné doplnit o počet podnikatelů, kteří svou podnikatelskou činnost definitivně ukončili. Problém statistiky je v tom, že podle dřívější legislativy museli mít podnikatelé téměř na každou činnost zvlášť živnostenské oprávnění. Např. obchod prodával boty, jako doplňkovou službu kopíroval, protože kopírovací služba v obci nebyla, musel mít živnostenské oprávnění na kopírování apod. Vlivem novel živnostenského zákona v roce 2008 se počet živnostenských oprávnění snížil.

Především vlivem ekonomické krize v roce 2008 a jejích důsledků v následujících letech ukončily činnost tisíce živnostníků, osob samostatně výdělečně činných. Důvody byly různé. Nemožnost drobných obchodníků konkurovat hypermarketům v místě, vznik velkých firem v místě, kde OSVČ dlouho předtím podnikala jako jediná, vysoké náklady (např. nájem). Živnostenská oprávnění také mají lidé, kteří jsou v hlavním pracovním poměru a podnikatelskou činností si zvyšují své příjmy. Mnozí z nich také ukončili podnikání, protože stále se zvyšující povinné odvody jsou pro ně velkou zátěží, a to zvláště v období, kdy neměli z podnikání žádný zisk.

7 EKONOMICKÁ SITUACE DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH

7.1 Dlouhodobě nezaměstnaní a sociální dávky

V úvodu je nutné poznamenat, že část veřejnosti se domnívá, že když je někdo dlouhodobě nezaměstnaný, stává se automaticky chudým. Méně peněz, byť na přechodnou dobu, spojují s chudobou. Hranice příjmové chudoby byla stanovena ve výši 60 % národního vyrovnaného mediánového příjmu na spotřební jednotku a byla vypočtena podle metodiky EU. Hodnoty z posledních let řadí Českou republiku mezi země s nejnižší mírou chudoby v celé Evropské unii. [34, s. 12] „S definicí a měřením chudoby je ovšem stejná potíž jako s definicemi a měřeními řady jiných sociálních fenoménů. Neexistuje „správná“ či „vědecká“ definice chudoby, o níž by se dosáhlo obecného konsensu, stejně jako neexistuje jediný obecně přijatý způsob jejího měření“ [22, s. 298]. Životní standard nezaměstnaných je závislý na sociálních dávkách, popř. pracovních příjmech. Podle Cooka [5, s. 154-159] dlouhodobě nezaměstnaní přizpůsobují svůj životní standard příjmům, které mají tím, že se snaží snižovat své výdaje. V souvislosti se vysokou a hlavně také dlouhotrvající nezaměstnaností musí státy řešit také značné zatížení sociálního systému při vyplácení různých sociálních dávek. Ekonomové a sociologové hovoří o tom, že nezaměstnaní velmi brzy zjistí, že je lepší být doma na sociálních dávkách, než pracovat. Nemají sice k dispozici tolik finančních prostředků, jako když jsou zaměstnaní, ale rozdíl mezi bývalou mzdou a současně vyplácenými sociálními dávkami není tak citelný, aby je motivoval k hledání nové práce.

Podrobně o tom píše Engbersen, Schuyt a Timmer [7, s. 7], kteří uvádějí, že „existuje předpoklad o vztahu mezi výší sociálních dávek... a potenciální ochotou nezaměstnaných hledat si zaměstnání. Nezaměstnaní jsou konstantně v podezření... zda skutečně chtějí pracovat. Jsou podezříváni, že využívají výhody příjmu, pro který nemusejí pracovat. Čím větší a dlouhodobější nezaměstnanost je, tím spíše vzniká tlak držet dávky v nezaměstnanosti nízké“. O vyplácení a mnohdy i zneužívání při vyplácení sociálních dávek psal již v roce 2000 Sirovátka. „Závislost na sociálních dávkách je pro příjemce dávek většinou krajním řešením při nejistotě zaměstnání a příjmu a není prvotně kulturně

podmíněná (tedy spojená s preferencí sociálních dávek před zaměstnáním). Jejich závislost je pevná tehdy, jakmile je nejistota na pracovním trhu vnímána jako dlouhodobá perspektiva a/nebo jakmile tato nejistota fakticky příliš dlouho trvá“ [34, s. 181-199]. Zároveň dodává, že „někteří lidé přijali skromný, ale spíše omezený styl života, jenž umožňuje dlouhodobé přežívání na sociálních dávkách ve výši životního minima za cenu opomenutí některých důležitých potřeb, jako je zdravá výživa, dostatečné oblékání a hygiena. Systém sociální ochrany přes svou evidentní materiální nedostatečnost (např. při pokrytí předmětů dlouhodobé spotřeby) nepůsobí z hlediska modelu racionální volby pobídkově, protože řada klientů v něm dlouhodobě setrvává, případně se do něj vrací“. Armingeon upozorňuje na vazby sociální politiky a politických stran. Podle jeho názoru v každé zemi konkrétní politické strany, především sociální demokracie a křesťanské demokracie podporují existenci sociálního státu, což sebou nese vznik nových rizik, které se dostávají do střetu s riziky již staršího data.

Praxe při vyplácení podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek prokazuje, že když lidé zůstávají dlouhou dobu doma, ztrácejí pracovní návyky a stále více se projevuje nezájem o získání pracovního místa. Délka nezaměstnanosti má velkou roli z toho důvodu, že s prodlužováním její délky dochází u většiny nezaměstnaných lidí postupně k prohlubování potíží a jejich situace nabývá povahy „normálního stavu“. Tento „normální stav“ mění povahu reakce na situaci, v níž se ocitli, a tato změna nachází výraz i ve změnách životních strategií nezaměstnaných.“

Přehled nároků na podporu nezaměstnanosti v roce 2012

Uchazeči o zaměstnání mají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Cílem je dočasné zmírnění výpadku příjmů. Přesné podmínky stanoví zákon o zaměstnanosti. Lidé do 50 let věku mohou dostávat podporu po dobu pěti měsíců, lidé od 50 do 55 let ji mohou pobírat osm měsíců a lidé nad 55 let až jedenáct měsíců. Jde o takzvanou podpůrnou dobu. První dva měsíce dostanou nezaměstnaní 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Za měsíc mohou dostat maximálně 0,58 násobek průměrné mzdy v České republice, tedy 13 280 korun. Další dva měsíce klesne podpora na 50 procent dřívějšího výdělku a zbytek podpůrné doby pak uchazeč dostane jen 45 procent. Při rekvalifikaci se podpora zvyšuje na 60 procent dřívějšího

výdělku, maximem je 14 883 korun měsíčně. Po skončení podpůrčí doby už nezaměstnaný získá jen sociální dávku ve výši životního minima, tedy necelých 3 200 korun. Nevykazuje-li požadovanou aktivitu, dostane jen existenční minimum, tedy 2 020 korun.

Příklady výpočtu výše podpory v nezaměstnanosti

Příklad č. 1

Zaměstnanec pracoval v okrese Most, skončil k 29. 2. 2012 pracovní poměr, který měl na dobu určitou. Dle potvrzení od zaměstnavatele byl jeho **průměrný čistý výdělek 7 914,-- Kč**, je mu **56 let**, podpora v nezaměstnanosti se přiznává po **podpůrčí dobu 11 měsíců** ode dne 1. 3. 2012:

ve výši: 5 145,-- Kč měsíčně po dobu prvních dvou měsíců (65 %),

ve výši: 3 957,-- Kč měsíčně po dobu dalších dvou měsíců (50 %) a

ve výši: 3 568,-- Kč měsíčně po zbývající podpůrčí dobu (45 %).

Příklad č. 2

Zaměstnankyně pracovala v okrese Most, skončil k 29. 2. 2012 pracovní poměr, který měl na dobu určitou. Dle potvrzení od zaměstnavatele byl jeho **průměrný čistý výdělek 8 010,-- Kč**, je jí **54 let**, podpora v nezaměstnanosti se přiznává po **podpůrčí dobu 8 měsíců** ode dne 1. 3. 2012:

ve výši: 5 207,-- Kč měsíčně po dobu prvních dvou měsíců (65 %),

ve výši: 4 005,-- Kč měsíčně po dobu dalších dvou měsíců (50 %) a

ve výši: 3 605,-- Kč měsíčně po zbývající podpůrčí dobu (45 %).

Příklad č. 3

Zaměstnankyně pracovala v okrese Most, skončil k 29. 2. 2012 pracovní poměr, který měl na dobu určitou. Dle potvrzení od zaměstnavatele byl jeho **průměrný čistý výdělek 15 882,-- Kč**, je jí **40 let**, podpora v nezaměstnanosti se přiznává po **podpůrčí dobu 5 měsíců** ode dne 1. 3. 2012:

ve výši: 10 324,-- Kč měsíčně po dobu prvních dvou měsíců (65 %),

ve výši: 7 941,-- Kč měsíčně po dobu dalších dvou měsíců (50 %) a

ve výši: 7 147,-- Kč měsíčně po zbývající podpůrčí dobu (45 %).

Přehled možností vyplácení sociálních dávek

Životní a existenční minimum v roce 2012

Nově se existenční minimum navyšuje z 2 020 Kč na 2 200 Kč. Životní minimum pro jednotlivce se mění z částky 3 126 na 3 414 Kč. Mění se i částky pro další osoby ve společné domácnosti (na 2 830 Kč) nebo životní minimum pro nezaopatřené dítě (pro dítě do 6 let na 1 740 Kč, pro nezaopatřené dítě 6 – 15 let na 2 140 Kč a pro nezaopatřené dítě nad 15 roků na 2 450 Kč. Tato změna ovlivní posuzování nároku na celou řadu dávek sociální pomoci.

Rodičovský příspěvek v roce 2012

Nově se stanovují částky, na které má žadatel nárok u dvouleté, tříleté a čtyřleté varianty. Dále bylo zavedeno omezení, kdy žadatel může získat maximální 70 % svého předchozího příjmu (neplatí tak, že každý má automaticky nárok např. na 7 600 Kč jako v roce 2011, ale budou zohledněny i příjmy z předchozího zaměstnání). Dále se zavádí změna ve způsobu volby délky této sociální dávky. Nově bude možné libovolně měnit délku čerpání této dávky.

Přídavky na dítě 2012

Na přídavky na dítě v roce 2012 mohou získat nárok i rodiny, které měly v roce 2011 příliš vysoké příjmy. Nadále platí, že pokud příjmy rodiny nepřekročí 2,4 násobek životního minima, jsou přídavky na dítě vypláceny.

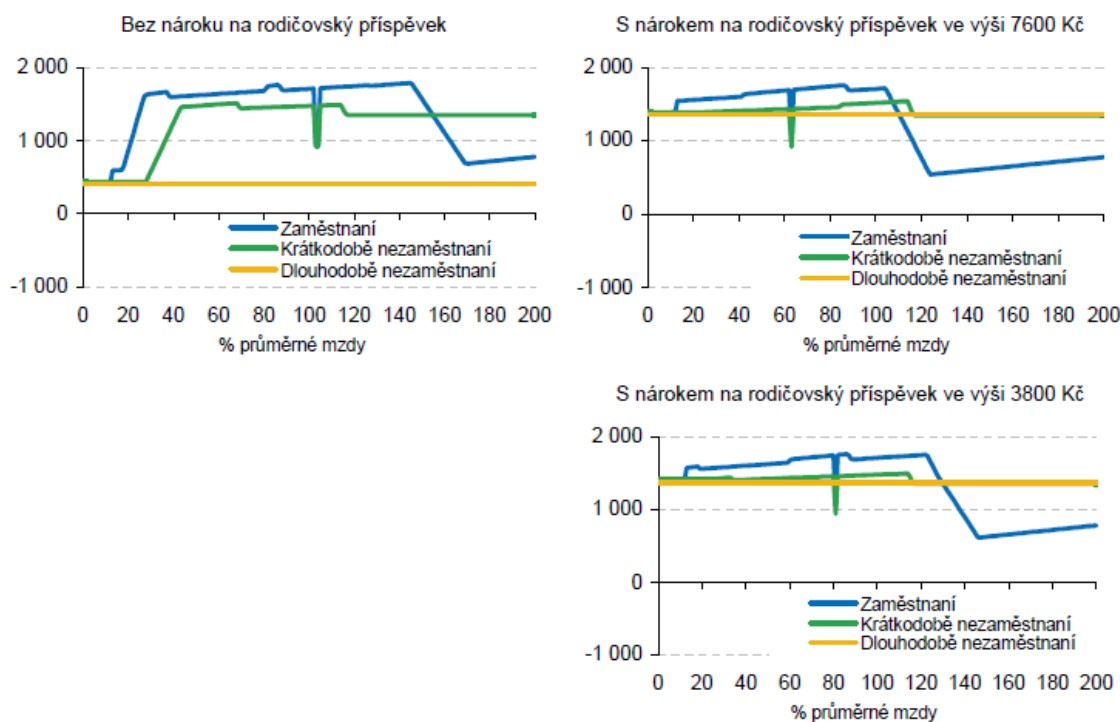
Porodné 2012

Výše porodného se v roce 2012 nezměnila. Nadále je nárok při narození prvního dítěte na částku 13 000 Kč. Mění se ale životní minimum, a tak porodné získají nově i ti, kdo mají příjmy ve výši cca 18 500 Kč čistého.

7.2 Životní náklady rodin dlouhodobě nezaměstnaných

Dlouhodobě nezaměstnaní musí hospodařit s menšími příjmy, než byli zvyklí v době, kdy práci měli. Situace se navíc komplikuje v případě, že rodina má děti. „Počet dětí v rodině je významným faktorem ovlivňujícím celkovou ekonomickou situaci rodiny především v rodině mladých osamělých matek. Zde platí, že matky se dvěma či více dětmi mají oproti matkám, které vychovávají jen jedno dítě předškolního věku, mj. větší potíže s nedostatkem finančních prostředků [36, s. 37].

Graf č. 3 Změna čistého příjmu domácnosti s nepracujícím partnerem v roce 2010 ve srovnání s rokem 2009 (v tis. Kč)



Zdroj: ČNB. Analýzy stupně ekonomické sladění České republiky s eurozónou, 2011, s. 91.

„Vedle zvýšení slevy na dani za dítě na 11 604 Kč byly v oblasti sociálních dávek stejně jako každý rok zvýšeny normativní (uznatelné) náklady na bydlení, které určují výši příspěvku na bydlení. Z provedených mikrosimulací pro modelové typy domácností

je patrné, že tyto změny vedou ke zvýšení čistých nahrazovacích poměrů oproti roku 2009, a motivaci k práci tedy snižují“ [6, s. 91]. Nezaměstnaní vnímají velmi výrazně snížení svých příjmů, především rodiny s dětmi. Zvláště neúplné rodiny vnímají finanční podporu jako velmi podstatnou. [16, s. 18]

Životní náklady porostou v roce 2012 v celé České republice. Jejich růst citelně pocítí rodiny s dětmi, senioři, dlouhodobě nezaměstnaní. Lidé, kteří mají nízké příjmy, mohou zažádat o různé příspěvky pro pomoc při zajištění nezbytných nákladů, např. příspěvku na bydlení. Výše poskytnuté částky se vypočítává na základě § 25 zákona č. 117/1995 Sb., o sociální podpoře.

8 ZPŮSOBY HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

8.1 Úřady práce

Nejprve je nutné uvést, kdo má na podporu nárok. Nárok na podporu má:

- občan s bydlištěm na území ČR, který v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal alespoň 12 měsíců důchodového pojištění,
- potřebnou dobu pojištění je možné získat i prostřednictvím tzv. náhradních dob, což je třeba doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, péče o dítě do čtyř let, doba výkonu veřejné služby či dlouhodobé dobrovolnické služby.

Od 1. 1. 2012 se změnily podmínky pro vstup do evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR:

- pokud úřad práce zprostředkuje člověku vhodné zaměstnání, ale on jej ukončí bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, bude moci být evidován na úřadu práce až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku tohoto zaměstnání,
- stejně tak bude moci být evidován na úřadu práce až po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku tohoto zaměstnání zaměstnanec, jemuž úřad práce zprostředkuje vhodné zaměstnání, ale zaměstnavatel s ním ukončí pracovní poměr z důvodu hrubého porušení pracovních povinností. [51]

Nově se zavádí tzv. veřejná služba pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci nepřetržitě déle než dva měsíce. Mají nyní povinnost odpracovat ve veřejných službách až dvacet hodin týdně. V případě, že uchazeč bez vážného důvodu odmítne nabídku, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Veřejná služba neznamená jen úklid veřejných prostranství a komunikací, ale třeba i práci v nemocnicích a jiných veřejných budovách, ve školství, v oblasti životního prostředí a ochrany zvířat, v sociální, charitativní, sportovní oblasti apod. [51]

Mnohé průzkumy prokázaly, že lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ztrácejí pracovní návyky a motivaci k práci. Tabulka č. 5 přehledně uvádí statistická data týkající se první fáze nezaměstnanosti přecházející do dlouhodobé nezaměstnanosti.

Tabulka č. 5 Čisté nahrazovací poměry pro krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost

	Počáteční fáze nezaměstnanosti ^{b)}								Dlouhodobá nezaměstnanost ^{c)}							
	Jednotlivci bez dětí				Rodina (2 děti) ^{d)}				Jednotlivci bez dětí				Rodina (2 děti) ^{d)}			
	2001	2007	2008	2009	2001	2007	2008	2009	2001	2007	2008	2009	2001	2007	2008	2009
CZ	59	59	61	75	65	72	71	79	53	42	42	45	92	80	77	75
AT	55	55	55	55	75	73	73	73	55	51	51	51	83	80	80	78
DE	61	59	59	60	81	78	78	81	58	49	48	50	81	80	80	80
PT	78	78	78	78	76	76	77	77	24	24	24	24	72	70	70	70
HU	58	73	73	73	61	80	79	79	28	31	30	32	54	71	70	69
PL	74	69	67	66	69	65	63	62	46	37	35	33	64	59	57	55
SK	67	61	62	60	76	57	60	61	77	29	27	28	121	54	54	61

Poznámka: a) Podíl čistého příjmu domácnosti ve stavu bez zaměstnání a se zaměstnáním (údaje v %).

