

Česká zemědělská univerzita v Praze
Provozně ekonomická fakulta
Katedra statistiky



**Vliv aktivní politiky zaměstnanosti na řešení nezaměstnanosti
v lounském regionu**

Diplomová práce

Autorka práce: Bc. Miroslava Říhová
Vedoucí práce: Ing. Marie Prášilová, CSc.

© 2009

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: „**Vliv aktivní politiky zaměstnanosti na řešení nezaměstnanosti v lounském regionu**“ vypracovala samostatně a použila jsem jen pramenů, které cituji a uvádím v příložené bibliografii.

Praha, duben 2009

.....
Podpis autora práce

P o d ě k o v á n í

Děkuji vedoucímu práce Ing. Marii Prášilové, CSc. za cenné rady a pomoc při zpracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat všem poradkyním pro zprostředkování zaměstnání na Úřadu práce v Lounech, které mi velmi pomohly při kontaktování uchazečů za účelem dotazníkového šetření, a samozřejmě také všem respondentům za vstřícnou spolupráci.

**Vliv aktivní politiky zaměstnanosti na řešení nezaměstnanosti
v lounském regionu**

***Effects of active employment policy on unemployment reduction
in Lounský area***

Diplomová práce

Souhrn

Předkládaná práce je zaměřena na analýzu jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v lounském regionu. Zároveň zjišťuje, zda jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní úřadem práce dostatečně informováni o všech možnostech v rámci nabízených služeb úřadem práce, a zda některou ze služeb využili. V práci je provedena analýza jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejčastěji využívaných pro řešení nezaměstnanosti v příslušném regionu. Bylo realizováno dotazníkové šetření směřované na uchazeče o zaměstnání evidované Úřadem práce v Lounech s cílem zjistit jejich informovanost o možnostech zlepšení své stávající situace. V závěru práce je proveden souhrn podstatných výsledků a nastíněna perspektiva v oblasti řešení nezaměstnanosti spolu s dalšími doporučeními.

Klíčová slova

nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, úřad práce, aktivní politika zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, vzdělání, trh práce, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce

Summary

The elaborated work focuses on the analysis of several instruments, supporting active employment policy in Louny's region. At the same time, it investigates if job applicants, registered at the local employment office, are sufficiently informed about all possibilities offered by the authority. Further more, it investigates if the opportunities, in case of active participation from the side of applicants, contributed to easier process of appropriate job finding. The introduction depicts general characteristics of concerned region, specifically related to the selected topic. The next part concentrates on the analysis of particular active instruments used for solving unemployment in given region. Following this, there is a questionnaire targeting job applicants with the final goal to find out their awareness of the possibilities of improving their current situation. The conclusion is dedicated to the summary of all prior findings and the potential, existing in the active solution of unemployment, together with all additional recommendations.

Key words

unemployment, rate of unemployment, labour office, active employment policy, applicant for job, education, labour market, reskilling, socially pragmatical job, community service

Obsah

1. Úvod	8
2. Cíl práce a metodika	10
2.1 Cíl práce	10
2.2 Metodika práce	11
2.2.1 Dotazník	11
2.2.2 Elementární charakteristiky časových řad	13
3. Literární rešerše	18
3.1 Práce jako součást člověka	18
3.2 Nezaměstnanost	19
3.2.1 Nezaměstnanost jako psychologický problém	20
3.2.2 Nezaměstnanost jako sociální problém	21
3.2.3 Nezaměstnanost jako ekonomický problém	23
3.3 Politika zaměstnanosti	24
3.4 Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností	28
3.5 Evropský sociální fond	30
4. Charakteristika lounského regionu	33
5. Analýza dosažených výsledků	36
5.1 Aktivní politika zaměstnanosti	36
5.1.1 Rekvalifikace	42
5.1.2 Veřejně prospěšné práce	46
5.1.3 Společensky účelná pracovní místa	48
5.1.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	51
5.1.5 Poradenství	53
5.1.6 Projekty v rámci Evropského sociálního fondu	55
5.2 Dotazníkové šetření	56
5.2.1 Charakteristika výběrového souboru	57
5.2.2 Aktivity úřadu práce a spokojenost s jejich poskytováním	61
5.2.3 Vyhodnocení hypotézy	66
5.3 Návrhy, perspektivy a doporučení	67
5.3.1 Perspektivy	67
5.3.1 Návrhy a doporučení	68
6. Závěr	70
7. Seznam literatury	73
8. Seznam grafů	75
9. Přílohy	76

1. Úvod

Nezaměstnanost představuje významný ekonomický a sociální problém. Tyto problémy se pro uchazeče o zaměstnání zvětšují během krize a v době významných změn. Přejít od výroby k průmyslovým odvětvím zaměřeným na služby, nárůst zaměstnání na částečný úvazek a zvětšující se podíl žen na trhu práce, to vše má hluboký dopad na tradiční modely práce a zdroje příjmů v domácnosti.

Tyto problémy jsou ještě větší pro lidi bez kvalifikace. V moderní ekonomice jsou největší požadavky kladeny na dovednosti, a proto potřeba zaškolovacích a přeškolovacích kurzů či dalších cílených aktivit nebyla nikdy větší.

Je všeobecně známo, že nezaměstnanost je komplexní jev, představující mnohem více než pouhý rozdíl mezi počtem pracovních míst a množstvím lidí, kteří jsou ekonomicky aktivní. Konkrétně trhy práce nefungují efektivně a jsou závislé na řadě faktorů jako například:

- *neslučitelnost požadovaných dovedností a dovedností nabízených uchazeči o zaměstnání;*
- *lokality pracovních míst a míst pobytu uchazeče o práci;*
- *termíny a podmínky nabízené zaměstnavateli a potřeby uchazečů o práci;*
- *dopad struktur sociálního zabezpečení na dostupnost zaměstnání;*
- *existence nebo absence sociálních sítí a zabezpečení péče o děti a závislé příbuzné.*

Nezaměstnaní lidé tvoří stálou stejnorodou skupinu, z čehož vyplývá, že politika zabývající se nezaměstnaností musí být schopná přizpůsobovat se těmto variacím a pracovat s nimi. Neexistují jednoduché odpovědi na nezaměstnanost nebo dokonce její jednoduché řešení, a proto je vyžadována rozmanitost reakcí.

Je také pravda, že neexistuje trvalý rozdíl mezi nezaměstnanými a lidmi zaměstnanými. Mnoho lidí s nezaměstnaností experimentuje a někteří fluktuují mezi těmito dvěma stavy v možných mezích.

Především dlouhodobá nezaměstnanost zrcadlí hlavní trendy nezaměstnanosti jako celku, ale v ještě více soustředěné formě. Lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní si uvědomují, že jsou v jistém ohledu vyřazováni ze společnosti. Zjišťují také, že opětovné začlenění na trh práce je velmi složité. A navíc, čím je období nezaměstnanosti delší, tím je tento návrat obtížnější. Říká se, že najít si práci, je práce sama. Proto je také velký důraz kladen na motivaci, celoživotní vzdělávání a přizpůsobování se potřebám a požadavkům trhu práce.

Poslední roky dokazují zlepšení v oblasti trhu práce díky účinným aktivním politikám zaměstnanosti, které lidem pomáhají vyrovnat se s rychlou změnou, zkrátit období nezaměstnanosti a usnadnit přechod do nového zaměstnání.

Z tohoto důvodu je diplomová práce zaměřena na vliv aktivní politiky zaměstnanosti na řešení nezaměstnanosti a to konkrétně v lounském regionu, který ještě donedávna zaujímal čelní místo ve statistikách nezaměstnanosti. V současné době zastává 12.místo v rámci České republiky. Co bylo hlavní příčinou takovéto změny? Je to především navyšování zaměstnanců u zahraničních firem v průmyslových zónách okresu nabízejících pracovní uplatnění zejména pro uchazeče se strojírenskými profesemi. Mnohdy to byl právě úřad práce, který ve spolupráci s těmito zahraničními firmami realizoval konkrétní výběry uchazečů o zaměstnání a zároveň cílené aktivity, které měly připravit různé skupiny uchazečů o zaměstnání pro práci především v těchto průmyslových zónách.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem předkládané práce je:

- provést analýzu jednotlivých nástrojů APZ realizovaných v dané lokalitě v letech 2004 - 2008;
- provést vyhodnocení šetření, zda jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní Úřadem práce v Lounech dostatečně informováni o všech možnostech v rámci nabízených služeb úřadu práce, zda některou aktivitu využili a zda jim tato skutečnost nějakým způsobem pomohla při snazším nalezení vhodného zaměstnání.

Pro zjištění zmiňovaných skutečností bylo čerpáno z ročních analýz Úřadu práce v Lounech za období let 2004-2008. Dále byl vytvořen dotazník, který byl prostřednictvím dotazovatele společně s poradci pro zprostředkování zaměstnání rozdán uchazečům o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce v Lounech.

Vzhledem k tomu, že si uchazeči o zaměstnání permanentně stěžují, že jsou nedostatečně informováni, ze strany zprostředkovatelů zaměstnání, o aktivitách realizovaných ÚP, bude vyhodnocena na základě zpracovaných dat tato hypotéza:

Hypotéza: „Mezi spokojeností s informovaností o službách nabízených ÚP a pohlavím neexistuje závislost“.

Jejím cílem je zjistit, zda pracovníci Úřadu práce v Lounech přistupují při osobním kontaktu ke klientovi, ať už se jedná o ženy či muže, ve vztahu k poskytovaným informacím o službách (nástrojích APZ) nabízených úřadem práce shodným způsobem.

2.2 Metodika práce

2.2.1 Dotazník

Forma dotazníkového šetření je jednou z nejčastějších technik při sběru dat. Samotná konstrukce dotazníku není nic lehkého. Ve velké míře záleží na zkušenostech a představách výzkumníka, který by měl brát při tvorbě dotazníku v úvahu technické parametry na straně jedné a přípravu obsahu na straně druhé. Vždy s důrazem na cíl výzkumu. Všechny otázky musí být pro jednotlivé respondenty srozumitelné, jasné a přehledně uspořádané do na sebe vhodně navazujících částí. K tomu je nápomocen tzv. pretest seznamu otázek. Ten je zaměřen především na kritiku formulace otázek, jejich pořadí, jejich nadbytečnosti, nesrozumitelnosti, nevhodnosti, kritiku matoucích kategorií odpovědí, nesprávně utvořených škál, nedostatku místa pro odpovědi u otevřených otázek. (*Majerová a Majer, 2007*)

Při tvorbě dotazníku se začíná souhrnem informací, které jsou pro výzkumníka důležité, a na které chce nalézt odpovědi. K tomu jsou směřovány formulace jednotlivých otázek. Pro snazší pochopení smyslu předkládaného dotazníku je také doporučováno přiložit krátký průvodní dopis a instrukce pro vyplňování.

Jak již bylo uvedeno samotná konstrukce dotazníku je zcela na výzkumníkovi, který ovšem musí dodržovat určitá pravidla.

Pravidla konstrukce dotazníku

- určení vhodného výzkumného tématu
- sestavení seznamu otázek
- relevance seznamu otázek
- formát otázek
- vhodné pořadí otázek
- pretest seznamu otázek

V dotazníku budou použity následující formáty otázek:

1. *uzavřené otázky* – nabízející výčet alternativ odpovědí, které musí být konečné. Pokud by se stalo, že respondent nenajde pro něj vhodnou alternativu, pak na položenou

otázku neodpoví. Výhodou těchto otázek je snadné srovnání s ostatními respondenty. Pro výzkumníka je vyhodnocování rychlejší a pro respondenta je vyplňování jednodušší. Nevýhodou je případné nepochopení otázky respondentem, který prostě jen něco „zaškrtně“ nebo chybějící alternativa či příliš mnoho alternativ, ve kterých se respondent ztrácí.

2. *otevřené otázky* – liší se od uzavřených otázek tím, že respondent nemá možnost výběru vhodné alternativy, ale očekává se od něj, že bude odpověď na otázku formulovat zcela sám. Tohoto typu otázek se používá tehdy, pokud výzkumník není schopen předložit dostatečný výčet alternativ. Otevírá se tím prostor pro kreativitu a sebevyjádření respondenta. Nevýhodou je delší čas při vyplňování a nutnost dobrého písemného vyjadřování ze strany respondenta a náročnější zpracování odpovědí ze strany výzkumníka. V tomto případě je nutná dodatečná kategorizace a kódování.

3. *polootevřené otázky* – tento typ otázek je něčím mezi otevřenými a uzavřenými otázkami. Nejen, že nabízí určitý výčet alternativ, ale tento výčet zároveň doplňuje o možnost vlastního vyjádření. K tomu se používají slova např. jiné, vypište.

4. *filtrační otázky* – jsou takové, které rozdělují respondenty do 2 či více skupin. Respondenti přeskočí otázky, které se jich netýkají. V této souvislosti je odkazováno na tzv. kontingenční otázky, na které odpovídají jen respondenti, kterých se otázka týká a byli před tím vybráni prostřednictvím filtrační otázky.

5. *výčtové otázky* – pro respondenta je jejich vyplňování velmi snadné. Jsou mu nabídnuty alternativy možných odpovědí společně s další instrukcí pro výběr pouze jedné z nich, či libovolného počtu

Dotazník je velmi vhodným nástrojem pro zjišťování dat. Jeho prostřednictvím je možné získat velmi cenné informace o cílové skupině či jiném výzkumném úkolu (tématu). (*Majerová a Majer, 2007*)

2.2.2 Elementární charakteristiky časových řad

Elementární charakteristiky časových řad slouží pro charakterizování dynamiky vývoje časových řad.

Elementární prostředky srovnávání ukazatelů

Pro snadnější srovnání vývoje časových řad se používají nejčastěji tyto 2 způsoby:

1. Porovnáváme hodnoty ukazatele vzhledem ke stejnému období (bázi)

$$I_{i,o} = \frac{q_i}{q_o} \quad (2.1)$$

Tyto indexy jsou označovány jako indexy bazické. Absolutní přírůstek je určen jako rozdíl:

$$\Delta = q_i - q_o \quad (2.2)$$

2. Porovnáváme hodnoty ukazatele vzhledem k období předchozímu

$$I_{i,i-1} = \frac{q_i}{q_{i-1}} \quad (2.3)$$

Tyto indexy jsou označovány jako indexy řetězové. Absolutní přírůstek je určen jako rozdíl:

$$\Delta = q_i - q_{i-1} \quad (2.4)$$

Řetězové indexy, pro které je používán také výraz koeficienty růstu nebo úbytku, popisují tempo růstu (poklesu) daného ukazatele.

Pro výpočet průměrného koeficientu růstu je používán následující vztah:

$$\bar{k} = \sqrt[n]{\frac{q_n}{q_0}} \quad (2.5)$$

2.2.3 Analýza závislosti kvalitativních znaků

Analýzu závislosti kvalitativních znaků lze provádět pomocí asociačních a kontingenčních tabulek. Přičemž asociační tabulky se používají v případě zkoumání závislosti mezi znaky alternativními a kontingenční tabulky v případě zkoumání závislosti mezi znaky množnými.

Cílem asociačních a kontingenčních tabulek je tedy:

- zjištění závislosti mezi znaky;
- pokud se závislost potvrdí, určit sílu této závislosti.

ASOCIAČNÍ TABULKY

Slouží pro zjišťování závislosti 2 kvalitativních alternativních statistických znaků a jsou nazývány také tzv. asociačními tabulkami 2x2, dle přiloženého schématu:

Znak A	Znak B		Celkem
	Ano	Ne	
Ano	a	b	a+b
Ne	c	d	c+d
Celkem	a+c	b+d	n

Tabulka rozděluje soubor podle 2 kvalitativních alternativních znaků označovaných A a B. Rozsah celého výběrového souboru je n. V tabulce jsou dále uvedeny sdružené

četnosti vyhovující oběma znakům a okrajové (marginální) četnosti představující třídění podle jednoho znaku.

Zjišťování závislosti

Pro zjišťování závislosti je používán tzv. χ^2 test nezávislosti, pro který platí:

- rozsah souboru je větší než 40;
- všechny očekávané četnosti jsou větší než 5.