Příjem ze zaměstnání osoby v čele domácnosti na úrovni 67% průměrné mzdy.

b) Nezaměstnaní s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, bez dávek sociální potřeby.

c) Nezaměstnaní po 5 letech.

d) Druhá dospělá osoba ekonomicky neaktivní, děti ve věku 4 a 6 let.

Zdroj: OECD

„Finanční motivace k přijetí zaměstnání v počáteční fázi nezaměstnanosti je u bezdětných jednotlivců nejvyšší v Rakousku. To je v roce 2009 následováno Německem a Slovenskem. V porovnání s rokem 2008 potom výrazněji vzrostl čistý nahrazovací poměr v České republice 110, zatímco v ostatních státech zhruba stagnoval, takže momentálně patří tento poměr mezi sledovanými zeměmi k nejvyšším. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti vykazují nejvyšší čisté nahrazovací poměry Německo, Rakousko a Česká republika“ [6, s. 90].

Vláda ČR v roce 2011 výrazně zpřísnila kontroly dlouhodobě nezaměstnaných. Zatím měli nezaměstnaní povinnost jednou měsíčně se hlásit na úřadu práce a zbývající dny mohl pracovat tzv. na černo. V současné době se kontroly zpřísnily. Podle vybraných kritérií budou vybírání dlouhodobě nezaměstnaní, kteří se musí podrobit zpřísněnému režimu. Nová pravidla se budou např. týkat uchazečů o zaměstnání, kteří byli v posledním půl roce v evidenci úřadu práce dvakrát a více nebo pokud nastoupili do zaměstnání, ve kterém vydrželi méně než deset dní. Je nutné si uvědomit, že lidem, kteří již nedostávají podporu, hradí stát sociální a zdravotní pojištění, což představuje každý měsíc náklady ve výši mnoha milionů korun. MPSV je názoru, že tento způsob kontroly je jednou z možností odstranění práce „na černo“.

8.2 Inzerce

Tím, že zaměstnavatel uveřejňuje v médiích inzerát, ve kterém nabízí konkrétní pracovní pozici potenciálním uchazečům o zaměstnání, dochází k první fázi pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel v inzerátu uvádí požadavky na osoby, které by chtěly být v jeho firmě zaměstnány. Inzerát ale v žádném případě není návrhem smlouvy podle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku a ani veřejným příslibem, který má zaručit získání nového pracovního místa. [35, s. 133]

Zákon o zaměstnanosti (§12 odst. 1 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů) zakazuje zadavatelům inzerce zadávat inzeráty s diskriminujícím charakterem. Pokud zadavatel poruší zákon, může mu úřad práce uložit sankci v podobě pokuty. Je možné stanovit sankci až do výše 1 000 000 Kč podle ust. § 139 odst. 3 písm. a) resp. § 140 odst. 4 písm. a) zákona.

Lidé, kteří jsou nezaměstnaní nebo nespokojení s prací, kterou vykonávají, sledují inzerci v médiích, tištěných i elektronických. Zaměstnavatelé si zadávají reklamu, s pomocí které chtějí získat pracovníky pro určité profese. Protože na trhu práce existuje diskriminace, ať přímá nebo nepřímá, což se projevuje ve znění inzerátů. Mnohé kontroly prováděné úřady práce prokázaly, že zaměstnavatelé se při tvorbě inzerátů dopouštějí chyb. Uvádějí požadavky na věk, pohlaví, nebo příslušnost uchazeče o zaměstnání. Čeští podnikatelé si brzy vytvořili nový prostor pro sdělení požadavků. Místo věku uchazeče o zaměstnání uvedou, že hledají uchazeče o zaměstnání na tu nebo onu pozici a místo věku uvedenou, že noví pracovníci budou pracovat v mladém kolektivu apod. Protože se problémy se zněním inzerátů i nadále vyskytovaly ve velkém množství, Kancelář veřejného ochránce práv vydala názorného průvodce férovým nábořem, který firmám usnadňuje orientaci. Průvodce má deset bodů, vyjímáme na ukázky některé z nich:

- nabídka práce, ze které je zřejmé, že zaměstnavatel hledá pouze muže, nebo pouze ženy, je diskriminační z důvodu pohlaví, pokud požadavek konkrétního pohlaví nezbytně nesouvisí s obsazovanou pozicí,

- nabídka práce určená osobám pouze mladším, nebo naopak starším, jakož i stanovení minimální nebo maximální věkové hranice jako požadavek pro práci je až na přísné výjimky diskriminační,
- za nepřímou diskriminaci v pracovní inzerci na základě věku lze považovat mj. vyžadování nepřiměřeně dlouhé praxe uchazeče,
- nabízí-li zaměstnavatel v inzerci jako benefit práci v mladém kolektivu, může to odradit některé uchazeče vyššího věku od účasti ve výběrovém řízení. Jde o nepřímou diskriminaci z důvodu věku,
- vyžadování výborného zdravotního stavu nebo fyzické kondice pro výkon zaměstnání, u nichž tento požadavek není nezbytný, je porušením zákazu diskriminace podle zákona o zaměstnanosti. Současně může jít o diskriminaci zdravotně postižených uchazečů ve smyslu antidiskriminačního zákona,
- požadavek české národnosti uchazeče o zaměstnání je diskriminační z důvodu státní příslušnosti a z důvodu národnosti,
- zaměstnavatel může vyžadovat po uchazeči znalost jazyka, včetně českého, požadovaná úroveň znalosti jazyka však musí odpovídat povaze obsazované pozice.

8.3 Kontakt se zaměstnavatelem

Kromě období, kdy je osoba v pracovním poměru u konkrétního zaměstnavatele, přichází do kontaktu se zaměstnavatelem nebo s pověřenými zástupci zaměstnavatele uchazeč hledající práci. Zaměstnavatel rozhoduje o tom, jakým způsobem bude získávat zaměstnance na konkrétní pracovní pozici. Záleží na tom, zda se jedná o dělnické nebo běžné administrativní profese anebo o nástup na vyšší manažerské pozice. Uchazeči jsou získávání zejména prostřednictvím inzerátů, ve kterých musí být stanoveny přesně požadavky směrem k uchazeči o zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání přicházejí do kontaktu se zástupci zaměstnavatele, tj. personalisty. U ostatních jsou využívány různé typy pohovorů (individuální, pohovorové panely atd.). Pro uchazeče na manažerské pozice jsou využívána assessment centra. Průběh pohovoru má svá pravidla, přičemž největší

pozornost se zaměřuje na chování uchazeče o pracovní pozici, používají se různé simulační klíčové aspekty. Často se také používají výběrové testy, tj. testy pracovní způsobilosti za účelem validnějších a spolehlivějších informací o úrovni inteligence, charakteristikách osobnosti, schopnostech, vlohách, získaných znalostech a zkušenostech. Používají se také psychologické testy, kterým se často říká psychometrické testy, dále testy inteligence, testy osobnosti atd. [1, s. 347-391].

9 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

9.1 Možnosti sebevzdělávání

Nároky zaměstnavatelů na zvyšování kvalifikace rostou. Nové technologie, zavádění výsledků vědy a techniky vyžadují kvalitně připravené lidské zdroje. Je nutné, aby se lidé stále vzdělávali, aby se jejich celoživotní učení stalo součástí jejich života. „Celoživotní učení v jeho aktuálním významu tedy představuje zásadní změnu pojetí vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému, či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a čtené přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat kvalifikace a kompetence různými cestami kdykoli během celého života“ [2, s. 10-11].

S uplatněním na trhu práce mají většinou problém z hlediska kvalifikace starší lidé, kteří před mnoha lety získali potřebné vzdělávání, které jim následně po mnoho let dostačovalo. V souvislosti s restrukturalizací průmyslu přišli o zaměstnání, když jim bylo kolem padesáti let a najednou se ukázalo, že s jejich vzděláváním nemohou na trhu práce uspět. Problém je v tom, že Češi se, podle průzkumů, které organizovala Evropská unie ve svých členských státech, nechtějí dále vzdělávat, protože své vzdělání považují za dostačující. Totéž se týká lidí, kteří nedokončí základní vzdělání. Čtvrt roku po opuštění základní školy nemá práci téměř 70 procent z nich. Rok po ukončení vzdělání nemá práci okolo 39,8 procenta absolventů základní školy, u vysokoškoláků pouhých 3,6 procenta, středoškoláků s maturitou 14,5 procenta a u absolventů středních škol bez maturity 20,2 procenta. [45]

Koucký a Lepič [19, s. 4] upozorňovali na to, že „Mezi rozhodující charakteristiky, které do značné míry determinují kvalifikační a vzdělanostní požadavky trhu práce, patří především odvětvové a profesní struktury pracovních míst a zaměstnání, jež jsou v dané ekonomice k dispozici; v jejich centru je struktura a produktivita výroby zboží a služeb, úroveň konkurenceschopnosti a produktivity práce; míra inovací a zavádění moderních technologií, které navazují na oblast výzkumu a vývoje a jsou rozhodujícími motory moderních ekonomik.“ Současná doba dokazuje, že vzhledem ke společenským změnám dochází také ke změnám v profesním vzdělávání.

Statický přehled

Podle výsledků nejnovějšího výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) Českého statistického úřadu podíl osob ve věku 20 až 24 let, které mají ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vysokou školu studují, je s ostatními zeměmi Evropské unie srovnatelný (v 1. čtvrtletí 2010 to bylo dokonce 42,8 %). Významný rozdíl v neprospěch ČR se projevuje u osob ve věku 25 až 59 let. V rámci EU 27 více než čtvrtina osob v tomto věku měla ukončené vysokoškolské vzdělání (ve 4. čtvrtletí 2009 to bylo 26,4 %). V republice činil stejný podíl vysokoškoláků v tomto období pouze 16,5 %, tj. pátý nejnižší podíl z 27 zemí. Ještě příkřejší rozdíl se projevuje v pětileté skupině 30 - 34 let. Podíl osob s vysokoškolským vzděláním v České republice byl druhý nejnižší po Rumunsku a dosáhl ve 4. čtvrtletí 2009 pouhých 18,0 % (v EU 27 to bylo 32,6 %). Podle výsledků v 1. čtvrtletí 2010 to bylo v naší republice 19,1 % a při započtení všech dosud studujících na terciárním stupni 20,4 procenta. Stejně tak druhý nejnižší podíl osob s touto úrovní formálního vzdělávání měla naše republika i ve skupině 35 - 39 let.

V 1. čtvrtletí 2010 dosáhl podíl součtu všech frekventantů a absolventů terciárního vzdělání v této věkové skupině jen 15,9 procenta. Srovnání se členskými zeměmi EU ukazuje, že systém celoživotního vzdělávání u nás není dosud dostatečně rozvinutý. Podle posledních dostupných údajů z roku 2008 si u nás nějakým způsobem zvyšovalo svou kvalifikaci 7,8 procenta všech osob ve věku 25 až 64 let, ale na úrovni EU 27 to bylo 9,5 procenta. Přitom severské státy uvádějí, že si svou odbornost zvyšovalo až 30 procent osob v této věkové skupině“ [42].

9.2 Možnosti rekvalifikace

Právní úprava rekvalifikace je provedena v zákoně č. 435/2004 Sb.¹ a ve vyhláškách č. 519/2004 Sb. a 524/2004 Sb. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Za rekvalifikaci se nepovažuje např. jazyková příprava uchazeče o zaměstnání nebo zaměstnance, pokud ji nepotřebuje k pracovnímu uplatnění. Formy rekvalifikace pružně reagují na potřebu získání určité profese nebo nové odbornosti.

¹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. – zákon o zaměstnanosti.

Mezi formy rekvalifikace patří teoretická i praktická příprava k výkonu určitých činností, ale vždy s ohledem na předpoklady a požadavky pro výkon práce. Rekvalifikaci mohou zajišťovat organizace a instituce, které mají povolení ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Musí osvědčit, že mají způsobilost provádět rekvalifikaci pro vymezené pracovní činnosti. Vzdělávací zařízení provádějí akreditaci na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání.

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:

- být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),
- být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání. [51]

Náklady rekvalifikace hradí úřad práce za podmínky, že uchazeče nebo zájemce o zaměstnání na rekvalifikaci doporučí a uzavře s ním písemnou dohodu o rekvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání může být také poskytnut příspěvek na úhradu prokázaných výdajů (např. cestovné). Pokud účastník rekvalifikace kurz bez vážných důvodů nedokončí nebo odmítne nastoupit do zaměstnání, musí plně uhradit náklady za rekvalifikaci.

Změny od 1. ledna 2012

Uchazeč o zaměstnání si může od 1. 1. 2012 sám vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení, které však musí mít akreditovaný vzdělávací program. Podle vlastního uvážení si tak uchazeč zvolí druh pracovní činnosti, v níž má zájem získat kvalifikaci za účelem získání zaměstnání. Podmínkou však je, že úřad práce musí posoudit uplatnitelnost takto získané kvalifikace na trhu práce a zároveň posoudit, zda rekvalifikace vyhovuje zdravotnímu stavu uchazeče. Stanoven je maximální limit úhrady ceny

za rekvalifikaci, pokud se překročí, rozdíl ceny hradí sám uchazeč. Výběru zájemců o účast v rekvalifikaci předchází profesně-poradenský pohovor, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště ÚP. Tento útvar také podává návrh na zařazení do rekvalifikace referátu zprostředkování a poradenství příslušné krajské pobočky ÚP. Konečné stanovisko k návrhu na zařazení do rekvalifikace má tento referát. K podpisu dohod jsou uchazeči/zájemci o zaměstnání zařazení do rekvalifikačních kurzů zváni útvarem zaměstnanosti kontaktních pracovišť nebo referátem zprostředkování a poradenství krajské pobočky úřadu práce.

9.3 Šedá ekonomika

„Objem šedé ekonomiky v Česku dosahuje podle odhadů 17 % HDP (více než 500 miliard korun). Oproti státům z východní Evropy si Česko stojí dobře, v porovnání se západní Evropou však stále zaostává. Objem šedé ekonomiky pak v celé Evropě činí zhruba dva biliony eur, vyplývá to ze studie **The Shadow Economy in Europe, 2010**, kterou uskutečnila asociace Visa Europe“ [54].

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve snaze omezit nelegální zaměstnávání také převedlo kontrolní činnosti na Státní úřad inspekce práce a zdvojnásobilo počet jeho kontrolorů. Legislativa, která je platná od letošního ledna, zpřísňuje i postihy za nelegální zaměstnávání.

Postihy:

- zaměstnanci mohou dostat pokutu až 100 tisíc korun, zaměstnavatelé 250 tisíc až deset milionů korun.
- zpřísňuje se postih za výkon nelegální práce, maximální částka pokuty se zvyšuje z 10 000 Kč na 100 000 Kč,
- pořádkovou pokutu až do výše 10 000 Kč je možné uložit člověku, jenž se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a vykonává pro ni práci, za to, že odmítne osvědčit svou totožnost a prokázat legálnost pracovněprávního vztahu.
- definice nelegální práce je nově upravena tak, aby bylo její prokazování snazší a jednoznačné. Zabrání se tím úniku finančních prostředků v oblasti pojistného a daní.

- jako opatření k potírání nelegální práce se zvyšuje maximální částka pokuty za umožnění výkonu nelegální práce z 5 milionů Kč na 10 milionů Kč.

Kontrolní činnost státu od roku 2012

Boj s nelegálním zaměstnáváním, které způsobuje podle odhadu resortu MPSV ztrátu desítek miliard korun ročně, se od ledna 2012 výrazně posiluje a zefektivňuje. Kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti se nově slučuje pod Státní úřad inspekce práce. Navyšuje se počet kontrolorů, MPSV zajistí provoz 180 tzv. mobilních kanceláří, tedy automobilů vybavených technikou potřebnou k výkonu efektivní a rychlé kontroly. Téměř čtyřnásobně v roce 2012 vzroste i počet kontrol. [52]

Kontroly mají sloužit k potírání šedé ekonomiky, nelegálního zaměstnávání, které poškozují stát hned dvakrát. Jednak tím, že nejsou odváděny daně a odvody na zdravotní a sociální pojištění, jednak tím, že řada takto zaměstnaných lidí navíc neoprávněně pobírá sociální dávky. Počet nelegálně zaměstnaných lze podle ministra odvodit z míry šedé ekonomiky, jejíž úroveň v ČR se běžně odhaduje asi na 15 %. Z šesti milionů obyvatel v produktivním věku lze tedy tímto velmi hrubým odhadem předpokládat téměř 1 milion lidí zaměstnaných na černo. V praxi budou kontroloři porovnávat skutečný stav s administrativní evidencí zaměstnavatele. Kontroly v terénu se zaměří zejména na provozy, kde nelegálně pracuje nejvíce lidí. MPSV chce dávat návrhy na postihy u živnostenského úřadu a nevylučuje, že by některé případy mohly skončit až u soudu.