Na samém počátku testování je stanovena nulová hypotéza H_0 . Tato hypotéza předpokládá, že mezi sledovanými znaky neexistuje závislost. Pro výpočet testového kritéria se používá vztah:

$$\chi^2 = \frac{n(ad - bc)^2}{(a+b)(a+c)(b+d)(c+d)} \quad (2.6)$$

Vypočtená hodnota testového kritéria je porovnána s tabulkovou kritickou hodnotou pro $\chi^2_{\alpha(1)}$. V případě, že $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(1)}$ nulovou hypotézu o nezávislosti zamítáme.

Zjištění síly závislosti v asociační tabulce

Síla závislosti je určována, pokud mezi sledovanými znaky existuje významná závislost. Pro výpočet této závislosti se vychází z již vypočtené hodnoty testového kritéria χ^2 . Tato hodnota je dosazena do vzorce koeficientu asociace. Ten pak může nabývat hodnot z intervalu (-1;1). Síla závislosti je pak vypočtena dle vztahu:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n}} \quad (2.7)$$

Nulová hodnota koeficientu pak představuje nezávislost znaků, oproti tomu hodnota 1 (respektive -1) označuje úplnou závislost znaků.

KONTINGENČNÍ TABULKY

Slouží pro sledování závislosti mezi znaky množnými. Výsledek třídění je uspořádán do tzv. kontingenční tabulky, dle přiloženého schématu:

Znak B Znak A	b₁	b₂	b_j	b_m	Celkem
a₁	n ₁₁	n ₁₂	n _{1j}	n _{1m}	n_{1.}
a₂	n ₂₁	n ₂₂	n _{2j}	n _{2m}	n_{2.}
.							
.							
a_i			n _{ij}		n_{i.}
.							
.							
a_k	n _{k1}	n _{k2}	n _{kj}	n _{km}	n_{k.}
Celkem	n_{.1}	n_{.2}	n_{.j}	n_{.m}	n

Zjišťování závislosti

Také pro testování nezávislosti znaků v kontingenční tabulce k x m je možné použít χ^2 – test, který je zobecněním χ^2 – testu pro asociační tabulku. Pro výpočet se vychází z rozdílu skutečných (empirických) četností n_{ij} a teoretických (očekávaných) četností n_{oj} . Teoretické četnosti jsou pak vypočítány jako součin okrajových četností, který je dále vydělen celkovým rozsahem souboru n viz. následující vztah:

$$n_{oj} = \frac{n_{i.} \cdot n_{.j}}{n} \quad (2.8)$$

Pro výpočet hodnoty testového kritéria, které je nutné porovnat s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$ je užíván vztah:

$$\chi^2 = \sum \sum \frac{(n_{ij} - n_{oj})^2}{n_{oj}} \quad (2.9)$$

Pokud bude $\chi^2 > \chi^2_{\alpha(k-1)(m-1)}$, pak předem stanovenou nulovou hypotézu, že mezi sledovanými znaky neexistuje závislost zamítáme. Ještě malá poznámka, aby bylo možné použít pro určení závislosti χ^2 -test, je nutné vzít v úvahu tyto skutečnosti:

- podíl teoretických četností menších než 5 nesmí překročit 20%;
- žádná z teoretických četností nesmí být menší než 1.

V opačném případě nelze tento test použít přímo, ale až po spojení slabých skupin (v řádcích či sloupcích), vždy s důrazem na logiku, věcnou správnost a dobrou interpretaci. Poté je postupováno stejným způsobem.

Zjištění síly závislosti v kontingenční tabulce

V kontingenční tabulce je určena síla závislosti dvou kvalitativních znaků pomocí Pearsonova koeficientu kontingence (C), který je vypočítán dle vztahu:

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}} \quad (2.10)$$

Pearsonův koeficient nabývá hodnot v intervalu (0;1), kde hodnota 0 značí nezávislost a hodnota 1 absolutní závislost znaků. (Kába a Svatošová, 2008)

3. Literární rešerše

3.1 Práce jako součást člověka

Tento pojem si každý člověk může vysvětlovat různými způsoby. Například dle Williama Pettyho je příroda matkou a práce bohatstvím. Také myšlenku A. Smitha, účelově zaměřenou proti fyziokratům, „že původním zdrojem všech nutných životních prostředků a věcí zpříjemňujících život, které každý národ ročně spotřebuje, je jeho roční práce“, už dnes téměř nikdo nepřipomíná ani nekritizuje. Jde o neradostné zjištění zejména proto, že ani v dnešní spotřební společnosti arogantně označované jen jako informační či jako společnost třetí civilizační vlny, se na platnosti Pettyho konstatování nic podstatného změnit nemohlo. (*Buchtová, 2002*)

Buchtová (2002) dále uvádí, že lidská produktivní práce byla od počátku kultury základní ontickou aktivitou člověka. Poznání, myšlení a jazyková komunikace, které se rozvíjely v jednotě s prací i relativně samostatně, se pochopitelně na této souhrnné aktivitě podílely. Přirozené bytostní síly člověka, spojené s emocemi a vůlí se při práci, orientované vědomím (sociokulturním poznáním), obracejí proti ostatním silám a strukturám vnějšího prostředí.

Giddens (1999) rozlišuje práci na placenou a neplacenou. Placenou práci uvádí ve spojitosti s placeným zaměstnáním. Práci obecně, ať placenou či neplacenou definuje jako vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojování lidských potřeb. Za zaměstnání považuje takovou práci, která se děje výměnou za pravidelnou mzdu či plat. Práce je ve všech kulturách základem ekonomiky a instituce, které zajišťují výrobu a směnu zboží, vytvářejí ekonomický systém.

Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Práce je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Zajištění možnosti pracovního uplatnění se ale v tržních ekonomikách vzhledem ke specifčnosti trhu práce neprosazuje pouze a jen s využitím tržních mechanismů. (*Krebs, 2007*)

Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno. Nejde jen o účast na konzumu. Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení, jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. Je však třeba hned poznamenat, že v naší kultuře není důležitá pouhá práce, ale placená práce, neboli práce v zaměstnání. (Mareš,2002)

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. Počínaje 70. léty minulého století se její výskyt stává zvláště tíživým a znepokojivým. Zatímco např. v 60. letech se ještě míra nezaměstnanosti ve vyspělých zemích pohybovala v průměru mezi 2% až 3%, koncem roku 2006 to již bylo např. v zemích EU 7,6%, v některých státech byla tato míra dokonce ještě vyšší (Polsko 12,8%, Slovensko 11,8%, Španělsko 8,6%, Francie 8,5%). Není proto divu, že aktivity sociálního i ekonomického charakteru směřující k jejímu řešení soustavně sílí a středem pozornosti různých vědních oborů se stala politika zaměstnanosti. Po roce 1989 se stala realitou i v české společnosti. (Krebs,2007)

Krebs (2007) dále uvádí, že nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat, např. koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod.

Samuelson a Nordhaus (1995) se s výše jmenovaným autorem shodují v tvrzení, že nezaměstnanost je v moderních společnostech ústředním problémem. Dodávají však, že pokud je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké; během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život.

3.2.1 Nezaměstnanost jako psychologický problém

Již riziko ztráty zaměstnání představuje chronický stresor negativně působící na psychiku jedince. Vlastní nezaměstnanost má řadu nepříznivých vlivů na duševní – a ovšem i na tělesné – zdraví, které mohou zpětně snižovat předpoklady člověka pro úspěšné pracovní zapojení. Reakce na ztrátu zaměstnání se někdy přirovnává k reakcím na ztrátu blízkého člověka: je prý možné rozlišit fázi odmítání, hněvu, popření, hledání viníka, deprese a postupného posunu ke smíření a zotavování ze ztráty. (*Matoušek, Koláčková a Kodymová, 2005*)

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctí a žádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. (*Buchtová, 2005*) Náhlá neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem. Autorka dále uvádí, že ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost.

Vztahem mezi psychickým zdravím a nezaměstnaností se zabýval zejména Brener. (*Buchtová, 2002*) Podle jeho výsledků, které jsou ovšem kontroverzní (byly mnohokrát diskutovány jak věcně, tak co se týče použité metodologie), se simultánně se změnou míry nezaměstnanosti mění i míra psychických onemocnění a potíží (měřených počtem přijetí do psychiatrických léčeb a mírou sebevražednosti). Důvodem je vyšší průměrná úroveň napětí a negativních pocitů a nižší úroveň štěstí a životního uspokojení u nezaměstnaných osob. *Jahodová (1988)* k tomu poznamenává, že tato psychická deprivace je vysvětlována obvykle náhlým poklesem životní úrovně a chudobou po vyčerpání nároků na podporu z titulu pojištění pro případ nezaměstnanosti. Obrací pozornost zejména k vlivu vyloučení člověka z institucí, které před ztrátou zaměstnání v jeho životě dominovaly, a s tím souvisejícímu rozbití navykklé životní rutiny.

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí (zejména pro rodinu). (Mareš,2002) Autor se pokouší o zamyšlení nad prožitky nezaměstnaného a jeho rodiny ve vztahu ke zkušenosti s deprivací. Uvádí, že deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. Dokonce by se dalo říci, že relativní deprivace je dnes silnější než dříve. S růstem vzdělání populace rostou i její aspirace, obrazová prezentace komfortu středních vrstev (zejména v televizi, ale i v reklamě, nabídce supermarketů apod.) je dnes daleko sugestivnější a vzbuzuje a posiluje tyto aspirace více, než tomu bylo kdy v minulosti. Právě rozpor mezi vzbuzovanými (materiálními) aspiracemi a možnostmi je uspokojit patří k tíživé formě relativní deprivace.

Matoušek, Koláčková a Kodymová (2005) zase uvádějí, že stav nezaměstnanosti přináší frustraci mnoha psychických potřeb. Jednou z nich je potřeba stimulace. Nezaměstnaný člověk ve srovnání s minulostí může strádat nedostatkem podnětů. V jeho dosavadním životním programu dochází k zásadním změnám. Ztráta navyklého stereotypu a narušení zafixovaného denního režimu vede k odlišnému vnímání času. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, zdá se mu, že čas nemá téměř žádnou strukturu. Rozlišit všední dny od víkendů je stále těžší.

3.2.2 Nezaměstnanost jako sociální problém

Ztráta zaměstnání je vždy spojena se změnou sociálního statusu, životní úrovně i sociální role nezaměstnaného. Rovněž hrozí nebezpečí jeho sociální izolace či sociálního selhání, přičemž všechny tyto sociální důsledky nezaměstnanosti postihují i sociální okolí nezaměstnaného; tedy jeho rodinu. (Matoušek, Koláčková a Kodymová,2005) V této souvislosti autoři seznamují s novými okolnostmi ve vztahu právě k rodině, kdy pro rodinu nezaměstnaného znamená nová situace stres a zátěž, s níž se musí potýkat. Ta může vést až k vážné rodinné krizi, případně k rozpadu rodiny.

Sociální status definuje *Giddens (1999)* jako „sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního.“

Mareš (2002) uvádí, že převládající většina osob se shodne na tom, že jejich práce je obtížná, monotónní a rutinní a že nepřináší žádné vnitřní uspokojení, ale jen málo z nich si přeje zůstat nezaměstnanými. Dokonce i v případech, kdy je lidem dána možnost vyjádřit se k tomu, zda dávají přednost své práci nebo nepracovnímu příjmu ve stejné či větší výši, přiklánějí se spíše k práci. Ztráta zaměstnání nepřináší jen ztrátu statusu spojeného obecně s faktem „mít zaměstnání“, ale konkrétně s „povahou tohoto zaměstnání“.

Při zamyšlení se nad nezaměstnaností ve vztahu k určité životní úrovni jednotlivce, ale i jeho rodiny, je možné dle *Klimentové (2004)* životní úroveň charakterizovat jako dosažený stupeň rozvoje uspokojování fyzických, materiálních a duchovních potřeb člověka i podmínky, za kterých se tyto potřeby uskutečňují. O životní úrovni je možné dle autorky hovořit také jednodušeji jako o stupni uspokojování životních potřeb obyvatelstva a souhrnu podmínek, za nichž jsou uspokojovány. Do soustavy ukazatelů životní úrovně společnosti řadí úroveň zdravotního stavu obyvatelstva, vzdělání a kvalifikace, pracovních podmínek, výživy, zaměstnanosti, spotřeby a úspor, dopravy, bydlení, oblékání, rekreace a zábavy, dodržování lidských práv.

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má ovšem nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, což je zjistitelné spíše nepřímo: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů. (*Buchtová, 2002*) Potvrzují to statistické údaje, kde nejpočetnější skupinou v rámci sebevražd ze sociálních příčin jsou právě nezaměstnaní.

Obdobně jako *Buchtová (2002)* poukazují na nezaměstnanost z pohledu sociálního dopadu i *Samuelson a Nordhaus (1995)*, konstatují, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví – k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd. Jeden z uznávaných odborníků v této oblasti, Dr. M. Harvey

Brenner odhaduje, že jednoprocentní zvýšení míry nezaměstnanosti trvající po dobu šesti let by mohlo vést ve Spojených státech k 37000 předčasných úmrtí.

Se shodnými tendencemi pracují ve své knize i *Matoušek, Koláčková a Kodymová (2005)*, kteří říkají, že mezi další druhy sociálního selhání spojeného s nezaměstnaností je nutné přiřadit již zmíněnou sebevražednost, alkoholismus, závislost na drogách, případně patologické hráčství, které mohou být projevem snahy uniknout realitě nebo řešením nudy. Autoři dále konstatují, že zejména u dospívajících a mladých nezaměstnaných hrozí nebezpečí, že nezvládnou situaci přemíry volného času nebo krizi z nemožnosti smysluplné seberealizace a absence pozitivního sebehodnocení a že období, kdy nemají práci, u nich zafixuje způsob života podporující rizikové formy dalšího osobnostního vývoje.

3.2.3 Nezaměstnanost jako ekonomický problém

Mezi kořeny nezaměstnanosti a ekonomie existuje velmi blízký vztah. Je to dáno tím, že tytéž proměny, které se podílely na vzniku samostatné vědy o hospodářství, vyústily po několika dalších desetiletích do stadia, které je charakteristické existencí nezaměstnanosti. V poměrně raném stádiu svého vývoje byla ekonomie nucena reagovat na existenci nezaměstnanosti. Ve skutečnosti však oním původním jevem, který poutal pozornost, nebyla nezaměstnanost, ale zhoršování sociálních podmínek širokých vrstev a rostoucí bída, tedy jevy, které provázely průmyslovou revoluci. Těmito změnami se dostal pod silný tlak trh práce, který sehrává v tržním hospodářství nezastupitelnou a klíčovou roli. (*Buchtová, 2002*)

Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, tedy i trh práce. Na něm se de facto kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce vázána s osobností člověka. (*Krebs, 2007*)

Potůček (1995) trh práce charakterizuje, jako přirozený regulátor usměrňující nabídku a poptávku po pracovních silách. Dále udává, že však není schopen předjímat dlouhodobé trendy v poptávce, reaguje pouze na momentální situaci.

Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna. Během takových období je to stejné, jako kdyby byla velká množství automobilů, oděvů a mnoha dalších komodit jednoduše vyhozena do oceánu. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Jsou mnohem vyšší než odhadované neefektivnosti způsobené monopolem nebo než mrhání vyvolané cly a kvótami. (*Samuelson a Nordhaus, 1995*)

Krebs (2007) rovněž uvádí jako ekonomické důsledky nezaměstnanosti skutečnost, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Obdobně jako u Samuelsona a Nordhauze říká, že dochází k mrhání společenské práce živé i zvěčnělé. HDP je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým HDP a potenciálním HDP). Propad HDP samozřejmě ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů.

3.3 Politika zaměstnanosti

Samotný pojem politika vzešel z řeckého politiké = správa. Politika jakožto správa je potom „činnost sledující záměrně nějaký cíl, řídicí za trvalým účelem příslušné záležitosti. Činnost se pak může sledovat podle subjektů, jichž se dotýká, nebo podle objektů, které se spravují“. *Klimentová (2004)* chápe politiku jako specifickou společenskou činnost, konkrétní jednání různých subjektů na různých úrovních (tedy nejen státu), kterými je ovlivňována společenská realita v nejširším slova smyslu. Autorka dále uvádí, že touto činností jsou prosazovány a naplňovány určité předem formulované cíle, jejichž výběr by měl být výsledkem vědeckého poznání.