Šedá ekonomika dosáhla svého rozmachu díky švarcsystému. Odborníci často hovoří o tom, že tak velký nárůst švarcsystému je důsledek vysokého zdanění práce v České republice. „Česko často při porovnávání daňového zatížení jednotlivých zemí stojí na předních místech. Důvodem je nízká 15% sazba daně z příjmu fyzických osob a vysoká základní sleva na dani na poplatníka. Pro rok 2011 je sleva na poplatníka 1 970 Kč měsíčně. Zaměstnanci totiž odvádí daň z příjmu ze superhrubé mzdy, tj. hrubé mzdy zvýšené o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem, efektivní zdanění je tedy

vyšší. Druhým důvodem je vysoké sociální a zdravotní pojištění, které je v podstatě taky daní. Vypočítali jsme, že u průměrné mzdy činí celkové zdanění práce v Česku 42,4 %. Jednoduše řečeno dosahuje průměrná čistá mzda pouze 57,6 % mzdových nákladů zaměstnavatele. Zdanění práce v Česku je tedy vyšší než v mnoha ostatních vyspělých zemích světa, kde je zavedeno progresivní zdanění s vyššími sazbami daně. [46]

10 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE NA MOSTECKU

10.1 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

Ústecký kraj vykazuje v rámci celé České republiky dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost. Jako důsledek světové finanční a ekonomické krize na konci roku 2008 došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, která v současné době pohybuje na hranici 13 %, což je o 4 - 5 % více než je celorepublikový průměr. Je to dáno zánikem tradičního způsobu života vysídlených původních obyvatel kraje a následným jednostranným zaměřením na těžební, těžký a chemický průmysl. Po omezení těchto činností došlo v kraji k prudkému nárůstu nezaměstnanosti. Nezaměstnaní, jsou převážně lidé, kteří se do kraje dříve přestěhovali za práci, která jim zde byla nabízena. Byla to práce většinou pro méně kvalifikované pracovníky. Důsledkem je nevyvážená vzdělanostní i sociální struktura obyvatel kraje. Téměř polovina nezaměstnaných osob má v tomto kraji pouze základní vzdělání a pro ně se těžko nachází uplatnění na trhu práce.

Zájem investorů je v tomto kraji nižší než v jiných krajích, přestože investiční pobídky byly cílené. V některých případech investoři respektovali strukturu obyvatel a vybudovali zde takzvané montovny, které na sebe nenavázaly kvalitní lidský potenciál. Setrvání investora bylo motivováno pouze cenou pracovní síly a tak při potřebě snižovat náklady, zde investor ukončil činnost a posunul se na východ.²

10.2 Faktory ovlivňující vývoj nezaměstnanosti

Silné stránky Mostecka

- výhodná geografická poloha,
- zásoby nerostných surovin a vybudovaná průmyslová aglomerace s vodohospodářskou a energetickou infrastrukturou (zavedený těžební, energetický a chemický průmysl),
- vybudovaná dopravní infrastruktura (nadprůměrně hustá silniční i železniční síť), která je však limitována dostavbou chybějícího úseku dálnice D8 přes České středohoří,

² Úřad práce České republiky, <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk>

- vysoký počet disponibilní pracovní síly s příznivou věkovou strukturou a relativně nízkými mzdovými náklady i náklady na bydlení.

Slabé stránky Mostecka

- vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním či bez vzdělání a zároveň nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel kraje (chybějící regionální univerzity),
- nedostatečná integrace minoritních skupin obyvatelstva, vysoká kriminalita a výskyt sociálně-patologických jevů,
- silné zaměření ekonomiky na průmyslová odvětví s materiálovou náročností, koncentrace ekonomických subjektů v centrech kraje a malý počet dlouhodobě prosperujících středních a malých podniků,
- chování zaměstnavatelů při přijímání zaměstnanců, uzavírání krátkodobých smluv (dohody o provedení práce, pracovní činnosti, pracovní poměry na dobu určitou),
- nevhodná skladba učňovských a studijních programů, které často chrlí absolventy, kteří jsou na současném trhu práce nepotřební či dokonce nepoužitelní. [60, s. 9]

10.3 Analýza vývoje dlouhodobé nezaměstnanosti

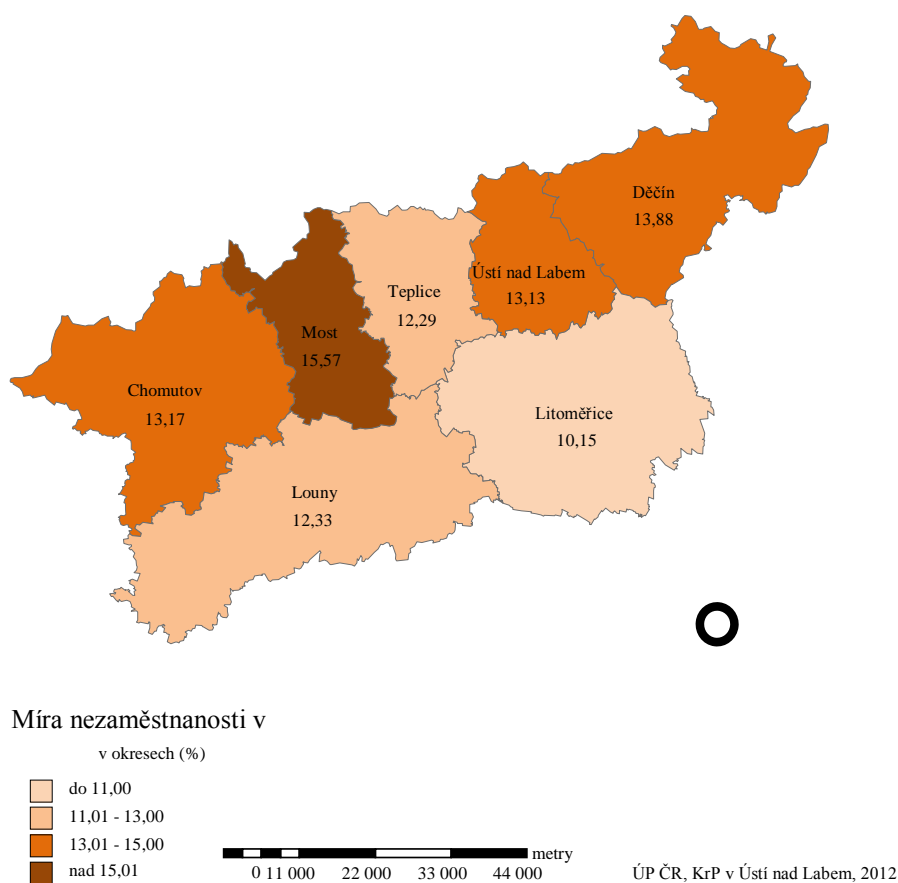
Česká republika patří v rámci Evropské unie k zemím, které mají nejnižší míru nezaměstnanost. Na konci roku 2011 dosahovala průměrná míra nezaměstnanosti 8,6 %. Přesto existují okresy, ve kterých je míra nezaměstnanosti vysoká. Mezi ně patří také okres Most, ve kterém míra nezaměstnanosti překračuje 15 %. [25, s. 2]

Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji k 31. 1. 2012 meziměsíčně stoupla o 0,62 % na hodnotu 13,56 %. Její nárůst byl zaznamenán ve všech okresech kraje, největší v okrese Litoměřice (0,92 %) a Děčín (0,89 %), nejmenší v okrese Ústí nad Labem (0,29 %) a Most (0,31 %). K 31. 1. 2012 bylo na krajské pobočce v Ústeckém kraji registrováno 1 924 volných pracovních míst. Ve srovnání s prosincem se jedná o pokles 50 míst. Snížení počtu evidovaných míst je však značně zkruseno úbytkem v okrese Ústí nad Labem (-167). Ve zbývajících šesti okresech došlo k nárůstu volných pracovních míst, přičemž největší byl v okrese Most (30). [58]

V Ústeckém kraji vzniká největší počet nových pracovních míst v okrese Most, Děčín a také v Ústí nad Labem. Tyto okresy mají více než třináctiprocentní nezaměstnanost. V těchto okresech se příjemci dotací ze strukturálních fondů Evropské unie zavázali, že vytvoří nová pracovní místa v rozmezí od 1 250 do 1 400 míst. V okrese Most, v obci Litvínov, je realizován projekt regionálního centra výzkumu a vývoje z Operačního programu Výzkum a vývoj pro inovace. [25 s. 8]

Míra nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2011 obrázek č. 1.

Obrázek č. 1 Míra nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2011



Zdroj: ÚP ÚSTÍ NAD LABEM. Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, s. 18.

Na obrázek č.1 navazuje tabulka č. 5, která znázorňuje charakteristiku okresů a ohrožených mikroregionů v Ústeckém kraji.

Tabulka č. 6 Charakteristika okresů a ohrožených mikroregionů v kraji

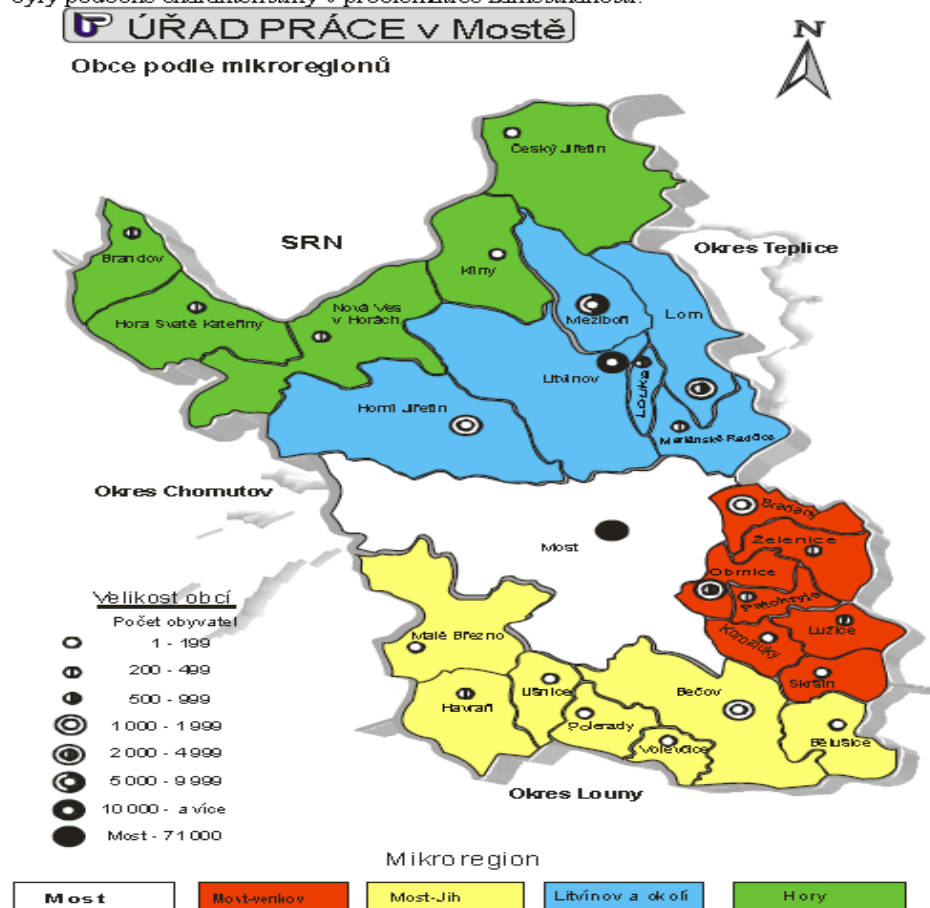
Název okresu	Počet obyvatel	EAO	Pracovní síla	Počet uchazečů		MN v %	
				celkem	dosažitelní	z uchazečů celkem	z dosaž. uchazečů
Děčín	135 140	69 721	66 301	9 486	9 200	14,3	13,9
Chomutov	127 188	65 524	67 738	9 029	8 919	13,3	13,2
Litoměřice	118 187	58 751	62 899	6 523	6 384	10,4	10,1
Louny	87 574	44 514	46 172	6 044	5 691	13,1	12,3
Most	116 688	61 331	59 633	9 402	9 285	15,8	15,6
Teplice	129 948	64 634	66 338	8 514	8 154	12,8	12,3
Ústí nad Labem	121 322	62 124	67 938	9 089	8 917	13,4	13,1
Ústecký kraj	836 047	426 599	437 019	58 087	56 550	13,3	12,9

Zdroj: úřad práce ČR

Obrázek č. 2 Situace v jednotlivých mikroregionech v okrese Most

III.5 Situace v jednotlivých mikroregionech v okrese

Pro potřeby analýzy trhu práce je náš okres rozdělen na 5 mikroregionů. Kritériem pro rozdělení byly podobné charakteristiky v problematice zaměstnanosti.



Zdroj: Úřad práce Ústí nad Labem

Uvedený obrázek č. 1 znázorňuje situaci v jednotlivých mikroregionech v okrese Most a velikost obcí podle počtu obyvatel v obci. Most je rozdělen do pěti mikroregionů, každý mikroregion je označen jinou barvou dle obrázku. Každý mikroregion se skládá z několika obcí, kromě mikroregionu Most. Mikroregion Most je samostatný. [60]

Mikroregion Most

Tento mikroregion tvoří samotné okresní město Most. Charakteristická pro tento mikroregion je vysoká koncentrace ekonomicky aktivního obyvatelstva i pracovních příležitostí. Nejvýznamnějšími zaměstnavateli, kteří se nalézají v tomto mikroregionu, jsou Vršanská uhelná a.s., Czech Coal services, a.s., United Energy, a.s. Komořany, České dráhy, a.s. železniční stanice Most, Krajská zdravotní a.s. – Nemocnice Most, Technické služby města Mostu a.s., DOPRAVNÍ PODNIK měst Mostu a Litvínova, a.s., Krušnohorské strojírny Komořany a.s. a mnoho dalších. Všichni tito zaměstnavatelé jsou v rámci mikroregionu dobře dosažitelní za využití MHD. [60]

Problematickou skupinou v tomto regionu i nadále zůstávají romští občané. Jedná se především o obyvatelé sídliště Most 15 ("Chánov"), kde jsou prakticky všichni obyvatelé bez zaměstnání a pobírají pouze sociální dávky.

Tabulka č. 7 Nezaměstnanost mikroregionu Most k 31. 12. 2010

Lokalita	Prac. síla 4. čtvrtletí 2010	Stav k 31. 12. 2010	
		Počet evid.	%
Mikroregion Most	36 542	5 523	15,11

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info

Mikroregion Jih

Charakteristická pro tento mikroregion zůstává převaha zemědělské výroby před zaměstnaností v průmyslu. Tento trend se začíná měnit s postupným naplňováním rozvojové zóny JOSEPH, kde v roce 2003 začal fungovat první významný průmyslový podnik, a to firma Nemač Czech Republic, s.r.o., dále patří k významným zaměstnavatelům firma Best, a.s. závod Polerady, Věznice Bělušice a zemědělské podniky

Fyton s.r.o., STARCAM, s.r.o., DOMES Bylany, s.r.o., Zeva spol s r.o. Bečov. Mnoho obyvatel za práci dojíždí do okresu Louny, zejména do průmyslové zóny TRIANGLE. [60]

Tabulka č. 8 Nezaměstnanost mikroregionu Jih k 31. 12. 2010

Lokalita	Prac. síla 4. čtvrtletí 2010	Stav k 31. 12. 2010	
		Počet evid.	%
Mikroregion Jih	1 679	322	19,00
Bečov u Mostu	1 013	222	21,82
Bělušice	99	20	20,20
Havraň	238	38	15,55
Lišnice	89	12	12,36
Malé Březno	88	16	18,18
Polerady	110	9	8,18
Volevčice	42	5	11,90

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info

Mikroregion Litvínov a okolí

Tento mikroregion tvoří hlavně druhé největší město okresu Litvínov, dvě menší okolní města Meziboří a Lom a potom ostatní obce. I v tomto mikroregionu je soustředěno několik významných zaměstnavatelů celookresního významu. Je to především Unipetrol RPA, s.r.o. Litvínov, který je druhým největším zaměstnavatelem v okrese. Mezi významné zaměstnavatele dále patří ČESKÁ RAFINERSKÁ, a.s. – Litvínov, Schoeller, k.s. - Litvínov, BIS Czech, s.r.o. – Litvínov, EUROMONT GROUP a.s., Eurosupport Manufacturing Czechia s.r.o., Greiner packaging, s.r.o., JAPEK, s.r.o., UNIPETROL DOPRAVA, a.s., Důl Kohinoor, a.s., Primed – Halberstadt – CZ, s.r.o. a mnoho dalších firem. Převažující část ekonomicky aktivního obyvatelstva pracuje v chemickém a textilním průmyslu. [60]

Tabulka č. 9 Nezaměstnanost mikroregionu Litvínov a okolí k 31. 12. 2010

Lokalita	Prac. síla 4. čtvrtletí 2010	Stav k 31. 12. 2010	
		Počet evid.	%
Mikroregion Litvínov a okolí	19 946	3 315	16,38
Horní Jiřetín	989	153	15,37
Litvínov	14 190	2 373	16,51
Lom u Mostu	1 806	327	17,94
Louka u Litvínova	358	64	17,32
Mariánské Radčice	208	47	22,60
Meziboří	2 395	351	14,20

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info

Mikroregion Hory

Tento mikroregion je charakteristický zejména svou zeměpisnou polohou. Jak už sám název mikroregionu napovídá, jedná se o horskou oblast našeho okresu se vším, co je pro horské oblasti typické, tzn.: odlehlost, špatná dopravní obslužnost, malý počet obyvatel, sezónní výkyvy v nezaměstnanosti. [60]

Tabulka č. 10 Nezaměstnanost mikroregionu Hory k 31. 12. 2010

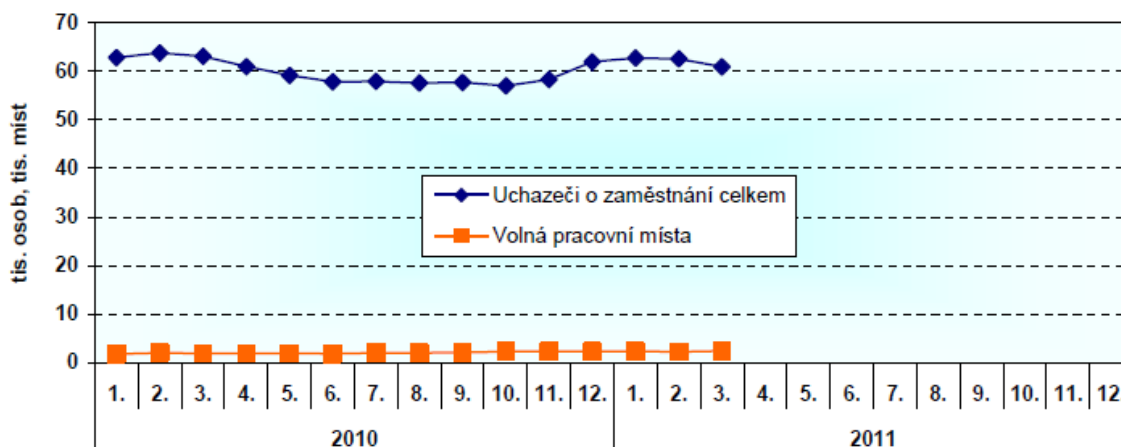
Lokalita	Prac. síla 4. čtvrtletí 2010	Stav k 31. 12. 2010	
		Počet evid.	%
Mikroregion Hory	555	90	15,82
Brandov	129	22	17,05
Český Jiřetín	39	5	12,82
Hora Svaté Kateřiny	160	30	18,75
Klíny	25	4	16,00
Nová Ves v Horách	202	29	13,86

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info

„Mezi nejčastěji poptávané profese patřili v uplynulém roce zejména obchodní zástupci, lékaři, řidiči v mezinárodní kamionové dopravě, svářeči a zámečníci, číšníci a servírky, kuchaři, obsluha šicích a vyšívacích strojů, mechanici a opraváři, automechanici, elektromechanici a elektrotechnici, prodavači, zedníci, pojišťovací a finanční poradci, řemeslníci, montážní a manipulační dělníci či pomocní pracovníci. V některých profesích je nadále cítit nedostatek pracovníků i přesto, že uchazeči těchto profesí jsou dlouhodobě zastoupeni v evidenci úřadů práce. Rozpor má příčiny ve zdravotních omezeních některých uchazečů, která jim neumožňují vykonávat svou profesi“ [60, s. 4].