Naproti tomu je možné politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V posledních letech je tato politika stále více utvářena i v závislosti na opatřeních přijatých v rámci EU. (*Krebs, 2007*)

Dle *zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* (dále jen Zákon o zaměstnanosti), který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti a ochrany proti nezaměstnanosti, je blíže specifikováno zaměření státní politiky zaměstnanosti v ČR. Jedná se v první řadě o zabezpečení práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů ad.. Zákon dále specifikuje, kdo vykonává státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Jedná se o Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Krebs (2007) ve své knize popisuje, že právě úřady práce jsou základním článkem realizujícím politiku zaměstnanosti. Jako jejich nejzákladnější funkce uvádí především funkci informační, poradenskou, zprostředkovatelskou a podnikatelskou. Dále konstatuje, že zejména podnikatelská funkce úřadů práce je svým způsobem nejvýznamnější. Spočívá v ní těžiště aktivní politiky zaměstnanosti směřující k zajištění rovnováhy na trhu práce, tj. poradenství, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, odborné praxe absolventů škol a mladistvých, chráněné dílny a pracoviště ad.. *Zákon o zaměstnanosti* doplňuje výše zmiňované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti o investiční pobídky a různé příspěvky: překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování a v neposlední řadě příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Dle §105 rozšiřuje opatření aktivní politiky zaměstnanosti o poradenství, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (*zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti*)

Zaměřením se na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou definovány jejich cíle následovně: rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala... . Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Tento příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Také na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené

pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33 odst. 1 písm. a),b),c a f) Zákona o zaměstnanosti, může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Pracovní rehabilitací se rozumí souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením.

Chráněnou pracovní dílnou je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců... . Oproti tomu „chráněným pracovním místem je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce... .(zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání je proces, ve kterém je klientům poskytována podpora a pomoc při uvědomění si své studijní a profesní orientace, ale i při výběru odpovídající profese a vzdělávací cesty k této profesi. Jde o rozhodnutí, které zásadním způsobem ovlivňuje celý život, vnitřní uspokojení, ale i materiální zázemí. Při identifikaci správné volby jde obvykle o celý komplex rozhodovacích kroků, které spolu určitým způsobem souvisejí, různě na sebe navazují a v konečném výsledku vytvářejí vzdělávací a profesní dráhu příslušného jednotlivce. Volba povolání tedy rozhodně není jednorázový akt, ale celoživotní proces, který bere v úvahu řadu vnějších (potenciál světa práce) a vnitřních (potenciál jednotlivce) aspektů. (NVF a MPSV,2005)

Krebs (2007) uvádí ve své knize jako významnou oblast, kterou realizuje státní politika zaměstnanosti, pasivní politiku zaměstnanosti. Tato politika zahrnuje v podstatě vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Ty v zásadě slouží k tomu, aby poskytly nezaměstnanému jistou náhradu jeho pracovního příjmu a současně ho motivovaly k novému a včasnému pracovnímu uplatnění. Jsou proto vypláceny jen po určitou dobu (tzv. podpůrní doba).

Obecně lze říci, že politika zaměstnanosti prošla ve svém vývoji určitými etapami. Z historického hlediska byla nejdříve rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti a uplatňována nejrůznější schémata podpor a dávek v nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se rozvíjí časově později. Výraznější projevy je možné spatřit především v 70. letech minulého století a přetrvávají dodnes.

Pro současné politiky zaměstnanosti ve vyspělých zemích je typické (při existenci specifických odlišností), že se relativně tlumí preference příjmové ochrany

nezaměstnaných a zdůrazňuje se investování do lidí a jejich schopností. (Krebs, 2007) Tento typ politiky zaměstnanosti je podporován např. Bílou knihou, která usiluje právě o vytváření nových pracovních míst a o podporu celoživotního vzdělávání.

Realizace politiky zaměstnanosti v ČR předpokládala změnu pracovního zákonodárství. V roce 1990 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti (*zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti*). Jím se změnila interpretace „práva na práci“ (dosud vykládané jako právo na pracovní umístění v souladu s odpovídající kvalifikací) v právo na práci užitečnou a společensky prospěšnou.

Tento zákon byl již vícekrát novelizován. Novela, která vstoupila v platnost v říjnu 2004 věnuje zvláštní pozornost problémům spjatým se zneužíváním sociálních dávek vyplácených nezaměstnaným občanům.

Potůček (1995) se ve své knize pokusil také o definici cílové populace politiky zaměstnanosti. Označuje jí veškeré obyvatelstvo v ekonomicky aktivním věku a děti a mládež připravující se na své povolání ve školách. Dále uvádí, že toto vymezení se však může lišit podle toho, od jakého věku povoluje zákon zaměstnávat pracovníky, kdy vzniká nárok na odchod do důchodu, ale i kulturně a sociálně podmíněnými vzory uplatnění mužů a žen na trhu práce.

3.4 Rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině, ad.), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost.

Mareš (2002) v této souvislosti hovoří o tzv. marginalizaci. Marginalizaci definuje jako redukci šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti. Autor uvádí jako objekty marginalizace celé sociální kategorie či skupiny či jednotlivce a doplňuje, že to mohou být ženy, mladiství, staré osoby i jinak definované sociálně demografické kategorie obyvatelstva či konkrétní sociální skupiny.

První skupinu tvoří zdravotně znevýhodnění. *Matoušek, Koláčková a Kodymová (2005)* poukazují na rostoucí důraz v naší společnosti na výkon a produktivitu a tato skutečnost má za následek, že tito lidé mají menší možnost uplatnit se na trhu práce. *Buchtová (2002)* doplňuje, že doba jejich evidence převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dále dodává, že se často dostávají do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka.

Druhou skupinu představují absolventi škol. *Kalousková (2007)* považuje absolventy škol za skupinu, které je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Udává, že to jak je absolvent úspěšný či neúspěšný, jakým způsobem a jak rychle nalezne vhodné uplatnění, může mít značný dopad na jeho celkový přístup k práci a motivaci aktivně se zapojovat do pracovního života. *Matoušek, Koláčková a Kodymová (2005)* považují za hlavní důvod znevýhodnění absolventů škol na trhu práce absenci pracovních zkušeností a praxe v oboru, který vystudovaly.

Třetí skupinou jsou starší lidé (obvykle se uvádí věk nad 50 let). Hlavním důvodem, pro který je tato skupina zařazována do rizikových kategorií ve vztahu k nezaměstnanosti je dle *Matouška, Koláčkové a Kodymové (2005)* skutečnost, že v předdůchodovém věku má již člověk fixní stereotypy, obtížně a pomaleji se přizpůsobuje životu bez zaměstnání, který navíc po letech odvedené práce vnímá jako nespravedlnost a ponížení. Zaměstnání funguje u starších lidí podle řady výzkumů jako tréninkový faktor – pomáhá udržet tělesné a duševní schopnosti. *Buchtová (2002)* doplňuje, že právě nucené zkracování (předčasný odchod do důchodu, tlaky od zaměstnavatelů ...) období profesionálního působení člověka proto může mimo jiné zatěžovat i rozpočet na zdravotnictví a sociální služby. Dále konstatuje, že pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými, což způsobuje u znovu zaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití.

Čtvrtou skupinou jsou ženy. *Matoušek, Koláčková a Kodymová (2005)* vysvětlují tuto skutečnost tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. U mladé ženy představuje možné těhotenství sociální handicap, který ji na delší dobu vyřazuje z pracovního procesu a pro zaměstnavatele to znamená nejistotu, byť se tímto zaměstnavatelé

dostávají do situace, kdy mohou být obviněni z diskriminace. I po návratu z mateřské dovolené má někdy žena jen omezené pracovní možnosti, především kvůli riziku časté absence a požadavkům na snížený pracovní úvazek. Žena neprožívá nezaměstnanost tak těžce jako muž, protože její ženská role je naplněna rolí matky pečující o děti a domácnost. Ztráta zaměstnání pro ni není tak stigmatizující a degradující jako pro muže. (Buchtová, 2002)

Pátou skupinou jsou lidé s nízkou kvalifikací a bez kvalifikace. Podle Buchtové (2002) bude úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností při hledání pracovních příležitostí rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji.

Tato riziková skupina nezaměstnaných má velmi společného se šestou skupinou, kterou představuje romské etnikum. Romové dle Matouška, Koláčkové a Kodymové (2005) získávají zaměstnání stále obtížněji vzhledem ke zvyšujícím se nárokům zaměstnavatelů na úroveň kvalifikace, rozsah a kvalitu sociálních dovedností. Kromě nízké vzdělanostní úrovně je dalším handicapem pracovní morálka neodpovídající požadavkům majoritní společnosti a obecně horší zdravotní stav romské populace.

Také v *Zákonu o zaměstnanosti* je definováno, komu je ze zákona poskytována zvýšená péče (§33). Jsou to fyzické osoby se zdravotním postižením; fyzické osoby do 20 let věku; těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu; fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku; fyzické osoby starší 50 let věku; fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců; fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc. K těmto rizikovým skupinám směřují cílené poradenské programy. (*zákon č.435/2004 Sb.,o zaměstnanosti*)

3.5 Evropský sociální fond

Velmi důležitým finančním nástrojem, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti (1997), je právě Evropský sociální fond (ESF). Je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které

existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii. Jak již bylo uvedeno Evropská strategie zaměstnanosti využívá při své realizaci právě ESF. Je založená na čtyřech základních pilířích: zlepšení zaměstnatelnosti (podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce), rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst (podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa), podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců (podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst), posilování rovných příležitostí pro muže a ženy (odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování). (*Portál MPSV*)

V souvislosti s Evropskou strategií zaměstnanosti je zmiňován Národní plán zaměstnanosti (1999) a Národní akční plán zaměstnanosti (2000-2003), které na ni navazují.

Portál MPSV dále uvádí, že v rámci programů byly určeny priority, do kterých se bude investovat, a opatření, kterými budou priority naplňovány. Obsahy programů čerpajících prostředky z Evropského sociálního fondu jsou v souladu s oblastmi politik ESF: rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce (snížení a prevence nezaměstnanosti, prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, usnadnění znovu začlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a podpora pracovního zapojení mladých lidí a lidí vracejících se na trh práce po určité době), podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce (důraz na ty, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením), podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání, podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce, rozvoje podnikání a podmínek vytváření nových pracovních příležitostí, zlepšení dovedností a posilování lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii, konkrétní opatření na zlepšení přístupu a zvýšení účasti žen na trhu práce, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu k novým pracovním příležitostem a k podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace na trhu práce z hlediska pohlaví.

Oficiální webové stránky ESF v ČR vymezují poslání ESF, jako rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podporu začleňování osob a rovných

příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Dále uvádí, konkrétní programy umožňující čerpání prostředků z ESF v jednotlivých programových obdobích. Pro programové období 2007-2013 uvádí Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost a operační program Praha – Adaptabilita.

4. Charakteristika lounského regionu

Region Louny je průmyslově zemědělská oblast. Dokládá to skutečnost, že 72% celkové rozlohy zaujímá právě zemědělská půda. Leží v severozápadní části České republiky na jižním okraji Ústeckého kraje. Na severovýchodě hraničí s Litoměřickem, na severu s Teplickem a Mosteckem, na severozápadě s Chomutovskem, na západě s Karlovarskem, na jihu s regionem Plzeň-sever, na jihovýchodě s Rakovnickem a s Kladenskem.

K 1.1. 2008 měl region rozlohu 1 117,65 km², správně byl členěn do 70 obcí (měst-7, městysů-6 a vsí 57), žije zde přes 86 710 obyvatel (více než polovinu tj. 58,7 % tvořili obyvatelé žijící ve městech). Hustotě osídlení odpovídá 77 obyvatel na km². Co se týče rozlohy, je možné jej považovat za největší okres v kraji, ale na druhé straně suma udávající počet obyvatel řadí tento okres na poslední místo mezi 7 okresy kraje. U těchto okresů přesahuje počet obyvatel 100 tisícovou hranici.

Bývalý okres Louny vznikl po územní reorganizaci v roce 1960 sloučením okresů Louny, Žatec, poloviny okresu Podbořany a části okresů Bílina a Lovosice. Na jeho území žilo v roce 1938 cca 127 532 obyvatel. Vzhledem k tomu, že území dnešního regionu zasahuje ze dvou třetin do prostoru bývalých Sudet, kde došlo po válce k odsunu obyvatel německé národnosti, nedosáhl již počet obyvatel, i přes značné dosídlovací akce, původní hodnoty. O čemž svědčí údaje Českého statistického úřadu, dle kterého bylo evidováno k 1.1.2008 v lounském regionu celkem 86 710 obyvatel. Největší část z tohoto počtu zaujímají lidé v produktivním věku, tzn. ve věku 15 – 64 let, což tvoří z celkového počtu obyvatel 71,4%.

Zanikla řada drobnějších výroben a dílen. Okres sloužil jako zásobárna pracovních sil pro sousední pánevní okresy Most, Chomutov. V rámci územního rozvoje zde v té době nebyla umístěna žádná rozsáhlejší výrobní investice s výjimkou Elektrárny Počerady, která leží na hranici okresu Louny a Most.

V posledních několika letech se situace zlepšila. V lounském regionu a jeho bezprostředním okolí se začaly rozvíjet průmyslové zóny, ve kterých zahájily svou

podnikatelskou činnost zahraniční firmy, čímž přispěly k obohacení nabídky pracovních příležitostí.

Pro lepší orientaci je vhodné celý lounský region rozdělit do několika základních mikroregionů:

- Lounsko
- Žatecko
- Podbořansko

Na Lounsku jsou soustředovány průmyslové firmy z nichž nejvýznamnější jsou: ČEZ a.s. Elektrárna Počeradý, strojírenská firma LOSTR a.s., Praga Louny a.s., dále Elektroporcelán Louny a.s. a největší stavební firma Ekostavby Louny s.r.o.. Na území průmyslové zóny zahájily činnost japonské firmy: Aisan Industry Czech, Aisan Industry Louny, Fujikoki Czech, Takada Industries, Ishimitsu Manufacturing, Nachi Czech a další firmy Dipra, OMC Scientific, Portola, Netařim Czech, které společně vytvořily přes 1500 pracovních míst (a tento počet není ještě konečný) a proto mají významný vliv na zaměstnanost v regionu, ale i nejbližším okolí.

Na Žatecku jsou nejvýznamnějšími firmami: HP Pelzer k.s., Arantronic s.r.o. společně s dalšími firmami spotřebního a potravinářského průmyslu. V průmyslové zóně TRIANGLE zaměstnávají občany lounského regionu firmy IPS ALPHA TECHNOLOGY s cca 1620 zaměstnanci a Hitachi Home Electronics s cca 719 zaměstnanci.

Na Podbořansku je průmysl zastoupen zejména společnostmi Lasselsberger a.s.-Keramika Podbořany, Kaolinem a.s. Hlubiny ad. V průmyslové zóně pak působí firma Logit Hlubany (výroba textilních vláken), firma Conta s.r.o. (výroba ledniček), TRW Volant (obšívání volantů) a FTE Automotive s.r.o. (automobilové strojírenství).

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Louny 2008 uvádí, že v jednotlivých mikroregionech není trvale uspokojována poptávka po profesích černých řemesel (zámečníci, soustružníci, obráběči NC strojů, svářeči), dále je více patrná absence profesí: kuchaře, číšníka, prodavače, zedníka, operátorů průmyslových linek (projev v souvislosti zahájení činností zahraničních firem v průmyslových zónách).

Úřad práce v Lounech zaznamenal pokles počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání i míry nezaměstnanosti. Je to více či méně zapříčiněno rozšiřující se nabídkou

pracovních míst zahraničních firem působících v průmyslových zónách, ale také dobře zavedených firem v regionu a nejbližším okolí. Pro zajímavost je uvedena informace, že počet uchazečů o zaměstnání v regionu byl k 31.12.2007 nejnižší od roku 1997. Ke konci roku 2008 však nastává nečekaný zvrat v důsledku hospodářské krize. V této souvislosti dochází ke skokovému nárůstu v počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Údaje o míře nezaměstnanosti v lounském regionu patří stále mezi vyšší v porovnání s dalšími okresy ČR. Míra nezaměstnanosti v okrese Louny představovala ke konci roku 2008 - 8,8%, čemuž odpovídá 12. nejvyšší příčka po okresech Tachov, Chomutov, Ústí nad Labem, Teplice, Děčín, Znojmo, Hodonín, Bruntál, Jeseník, Karviná a Most.

Míra nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech je však ještě vyšší. Svědčí o tom fakt, že na Lounsku je míra nezaměstnanosti 9,1%, na Žatecku 10,53% a na Podbořansku 10,54%.

Je známo, že nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. K rizikovým skupinám patří zejména ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku. Nezaměstnanost mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je také diferencovaná mimo jiné i podle profesí i z hlediska teritoria. Velmi důležitá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší, tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější, ale také nákladnější její řešení opatřeními politiky zaměstnanosti. (*Krebs,2007*)

Největšími problémovými skupinami uchazečů o zaměstnání evidovanými Úřadem práce v Lounech jsou v současné době (*Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Louny 2008*):

- dlouhodobě nezaměstnaní (33%),
- nekvalifikovaní uchazeči (41,2%),
- vyšší podíl nezaměstnaných žen než mužů,
- nejmladší skupiny uchazečů ve věkové kategorii 19 – 25 let.

5. Analýza dosažených výsledků

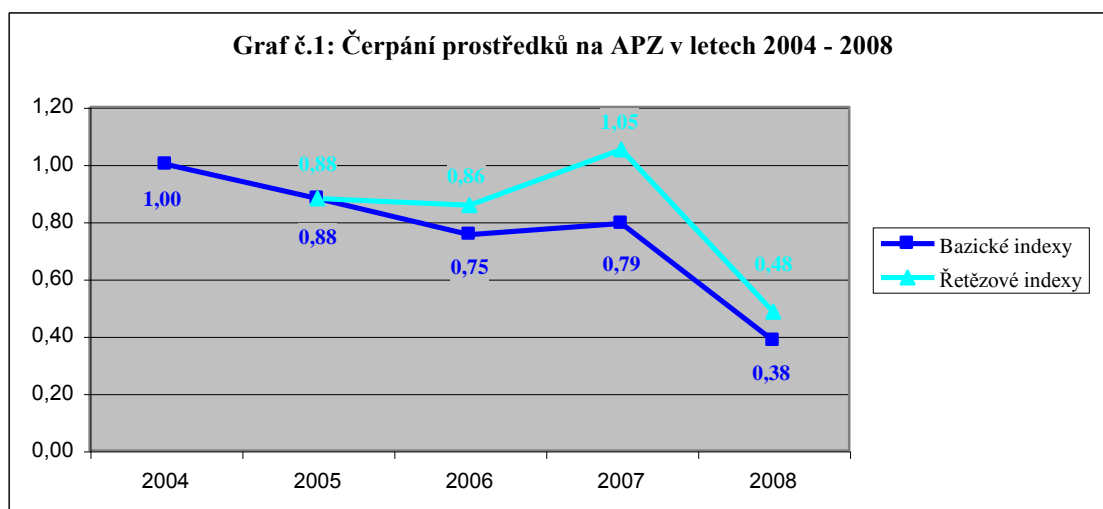
5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je exaktně definována v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění a pokyny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Také Úřad práce v Lounech plně využívá této možnosti a realizuje pomoc nezaměstnaným prostřednictvím nástrojů APZ.

Na počátku by měla být položena otázka, co vlastně vede úřady práce k využití nástrojů APZ? Tím asi nejdůležitějším důvodem je zejména nedostatek vhodných pracovních míst a vysoká míra nezaměstnanosti na straně jedné a nízká vzdělanostní struktura uchazečů na straně druhé.

Vzhledem k tomu, že realizace aktivní politiky je prioritně závislá na množství finančních prostředků, se kterými úřady práce disponují, bude, vzhledem ke stanovenému cíli, provedena analýza čerpání prostředků na APZ v období let 2004-2008. Jak je patrné z grafu č.1, porovnáním objemu finančních prostředků v jednotlivých letech k roku 2004, lze konstatovat, že v letech 2005-2008 dochází k jejich výraznému poklesu. V roce 2005 o 12%, v roce 2006 o 25% v roce 2007 o 21% a v roce 2008 dokonce o 62%.



Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

V případě porovnání meziročních přírůstků respektive úbytků, je zřejmé, že se objem finančních prostředků na APZ v roce 2005 oproti roku 2004 snížil na 88%. V roce 2006 se oproti roku 2005 opět snížil a to na 86%. V roce 2007 došlo oproti roku 2006 k menšímu nárůstu a to o 5 %. V posledním sledovaném období (rok 2008), ve srovnání s rokem 2007, dochází k velmi výraznému poklesu a to na 48%.

Tuto situaci může mít za následek fakt, že ve sledované lokalitě došlo každoročně k poklesu evidovaných uchazečů. V roce 2004 jich bylo ke konci roku v evidenci Úřadu práce v Lounech 7 681. Na jednoho uchazeče o zaměstnání tak připadlo, z celkového objemu finančních prostředků APZ, 12 080 Kč. V roce 2005 došlo k mírnému poklesu na 7 457 nezaměstnaných a částka na jednoho uchazeče se také snížila na 10 949 Kč. V roce 2006 počet nezaměstnaných dále klesl na 6 571 a na jednoho uchazeče připadá jen 10 650 Kč. V roce 2007 došlo dokonce ke snížení počtu nezaměstnaných na 4 860, ale objem finančních prostředků na APZ přepočtený na jednoho uchazeče o zaměstnání je kupodivu za celé sledované období nejvyšší. Jedná se o částku 15 138 Kč. V roce 2008 bylo v evidenci ÚP v Lounech 4 624 uchazečů o zaměstnání. Finanční prostředky na APZ byly však v tomto roce výrazně sníženy a na jednoho uchazeče o zaměstnání vychází pouhých 7 711 Kč.

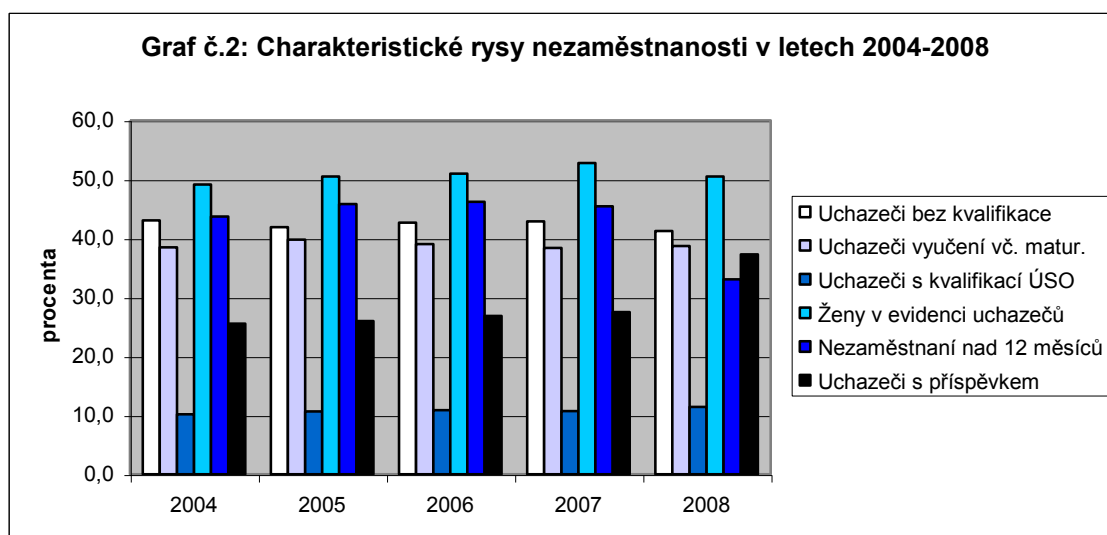
Velký vliv na snížení počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání měla rozšiřující se nabídka pracovních míst zahraničních firem v průmyslových zónách regionu a jeho přilehlém okolí.

Na konci roku 2008 však došlo k velkému obratu a to v důsledku nastalé hospodářské krize. V průmyslových zónách, které poskytovaly nemalý počet volných míst pro zájemce z regionu, došlo k náhlému propouštění zaměstnanců z důvodu sníženého odbytu produktů. K menšímu či většímu propouštění došlo také u dalších firem majících své sídlo v lounském regionu.

Veškeré aktivity realizované v rámci APZ byly financovány prostředky ze státního rozpočtu, ale od roku 2008 mohou úřady práce využít také prostředky Evropského sociálního fondu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Úřad práce v Lounech však čerpal finanční prostředky zejména ze státního rozpočtu. Pro 50 míst, vytvořených v rámci jednoho z nástrojů APZ – veřejně prospěšné práce, byly použity dílčí finanční prostředky ESF z dobíhajícího Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

Charakteristické rysy nezaměstnanosti v regionu

Graf č.2 zobrazuje jednotlivé faktory ovlivňující nezaměstnanost v regionu v období let 2004-2008:



Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

Jedním z hlavních ukazatelů charakteristiky nezaměstnanosti je vysoké procento evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou bez kvalifikace. O něco menší procentuální část tvoří uchazeči vyučení.

Dalším z důležitých údajů je informace, že více než 50% z celkového počtu uchazečů tvoří právě ženy. U této kategorie nezaměstnaných je největším problémem při umisťování, pokud je pominut aspekt vzdělání, především požadavek firem na strojírenské profese a profese směřované do stavebnictví. Většinou se také jedná o pracovní pozice ve dvou a tří směnném provozu.

Také nezaměstnaní nad 12 měsíců tvoří skupinu obtížně umístitelných uchazečů ve sledované lokalitě. Právě zde hraje důležitou roli nejen vzdělání, ale také zdravotní stav, pracovní zkušenosti a ochota pracovat. Proto jsou zejména k této kategorii směřovány další aktivity úřadu práce zaměřené nejen na doplnění některé z dovedností požadovaných zaměstnavateli, ale také motivační programy kladoucí si za cíl z aktivizovat účastníky k vyšší aktivitě na trhu práce.

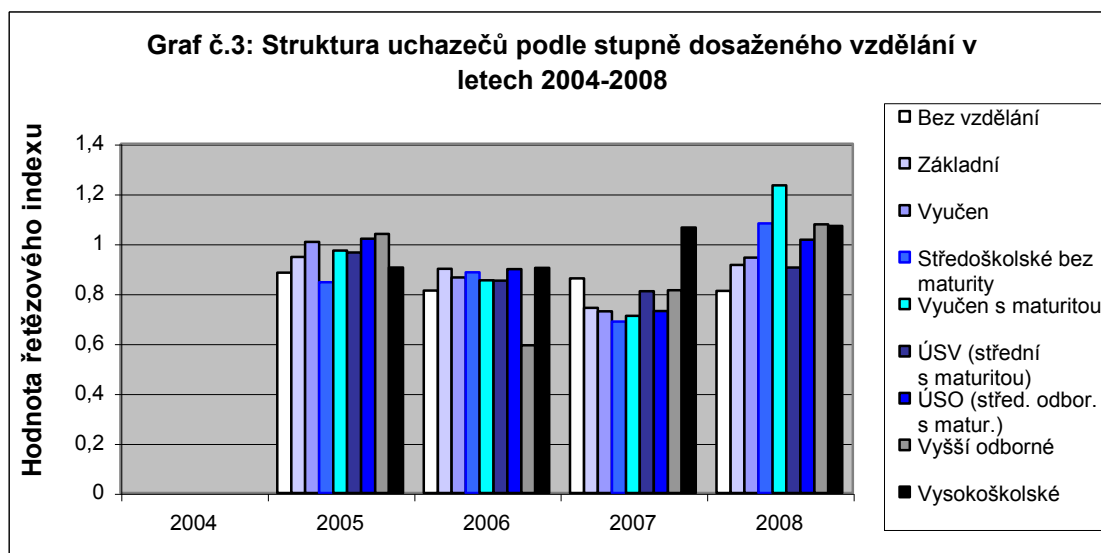
Při sledování údajů týkajících se počtu volných pracovních míst a podílu uchazečů na jedno volné místo (příloha č. 2) je zřejmé, že počty volných pracovních míst od roku

2005 do roku 2007 rostou a zároveň s tím se snižuje podíl uchazečů na 1 volné místo. V roce 2008 však dochází k určitému poklesu v nabídce volných míst oproti roku 2007, čímž se zvýšil i počet uchazečů na 1 volné místo.

Struktura uchazečů evidovaných úřadem práce

I přesto, že do nedávné doby docházelo k poklesům absolutních počtů evidovaných uchazečů, v kvalifikační struktuře nejsou zaznamenány příliš velké změny.

Přehled vývoje struktury uchazečů podle stupně dosaženého vzdělání v letech 2004 – 2008 znázorňuje graf č.3:



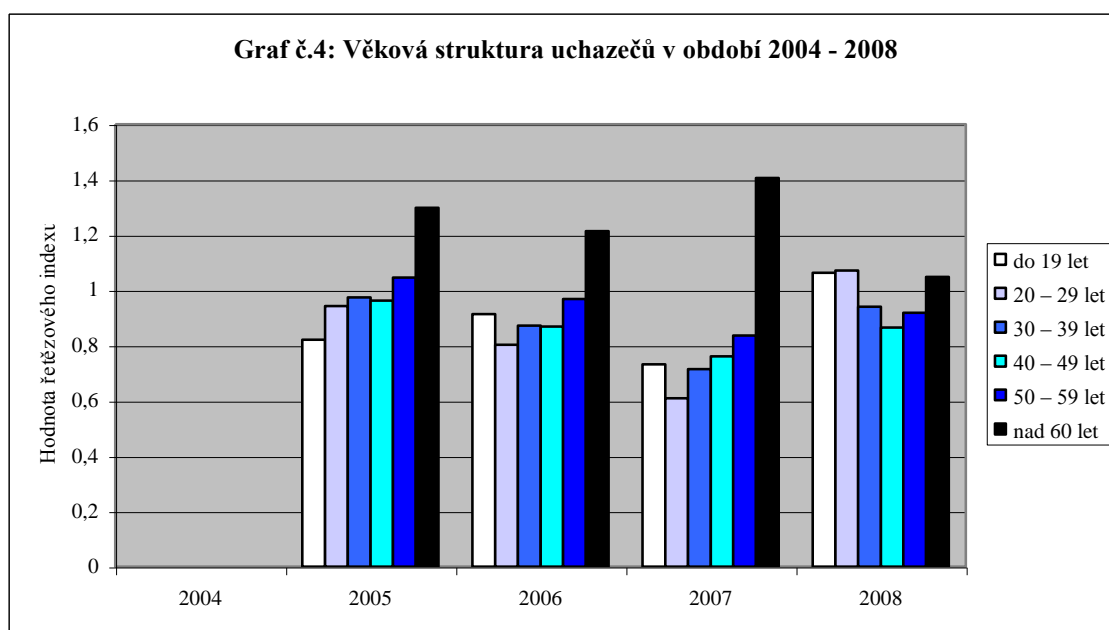
Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

V grafu č.3 jsou porovnány odlišnosti v kvalifikační struktuře podle změn oproti předešlému roku. Na základě těchto porovnání je možné konstatovat, že počet uchazečů u všech sledovaných vzdělanostních kategorií se v průměru každým rokem snižoval. Nejmenších průměrných změn v období let 2004-2008 dosáhla kategorie uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním. U této kategorie se počet uchazečů v daném období v průměru každým rokem snižoval o 1,81% (příloha č.3).

Co do nejpočetnější skupiny patří a dlouhodobě v ní také zůstává skupina nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání. Ti zaujímají téměř 50% zastoupení

z celkového počtu evidovaných uchazečů. A představují největší problém při umisťování na vhodná pracovní místa.