„Celkem za finanční účasti ÚP pracovalo podle stavu k 31. 12. 2011 u různých zaměstnavatelů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 905 osob, z toho 155 bylo umístěno na veřejně prospěšné práce financované z veřejného rozpočtu i ESF, 142 podporováno prostřednictvím společensky účelných pracovních míst a 549 prostřednictvím chráněných pracovních dílen a míst. V rekvalifikačních kurzech organizovaných ÚP bylo ke konci měsíce prosince aktivně účastno 74 uchazečů o zaměstnání“ [57].

Graf č. 4 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v Ústeckém kraji v letech 2010 a 2011 dle jednotlivých měsíců



Zdroj: MPSV, ÚP Ústecký kraj. Nezaměstnanost v Ústeckém kraji 1. čtvrtletí 2011.

Graf č. 4 znázorňuje situaci na trhu práce v Ústeckém kraji. Meziroční srovnání ukázalo zhruba třetinový nárůst počtu volných pracovních míst, ke konci 1. čtvrtletí 2011 pak nabízely úřady práce v kraji proti konci roku 2010 celkem o 122 pracovních míst více.

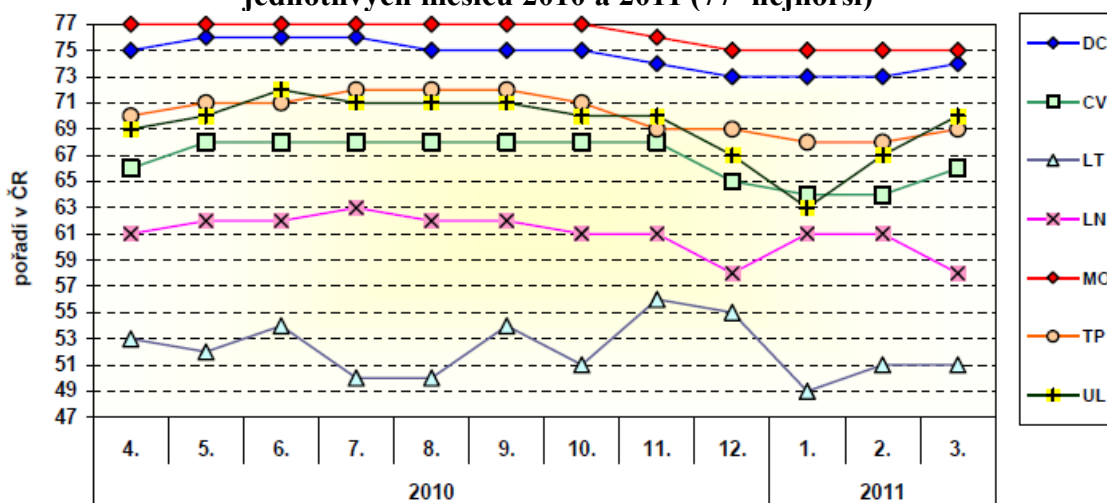
Tabulka č. 11 Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 3. 2012

okres	%	Pořadí v ČR
Jeseník	19,0	77
Bruntál	17,2	76
Most	16,4	75
Děčín	15,5	74
Hodonín	15,4	73
Znojmo	14,6	72
Karviná	14,1	71
Ústí nad Labem	13,4	70
Teplice	13,4	69
Sokolov	13,4	68

Zdroj: MPSV, ÚP Ústecký kraj. Nezaměstnanost v Ústeckém kraji 1. čtvrtletí 2011.

Podle tabulky č. 11 v pořadí okresů v rámci celé České republiky první dvě nejhorší pozice podle výše ukazatele registrované nezaměstnanosti patřily po celé 1. čtvrtletí 2011 okresům Jeseník a Bruntál. Okres Most již v prosinci loňského roku zaujal třetí nejhorší pozici mezi ostatními okresy. Pořadí okresů Ústeckého kraje dle míry registrované nezaměstnanosti dle jednotlivých měsíců 2010 a 2011 graf č. 5.

Graf č. 5 Pořadí okresů Ústeckého kraje dle míry registrované nezaměstnanosti dle jednotlivých měsíců 2010 a 2011 (77=nejhorší)



Zdroj: MPSV, ÚP Ústecký kraj. Nezaměstnanost v Ústeckém kraji 1. čtvrtletí 2011.

Graf č. 5 dokladuje, že nejhorší postavení z hlediska míry registrované nezaměstnanosti v Ústeckém kraji vykazuje dlouhodobě okres Most již od dubna 2010. Teprve v říjnu 2010 míra nezaměstnanosti mírně poklesla. Klesala ještě do konce roku 2010 a v od začátku roku 2011 celé první čtvrtletí stagnovala.

Tabulka č. 12 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Nezaměstnaní, VPM a MN	Stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2010	31. 12. 2011	31. 12. 2010	31. 12. 2011
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	61 947	58 087	30 349	28 965
z toho dosažitelní	60 502	56 550	29 509	28 090
volná pracovní místa	2 238	1 974	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	27,7	29,4	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	15 239	11 179	6 945	5 427
míra nezaměstnanosti (v %)	13,9	12,9	16,5	15,2

Zdroj: ÚP ÚSTÍ NAD LABEM. Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011. s. 6

Tabulka č. 12 dává přehled o situaci na trhu práce v Ústeckém kraji v roce 2011. Počet evidovaných uchazečů se pohyboval mezi hodnotami 55 435 (říjen) a 62 760 (leden) a k poslednímu dni v roce činil 58 087 uchazečů o zaměstnání. Průměrný měsíční počet uchazečů o zaměstnání byl 57 834 uchazečů, přičemž nejvyšší hodnoty zaznamenali v okresech Děčín (9 734) a Most (9 419). Nejlépe na tom jsou dlouhodobě v okresech Louny (5 876) a Litoměřice (6 397). [60, s. 6]

V současné době kraj není tak zdevastován jako před několika desetiletími, ale stále nepatří mezi atraktivní region a velký podíl čerstvě vysokoškolsky vzdělaných lidí nachází své uplatnění v jiných krajích. Je to i proto, že v Ústeckém kraji je velmi málo podniků, které pracují s nejmodernějšími technologiemi. Tyto moderní podniky zde nejsou, protože, při vší nezaměstnanosti, není v kraji dostatek kvalitních profesních zaměstnanců. Skutečnost, že z učilišť vychází odmaturovaní lidé, kteří jsou nepoužitelní řemeslníci, již řeší ministerstvo školství. V tomto kraji musíme řešit budoucí vznik oboustranně výhodného propojení učilišť s výrobními podniky, propagaci a podporu dnes neatraktivních, ale potřebných řemeslných oborů. Dále také musíme řešit velký podíl absolventů základních škol, kteří se přihlašují na různé obchodní a manažerské akademie a po odmaturování končí evidování na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání. [60]

Můžeme předpokládat, že trh práce v Ústeckém kraji bude mít v roce 2012 podobný vývoj, jako měl v roce 2011, kdy došlo k ustálení a poté i k mírnému zlepšení situace. Vývoj na regionálním trhu práce bude ovlivněn situací na trhu práce v České republice, a ta následně vývojem na evropských či celosvětových trzích. Příchod další vlny světové hospodářské krize by měl nemalé dopady na vývoj ekonomiky v regionu, ale v současné době se tento „katastrofický“ scénář nepředpokládá.

10.4 Vzdělanostní a věková struktura uchazečů o zaměstnání

„Největší zastoupení v evidenci měli tradičně občané se základním vzděláním a vyučením, kteří dohromady tvořili více než 75 % všech uchazečů o zaměstnání. Lze předpokládat, že tento trend se nebude měnit ani nadále. Přesto je situace výrazně lepší pro vyučené uchazeče, neboť poptávka po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů všech okresů byla i ve sledovaném období právě po vyučených. Předpoklady této skupiny pro umístění na trhu práce je obtížné“ [60, s. 7-8]. Vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání znázorňuje tabulka č. 13, která je na následující straně.

Tabulka č. 13 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	Stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2010		31. 12. 2011		31. 12. 2010		31. 12. 2011	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	314	0,5	322	0,6	132	0,4	150	0,5
základní vzdělání	24 710	39,9	23 691	40,8	12 373	40,8	11 751	40,6
nižší střední vzdělání	48	0,1	39	0,1	21	0,1	18	0,1
nižší střední odborné	2 165	3,5	2 210	3,8	842	2,8	888	3,1
střední odborné s výučním listem	22 298	36,0	19 899	34,3	9 767	32,2	9 115	31,5
střední nebo SO bez maturity i výučního listu	389	0,6	307	0,5	331	1,1	260	0,9
ÚSV	1 195	1,9	1 141	2,0	747	2,5	745	2,6
ÚSO s vyučením i maturitou	2 190	3,5	2 087	3,6	1 129	3,7	1 116	3,9
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	7 170	11,6	6 822	11,7	4 286	14,1	4 108	14,2
vyšší odborné vzdělání	199	0,3	189	0,3	130	0,4	136	0,5
bakalářské vzdělání	320	0,5	413	0,7	191	0,6	243	0,8
vysokoškolské	913	1,5	931	1,6	390	1,3	418	1,4
doktorské	36	0,1	36	0,1	10	0,0	17	0,1
Celkem	61 947	100,0	58 087	100,0	30 349	100,0	28 965	100,0

Zdroj: ÚP ÚSTÍ NAD LABEM. Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, s. 7.

„Doposud byly pro tuto skupinu osob využívány především veřejně prospěšné práce, což je však, vzhledem k jejich počtu, nedostačující. Je třeba hledat nové cesty k řešení s důrazem na zvyšování kvalifikace těchto osob. Zkušenosti také ukazují, že případné odchylky mezi kvalifikačními požadavky a kvalifikací pracovní síly lze operativně řešit v rámci rekvalifikací. Nejnižší zastoupení mají opakovaně vysokoškoláci, kteří, společně s absolventy vyššího odborného vzdělání, tvořili na konci roku méně než 3 % všech uchazečů o zaměstnání“ [60, s. 7-8].

Tabulka č. 14 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	Stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2010		31. 12. 2011		31. 12. 2010		31. 12. 2011	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	3 267	5,3	3 150	5,4	1 468	4,8	1 443	5,0
20 - 24 let	7 978	12,9	8 034	13,8	3 371	11,1	3 447	11,9
25 - 29 let	6 859	11,1	6 517	11,2	3 077	10,1	2 982	10,3
30 - 34 let	7 712	12,4	6 921	11,9	3 951	13,0	3 575	12,3
35 - 39 let	7 502	12,1	7 297	12,6	4 184	13,8	4 121	14,2
40 - 44 let	6 409	10,3	6 044	10,4	3 604	11,9	3 481	12,0
45 - 49 let	6 567	10,6	6 352	10,9	3 561	11,7	3 548	12,2
50 - 54 let	7 038	11,4	6 364	11,0	3 748	12,3	3 423	11,8
55 - 59 let	7 169	11,6	6 368	11,0	3 195	10,5	2 727	9,4
nad 60 let	1 446	2,3	1 040	1,8	190	0,6	218	0,8
Celkem	61 947	100,0	58 087	100,0	30 349	100,0	28 965	100,0

Zdroj: ÚP ÚSTÍ NAD LABEM. Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, s. 8.

„Věková struktura uchazečů o zaměstnání tabulka č. 14. K 31. prosinci 2011 byla opakovaně nejvíce zastoupenou věkovou skupinou 20 - 24 let, do které spadají v nemalé míře i absolventi škol. S odstupem následují věkové skupiny 35 - 39 let a 30 - 34 let. Nejlépe na tom byli uchazeči ve věku 40 - 44 let, kterých bylo v evidenci o 1 990 méně než osob ve věku 20 - 24 let. Faktem zůstává, že podíly jednotlivých věkových skupin na celkové nezaměstnanosti byly, s výjimkou výše zmíněných, podobné a pohybovaly se v rozmezí od 10,9 % do 11,9 %. Nadále se lze domnívat, že podíl věkových skupiny nad 50 let a do 25 let by bez zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání, kdy dochází k využívání nástrojů APZ, narůstal, a to i přesto, že skupina uchazečů nad 50 let vykazuje příznivý vývoj“ [60, s. 8].

Tabulka č. 15 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Délka evidence	Stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2010		31. 12. 2011		31. 12. 2010		31. 12. 2011	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	17 290	27,9	13 986	24,1	7 073	23,3	5 938	20,5
3 - 6 měsíců	9 909	16,0	9 866	17,0	4 873	16,1	4 966	17,1
6 - 9 měsíců	5 713	9,2	5 247	9,0	2 776	9,1	2 586	8,9
9 - 12 měsíců	4 918	7,9	4 095	7,0	2 470	8,1	1 965	6,8
12 - 24 měsíců	11 656	18,8	10 403	17,9	5 959	19,6	5 367	18,5
nad 24 měsíců	12 461	20,1	14 490	24,9	7 198	23,7	8 143	28,1
Celkem	61 947	100,0	58 087	100,0	30 349	100,0	28 965	100,0

Zdroj: ÚP ÚSTÍ NAD LABEM. Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, s. 8.

Délku evidence uchazečů o zaměstnání znázorňuje tabulka č. 15. „K 31. 12. 2011 se zvýšily absolutní počty uchazečů ve všech kategoriích dle délky evidence s výjimkou kategorie nad 24 měsíců. Výrazně vzrostl počet i podíl uchazečů v evidenci s dobou delší než 2 roky, což souvisí s nárůstem osob obtížněji umístitelných a vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkovávání zaměstnání. Do této skupiny se ve sledovaném roce dostali lidé, kteří přišli o zaměstnání v průběhu roku 2009 jako důsledek ekonomické krize. Jedná se často o uchazeče o zaměstnání, kteří aktivně hledají zaměstnání, ale vzhledem k dosaženému vzdělání, získané praxi, nízké nabídce volných pracovních míst nebo početné konkurenci při prováděných výběrových řízeních, nemohou žádnou práci nalézt.

Ve skupině nad 12 měsíců bylo evidováno 42,8 % uchazečů nad 6 měsíců 58,9 %. Situace v nezaměstnanosti u žen a mužů se po dlouhé době změnila a v současnosti je v Ústeckém kraji bez práce více mužů než žen“ [60, s. 8-9].

10.5 Prognóza vývoje trhu práce

Podle předpokladu Úřadu práce Ústeckého kraje rok 2012 z hlediska vývoje trhu práce se bude vyvíjet podobně jako v roce 2011. Jeho vývoj ale výrazně ovlivní celkový vývoj trhu práce v České republice a v Evropské unii. V současné době jednotlivé státy pro stanovení prognóz vývoje trhu práce očekávají, jak se budou vyvíjet celosvětové ekonomiky. Tento stav způsobuje, že zaměstnavatelé jsou velmi opatrní při rozhodování se o přijímání nových pracovníků, a to zvláště s ohledem na zákoník práce a na rozdíl od ostatních evropských států s ohledem na velkou ochranu zaměstnanců před propouštěním.

Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji vychází z analýzy situace z předcházejících let. Situace v Ústeckém kraji je o to složitější, že podle analýzy současné situace není ani očekáván příchod některého ze strategických zaměstnavatelů, který by mohl významně ovlivnit trh práce v kraji. Celkový počet uchazečů o zaměstnání může v roce 2012, kromě oživení či útlumu ekonomiky, ovlivnit i zpřísněná politika MPSV, kdy uchazeči, kteří odmítnou veřejnou službu, budou z úřadu práce sankčně vyřazeni. Problémy se získáním zaměstnání budou mít tradičně uchazeči z ohrožených skupin. Nejvíce se mezi nimi budou vyjímat uchazeči se základním vzděláním či bez vzdělání, neboť pro ně se v dnešní době pracovní místa téměř nevytvářejí a jedinou možností pro jejich začlenění do pracovního procesu tak zůstávají prakticky pouze vedlejší pracovní poměr. Očekává se také další zapojení nezaměstnaných do veřejně prospěšných prací, které spolu s dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti příznivě ovlivňují zaměstnanost v regionu. Rozhodující bude výše uvolněných finančních prostředků pro krajskou pobočku úřadu práce. „Optimistická varianta počítá s tím, že se v průběhu roku 2012 stagnující se situace v nezaměstnanosti zlepší především vlivem oživení hospodářské situace a pozitivním vývojem v sezónní zaměstnanosti. Pesimistická varianta bere v úvahu především návrat hospodářská recese, utlumení výroby a omezení sezónních

nebo krátkodobých pracovních poměrů. Také připouští možnost nárůstu hromadných propouštění a eventuálního zániku firem a pracovních míst“ [60, s. 28].

10.6 Cíl průzkumu

Základní cíle

1. Popsat situaci na trhu práce v Ústeckém kraji v okrese Most.
2. Na základě průzkumu seznámit s názory nezaměstnaných na situaci na trhu práce.
3. Formulovat základní návrhy na opatření ke zlepšení aktivní politiky nezaměstnanosti.

Výzkumné otázky

1. Jaké jsou příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti na Mostecku.
2. Jaké jsou důvody, že uchazeči o zaměstnání nevyhovují požadavkům zaměstnavatelů.
3. Jaké nástroje je možné využít pro snížení nezaměstnanosti

10.7 Hypotézy

První hypotéza

Uchazeči s nízkou nebo žádnou kvalifikací mají výrazně ztížený vstup na trh práce.

Druhá hypotéza

Převažující počet uchazečů o zaměstnání psychicky velmi špatně snáší ztrátu pracovního místa a nemožnost získat nové.

Třetí hypotéza

Dlouhodobá nezaměstnanost se negativně podílí na kvalitě vztahů v rodině.

10.8 Metodika šetření

Pro zorganizování průzkumu a zpracování dat byl využit kvantitativní průzkum. Uchazeči o zaměstnání z okresu Most byli kontaktováni tzv. metodou „nabalování sněhové koule“. Přímý kontakt s uchazeči o zaměstnání přímo v budově úřadu práce nebyl vhodný, protože lidé byli nervózní a doslova otráveni z dlouhého čekání, takže málokdo byl ochotný se ještě věnovat průzkumu. Proto byla zvolena tato metoda, která se během krátké

doby osvědčila. Pro doplnění podrobnějších informací byl zorganizován kvalitativní průzkum s vybranou skupinou uchazečů o zaměstnání, kteří byli ochotni věnovat čas diskusi a odpovídat na položené otázky. Průzkumu se zúčastnilo 164 respondentů různého věku, vzdělání a povolání, které z důvodů nezaměstnanosti zatím nevykonávají. Vzorek 164 respondentů je chápán jako vzorek základní, ze kterého nelze formulovat definitivní závěry týkající se situace na trhu práce v okrese Most. Vzorek respondentů může být považován za předvýzkum pro další zpracování – např. výzkumu týkajícího se nezaměstnanosti a výhledu zlepšení fungování trhu práce v okrese v kontextu s připravovanou novou koncepcí pracovního trhu Ústeckého kraje do roku 2020.

11 VÝSLEDKY A DISKUSE

Tabulka č. 16 prezentuje spokojenost respondentů s posledním zaměstnáním. Bylo s ním spokojeno 52 % respondentů, spíše ano 23 %. Shrňeme-li oboje vyjádření, můžeme konstatovat, že 75 % respondentů bylo s posledním zaměstnáním spokojeno.

Tabulka č. 16 Spokojenost s posledním zaměstnáním

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Určitě ano	84	52
Spíše ano	38	23
Určitě ne	24	14
Spíše ne	18	11

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012.

Protože tři čtvrtiny respondentů se v předcházející otázce vyjádřilo kladně ve vztahu ke spokojenosti s posledním zaměstnáním, další otázka se zaměřila na zjištění, co bylo hlavním motivátorem v práci. Podle tabulky č. 17 celkem 47 % uvedlo, že výše ročního platu, 32 % ocenili jistotou zaměstnání, což se později jejich propuštěním nepotvrdilo.

Tabulka č. 17 Nejdůležitější motivátor v práci

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Výše ročního platu	70	47
Jistota zaměstnání	52	32
Dobrý kolektiv	16	9
Zajímavá práce	10	3
Možnost odborného růstu	16	9

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012.

Problémem mnoha propuštěných je, a to bez ohledu na to, zda se jednalo o vybrané respondenty nebo o další propuštěné, že často tvrdí, že neví ve skutečnosti pravý důvod propuštění. Vyplývá to především z jejich neznalosti zákoníku práce a neschopnost celou záležitost projednat s nadřízeným.

Tabulka č. 18 Kvalita informací o propuštění

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Určitě ano	84	51
Spíše ano	36	22
Spíše ne	32	20
Určitě ne	12	7

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Tabulka č. 18 dokladuje, že 51 % respondentů věděla určitě, jaký byl důvod jejich propuštění, dalších 22 % se domnívá, že skutečný důvod propuštění zná.

Tabulka č. 19 Odpověď na otázku, proč jsem byl/a propuštěn/a

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Jak to oznámím doma	84	52
Jak zaplatíme všechny účty	24	14
Zda najdu nové zaměstnání	38	23
Proč jsem to byl/a právě já	18	11

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Tabulka č. 19 dává odpověď na otázku, jaké pocity měli respondenti bezprostředně po oznámení, že dostanou výpověď, jaká myšlenka je jako první napadla. Celkem 52 % respondentů zaškrtnulo variantu „jak to oznámím doma“. Druhou převažující myšlenkou bylo, „najdu nové zaměstnání?“ (23 %). Čtrnáct procent respondentů přemýšlelo, jak zaplatí účty, tj. platby, které musí měsíčně povinně hradit.

Ted' se mi rýsuje možnost, že bych snad měl od dubna konečně nastoupit do nového zaměstnání. Už je načase. Čtyři měsíce poctivě hledám práci a nic. Přitom se všude píše, že je nedostatek řemeslníků. Když si vzpomenu na okamžik, kdy jsem dostal výpověď, už bych to nechtěl zažít. Netuše, že dostanu výpověď, jsme s manželkou řešili nákup, kterých věcí bychom odložili. Byla z toho nešťastná. A já přijdu druhý den do zaměstnání a po desáté hodině si nás zavolali s tím, že firma končí. První mi přišlo na mysl, jak budeme platit účty. Všude plno zpráv o tom, jak se bude od nového roku zdražovat, a teď tohle. Úplně jsem se bál jít domů. (Jaroslav, 49 let)

U nás ve firmě se hovořilo dlouho o tom, že se bude propouštět. Všichni si říkali, že šéf asi propustí lidi, kteří mají krátkou dobu do důchodu. Přepočítali jsme se. Propustil ty nejmladší, prý snáze najdeme práci. Se ženou jsme zrovna čekali dvojčata, takže mi bylo hodně ouvej. Říkal jsem si: proč právě já. A také tak jsem se zeptal majitele. Ten mi řekl: dneska mohou na mateřskou i chlapi, tak jdi na mateřskou a pak třeba i na rodičovskou a žena, když má dobré zaměstnání, tak ať chodí i nadále do práce. Napřed jsem myslel, že ho doslova kopnu. Povídám to doma ženě a ona na to, že to bere, pracuje ve firmě, která je naproti přes ulici. Takže jsem přešel na mateřskou s tím, že jsem ženě vozil děti do firmy

na kojení. Nakonec pomohla tchyně, která šla do důchodu, já si našel nové zaměstnání, jenže firma zkrachovala a já jsem teď na úřadu práce. (Vlastimil, 29 let)

Jsem přesvědčena, že každé propuštění je vždy pro všechny obrovský šok. Alespoň já jsem měla pocit, že pro mne skončil svět. Plánovala jsem si, že pojedou konečně na pěkný zahraniční výlet, poprvé v životě, a to teď vůbec nešlo. Navíc, muž také nečekaně vážně onemocněl, musel na operaci a v ten moment jsme měli rodinný život naruby. Hledám práci již pět měsíců, ale všude nabízejí práci, kde se musí používat počítač, a to já neumím. Je mi 54 a ani nevím, zda bych to zvládla se naučit. (Marcela, 54 let)

Tabulka č. 20 První kroky při hledání nového zaměstnání

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Úřad práce	42	26
Inzeráty	76	46
Využití známostí	34	21
Odpočíval/a jsem	12	7

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Po počátečním šoku, když se zaměstnanec dozví, že dostává výpověď, musí učinit konkrétní kroky, aby zjistil, jaké možnosti při hledání nového pracovního místa má. Přestože lidé vědí, že se musí v zákonem stanovené době přihlásit na úřadu práce, mnozí se snaží již dopředu vyhledávat informace o nových místech s pomocí inzerce. To také potvrdil průzkum, ze kterého vyplynulo, že se na trhu práce snaží prostřednictvím inzerce orientovat 46 % uchazečů o práci, dalších 26 % na úřadu práce (je nutná registrace nezaměstnaného) a překvapivě vysoké procento (21 %) se snaží využít svých známostí nebo známostí příbuzných, kteří se snaží také pomoci – tabulka 20. Sedm procent dotázaných uvedlo, že se snaží nečekaně vzniklé situace využít k celkovému odpočinku a regeneraci sil a teprve následně začnou přemýšlet, jaké kroky budou podnikat.

Kdybych nemusel povinně na úřad práce, tak tam nejdu. Už dvakrát jsem ztratil práci a ani v jednom případě mi úřad práce nepomohl. Nabídky, které visely na deskách, byly spíše kvzteku. Prostě tam viselo to, co nikdo nechtěl. Mám smůlu, teď jsem nezaměstnaný potřetí. To je pech. Nedaří se mi sehnat vhodné místo, uvažuji, že se dám na podnikání ve stylu „hodinového manžela“. (Jan, 36 let)

Reagoval jsem na inzeráty, které vycházejí v tisku tady v regionu. Zbytečně jsem provolal hodně peněz, k ničemu to nebylo. V telefonu mi řekli, kdy se mám dostavit. Přišel jsem, pohovořili se mnou, ale již při příchodu jsem viděl, že nemám šanci. Mám několik let před důchodem a každý si myslí, že už jsem jednou nohou nad hrobem, že neumím pracovat. Co to je teď za dobu. Umím trochu německy, žádný zázrak, kamarád nedávno volal, jestli nechci s nimi pracovat v Německu, že majitel rozšiřuje firmu a chce české pracovníky ve vyšším věku, protože je na ně spolehnouti. Tak to asi udělám. (Petr, 56 let)

Hlásil jsem se na úřadu práce. Paní byla ochotná, snažila se, ale nic pro mne neměli. Jsem po dvou mrtvicích, tak nemohu vykonávat těžké práce. Na důchod prý nemám nárok, práci pro mne nemají, tak co mám dělat. Že já, blbec, když jsem byl mladý, jsem se neučil. Teď neumím téměř nic. Nemůžu ani dělat řidiče, protože mám levou ruku trochu ochrnutou. Inzeráty nečtu, nemá to cenu. Tam jen naslibují a nic. Známí možnosti nemají, že by mi pomohli získat zaměstnání. (Karel, 48 let)

Tabulka č. 21 Délka období nezaměstnanosti

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Do 6 měsíců	85	52
7-12 měsíců	42	26
2-4 roky	27	16
5 a více let	10	6

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Celá řada výzkumů a průzkum dokazuje, že čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím rychleji ztrácejí pracovní návyky a nejsou ochotni dále pracovat, protože zjistí, že je pohodlnější žít ze sociálních dávek. Tabulka č. 21 dokumentuje, že 52 % respondentům se podařilo nalézt nové zaměstnání do šesti měsíců, 26 % do jednoho roku.

Jsem nezaměstnaná již tři roky. Mám štěstí, že muž podniká, tak to zvládneme, přestože jsme se museli v mnohém alespoň částečně omezit. Je to ale nepříjemný pocit, když si musím říkat o peníze na mimořádné výdaje. Problém je, že v místě nebo nejbližším okolí není mateřská škola, takže jsem s dětmi doma. Bydlíme na polosamotě, takže je to těžké. Teď hledám na internetu nějaké nápady, jak bych se mohla zařadit do práce, alespoň na práci z domova, ale nenarazit na nějaké podvodníky. (Marcela, 26 let)

Tabulka č. 22 Psychické zvládnání nezaměstnanosti

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Určitě ano	96	58
Spíše ano	34	21
Určitě ne	26	16
Spíše ne	8	5

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Pro nezaměstnané znamená nemožnost najít nové zaměstnání podle jejich představ, značný stres a psychickou zátěž. Ve smyslu, že určitě ano, se podle tabulky č. 22 vyjádřilo 58 % respondentů, dalších 21 % potvrdilo, že spíše to pro ně psychickou zátěž představuje. Ve smyslu, že určitě ne, se vyjádřilo 16 % respondentů.

Celou dobu jsem si říkala, jak je dobré, že pracuji v renomované zahraniční firmě a nemusím se bát nezaměstnanosti. Jenže, pak přišel ten okamžik, kdy nám vedení firmy oznámilo, že se celá divize stěhuje až do Rumunska a v České republice bude za půl roku končit. To byl tedy šok. Já si říkala, jak vše zvládám, s partnerem jsme si vzali hypotéku a teď tohle. Výsledkem bylo, že partner se vytratil, vůbec se neozval a já se snažila hypotéku splácet. Věděla, že je to otázka čtyř měsíců a nezvládnou to. Jednala jsem s bankou, jak hypotéku zrušit. Nové zaměstnání jsem zatím nesehnala, peníze z odstupného ubývají a já se denně nervuji. Už jsem byla u doktorky, беру prášky. Nevím, co bude dál. Z přepychu pomalu upadám dolů s perspektivou, že budu živořit. Ozvala jsem se na patnáct inzerátů, výsledek žádný. (Jitka, 25 let)

S manželkou jsme pracovali v jedné firmě. Ta zkrachovala, my oba jsme se ocitli na dlažbě. Nejprve to bylo dobré, odstupné nám trochu pomohlo, něco málo jsme měli našetřeno, ale práci nemůžeme ani jeden najít. Už jsme se přistihli, že jsme podráždění, nervózní, vyčítáme si prkotiny, které bychom dříve neřešili. (Zdeněk, 52 let)

U nás to dopadlo tak, že manžel ode mne odešel, protože ztratil práci a on neunesl odpovědnost, že rodinu s třemi dětmi nedokázal zajistit. Tím odchodem akorát všemu nasadil korunu. Ještě štěstí, že mi pomáhají rodiče, kteří mají rodinný domek se zahradou, takže mám zeleninu, ovoce, maso apod. Jinak nevím. Jsem ze všeho nesmírně unavená, musím se přemáhat, abych nedala před dětmi nic najevo. (Kamila, 33 let)

Jsem nezaměstnaný už druhým rokem, ne že bych chtěl, ale prostě nikdo nechce mne. Jsem ze všeho unavený, nic mě nebaví, jen si stále říkám, proč to postihlo právě moji osobu. Absolvoval jsem rekvalifikační kurz, ale bylo to k ničemu, práci jsem stejně nesehnal. Mám obavu, aby se ze mne za čas nestal bezdomovec, peníze, které jsem měl našetřeny, se tenčí. (Mirek, 38 let)

Tabulka č. 23 Četnost absolvování přijímacího pohovoru

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
1-2 krát	44	52
3-4 krát	24	14
5-6 krát	38	23
7x a více	18	11

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Přijímací pohovory jsou nutností, protože zaměstnavatel má zájem přijmout zaměstnance, kteří mají kvalifikace, kterou on pro svou firmu potřebuje. Celkem 44 % respondentů uvedlo, že se přijímacího pohovoru 1-2 krát, 14 % se zúčastnilo 3-4 krát a dalších 23 % 5-6 krát. Zbývajících 11 % se zúčastnilo 7 krát a více – tabulka č. 23.