Velmi cenné údaje nám dávají také informace o věkové struktuře uchazečů o zaměstnání evidovaných Úřadem práce v Lounech. V grafu č.4 je možné sledovat vývoj jednotlivých věkových kategorií v letech 2004 – 2008:

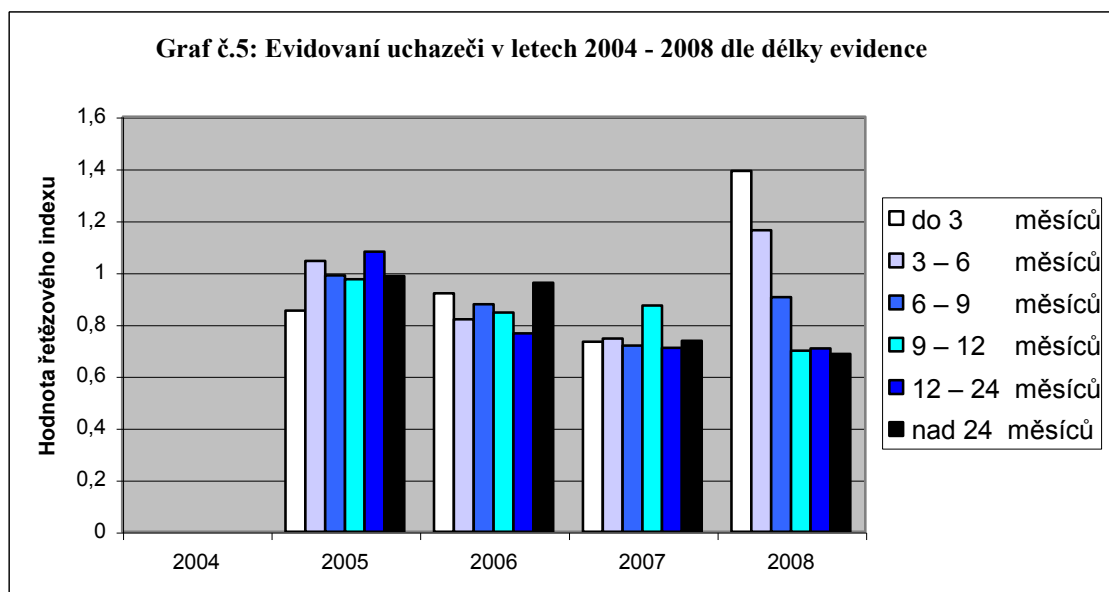


Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

Počet uchazečů ve věkové kategorii do 19 let, 20-29 let, 30-39 let a 40-49 let se v letech 2004 - 2008 v průměru každým rokem snižoval o cca 13-17% (příloha č.4). U kategorie uchazečů 50-59 let docházelo také ke snižování, ale již ne tak výraznému. V průměru každým rokem tento počet klesal o cca 7%. U poslední kategorie nad 60 let došlo naopak ke každoročnímu navyšování počtu uchazečů. V průměru se tento počet ve sledovaném období každým rokem zvyšoval o cca 23%. Je nutné ovšem doplnit, že se jedná o kategorii nezaměstnaných s nejmenšími absolutními počty v porovnání s ostatními věkovými skupinami.

Od roku 2006 jsou nejpočetnější skupinou uchazeči ve věku 50 - 59 let. Jedná se o skupinu, které je na základě Zákona o zaměstnanosti věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Lidé z této skupiny jsou různými způsoby motivováni a připravováni na vstup na trh práce. To se děje především cílenými rekvalifikačními a motivačními programy a samozřejmě i ostatními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti.

Neméně důležitou skupinu nezaměstnaných tvoří uchazeči, které Zákon o zaměstnanosti považuje za dlouhodobě nezaměstnané. Informace o vývoji nezaměstnanosti vztažené k délce evidence zobrazuje graf č. 5:



Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

Počty uchazečů v kategorii do 3 měsíců a 3-6 měsíců se v letech 2004-2008 v průměru každým rokem snižovaly cca o 5-7% (příloha č.5). V roce 2008 však došlo k náhlému nárůstu oproti roku 2007 a to o 39% u kategorie do 3 měsíců a o 16% u kategorie 3-6 měsíců. Náhlý vzrůst počtu uchazečů o zaměstnání v kategorii do 3 měsíců je mimo jiné připisován hospodářské krizi, která se výrazně projevuje právě ke konci roku 2008.

K pravidelnému meziročnímu poklesu počtu uchazečů dochází u kategorie 6-9 měsíců (v průměru 13%) a 9-12 měsíců (v průměru 16%). U kategorie 12-24 měsíců bylo zaznamenáno navýšení počtu uchazečů v roce 2005 ve srovnání s rokem 2004. Došlo zde k 8% vzrůstu. V dalších letech docházelo opět k meziročnímu poklesu absolutních počtů. V průměru se každým rokem tento počet snižoval o cca 20%. Také u poslední kategorie nad 24 měsíců je zaznamenán meziroční pokles počtu uchazečů. V průměru se každým rokem tento počet snižoval o cca 17%.

Údaje uvedené v příloze č.5 potvrzují, že převážnou část nezaměstnaných tvoří uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni déle než jeden rok. I přes tento fakt mají

úřady práce věnovat zvýšenou péči již uchazečům o zaměstnání evidovaným déle než 5 měsíců. K tomu slouží tzv. Individuální akční plány. Jedná se o dokument, který vypracovává úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání. Cílem tohoto dokumentu je stanovit postup a jeho časový harmonogram pro plnění jednotlivých zadaných aktivit směřujících k uplatnění uchazeče na trhu práce. Samozřejmě, že je přihlíženo k dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu, možnostem a schopnostem uchazeče o zaměstnání. Tento dokument je vypracováván vždy, když je uchazeč o zaměstnání evidován po dobu delší než je doba 5 měsíců od prvního dne evidence. Do konce roku 2008 měli tuto možnost pouze evidovaní uchazeči do 25 let (jen pokud s tím souhlasili). Od 1.1.2009 mají tuto povinnost všichni bez rozdílu.

5.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace, jako nástroj zaměřený na odstraňování nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce z hlediska kvalifikace pracovní síly, byly novelou zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. 382/2005 Sb., o zaměstnanosti (§ 108 odst. 1) s účinností od 1.1.2006 rozšířeny.

Patří mezi stěžejní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Řídí se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a vyhláškou č. 519/2004 Sb. v platném znění a metodickými pokyny a vyhláškami Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Při provádění rekvalifikace se přiměřeně postupuje podle ustanovení Zákoníku práce, který upravuje pracovní dobu a dobu odpočinku, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, ad.

Úřad práce v Lounech provádí prostřednictvím oddělení rekvalifikací zejména:

- rekvalifikační kurzy pro uchazeče o zaměstnání evidované ÚP,
- rekvalifikační kurzy pro zájemce o zaměstnání evidované ÚP,
- rekvalifikace zaměstnanců,
- poradenské a motivační programy.

Všechny rekvalifikační kurzy, které Úřad práce v Lounech respektive odbor poradenství a rekvalifikace pořádal jsou předem projednány v komisi APZ, kde je

posuzována uplatnitelnost rekvalifikované profese na trhu práce, kalkulace kurzovného a počet uchazečů zapojených do příslušného kurzu.

Hlavní podmínkou pro zařazení uchazeče či zájemce do rekvalifikačního kurzu je podaná žádost o rekvalifikaci schválená poradcem pro zprostředkování, dosažená potřebná úroveň kvalifikace, zdravotní stav odpovídající požadavkům budoucí profese a v neposlední řadě uzavřená dohoda o rekvalifikaci mezi uchazečem či zájemcem o zaměstnání a úřadem práce. Úřad práce musí samozřejmě uzavřít také dohodu s příslušným vzdělávacím zařízením, které musí, před schválením v poradním sboru úřadu práce, předložit nabídku rekvalifikace spolu s kalkulací nákladů.

Podmínkou pro zahájení rekvalifikace zaměstnanců je žádost zaměstnavatele o zabezpečení rekvalifikace svých zaměstnanců v zájmu dalšího uplatnění ve firmě (důraz je kladen na zdůvodnění žádosti, například změna výrobního programu ...). Přílohou žádosti musí být jmenný seznam zaměstnanců s požadovanými profesemi a nabídka rekvalifikačního zařízení pro Úřad práce v Lounech. Žádost musí být poté projednána a schválena v komisi APZ. V případě jejího kladného vyřízení následuje uzavření dohody o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci, dále uzavření dohody mezi ÚP, zaměstnavatelem a vzdělávacím zařízením, pokud toto není součástí zaměstnavatele.

Na základě znalosti trhu práce a požadavků poradců pro zprostředkování byly v letech 2004 - 2008 realizovány následující rekvalifikační kurzy: Program ŠANCE maturant (pro absolventy a osoby do 25 let věku), Program Start a Počítačová gramotnost (pro osoby zdravotně postižené), Účetnictví s využitím výpočetní techniky (pro uchazeče, kteří nepracovali ve svém oboru), Welding Program – základní kurz svařování s EN, Svařování všech typů, Řidič motorových vozíků, Vyhláška 50, Strojírenský dělník, Zaučení do různých profesí (pro dělnické profese), Zaučení v oboru zemědělec (pro zemědělce) a v neposlední řadě Český jazyk pro cizince (pro cizince).

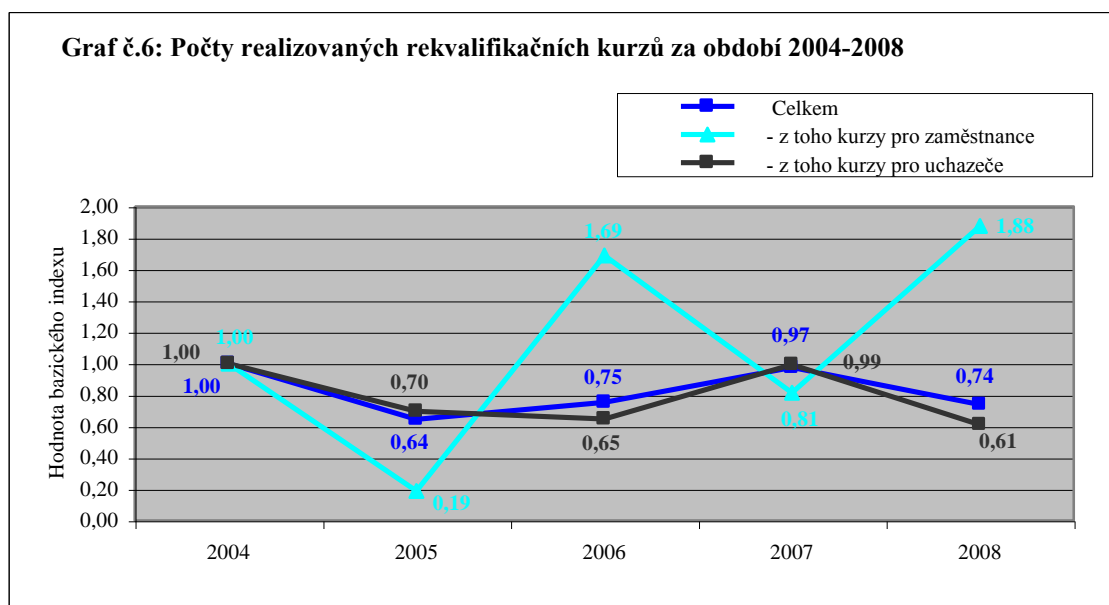
V projektových modulech byly zařazeny kurzy Obsluhy osobního počítače – stupeň základní, pokročilí a ECDL a Obsluhy osobního počítače s dotací AJ (pro maturanty a vysokoškoláky), dále rekvalifikace na konkrétní profese, jejichž realizace byla řešena v komisi APZ na základě aktuálního požadavku trhu práce.

Úřad práce v Lounech pokaždé klade důraz při výběru vhodných rekvalifikačních zařízení na níže uvedená kritéria:

- *hospodárnost* (cena kurzu celkem, cena kurzu přepočítaná na 1 vyučovací hodinu, cena kurzovního pro jednoho klienta);
- *účelnost* (uplatnitelnost uchazečů na trhu práce, motivace k vyhledávání zaměstnání);
- *efektivnost* (dopravní dostupnost realizovaného kurzu pro klienty, odpovídající počet hodin kurzu v poměru k jeho délce, výuka bez zbytečných proluk).

Velmi důležité je také sledování platné akreditace od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro nabízený rekvalifikační program.

Graf č.6 nabízí přehled vývoje počtu rekvalifikačních kurzů v letech 2004–2008 vztaheno vždy k počátku tohoto období tj. roku 2004:



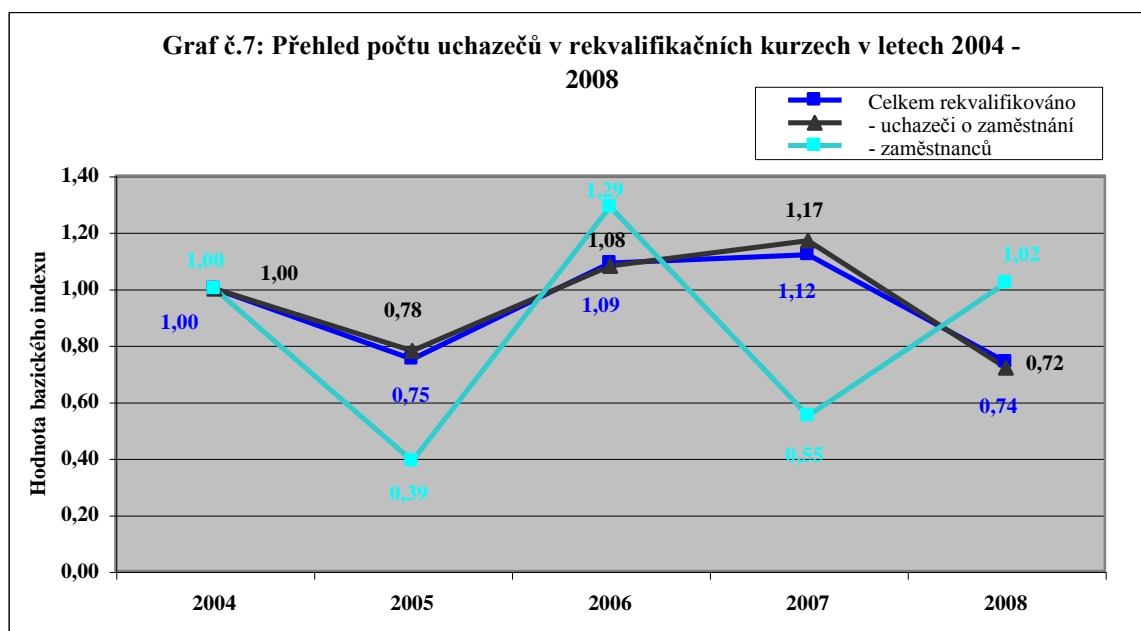
Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

Pokud je rok 2004 určen základním ukazatelem pro porovnání s roky 2005 – 2008, je zřejmé, že v roce 2005 došlo ve srovnání s rokem 2004 k výraznému poklesu počtu realizovaných rekvalifikačních kurzů a to až o cca 36%, v roce 2006 byl tento pokles o

něco menší (cca 25%), rok 2007 se velmi přiblížil roku 2004, stále se ale jedná o pokles o cca 3%. Pro srovnání jsou v grafu č.6 zobrazeny vývojové křivky počtů rekvalifikačních kurzů rozlišené na kurzy pro uchazeče a kurzy pro zaměstnance.

Příloha č.6 dále poskytuje informace o stoupajícím zájmu firem o rekvalifikace svých pracovníků. Tento fakt je patrný zejména v roce 2006, kdy oproti roku 2004 stoupl počet rekvalifikačních kurzů pro zaměstnance o cca 69% a v roce 2008 dokonce o cca 88%.

V grafu č.7 je znázorněn vývoj počtu uchazečů v rekvalifikačních kurzech v letech 2004-2008, kde základním srovnávacím ukazatelem je opět rok 2004:



Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

Zatímco v roce 2005 dochází k poklesu zrequalifikovaných osob v rekvalifikačních kurzech o cca 25%, v roce 2006 se naopak počet rekvalifikantů ve srovnání s rokem 2004 zvyšuje o cca 9%. V roce 2007 se počet zvýšil dokonce o 12%. Úplně opačná situace nastala v roce 2008, kdy počet těchto osob poklesl o 26%. Tato událost může velmi úzce souviset se snížením finančních prostředků na APZ (příloha č.1).

5.1.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP), jako časově omezené pracovní příležitosti, slouží v první řadě k zaměstnávání obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání – tj. uchazečů o zaměstnání s nízkou nebo žádnou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaných, věkově starších, žen po mateřské nebo rodičovské dovolené, osob s bydlištěm v oblastech s nedostatečně zajištěnou dopravní obslužností.