Chápu, že bez přijímacího pohovoru se najde jen málo zaměstnavatelů, kteří jsou ochotni přijmout novou pracovní sílu. Osobně jsem pohovorů absolvovat sedm a už jsem z nich docela zdeptaný. Připadám si, že chodím od slepičky ke kohoutkovi a žebrám. Jak může někdo ohodnotit mé schopnosti podle mého obličeje nebo podle toho jak mluvím, když jsem řemeslník. Živí mě ruce a ne pusa. A docela mi přijde směšné, když mou práci, spíše schopnosti, hodnotí člověk, který je tři roky po vyučení a já pracuji 35 let. Tohle nějak neumím spolknout. (Vilém, 51 let)

Já byla na přijímacím pohovoru třikrát. Bylo to úplně o ničem. Kdyby alespoň řekli: „slečno, přijďte na dva nebo tři dny, vyzkoušíme si vás a pak uvidíme.“ Ale oni nic – jen neurčitá slova o tom, že mi dají vědět. Už si říkám, že příště snad ani nikam nepůjdu. Naši mi říkají, ať jdu studovat, dokud jsem ještě mladá a bezdětná. Že mi finančně pomohou, Tak to asi udělám. (Jan, 24 let)

Já už přijímací pohovor beru jako sport. Mám jít na pohovor, jdu. Víím, že mě nevezmou, protože nejsem moc komunikativní typ. Spíše makám rukama. Umět dobře

povídat, to se holt teď nosí. Kdo neumí dobře mluvit a všechno okecat, je vyřízený. Vypadá to tak, že se dám na podnikání. Mám v hlavě nějaké nápady, tak uvidím. Něco dělat musím. Sedět s rukama v klíně mi nepomůže. (Jaromír, 27 let)

Než jsem získala nové zaměstnání, byla jsem na pohovoru čtyřikrát. Byla jsem z toho vynervovaná, že jsem měla žaludeční problémy. Mám ještě tři sourozence, tak se nemohu spoléhat na rodiče. Ti si mysleli, že získám zaměstnání rychle, protože mám střední školu. Ale spletli jsme se všichni. Na všech čtyřech pohovorech se mě ptali, jakou mám praxi. Žádnou, protože práce v okrese není ani pro lidi, kteří již někdy pracovali. Takovéhle otázky jsou k naštvaní. Jen mě to utvrdilo, že můj životopis ani nečetli. Mám novou práci ve firmě, která vznikla teprve nedávno a majitel se snaží. Chová se k nám sice přísně, ale spravedlivě a tak se snažíme také, protože když budou zakázky, budeme mít práci i my. (Kateřina, 19 let)

Tabulka č. 24 Důvody nepřijetí do zaměstnání

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Neumím cizí jazyk	72	44
Nemám potřebnou kvalifikaci	30	18
Nechtěl jsem přistoupit na podmínky	24	15
žádné	38	23

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Podle tabulky č. 24 největší překážkou přijetí do zaměstnání byla skutečnost, že respondenti nemohli prokázat znalost cizího jazyka. Protože se jedná o okres v blízkosti hranic, byl požadován převážně německý jazyk. Z důvodu jeho neznalosti nebylo přijato 44 % uchazečů, kteří mohli pracovat v České republice ve firmách s německou účastí anebo mohli pracovat v zahraničí. Potřebnou kvalifikaci neprokázalo 18 % respondentů, kteří se hlásili na inzeráty, ve kterých přitom byl uveden požadavek na konkrétní kvalifikaci.

Býval bych získal novou práci, ale majitel mi naznačil, že bych pracoval jen za základní mzdu a zbytek by mi dorovnával mimo výplatní pásku. To jsem nechtěl. Za první, kdybych onemocněl, skoro nic bych nebral. Za druhé, jednalo se o podvod a s tím nechci mít nic společného. Takže jsem po tomhle extempore zůstal čtyři měsíce bez práce. Štěstí, že bydlím v rodinném domku se zahradou, tak mě to tolik tzv. nepálilo. Nakonec

jsem sehnal práci. Musím sice dojíždět denně patnáct kilometrů a patnáct zpět, ale to nevadí. Hlavně, že mám práci. (Zbyšek, 29 let)

Nemám potřebnou kvalifikaci. Přestože se nebojím ani manuální práce, není mi to nic platné. Někdy si připadám jako prašivá. Prostě jsem byla vychovávána v dětském domově, pak si mě rodiče vzali zpět, ale nechtěli, abych se učila, musela jsem od patnácti let pracovat. Teď mám jen několik let do důchodu a každý zaměstnavatel si řekne co s takovou ženskou. Občas vypomohu s hlídáním dětí, nebo lidem pomohu s úklidem, žehlením a praním a tak to nějak dokončím až k důchodu. Protože jsem zažila, co to je nemít vzdělání, obě děti musely mít alespoň střední školu. Na tom jsem trvala. Sama jsem jim byla odstrašujícím příkladem, jak by jednou mohly dopadnout. Starší dcera dokonce uvažuje o tom, že začne studovat vysokou školu při zaměstnání. (Pavla, 56 let)

Už dvakrát jsem měl možnost pracovat v zahraniční firmě, kde byla podmínkou alespoň minimální znalost německého jazyka. Já umím říci akorát tak dobrý den a nashledanou, takže jsem, na rozdíl od svých dvou kamarádů práci nedostal. Jenže bez němčiny se tam obejít nedá, protože jak bych rozuměl pracovním pokynům. (Vít, 42 let)

Dneska mě moc mrzí, že jsem v mládí podcenil pořádné vzdělání. Měl jsem navíc, než co jsem v životě s učením dokázal. Teď na to doplácím, ale už mohu akorát tak nadávat sobě. Stále je mi dáváno najevo, že mám nízkou kvalifikaci, že bych měl alespoň absolvovat nějaký rekvalifikační kurz nebo se účastnit celoživotního vzdělávání. Mám-li být upřímný, v mém věku se mi už ani nějak nechce. (Viktor, 48 let)

Tabulka č. 25 Zkušenosti s pomocí úřadu práce

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Určitě dobré	42	26
Spíše dobré	76	46
Určitě špatné	18	11
Spíše špatné	28	17

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Na úřad práce se musí lidé, kteří dostali výpověď ze zaměstnání přihlásit tak, jak jim ukládá zákon. Po registraci se úřad práce snaží pomoci s vyhledáváním nového pracovního

místa. Zejména na Mostecku se hlásí na úřadech práce lidé s nízkou nebo velmi žádnou kvalifikací, pro které není dostatek volných pracovních míst. Tabulka č. 25 dává přehled o tom, jaké zkušenosti mají uchazeči o zaměstnání s úřadem práce. Celkem 35 % určitě dobré, spíše dobré 11 %, určitě špatné 23 %.

Častokrát jsem slyšel povídání o tom, že úřad práce dotyčnému nebo dotyčné nepomohl, že se tam nabízí práce, kterou nikdo nechce, protože je špatně placená apod. Když jsem na úřad práce musel, šel jsem tam se všelijakými pocity, především s nedůvěrou, že návštěva bude zbytečná. Již první nával uchazečů o zaměstnání mě skoro dorazil. Pak jsem si řekl, že oni jsou na tom stejně, jako jsem já. Zařadil jsem se do fronty. Za dvě hodiny na mne přišla řada, za deset minut jsem byl vyřízený. Výsledek nulový. Dopadlo ale vše dobře. Úplně náhodou jsem potkal známého, který mi nabídl práci, zatím na rok a pak se prý uvidí. Pracuji a neřeším, co bude za půl roku. (Olda, 38 let)

Moje zkušenosti s úřadem práce nejsou dobré. Nemyslím tím chování pracovníků za přepážkou, ale celkově. Vždyť ty ženské za přepážkou neumí dělat zázraky. A všichni se na ně zlobíme. Když ale dobrá práce není, tak co mají dělat. Hledám práci na internetu, jsem zaregistrovaný na různých serverech, tak uvidím. Na úřad práce jdu, jen když ze zákona musím. (Jirka, 32 let)

Tabulka č. 26 Zkušenosti z kontaktů se zaměstnavateli

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Určitě dobré	58	35
Spíše dobré	18	11
Určitě špatné	38	23
Spíše špatné	50	31

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Další otázka směrem k respondentům směřovala na získání informací o tom, jaké jsou jejich zkušenosti při kontaktování zaměstnavatele, když se ucházejí o nové pracovní místo. Pod pojmem zaměstnavatel se rozumí také jím pověřenými pracovníci, zástupci. Podle tabulky č. 26 celkem 35 % respondentů má dobré zkušenosti, 11 % spíše dobré zkušenosti. Dalších 31 % má spíše špatné zkušenosti, určitě špatné 23 % respondentů. Mírně převažují horší zkušenosti. Průzkum u této otázky neřešil, o jaké špatné zkušenosti se jedná. Může jít

např. o to, že uchazeč o zaměstnání neuspěl při pohovoru, protože nesplňoval kvalifikační požadavky.

Obvolávat zaměstnavatele na základě jejich inzerce jsem už vzdal. Jen provolané peníze, peníze za dopravu, pohovor skoro jen mezi dveřmi, neurčitá odpověď. Připadal jsem si jako žebrák, akorát mi tak chyběla čepice v ruce a hluboká úklona. Zatím to řeším tak, že dělám opraváře všeho druhu po známých a dál uvidím. (Vašek, 39 let)

Nemám rád, když musím na pohovor do firmy, kterou vlastní mladý kluk. Ten si myslí, že snědl všechnu moudrost světa. Přímou cítím, jak se na mne s nedůvěrou dívá, a to mi vadí. Jsem dost prchlivý, tak mám co dělat, aby mi neruply nervy. Je to pro mne hodně ponižující, když musím po téměř třicet letech práce dokazovat, že pracovat umím. Nemám na to nervy. (Jakub, 49 let)

Tabulka č. 27 Možnost podnikání

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Určitě ano	9	5
Spíše ano	25	15
Určitě ne	97	59
Spíše ne	33	20

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Na otázku, zda respondenti uvažovali o tom, že by v případě neúspěchu se zajištěním nového pracovního místa uvažovali, že by mohli podnikat, respondenti odpověděli následovně – tabulka č. 27. Podnikání by určitě zahájilo pouze 5 % respondentů, 15 % by o něm uvažovalo. Celkem 59 % by určitě nepodnikalo, dalších 20 % by spíše nepodnikalo. Respondenti si velmi dobře uvědomují, že podnikání v dnešní době je velmi rizikové, více než ztratit zaměstnání.

Identifikační údaje

Tabulka č. 28 Charakteristika podle pohlaví

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Muž	112	68
Žena	52	32

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Z hlediska pohlaví se monitoringu zúčastnilo 68 % mužů a 32 % žen.

Tabulka č. 29 Zařazení podle věkových skupin

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
18-24 let	18	11
25-34 let	20	12
35-44 let	62	38
45-54 let	44	27
55 a více let	20	12

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Tabulka č. 29 vymezuje věkové hranice respondentů následovně: nejsilnější je věková kategorie 35 – 44 let 27 (38 %), věková kategorie 45 -54 let (27 %), věková kategorie 25 – 34 let (12 %) a věková kategorie 55 a více let 12 %.

Tabulka č. 30 Nejvyšší ukončené vzdělání

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Základní a bez vzdělání	15	9
Vyučen/a bez maturity	82	50
Vyučen/a s maturitou	12	8
Střední s maturitou, VO	48	29
vysokoškolské	7	4

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Podle výsledků tabulky č. 30 nejvíce respondentů bylo v kategorii vyučených bez maturity (50 %), následování středoškoláky s maturitou (29 %). Třetí nejpočetnější skupinou byla skupina osob se základním vzděláním a bez vzdělání (9 %).

Tabulka č. 31 Celková doba zaměstnání

	Počet zaměstnanců	Četnost v %
Méně než 1 rok	12	7
1-4 roky	24	15
5-9 roky	52	32
10-19 let	36	22
20 a více let	40	24

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Nejpočetnější skupinou s nejvíce odpracovanými lety byla skupina, která pracovala nepřetržitě, i když v několika zaměstnáních, v průměru 5-9 let, následována skupinou, jejíž každý člen pracoval více než 20 let, na třetím místě byli respondenti, kteří pracovali celkem 10-19 let – tabulka č. 31.

Tabulka č. 32 Délka zaměstnání u posledního zaměstnavatele

	Počet zaměstnanců	Počet zaměstnanců v %
Do 1 roku	15	9
2-4 roky	46	28
5-9 roků	30	18
10-19 roků	57	35
20 a více roků	16	10

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2012

Tabulka č. 32 znázorňuje délku zaměstnání u posledního zaměstnavatele. Na prvním místě byla skupina osob, kteří u jednoho zaměstnavatele pracovali v průměru 10-19 roků. Pro ně byla výpověď ze zaměstnání citlivou záležitostí, protože se jedná o zaměstnance vyššího věku. Následovala skupina respondentů, která u posledního zaměstnavatele pracovala v rozmezí 2-4 roky.

Vyhodnocení hypotéz

První hypotéza: Uchazeči s nízkou nebo žádnou kvalifikací mají výrazně ztížený vstup na trh práce. Výsledky průzkumu dokladovaly, že tito lidé odcházeli od přijímacích pohovorů bez slíbeného pracovního místa. Firmy pro ně nemají k dispozici ani pomocné pracovní pozice. Hypotéza byla potvrzena.

Druhá hypotéza: Převažující počet uchazečů o zaměstnání psychicky velmi špatně snáší ztrátu pracovního místa a nemožnost získat nové. Psychické problémy ze ztráty zaměstnání provázejí zejména starší pracovníky, kteří mají oprávněnou obavu, že nebudou moci vzhledem ke svému věku získat zaměstnání. Mnozí potvrdili, že se bez různých podpůrných léků neobejdou. Hypotéza se potvrdila.

Třetí hypotéza: Dlouhodobá nezaměstnanost se negativně podílí na kvalitě vztahů v rodině. Ztráta zaměstnání jednoho člena rodiny je vždy citelným zásahem do rozpočtu rodiny. Dlouhodobý nedostatek peněz vede k nedorozuměním v rodině, které přerůstají v hádky a mnohdy dochází i k agresivitě. Respondenti potvrdili, že v případě nedostatku peněz často dochází k neustálým diskusím na toto téma a vzájemným výčitkám partnerů. Hypotéza se potvrdila.

11.1 Návrhy na opatření

Pro zkvalitnění situace na trhu práce v Ústeckém kraji je nezbytná především součinnost krajského úřadu práce se zaměstnavateli a s uchazeči o zaměstnání. Přestože je v rámci České republiky zpracována celá řada koncepcí a projektů, jejichž cílem je zlepšit situaci na trhu práce a snažit se zajistit co nejvyšší zaměstnanost, stále se nedaří tento úkol splnit, a to bez ohledu, zda se dotýká celé republiky, jednotlivých krajů nebo okresů. Příčin tohoto stavu je mnoho, záleží na individuálních podmínkách v jednotlivých krajích. S ohledem na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a v okrese Most je doporučení zaměřit se na následující faktory.

Vytvořit novou koncepci rozvoje trhu práce v Ústeckém kraji a v jeho okresech. Ústecký kraj chce v příštích osmi letech snížit míru nezaměstnanosti v regionu na celorepublikový průměr. Pomoci k tomu má rozpracovaný akční plán Ústecký program zaměstnanosti 2020, který by měl být hotov do konce dubna 2012.

Uvést do souladu nabídku a poptávku potřebných pracovních míst v okrese Most. Provést audit současné situace potřeb pracovních míst s ohledem na mladou generaci, která se společně s rodiči rozhoduje o budoucím povolání. U mladé generace je problém v tom, že se výrazně podřizují i v tomto hledu vlivu rodičů, kteří se snaží pro dítě získat možnost studia v oborech, kde, podle jejich názoru, nebudou muset těžce pracovat. Výsledkem je, že střední školy opouštějí mladí lidé, kteří již od počátku studia museli vědět, že nebudou mít po ukončení školy v okrese Most a ani v Ústeckém kraji uplatnění, protože trh práce nebude potřebovat absolventy různých všeobecných ekonomických směrů se zaměřením na administrativu apod. Proto je nutné více zaangažovat v základních školách výchovné poradce, kteří musí lépe pracovat nejen se žáky, ale i s jejich rodiči.

Zintenzivnit spolupráci mezi školami a mezi zaměstnavateli, aby bylo možné usměrňovat vývoj trhu práce z hlediska potřeb zaměstnavatelů.

Zabezpečit výraznou propagaci a podporu nenaplněných oborů, které přitom okres Most potřebuje. Jedná se zejména o učební obory a řemesla.

Věnovat pozornost aktivní politice nezaměstnanosti, posílit kapacitu úřadu práce a využít odborné pomoci psychologů a expertů na řešení krizových situací vznikajících v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti.

Zvyšovat pozornost zapojení mladých lidí do pracovního procesu (nutnost pracovních návyků), lidem s nedokončením vzděláním a lidem nad 50 let.

12 ZÁVĚR

Diplomová práce byla zpracovaná na téma „Analýza nezaměstnanosti v regionu Most a její dopady za životní úroveň.“ Nezaměstnanost je nevídaným strašákem i ekonomicky silných zemí. Celosvětová globalizace ekonomiky sice přinesla většině států další možnosti v jejím rozvoji, ale zároveň s jejím postupem vytvořila celou řadu nečekaných překážek, které se na úspěšnosti ekonomiky začaly postupně projevovat. Jedním z hlavních faktorů potíží ekonomiky je nezaměstnanost. Sociální náklady s ní spojené představují pro každý stát miliardové finanční částky ročně.

Z mnoha analýz trhu práce v České republice vyplývá, že nezaměstnanost představuje pro statisíce lidí ztrátu zaměstnání, ztrátu společenského postavení, snížení rodinných příjmů a problémy s placením povinných plateb, čímž se prohlubuje životní nejistota, psychické strádání, zdravotní potíže a často také rozpad rodiny, protože jeden z partnerů nevydrží neustálý stres. Lidé, kteří ztratí zaměstnání a dlouhodobě nemohou najít nové pracovní místo, které by odpovídalo jejich představám, se postupně dostávají do sociální izolace, ze které se jen velmi těžko bez cizí pomoci dostávají. Situace je o to komplikovanější, že zejména starší generace je zvyklá na pracovní jistoty až do důchodu. Starší i mladá generace v České republice většinou požaduje pracovní smlouvu na dobu neurčitou, protože v ní vidí konkrétní životní jistotu a delší dobu zaměstnání. Český trh práce je tak velmi rigidní, což se negativně odráží právě ve flexibilitě pracovního trhu, který by jinak mohl nabídnout další formy zaměstnávání, na které ale většina občanů nereflektuje, protože je nepovažuje za plnohodnotné. Velkým problémem je, a na to upozorňují mnohé výzkumy Evropské unie, Češi se jen neradi po ukončení povinného vzdělávání, dále učí. Evropské výzkumy prokázaly, že Češi v celoživotním vzdělávání výrazně zaostávají za ostatními evropskými státy, což převážnou většinu z nich činí nekonkurenceschopnými a uplatitelnými na zahraničních trzích práce.