Cílem a hlavním přínosem tohoto nástroje APZ je především udržení a obnovení základních pracovních návyků a motivace k práci a získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních podpor nebo podpor v nezaměstnanosti. Dle celorepublikové analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti pro rok 2007 byl tento nástroj APZ nejvíce využíván především v Ústeckém kraji, do kterého se spádově řadí i lounský region.

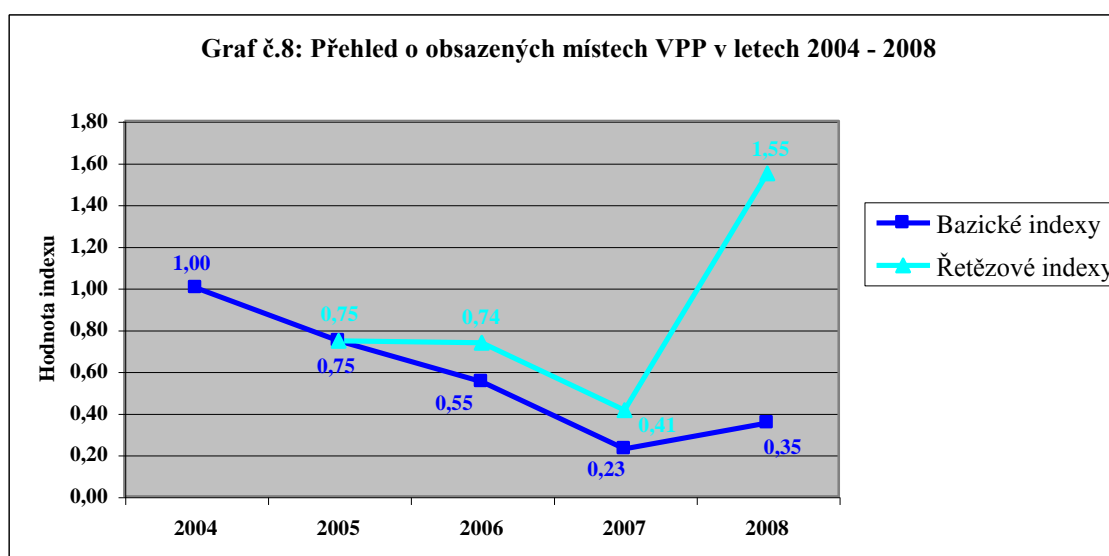
Úřad práce v Lounech dle vnitřní směrnice stanovoval podmínky pro získání příspěvku pro rok 2008 následovně:

- příspěvek bude poskytován pouze obcím a městům nebo dalším neziskovým institucím, z ESF nebude však poskytován fyzickým a právnickým podnikatelským osobám (u financování ze SR s výjimkou právnických subjektů podnikajících v sociálních službách a údržbě a úklidu obcí a subjektů zřízených k tomuto účelu městy a obcemi);
- počet míst VPP bude rozdělován podle klíče na základě výše nezaměstnanosti k 31.12. předcházejícího roku;
- na základě schválené žádosti zaměstnavatele (včetně všech nutných příloh) sepíše úřad práce dohodu o vytvoření míst VPP;
- podle sepsané dohody jsou úřadem práce na vytvořená místa doporučováni (tzv. „doporučenkou do zaměstnání“) uchazeči o zaměstnání. [21]

Výše mzdového příspěvku pro rok 2008 byla Úřadem práce v Lounech určena částkou 8000 Kč a to zejména pro kategorii obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Přitom se zaměstnavatel spolupodílí na úhradě mzdových nákladů zaměstnaných uchazečů na základě sepsané dohody.

Úřad práce v Lounech velmi dlouhou dobu spolupracuje s obcemi a firmami, které vytvářejí v rámci tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vhodná pracovní místa zaměřená na veřejně prospěšné služby. Pomáhá tak zejména osobám s nižší kvalifikací, obtížně umístitelným uchazečům z obcí (především z důvodu špatné dopravní obslužnosti) a občanům z odlišného socio-kulturního prostředí.

Graf č.8 nabízí přehled vývoje počtu obsazených míst v letech 2004 – 2008 vztaženo vždy k počátku tohoto období tj. roku 2004:



Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

Srovnáním počtu obsazených pracovních míst v rámci VPP v letech 2005-2008 k roku 2004 je evidentní, že v roce 2005 dochází k poklesu o cca 25%, v roce 2006 ke snížení o cca 45%, v roce 2007 je zaznamenán pokles dokonce o cca 77% a pro rok 2008 je patrný pokles o cca 65%. Pro porovnání je v grafu zakreslena také vývojová křivka zobrazující jednotlivé meziroční přírůstky respektive úbytky.

Příloha č.8 poukazuje na snižující se počet vytvářených míst a umístěných uchazečů o zaměstnání. Tento fakt souvisí s nižším objemem finančních prostředků určených na realizaci VPP.

Veřejně prospěšné práce byly v letech 2004-2008 nejvíce využívanou formou aktivní politiky zaměstnanosti v regionu, a to jak objemem vynaložených prostředků, tak i počtem zapojených uchazečů.

5.1.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) mají umožnit trvalé nebo dlouhodobější zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Úřad práce v Lounech se orientoval převážně na podporu uplatnění obtížně umístitelných uchazečů. U uchazečů, kteří se rozhodli provozovat samostatnou výdělečnou činnost se zaměřil zejména na podporu podnikatelských záměrů.

Pracovní místa vyhrazená

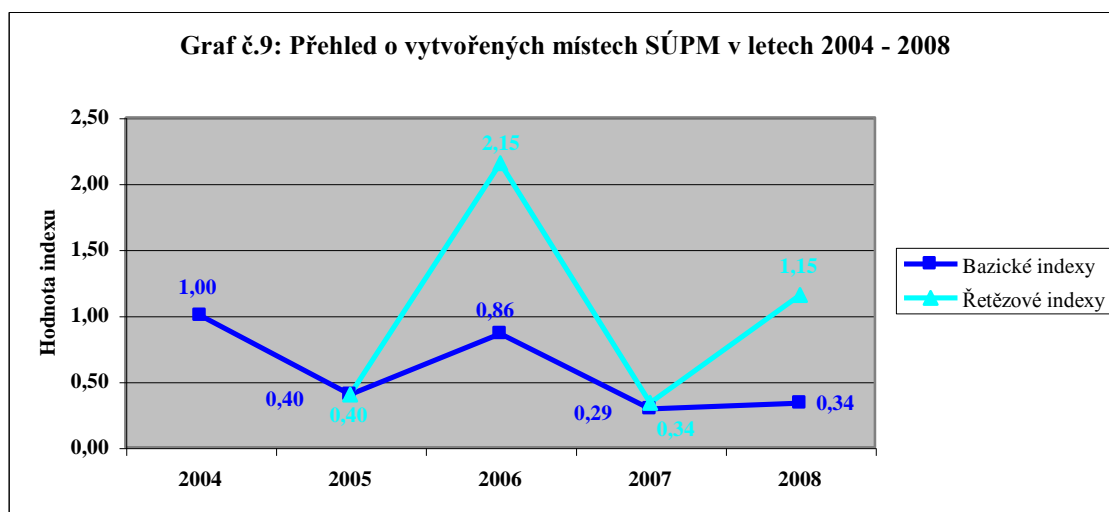
Podmínkou pro získání mzdového příspěvku pro kalendářní rok 2008 jsou na Úřadu práce v Lounech následující kritéria:

- zaměstnavatel vytváří trvalé pracovní místo pro uplatnění uchazeče o zaměstnání;
- před vyhrazením, resp. obsazením prac. místa zaměstnavatel požádá ÚP o poskytnutí mzdového příspěvku na tiskopisu, kde charakterizuje firmu a specifikuje profesi nového místa a předloží další doklady vyjmenované na žádosti;
- žádost je projednána v komisi APZ (obvykle 1x za 14 dní);
- na základě doporučení komise uzavře ÚP se zaměstnavatelem dohodu vždy na konkrétního uchazeče, tato dohoda se uzavírá před vznikem pracovního poměru uchazeče o zaměstnání;
- zaměstnavatel si může pracovníky vybrat sám v rámci výběrového řízení pořádaného ÚP;
- příspěvek je poté poskytován na uplatnění uchazečů se zdravotním postižením, osob starších 50 let, osob vracejících se z rodičovské dovolené, uchazečů do 25 let se základním vzděláním bez ohledu na délku evidence na ÚP a dlouhodobě evidovaných uchazečů (nad 1 rok);
- uzavření pracovního poměru s uchazečem na dobu neurčitou s možností zkušební doby;
- zaměstnavatel postoupí ÚP kopie pracovní smlouvy nově přijatého pracovníka.[21]

Co se týče samotného poskytování mzdového příspěvku, řídí se Úřad práce těmito pravidly:

- při zkráceném pracovním úvazku se dotace krátí. Pokud při neodpracovaných dnech pro nemoc, OČR apod. vyplatí zaměstnavatel v měsíci na mzdových nákladech částku vyšší než je částka uvedená v dohodě, pak k redukcí příspěvku od ÚP za tento měsíc nedochází;
- se zánikem pracovního poměru zaniká nárok na dotaci, zaměstnavatel je povinen oznámit ÚP ukončení pracovního poměru do 10 pracovních dnů;
- příspěvek se poskytuje na základě vyúčtování zaměstnavatele následující měsíc po vyúčtování skutečných mzdových nákladů zaměstnavatele.[21]

Graf č. 9 zobrazuje vývoj vytvořených míst SÚPM v letech 2004 – 2008 vztaženo vždy k počátku tohoto období tj. roku 2004:



Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

V roce 2005 dochází oproti roku 2004 k velmi výraznému poklesu v počtu vytvořených míst SÚPM, jedná se o snížení o cca 60%. V roce 2006 se situace výrazně zlepšila a tento pokles byl pouze 14%. V roce 2007 opět dochází k velmi hlubokému propadu a to o cca 71%. V roce 2008 jsou počty sníženy o 66%.

Úřad práce v Lounech realizuje v rámci tohoto nástroje několik programů. Ve většině z nich je stanovena jednotná částka příspěvku na mzdové náklady, dle

předešlých pravidel, ve výši 8 000 Kč/měsíc. Odlišnost je pouze u Programu 25 pro uchazeče do 25 let a to pro skupinu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou vyučení, splňují úplné střední odborné, úplné střední všeobecné vzdělání, nebo úspěšně dokončili vyšší odborné vzdělání. V těchto případech je určena částka ve výši 6 000 Kč/měsíc. Rozdíl je také v délce poskytování mzdového příspěvku. U převážné části těchto programů (Program 25 pro uchazeče do 25 let, Program OZP – pro osoby zdravotně postižené, Program 50 – pro uchazeče starší 50 let,) je vyplácen příspěvek po dobu 12 měsíců. Pro Program po RD a Program pro dlouhodobě evidované – nad 12 měsíců je stanovena délka pro vyplácení mzdového příspěvku na 6 měsíců.

Vzhledem k charakteru příspěvku a možnosti jeho pružného poskytnutí, může být tento nástroj považován za nejžádanější ze strany zaměstnavatelů a zároveň za nejúčelnější pro přímé začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce.

Pracovní místa zřízení

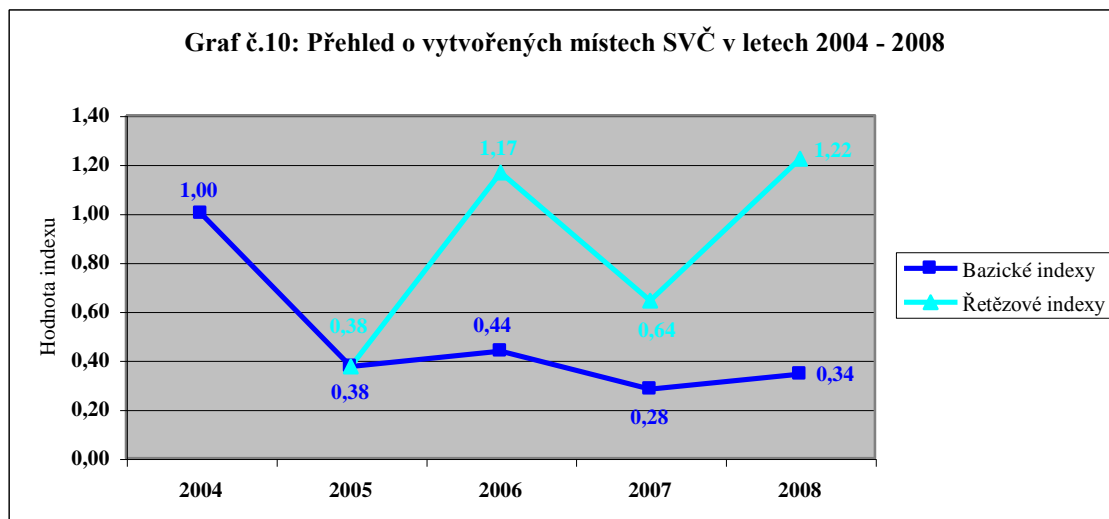
Zde se jedná o pracovní místa vytvořená samotným uchazečem o zaměstnání. To znamená, že se uchazeč o zaměstnání rozhodne zahájit samostatně výdělečnou činnost - tzv. zaměstná sám sebe. V tomto případě může Úřad práce v Lounech poskytnout uchazeči:

- rekvalifikační kurz pro začínající podnikatele;
- na základě uzavřené dohody účelově určený finanční příspěvek na zřízení nového pracovního místa ve výši maximálně 50 tis. Kč., (nelze použít na nákup zboží, licenční poplatky, provozní náklady). [21]

Dále ÚP požaduje:

- předložení zpracovaného podnikatelského záměru, který uchazeč obhájí na ÚP;
- předložení ŽL, podnikatelského účtu, nájemní smlouvy, potvrzení lékaře o zdravotním stavu, potvrzení o vypořádání závazků vůči FÚ, OSSZ, ZP a CÚ a předkládání dokladů o využití finančních prostředků příspěvku. [21]

Graf č. 10 sleduje vývoj vytvořených míst SVČ v letech 2004 – 2008 vztaženo vždy k počátku tohoto období tj. roku 2004:



Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

V průběhu roku 2004 bylo vytvořeno 32 míst SVČ. Oproti tomu v roce 2005 došlo k výraznému snížení tohoto počtu o cca 62%, v roce 2006 o cca 56% a v roce 2007 dokonce o 72%. V roce 2008 dochází k téměř shodné situaci, jako v roce 2005.

Obecně je dáno, že výše příspěvku pro vytvoření míst SVČ je dána ve výši 90% nákladů na zřízení nového pracovního místa, které jsou vyčísleny v podnikatelském záměru. Maximální výše příspěvku je stanovena částkou 50 000 Kč a poskytuje se jen podnikatelům, kteří provozují svou živnost v okrese Louny.

5.1.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V tomto případě bude hovořeno o fyzických osobách, kterým se dle Zákona o zaměstnanosti poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Jedná se především o fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními;

- orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními;
- rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

Pracovní rehabilitace

Jednou z forem zaměstnávání osob se zdravotním postižením je právě pracovní rehabilitace. Dle Zákona o zaměstnanosti zahrnuje především poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Aktivity v návaznosti na tuto skupinu osob budou, dle podkladů Úřadu práce v Lounech realizovány až ve druhé polovině roku 2008. V roce 2007 byl zahájen v rámci pracovní rehabilitace rekvalifikační kurz Základy obsluhy výpočetní techniky (jeden ze základních požadavků trhu práce), kterého se účastnilo 15 uchazečů se zdravotním znevýhodněním. Dále kurz Pečovatelka, který absolvovala 1 uchazečka a kurz Řidič motorových vozíků, který rovněž úspěšně dokončila 1 uchazečka. Koncem roku byl zahájen rekvalifikační program START pro 12 zájemců, který byl zaměřen především na osoby se zdravotním postižením. Tento program zajišťovala společnost EDOST.

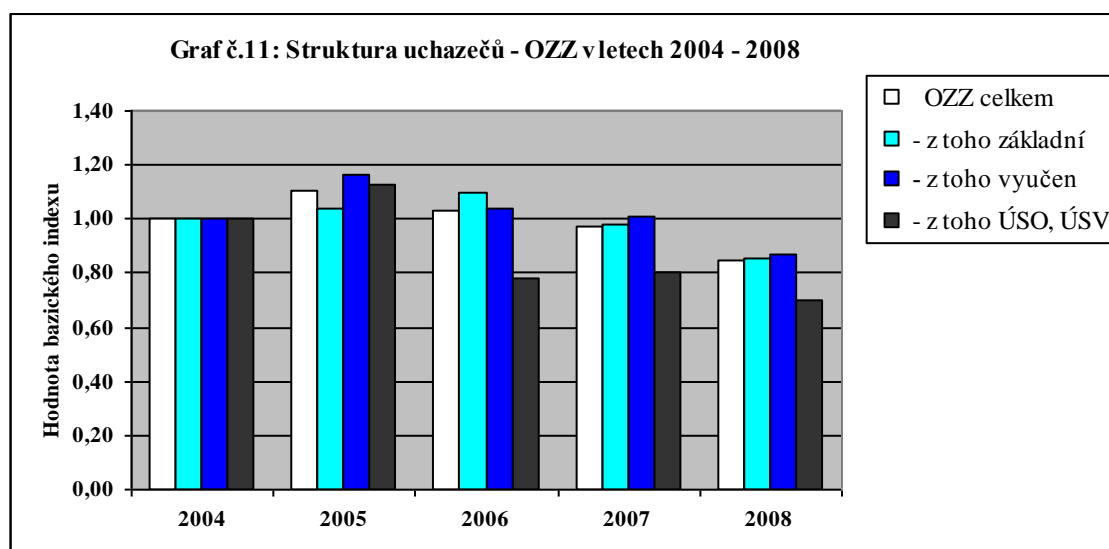
Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Úřad práce v Lounech může na základě §75 a §76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, poskytnout příspěvek na zřízení chráněné dílny či pracoviště. Dle podmínek pro poskytování tohoto příspěvku byla stanovena pro rok 2008 následující pravidla pro jeho čerpání:

- firma předloží ÚP žádost o zřízení a zpracovaný podnikatelský záměr, včetně povinných příloh;
- po schválení v komisi APZ podepisuje firma s úřadem práce dohodu (zde se zaměstnavatel zavazuje provozovat takto zřízená místa nejméně po dobu dvou let

ode dne vzniku pracovního poměru – v opačném případě vrací poměrnou část prostředků úřadu práce). [21]

Graf č.11 sleduje vývoj struktury uchazečů - OZZ evidovaných Úřadem práce v Lounech v letech 2004-2008:



Zdroj: Úřad práce Louny, vlastní výpočty

5.1.5 Poradenství

Poradenské služby poskytované úřady práce jsou významným nástrojem implementace státní politiky zaměstnanosti. Proto je jim v této práci věnována tato samostatná kapitola..

Klienti úřadu práce mohou využít nabízenou pomoc s optimalizací výběru profesní dráhy a s přípravou na ni. Poradenské služby dále přispívají k pracovnímu uplatnění a postavení jedince jako pracovní síly (především s pracovním zařazením jedince, společně se zlepšováním jeho šancí na TP).

Na úřadech práce v celé ČR jsou poradenské služby poskytovány bezúplatně a to zejména v rámci úseků poradenství, rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání. Ovšem poradenská činnost jako taková se samozřejmě prolíná i do ostatních úseků ÚP.

Poradenské služby na Úřadu práce v Lounech je možné rozdělit do dvou základních kategorií:

- poradenství ke zprostředkování zaměstnání,
- odborné poradenství pro volbu a změnu povolání.

Poradenství ke zprostředkování zaměstnání

Úřad práce v Lounech pořádá v rámci této kategorie tzv. „SLUŽBY ÚŘADU PRÁCE“. Jedná se o formu skupinového poradenství pro nově evidované uchazeče o zaměstnání. Během schůzky jsou uchazeči informováni o veškerých aktivitách úřadu práce, kterých mohou v případě zájmu využít za účelem snazšího nalezení vhodného zaměstnání. V průběhu roku 2008 bylo realizováno 10 těchto skupinových akcí, kterých se účastnilo 195 nově evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Další aktivitou zařazenou do výše uvedené kategorie je tzv. „Skupinové poradenství pro uchazeče déle v evidenci“. Tato forma poradenství ve skupinách byla na Úřadu práce v Lounech zavedena z důvodu velkého počtu uchazečů na jednoho zprostředkovatele. Do těchto skupin jsou zařazováni uchazeči nevyžadující individuální přístup. Do skupin jsou vybíráni na základě předem dohodnutých kritérií (předdůchodový věk, vzdělání, matky s dětmi ad.). Cílem této aktivity je uvolnění prostoru pro individuální poradenství, což umožní uchazečům častější kontakt se zprostředkovatelem zaměstnání. Během roku 2008 proběhlo 188 takto zaměřených skupinových akcí, kterých se účastnilo 1858 klientů lounského úřadu práce.

Třetí a poslední aktivitou v rámci této kategorie jsou tzv. „Výběrová řízení“. Úřad práce v Lounech realizuje výběrová řízení přímo ve svých prostorách a vybírá na ně vhodné adepty z databáze uchazečů o zaměstnání. Výběrová řízení jsou realizována přímo pro konkrétní zaměstnavatele, kteří nabízejí pestrou škálu pracovních pozic, ale nejen to organizuje a vybírá uchazeče také na rekvalifikační kurzy, poradenské moduly a programy ESF. Na tyto akce bylo pozváno v průběhu roku 2008 403 uchazečů.

Odborné poradenství pro volbu a změnu povolání

Poradenství pro volbu a změnu povolání na Úřadu práce v Lounech zabezpečuje Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS). Hlavním úkolem IPS je usnadnit klientům, a to především žákům základních škol (8. a 9. ročníků), přístup k velké škále informací týkající se rozhodování o své budoucí vzdělávací cestě a volbě povolání. Jak již bylo řečeno IPS je zřízeno zejména pro žáky základních škol, ale během několika let si k němu našla cestu i kategorie „dospělých klientů“, kteří zde hledají informace o podmínkách přijetí na dálková studia na střední školy a učiliště a na nástavbová studia. Dále se informují o možnostech studia na vyšších odborných školách a vysokých školách. A nejen to, IPS poskytuje pro nemalý počet zájemců poradenství k výběrovému řízení, správnému sepsání průvodního dopisu a strukturovaného pracovního životopisu.

Většina z informačních zdrojů IPS je určena pro samoobslužné používání. Současně může klient požádat poradce o další informace a nechat se jím navést k dalšímu kroku, jako je například pomoc při ovládnutí počítačových či audiovizuálních médií. Poradce může v podstatě klienta získáváním informací provázet. Pokud to situace vyžaduje, může mu nabídnout i provedení zájmových a osobnostních testů pro zjišťování studijní orientace nebo ve vztahu k nárokům určité profese. (*NVF a MPSV, 2005*)

Koncem roku poradci IPS organizují výstavu „Vzdělávání“, na které se prezentuje okolo 30 středních škol a učilišť lounského regionu, ale i přilehlého okolí. Akce je, jak vystavovateli, tak účastníky hodnocena jako velmi přínosná.

5.1.6 Projekty v rámci Evropského sociálního fondu

Dle oficiálních webových stránek Evropského strukturálního fondu je jeho hlavním posláním rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Ministerstvo práce a sociálních věcí je orgánem, který je zodpovědný za řízení pomoci z ESF v ČR. Dalšími realizátory jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí,

Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, *úřady práce*, orgány místní a regionální samosprávy.

Také Úřad práce v Lounech spolupracoval při realizaci národních a grantových projektů v rámci Evropské strategie zaměstnanosti. Jedná se o projekt „Příprava na práci“, který byl zaměřen na dlouhodobě evidované uchazeče s nízkou motivací, zdravotním nebo jiným omezením. Na jeho základě získalo zaměstnání 36 nezaměstnaných. Dále projekt „Návrat do práce“, jehož cílem bylo zpětné zařazení dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce. V průběhu projektu či v krátké době po jeho ukončení získalo zaměstnání 163 uchazečů o zaměstnání. Jiný typ projektu s názvem „Najdi si práci“ byl určen pro krátkodobě evidované uchazeče na úřadu práce společně s osobami ohroženými ztrátou zaměstnání. Byl tak nápomocen 153 osobám při získání zaměstnání ve velmi krátkém časovém období.

O projektech bylo informováno 2 998 uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Lounech. 875 uchazečů se účastnilo některého z nabízených programů. To znamená, že cca 40% osob, které se zúčastnily některého z uvedených projektů, našly velmi brzy uplatnění na trhu práce.

5.2 Dotazníkové šetření

V průběhu měsíce ledna 2009 bylo na Úřadu práce v Lounech provedeno dotazníkové šetření. Osloveni byli uchazeči o zaměstnání evidovaní úřadem práce.

Cílem výzkumu bylo zjistit, zda jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní Úřadem práce v Lounech dostatečně informováni o všech možnostech v rámci nabízených služeb úřadu práce, zda některou aktivitu využili a zda jim tato skutečnost nějakým způsobem pomohla při snazším nalezení vhodného zaměstnání.

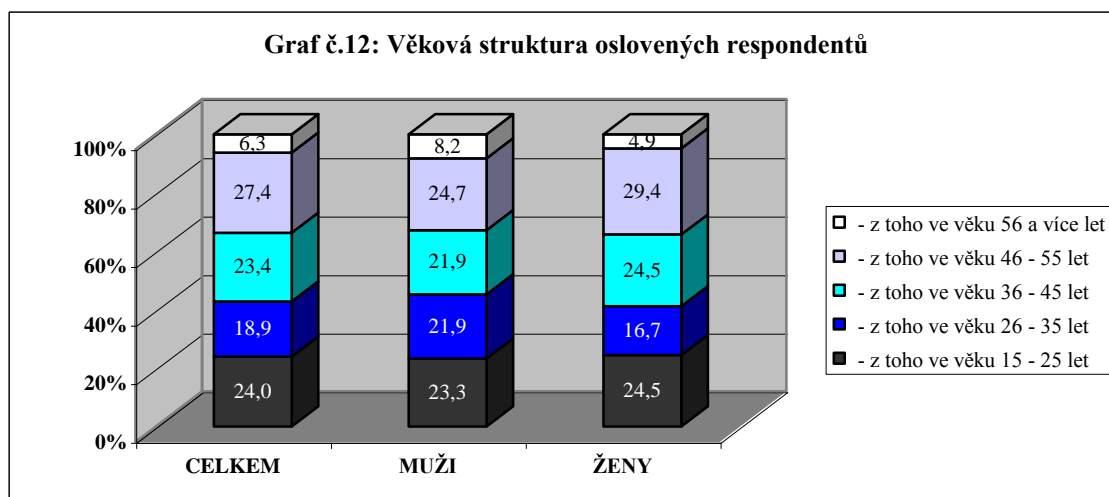
Celkem bylo připraveno 175 dotazníků a osloveno 175 respondentů. Žádný z respondentů neodmítl předložený dotazník vyplnit.

Dotazníky byly předkládány jednak autorem dotazníku, ale také za pomoci poradkyň pro zprostředkování zaměstnání. Respondenti byli seznámeni s tématem diplomové práce, s cílem dotazníkového šetření a ubezpečeni o anonymitě vyplněných dotazníků.

Veškerá statistická data byla zpracována do grafů jejichž čísla jsou shodná s označením tabulek uvedených v příloze, s jejichž pomocí jsou grafy vytvořeny.

5.2.1 Charakteristika výběrového souboru

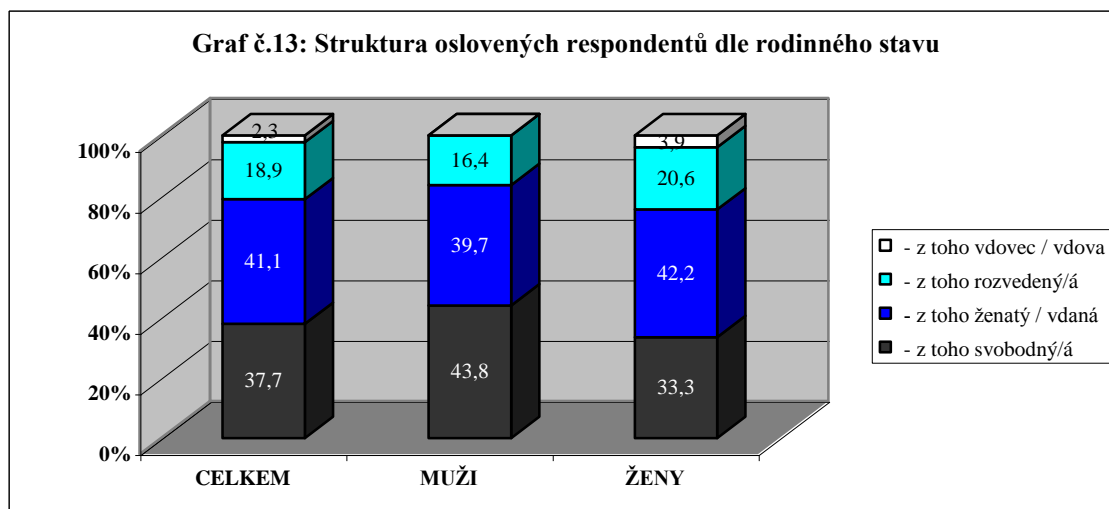
Výběrový soubor je tvořen uchazeči o zaměstnání evidovanými na Úřadu práce v Lounech. Z celkového počtu 175 respondentů vyplnilo dotazník 73 mužů (41,7%) a 102 žen (58,3%). Rozdělení respondentů dle věkové struktury a pohlaví sleduje graf č.12:



Zdroj: dotazníkové šetření

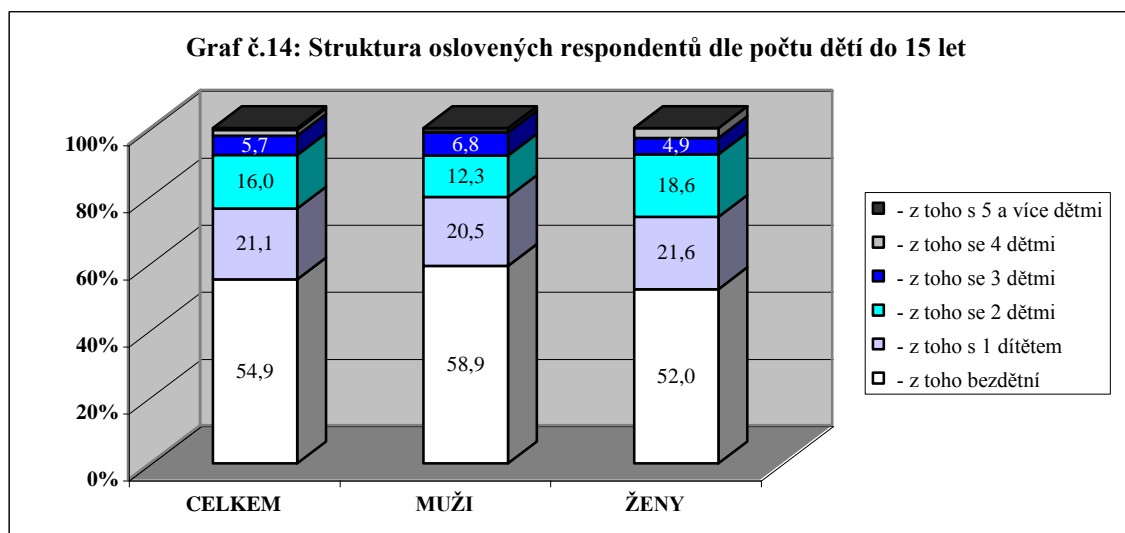
Největšího zastoupení dosahovali muži ve věku 46-55 let (24,7%) u žen tomu bylo obdobně, jednalo se zde o 29,4%. Nejmenšího zastoupení dosahovali muži i ženy ve věku 56 a více let.

Ve sledovaném souboru jsou uchazeči rozlišeni podle rodinného stavu. Ten může hrát, převážně u žen, významnou roli při kontaktování zaměstnavatele. Rozdělení respondentů dle rodinného stavu a pohlaví zobrazuje graf č.13. Z celkového počtu respondentů je 41% ve stavu ženatý/vdaná, o něco menší zastoupení má kategorie svobodných (37,7%). U mužské populace tvoří největší část respondentů kategorie svobodných (43,8%) u žen naopak kategorie vdaná (42,2%).