Celosvětově roste důraz na zlepšování kvalifikace pracovních sil, na zvyšování flexibility trhu práce, a to v oblasti mezd, v oblasti pracovních nákladů, zaměstnávání a především profesní struktury, která je, zvláště v České republice, nevyhovující.

Problémem je neustálý úbytek řemeslníků, naopak nadbytek profesí, které se vyznačují charakterem tzv. kancelářské práce a v poslední době také přezaměstnanost ve službách, jejichž ekonomické výsledky neodpovídají počtu zaměstnaných osob. Odvětví služeb dlouhodobě negeneruje potřebný zisk.

Zatímco pro některé jedince znamená trh práce velkou příležitost se uplatnit, ukázat své schopnosti, jiní, zejména ti s nízkým nebo žádným vzděláním téměř nemají šanci se na trhu práce uplatnit. Problémem je, že o tomto faktu vědí a dlouhodobě spoléhají na sociální dávky. Zvláště regionální trhy práce v oblastech, ve kterých je nízká koncentrace průmyslu a nejsou podmínky např. pro rozvoj cestovního ruchu, se vyskytují problémy, které se nedaří dlouhodobě řešit. Mohou být zpracovány sebelepší koncepce zapojení více lidí do trhu práce, když ale nejsou vytvářena nová pracovní místa, jedná se jen o plýtvání veřejnými prostředky. Přitom např. v České republice stojí zřízení jednoho pracovního místa dvě stě tisíc korun.

Předkládaná práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v okrese Most, který je jedním z okresů Ústeckého kraje. Ten je v rámci České republiky charakteristický dlouholetou vysokou nezaměstnaností. Krajský úřad považuje za jednu z příčin skutečnost, že se po několik let nedaří přilákat do kraje především zahraniční investory, kteří by dokázali vytvořit podmínky pro rozvoj trhu práce. „Zájem investorů byl nižší než v jiných krajích, přestože investiční pobídky byly cílené. V některých případech investoři respektovali strukturu obyvatel a vybudovali zde takzvané montovny, které na sebe nenavázaly kvalitní lidský potenciál. Setrvání investora bylo motivováno pouze cenou pracovní síly a tak při potřebě snižovat náklady, zde investor ukončil činnost a posunul se na východ“ [60, s. 6]. Poznatky z teoretické části práce byly využity v části analytické. Zároveň byly využity konkrétní údaje z nejnovějších analýz úřadů práce, tabulek a grafů, které prezentovaly informace o okrese Most. Získané poznatky zároveň byly zahrnuty a využity do zorganizovaného průzkumu s vybranými uchazeči o zaměstnání v okrese Most.

Pro práci byly stanoveny tři základní cíle. Prvním z nich bylo popsat situaci na trhu práce v okrese Most. Pro splnění úkolu byla provedena analýza získaných údajů. Úkol byl

splněn. Druhým cílem bylo na základě průzkumu seznámit s názory nezaměstnaných na situaci na trhu práce. Závěry jsou uvedeny v kapitole jedenáct. Cíl byl splněn. Třetím cílem bylo formulovat základní návrhy na opatření ke zlepšení aktivní politiky zaměstnanosti. Cíl byl splněn.

Boj s nezaměstnaností je dlouhodobá záležitost, je potřeba nezaměstnanost sledovat, zjišťovat příčiny vzniku a růstu. Je snaha o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Vláda České republiky se snaží o stanovení strategií politiky zaměstnanosti.

Na závěr je nutné říci, že tato diplomová práce byla přínosem také pro autora práce v tom, že byly získány užitečné poznatky z praktického života obohacující teoretické poznání.

13 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání. Překlad Josef Koubek. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BARTÁK, Jan. *Jak vzdělávat dospělé*. První vydání. Praha: Alfa Nakladatelství, 2008. 200 s. ISBN 978-80-87197-12-7.
- [3] BURDOVÁ, Jeny, CHAMOUTOVÁ, Daniela. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2011.
- [4] CABRNOCH, Milan, PÁRALOVÁ, Alena. Sociální politika. *Sborník příspěvků ze semináře k sociální politice ČR*. Praha: CEVRO, 2005.
- [5] COOKE, Kenneth. The living standards of unemployed people. In *Unemployed People: Social and Psychological Perspectives*. Fryer, David – Ullah, Philip (eds.). Philadelphia: Open University Press. 1987. ISBN 0335155065. Kapitola 5, s. 148-173.
- [6] ČNB. *Analýzy stupně ekonomické sladění České republiky s eurozónou*. Praha: ČNB, 2011.
- [7] ENGBERSEN, Godfried - SCHUYT, Kees - TIMMER, Jaap. *Cultures of Unemployment. Longterm Unemployment in Dutch Inner Cities*. Working paper No. 4, Leiden: Dept. of Sociology, University of Leiden. 1990.
- [8] GALUŠČÁK, Kamil. MÜNICH, Daniel. Microfoundations of the Wage Inflation in the Czech Republic. CNB WP No. 1/2003.
- [9] GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Masarykova univerzita v Brně 2001. ISBN 80-210-2665-0.
- [10] GALLIE, Duncan, VOGLER, Carolyn. Unemployment and Attitudes to Work. In *Social Change and the Experience of Unemployment*. Gallie, Duncan - Marsh, Catherine - Vogler, Carolyn (eds.). Oxford: Oxford University Press. 1994. ISBN 0198279175. Kapitola 4, s. 115-153.
- [11] HAŠKOVÁ, Hana. Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. In *Sociologický časopis*, 2000, (36) 441-457. ISSN 0038-0288.
- [12] HOBZA, Alexandr. *EU a hospodářské reformy*. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-122-2.
- [13] HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: vstupní analýza problému*. 1. vydání. Praha: VÚSPV Praha, 2008. 385 s. ISBN 978-80-7416-004-2.

- [14] HORA, Oldřich, SIROVÁTKA, Tomáš a kol. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2009, 66 s., ISBN 978-80—7416-045-5, s. 11 – 12.
- [15] HORÁKOVÁ, Markéta. *Pracovní vzdělávání a výcvik: podpora zaměstnatelnosti nebo iluze? Přínosy rekvalifikačních programů pro zaměstnatelnost účastníků (s přihlédnutím k postavení ohrožených skupin na trhu práce)*. Disertační práce. Brno: FSS MU, 2011.
- [16] HÖHNE, Sylva. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití*. 1. vydání. Praha: VÚSPV, 2008. 53 s. ISBN 978-80-87007-93-8.
- [17] JORDAN, Bill, et al. *Trapped in poverty? labour-market decisions in low-income households*. London: Routledge. 1992. ISBN 0415068673.
- [18] KONEČNÝ, Bronislav, SOJKA, Milan. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. Praha: Libri, 1996. 271 s. ISBN 80-85983-78-8.
- [19] KOUCKÝ, Jan, LEPIČ, Milan. *Vývoj kvalifikačních požadavků na pracovním trhu v ČR a v zahraničí*. Praha, MŠMT, 2008, 72 s., ISBN 80-85118-76-2.
- [20] KUCHAROVÁ, Věra. ETTLEROVÁ, Sylva, NEŠPOROVÁ, Olga, SVOBODOVÁ, Kamila. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Uplatnění nároku na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. První vydání. Praha: VÚPSV, 2006. 112 s. ISBN 80-87007-18-2.
- [21] LITTLE, Craig B. *Technical-Professional Unemployment: Middle-class Adaptability to Personal Crisis*. *The Sociological Quarterly*, 1976, vol. 17, no. 2, s. 262-274. ISSN 0038-0253.
- [22] MAREŠ, Petr, RABUŠIC, Ladislav. *K měření subjektivní chudoby v české společnosti*. *Sociologický časopis*, 1996. 32 (3).
- [23] MATYÁŠEK, Patrik. *K problematice zásady stejného odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty*. In: *Právo a zaměstnání*, 1999 (1-2)16-17. ISSN 1211 -1139.
- [24] MLČOCH, Lubomír. *Institucionální ekonomie*. Praha: Karolinum, 1997, ISBN 80-7258-562-6.
- [25] MMR ČR. *Nově vytvořená pracovní místa podpořená ze SF a národních zdrojů*. Leden 2010.
- [26] MPSV ČR: *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. Praha: 2003,
- [27] MPSV. *Národní zpráva o rodině*. Zkrácená verze. Praha: MPSV, 2004.

[28] NEKOLOVÁ, Markéta. *Průběh a efekty implementace vybraných pracovněprávních směrnic EU v ČR*. Praha: VÚPSV, 2010, ISBN 978-80-7416-058-5.

[29] POTUČEK, Martin, MUSIL, Jiří, MAŠKOVÁ, Miroslava. *Strategické volby pro českou společnost: teoretická východiska*. Praha: Nakladatelství SLON, 2008. 375 s. ISBN 978-80-86429-86-1.

[30] POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. Vliv Lisabonské strategie na vývoj evropského trhu práce. In *Střední Evropa* 1/2010. Praha: Oeconomica. ISBN 978-92-893-1721-4.

[31] ŘEZNÍČEK, Ivo, SIROVÁTKA, Tomáš. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť (srovnávací studie tří okresů)*. Brno a Filadelfie: Vydavatelství Masarykovy univerzity v Brně. 1994. ISBN 8021012463.

[32] Saxonberg, Steven, Sirovátka, Tomáš. 2006. „Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe.“ *Journal of Comparative Policy Analysis*. Routledge, Great Britain. 8 (2): 189-206. ISSN 1387-6988.

[33] SIROVÁTKA, Tomáš. *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita. 1997. ISBN 8021017163.

[34] SIROVÁTKA, Tomáš. Sociální dávky a jejich příjemci: na „sociální trampolíně“ nebo ve slepé uličce? In: *Sociologický časopis*, 2000, **36** (2), s. 181-199. ISSN 0038-0288.

[35] ŠVESTKA, Jiří, SPÁČIL, Jiří, ŠKÁROVÁ, Marta a kol. *Občanský zákoník I, II*, 2. vydání, Praha: C. H. Beck, 2009. 2321 s. ISBN 978-80-7400-108-6.

[36] TUČEK, Milan, HABERLOVÁ, Věra. *Komplexní analýza sociálně ekonomické situace rodin v České republice a návrhy na rodinná opatření. Analýza dat empirického šetření*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002.

[37] WINKLER, Jiří. O vztahu mezi tzv. novými sociálními riziky a transformací českého sociálního státu. In: *Institucionální změna a veřejná politika, Analýza politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. Bez ISBN

[38] WINKLER, Jiří, ŽIŽLAVSKÝ, Martin (eds.) *Institucionální změna a veřejná politika, Analýza politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2011. Bez ISBN

[39] ŽIŽLAVSKÝ, Martin. Interpretace změn politiky zaměstnanosti po vstupu České republiky do Evropské unie. In *Institucionální změna a veřejná politika, Analýza politiky zaměstnanosti*.

Internetové zdroje:

[40] BARTÁKOVÁ, Helena. *Znevýhodnění žen na trhu práce*. [online]. c 2011. [cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>

- [41] ČÍŽEK, Tomáš. *Míra nezaměstnanosti v ČR v únoru vzrostla na 9,2 procenta*. [online]. 2011. [cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://www.mediafax.cz/ekonomika/4020360-Mira-nezamestnanosti-v-CR-v-unoru-vzrostla-na-9-2-procenta>
- [42] ČSÚ ÚSTÍ NAD LABEM. *Okres Most. Charakteristika okresu*. 2009. [online]. 2009. [cit. 2010-12-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/okres_most
- [43] ČTK: *Nezaměstnaný stojí státní rozpočet přes 109.000 Kč ročně*. [online]. 2011 [cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/zpravodajstvi/zpravy/nezamestnany-stoji-statni-rozpocet-pres-109-000-kc-rocne/679113>
- [44] FINANCE.CZ: *Trh práce a nezaměstnanost*. [online]. 2011 [cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/ekonomika/informace/nezamestnanost/trh-prace/>
- [45] FOLAUFOVÁ, Barbora. *Češi se základním vzděláním mají jednu jistotu – pracák*. [online]. 2012 [cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/ce-i-se-zakladnim-vzdelanim-maji-jednu-jistotu-pracak>
- [46] GOLA, Petr. *Jak skutečně vysoké jsou české daně?* [online]. 2011 [cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/jak-skutecne-vysoke-jsou-ceske-dane>
- [47] HAVLÍČEK, D., KRÁLÍČEK, T.: *Jak měřit nezaměstnanost*. [online]. 2007 [cit. 2012-02-02]. Dostupné z www.ekonomika.ihned.cz/c1-21746810-jak-merit-nezamestnanost
- [48] JEHN, Robert. *Nezaměstnaný a právo*. [online]. 2012 [cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/opoustim-zamestnani/nezamestnany-a-pravo/>
- [49] MF ČR. *Zpráva o plnění Národního programu reforem 2008 – 2010*. Praha: MF ČR, 2009, s. 7. [online]. [cit. 2012-02-15]. Dostupné z: http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava_o_plneni_NPR_2009_cz.pdf
- [50] MOTIV8: *Celoživotní vzdělávání v ČR stále zaostává za Evropskou unií*. [online]. [cit. 2012-02-02]. Dostupné z www.motiv8.cz/tiskove-zpravy/celozivotni-vzdelavani-v-cr-stale-zaostava-za-evropskou-unii.html
- [51] MPSV. *Změna nároku na podporu nezaměstnanosti od 1. 1. 2012*. [online]. 2011 [cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zakonne-pojisteni/mpsv-zmena-2012-podpora-nezamestnanosti/1001911/62887/>
- [52] MPSV a ÚP. *Nezaměstnanost v Ústeckém kraji v 1. čtvrtletí 2011*. [online]. 2011 [cit. 2012-02-02]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_usteckem_kraji_v_1_ctvrtleti_2011_dle_udaju_mpsv_a_uradu_prace/\\$File/nez_1q_2011.pdf](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_usteckem_kraji_v_1_ctvrtleti_2011_dle_udaju_mpsv_a_uradu_prace/$File/nez_1q_2011.pdf)
- [53] OUJEZDSKÁ, Marie. *Slučitelnost rodiny a zaměstnání v rodinné politice města Brna aneb v čem se liší politika zaměstnanosti od politiky rodinné*. [online]. 2009 [cit. 2011-12-22]. Dostupné z: http://www.rodiny.cz/f/file/konf_MMB.pdf

- [54] PODNIKATEL. Šedá ekonomika v Česku dosahuje 500 miliard korun. [online]. 2011[cit. 2012-02-02]. Dostupné z:<http://www.podnikatel.cz/clanky/seda-ekonomika-v-cesku-dosahuje-500-miliard-korun/>
- [55] RADA EVROPY: *Diskriminace žen v rámci pracovních sil obecně a na pracovišti*. [online]. 2005[cit. 2012-02-02]. Dostupné z: http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=126&Itemid=99
- [56] SOČR. *Živnostenské podnikání v roce 2011*. [online]. 2011[cit. 2012-02-02]. Dostupné z:<http://www.socr.cz/assets/zpravodajstvi/statisticko-ekonomicky-servis/zivno31122011text.doc>
- [57] ÚP ÚSTÍ NAD LABEM. *Nejvíce uchazečů v rekvalifikacích*. [online].2012a[cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://www.esf-ustecky.cz/cz/aktuality/mostecko-nejvice-uchazecu-v-rekvalifikacich/>
- [58] ÚP ÚSTÍ NAD LABEM. *Nezaměstnanost v lednu stoupla, trpí hlavně okrajové části kraje*. [online].2012b[cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://www.esf-ustecky.cz/cz/aktuality/nezamestnanost-v-lednu-stoupla-trpi-hlavne-okrajove-casti-kraje/>
- [59] ÚP ÚSTÍ NAD LABEM. *První šance mladým i bez vzdělání*. [online].2012c[cit. 2012-02-02]. Dostupné z: <http://www.esf-ustecky.cz/cz/projekty/prvni-sance-i-mladym-bez-vzdelani/zakladni-informace/>
- [60] ÚP ÚSTÍ NAD LABEM. *Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011*. [online].2012d[cit. 2012-02-02].Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up
- [61] VALENTOVÁ, Marie. *Přerušení účasti na trhu práce z důvodů péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků*. [online]. 2010 [cit. 2010-12-02]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2010020602>

14 SEZNA TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Seznam tabulek

- Tabulka č. 1:** Vymezení jednotlivých typů kultur nezaměstnaných, str. 18
- Tabulka č. 2:** Nezaměstnanost v ČR v letech 2005 – 2010, str. 22
- Tabulka č. 3:** Míra nezaměstnanosti v ČR k 29. 2. 2012, str. 25
- Tabulka č. 4:** Míra nezaměstnanosti všech absolventů v ČR v letech 2002-2011, str. 31
- Tabulka č. 5:** Čisté nahrazovací poměry pro krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost, str. 41
- Tabulka č. 6:** Charakteristika okresů a ohrožených mikroregionů v kraji, str. 54
- Tabulka č. 7:** Nezaměstnanost mikroregionu Most k 31. 12. 2010, str. 55
- Tabulka č. 8:** Nezaměstnanost mikroregionu Jih k 31. 12. 2010, str. 56
- Tabulka č. 9:** Nezaměstnanost mikroregionu Litvínov a okolí k 31. 12. 2010, str. 56
- Tabulka č. 10:** Nezaměstnanost mikroregionu Hory k 31. 12. 2010, str. 57
- Tabulka č. 11:** Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 3. 2012, str. 58
- Tabulka č. 12:** Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, str. 59
- Tabulka č. 13:** Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání, str. 61
- Tabulka č. 14:** Věková struktura uchazečů o zaměstnání, str. 61
- Tabulka č. 15:** Délka evidence uchazečů o zaměstnání, str. 62
- Tabulka č. 16:** Spokojenost s posledním zaměstnáním, str. 66
- Tabulka č. 17:** Nejdůležitější motivátor v práci, str. 66
- Tabulka č. 18:** Kvalita informací o propuštění, str. 66
- Tabulka č. 19:** Odpověď na otázku, proč jsem byl/a propuštěn/a, str. 67
- Tabulka č. 20:** První kroky při hledání nového zaměstnání, str. 68
- Tabulka č. 21:** Délka období nezaměstnanosti, str. 69
- Tabulka č. 22:** Psychické zvládnání nezaměstnanosti, str. 70
- Tabulka č. 23:** Četnost absolvování přijímacího pohovoru, str. 71
- Tabulka č. 24:** Důvody nepřijetí do zaměstnání, str. 72
- Tabulka č. 25:** Zkušenosti s pomocí úřadu práce, str. 73
- Tabulka č. 26:** Zkušenosti z kontaktů se zaměstnavateli, str. 74
- Tabulka č. 27:** Možnost podnikání, str. 75
- Tabulka č. 28:** Charakteristika podle pohlaví, str. 75
- Tabulka č. 29:** Zařazení podle věkových skupin, str. 76

Tabulka č. 30: Nejvyšší ukončené vzdělání, str. 76

Tabulka č. 31: Celková doba zaměstnání, str. 76

Tabulka č. 32: Délka zaměstnání u posledního zaměstnavatele, str. 77

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Míra nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2011, str. 53

Obrázek č. 2: Situace v jednotlivých mikroregionech v okrese Most, str. 54

Seznam grafů

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti absolventů v ČR podle vzdělání (duben 2008-2011),
str. 30

Graf č. 2: Důležitost faktorů pro dobré uplatnění absolventů škol na trhu práce v %, str. 31

Graf č. 3: Změna čistého příjmu domácnosti s nepracujícím partnerem v roce 2010
ve srovnání s rokem 2009 (v tis. Kč), str. 38

Graf č. 4: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v Ústeckém kraji v letech 2010
a 2011 dle jednotlivých měsíců, str. 58

Graf č. 5: Pořadí okresů Ústeckého kraje dle míry registrované nezaměstnanosti
dle jednotlivých měsíců 2010 a 2011 (77=nejhorší), str. 59

15 PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Míra nezaměstnanosti v okresech a krajích ČR k 29. 2. 2012, str. 91

Příloha č. 2: Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných v okrese Most, str. 91

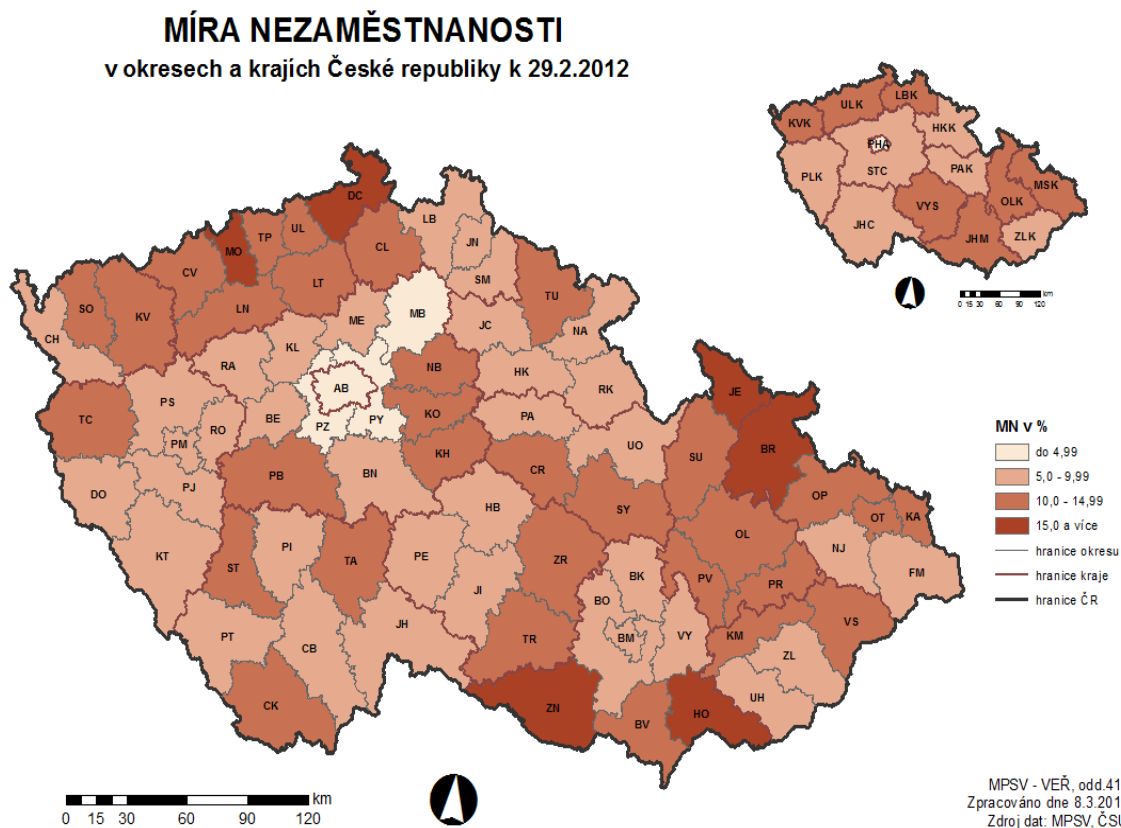
Příloha č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Most, str. 92

Příloha č. 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst, str. 92

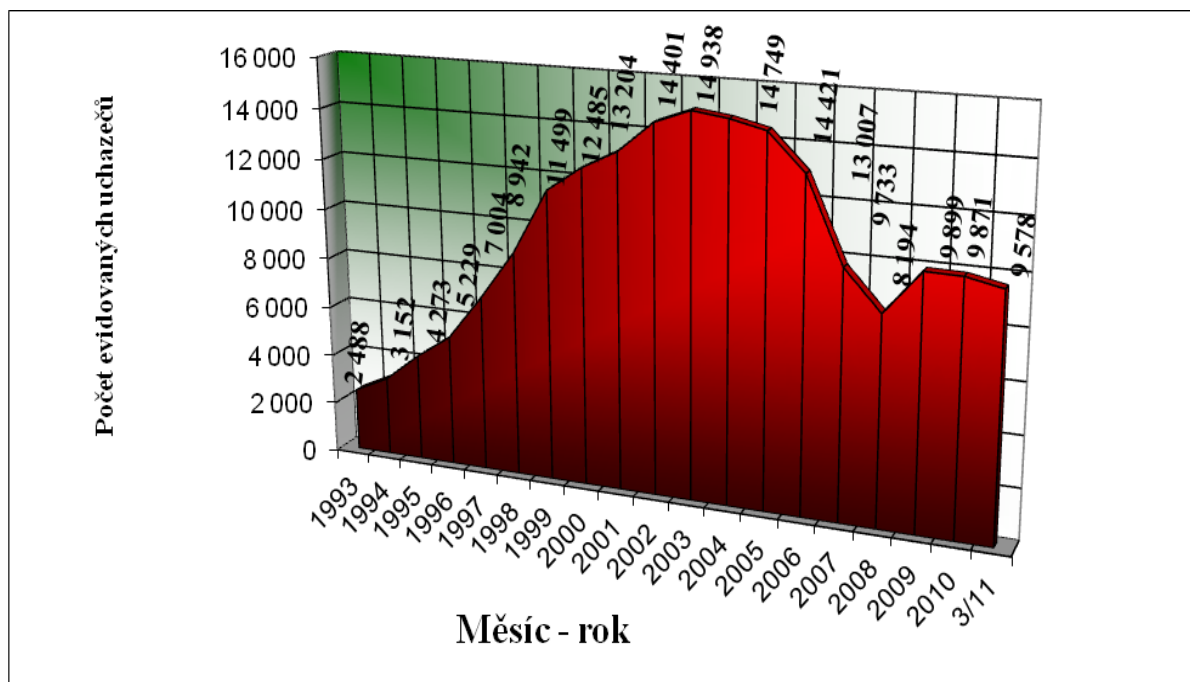
Příloha č. 5: Věkové složení obyvatelstva v Ústeckém kraji v roce 2010 a 2001, str. 93

Příloha č. 6: Mapa okresu–míra nezaměstnanosti k 31.12.2010 podle mikroregionů, str. 94

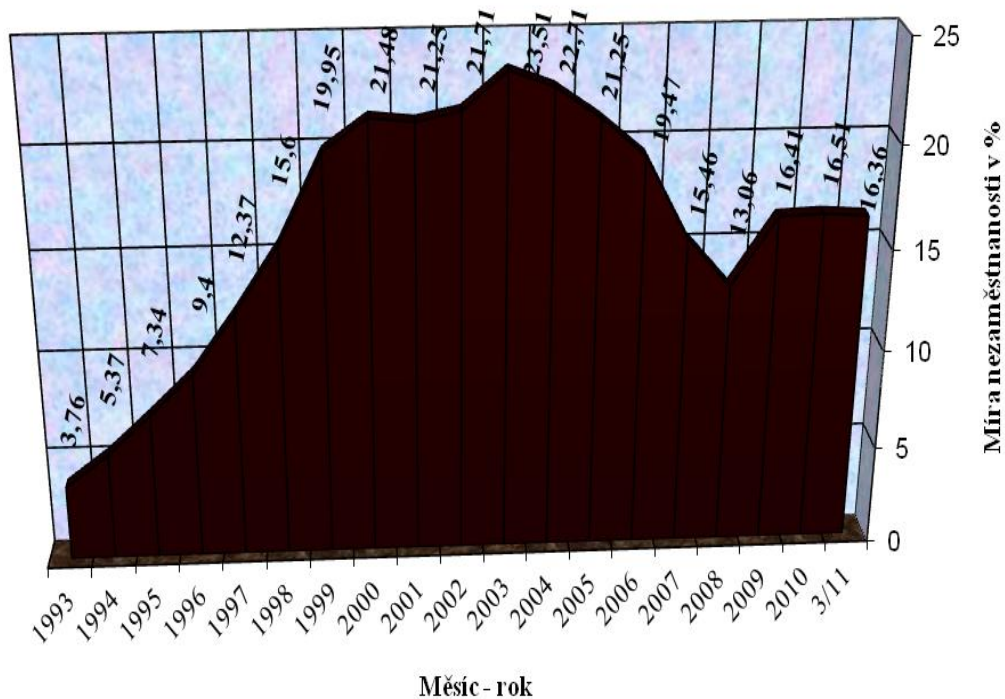
Příloha č. 1: Míra nezaměstnanosti v okresech a krajích ČR k 29. 2. 2012



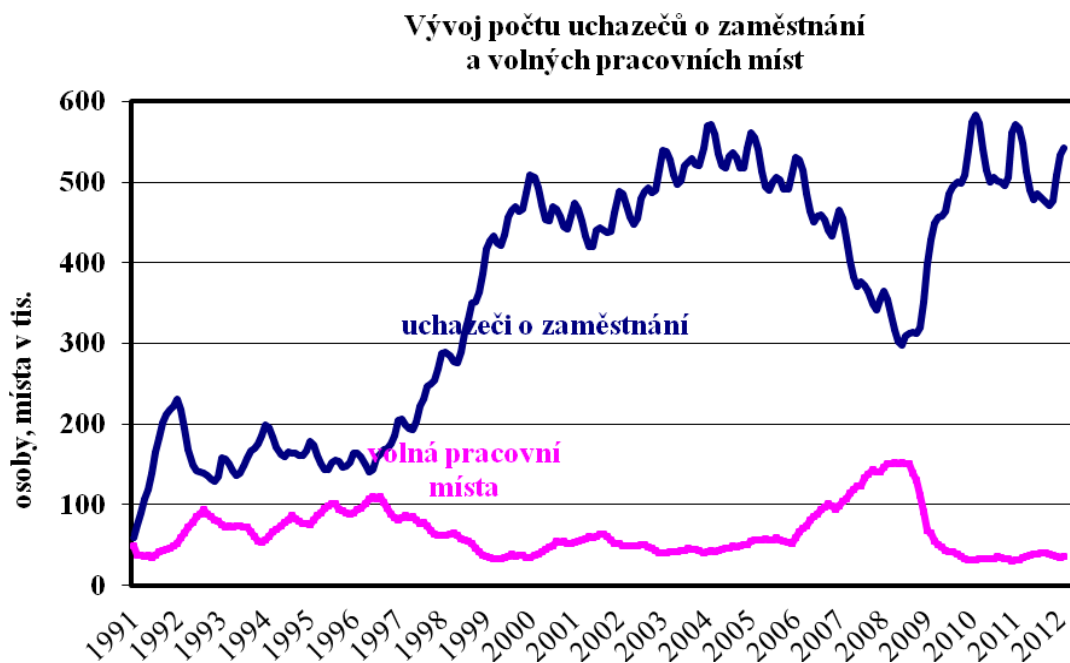
Příloha č. 2: Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných v okrese Most



Příloha č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Most

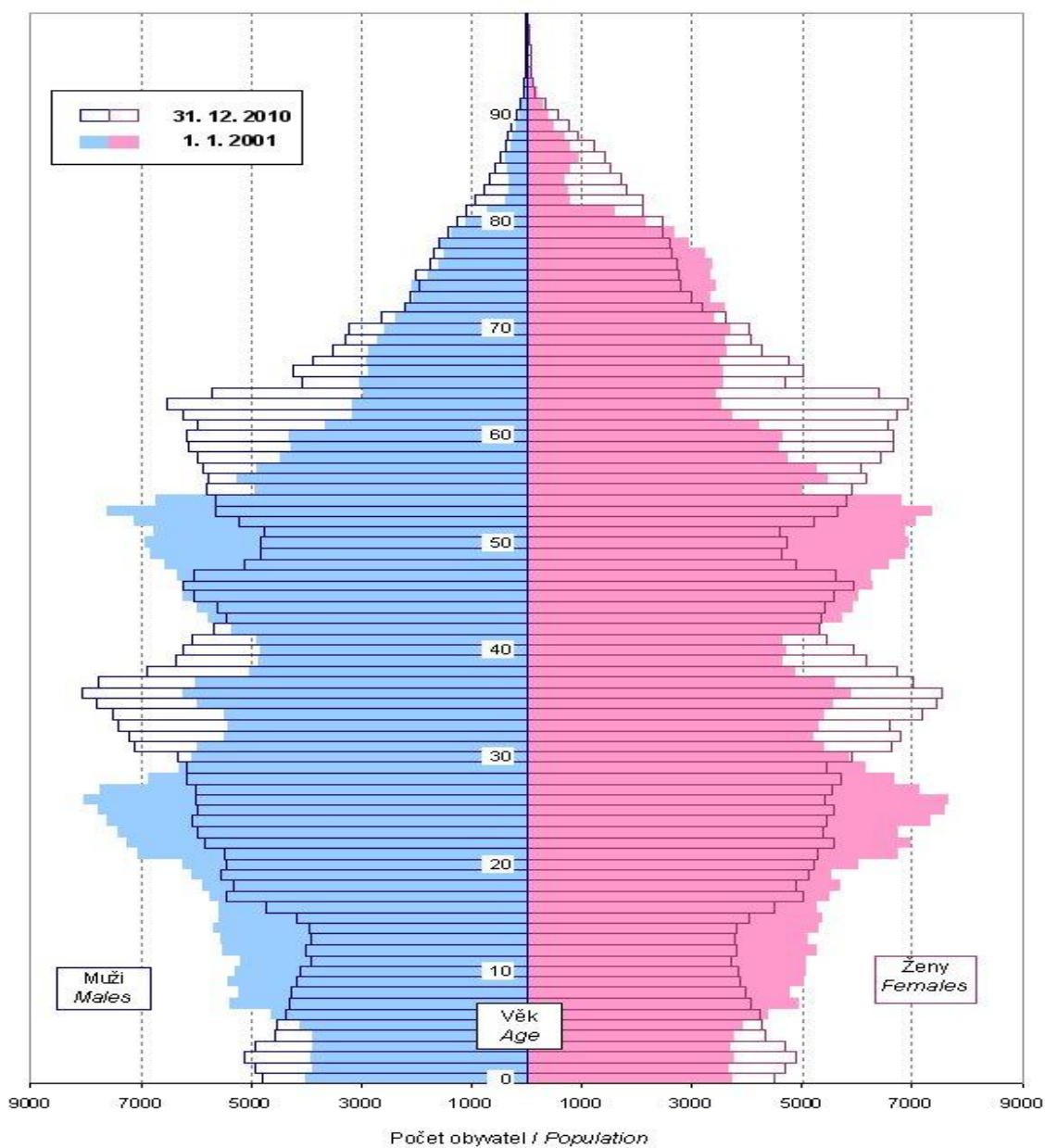


Příloha č. 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst



Příloha č. 5: Věkové složení obyvatelstva v Ústeckém kraji v roce 2010 a 2001

Věkové složení obyvatelstva v Ústeckém kraji v roce 2010 a 2001
Age distribution of the population in the Ústecký Region in 2010 and 2001



Příloha č. 6: Mapa okresu – míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2010 podle mikroregionů

III.6 Mapa okresu - míra nezaměstnanosti k 31.12.2010 rozčleněná na mikroregiony