Zdroj: dotazníkové šetření

Také počet dětí do 15 let má zejména u žen významný vliv při hledání zaměstnání. Zaměstnavatelé se obávají časté nemocnosti dětí a s tím spojené absence pracovníka na pracovišti. Graf č.14 rozděluje proto soubor na muže a ženy ve vztahu k počtu dětí do 15 let.

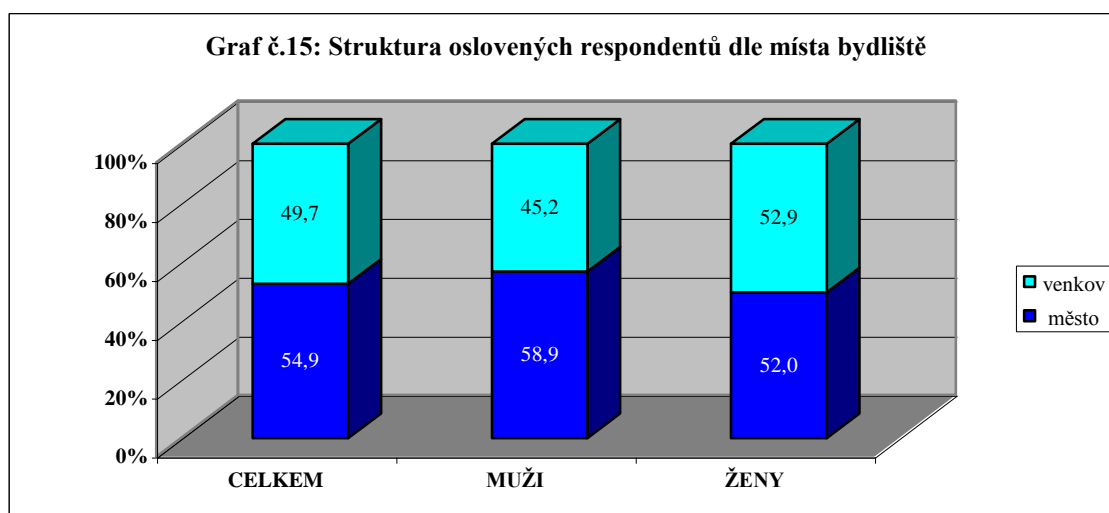


Zdroj: dotazníkové šetření

Z grafu č.14 je evidentní, že více než 50 % tvoří respondenti z kategorie bezdětných. U mužů se jedná o 58,9%, u žen o něco méně (52%). Může to být mimo jiné ovlivněno pozdějším vstupem do svazku manželského a založením rodiny. Z grafu č.14 je dále patrné, že převážná část respondentů mající děti si nejčastěji pořizuje 1 nebo 2 děti.

Také informace o místu bydliště respondenta může vážně ovlivnit jeho možnosti při hledání zaměstnání. Okres Louny je rozsáhlý a v některých jeho částech je velmi omezena doprava hromadnými dopravními prostředky. Lidé jsou pak odkázáni sami na sebe. Pokud nevlastní automobil, musí se při výběru vhodného zaměstnání omezit jen na lokality s lepší dopravní obslužností. Těmto osobám se úřad práce snaží pomoci prostřednictvím jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který je označován jako veřejně prospěšné práce. Lidé, kteří ztratili zaměstnání, tak mohou být, alespoň po určitou dobu, prospěšnými v tzv. veřejných službách. Tyto služby jsou zaměřeny na pomoc v sociálních oblastech, na pozicích pečovatelka, ošetřovatelka či sociální pracovnice, ale také jako pomoc při údržbě veřejného prostranství v obci. Osoby žijící v obcích zabezpečujících veřejně prospěšné práce na základě písemné dohody s úřadem práce, nemusí nikam dojíždět. Zaměstnání vykonávají přímo v obci dle trvalého bydliště a přitom se spolupodílí na rozvoji obce.

Rozdělení souboru na muže a ženy dle místa jejich bydliště vyjadřuje graf č. 15:

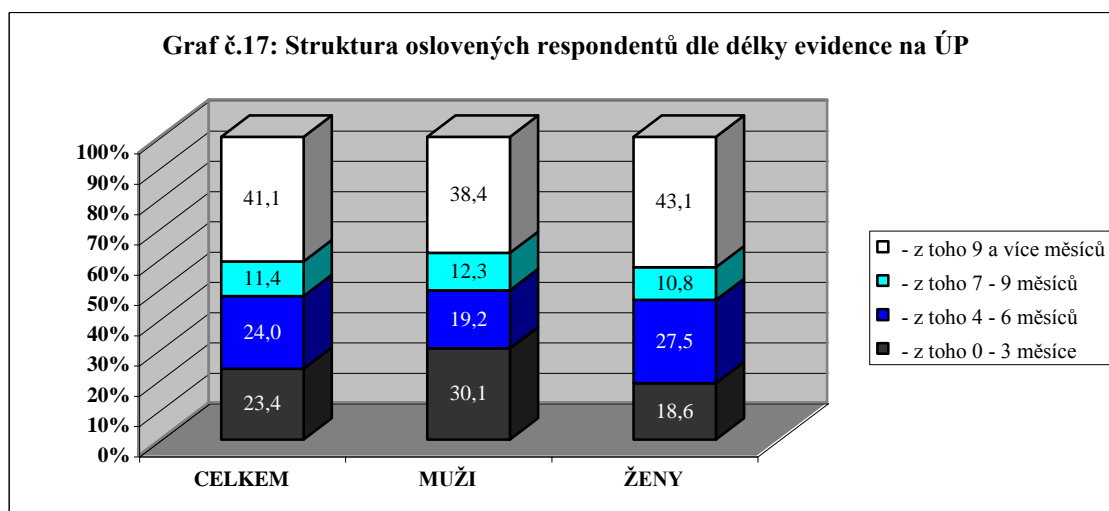


Zdroj: dotazníkové šetření

Oslovení muži žijí nejčastěji ve městě (58,9%). Oslovené ženy žijí převážně na venkově, i když rozdíl mezi venkovem a městem není tak výrazný (0,9%).

Závěrečné rozlišení respondentů se týká jejich délky evidence na úřadu práce. Je vysledováno, že největší obměna uchazečů je u kategorie 0-3 měsíce, ale také 4-6 měsíců. V případě, že je délka evidence ještě delší, nastávají velké problémy s umístěním uchazečů na volná pracovní místa. Uchazeči ztrácejí naději, že nějaké místo najdou, což se projevuje ve snížené aktivitě při hledání zaměstnání a postupem času může docházet také ke ztrátě pracovních návyků. V sociální oblasti dochází k omezení kontaktů a vzniká nebezpečí izolovanosti a zúžení sociálních vazeb na lidi, kteří jsou ve stejné či obdobné situaci. Od 1.1. 2009 jsou na všech úřadech práce realizovány Individuální akční plány, které jsou zacíleny na skupinu nezaměstnaných evidovaných v délce pět a více měsíců. Po této době je sepsání Individuálního akčního plánu pro všechny uchazeče povinné. Pokud uchazeč o zaměstnání tuto povinnost neakceptuje, je jeho chování posuzováno jako maření spolupráce s úřadem práce s následným vyřazením z evidence.

Graf č. 17 rozděluje proto soubor dle délky evidence na úřadu práce a pohlaví:



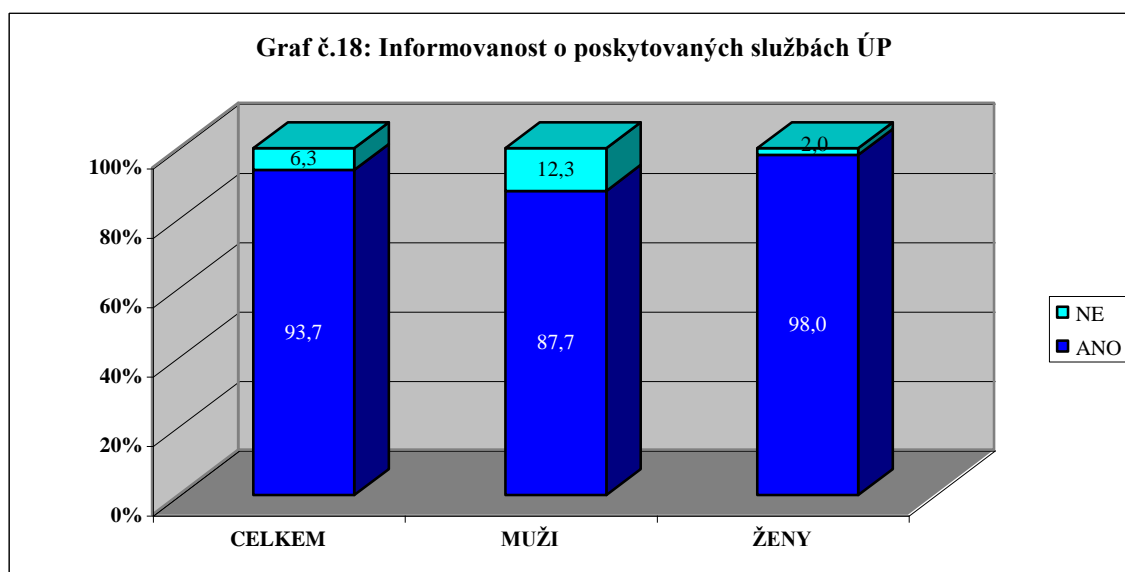
Zdroj: dotazníkové šetření

Z grafu č.17 je evidentní, že největší část u mužů (38,4%) a žen (43,1%) tvoří uchazeči o zaměstnání v délce evidence více než 9 měsíců. Zákon o zaměstnanosti však zaměřuje své aktivity již na uchazeče o zaměstnání v délce evidence nad 5 měsíců.

5.2.2 Aktivity úřadu práce a spokojenost s jejich poskytováním

1. Byl/a jste informován/a o poskytovaných službách úřadem práce?

Z celého souboru dotazovaných odpovědělo na otázku, zda byli informováni o službách poskytovaných úřadem práce 93,7% respondentů kladně. Jedná se o velmi příjemné zjištění. U žen je pozitivní odpověď dokonce u 98%. Muži odpovídali kladně v 87,7%. Na základě těchto údajů je možné konstatovat, že zájem ze strany většiny uchazečů o řešení vlastní tíživé situace není zanedbatelný. Už jenom pouhý fakt zjišťování si potřebných informací k plynulému a rychlému návratu zpět na trh práce je prvním stupínkem k nalezení vhodného zaměstnání. Zde je oceňována zejména osobní aktivita uchazeče o zaměstnání a nikoli pouhé vyčkávání, zda mu někdo něco sežene. Podrobné údaje zobrazuje graf. č.18.



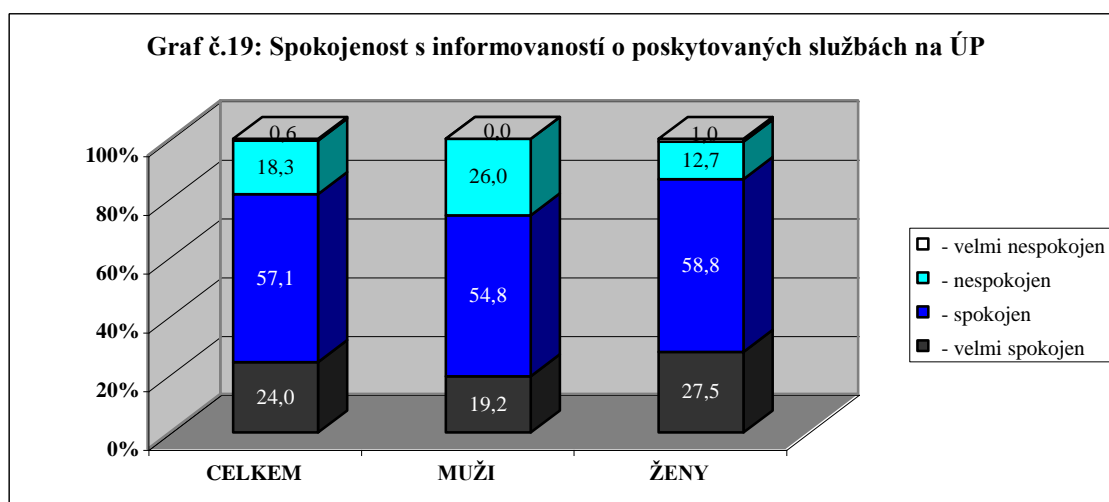
Zdroj: dotazníkové šetření

2. Pokud ano, kde jste se o nich dozvěděla?

Tato otázka navazuje na předešlou filtrační otázku. Příloha č.18 udává, že 80% dotazovaných, kteří odpověděli na otázku č.1 kladně, byli o poskytovaných službách informováni na úřadu práce. Dalšími zdroji byli známí (9,1%) a média (3,7%). U 1,1% byly informace zjištěné ze Zákona o zaměstnanosti.

3. Jak jste spokojen/a s informovaností na úřadu práce o možnostech využití jeho služeb?

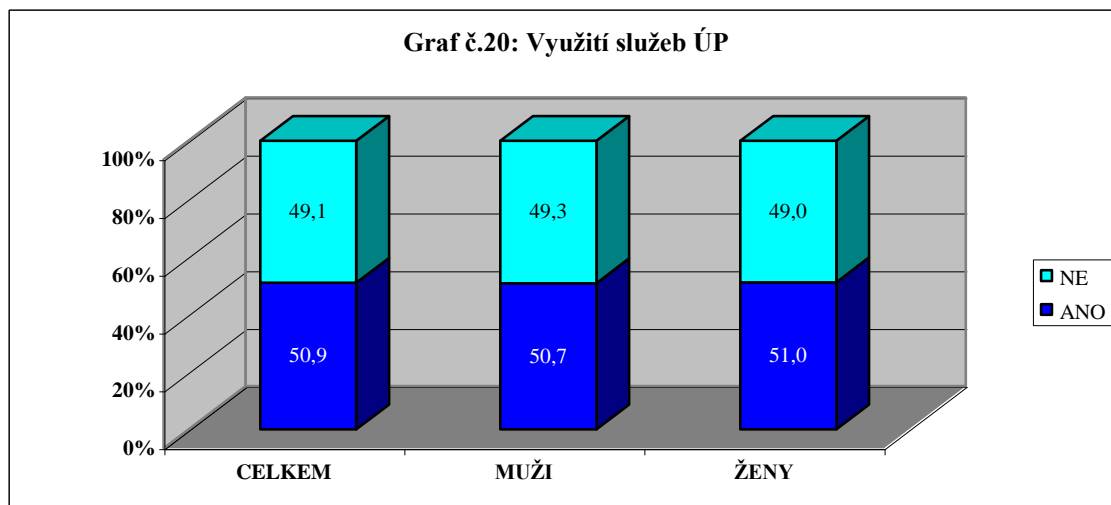
Je velmi příznivé, že 57,1% všech respondentů odpovědělo na otázku, zda jsou spokojeni s poskytovanými informacemi na úřadu práce kladně (tzn. spokojen). Velmi spokojeno bylo 24% respondentů. Při sloučení obou kategorií bude dokonce dosaženo 81,1% spokojenosti. Pouhých 18,9% bylo možné klasifikovat jako nespokojeni respektive velmi nespokojeni. Tyto vztahy jsou blíže charakterizovány v grafu č.19. Muži se vyjádřili negativně z 26%, ženy pouze z 13,7%. Uvedené výsledky jsou v mnohém překvapující. Tato otázka byla vybrána hlavně z důvodu neustálých připomínek ze strany nezaměstnaných, že o dané možnosti neví, že jim o tom nikdo neřekl.



Zdroj: dotazníkové šetření

4. Využil/a jste některou ze služeb úřadu práce?

Tato otázka souvisí v určité míře s předchozí otázkou. Můžeme porovnat spokojenost s informovaností o možnostech využití služeb na úřadu práce s tím, zda respondenti některou z nabízených aktivit také využili. Jak již bylo uvedeno v otázce č. 3, respondenti byli z 81,1% spokojeni respektive velmi spokojeni s informovaností ze strany pracovníků úřadu práce. Z grafu č.20 je patrné, že účast na aktivitě pořádané ÚP je zhruba 50 na 50. Dotazovaní muži i ženy z více než 50% využili některé z nabídek ÚP.



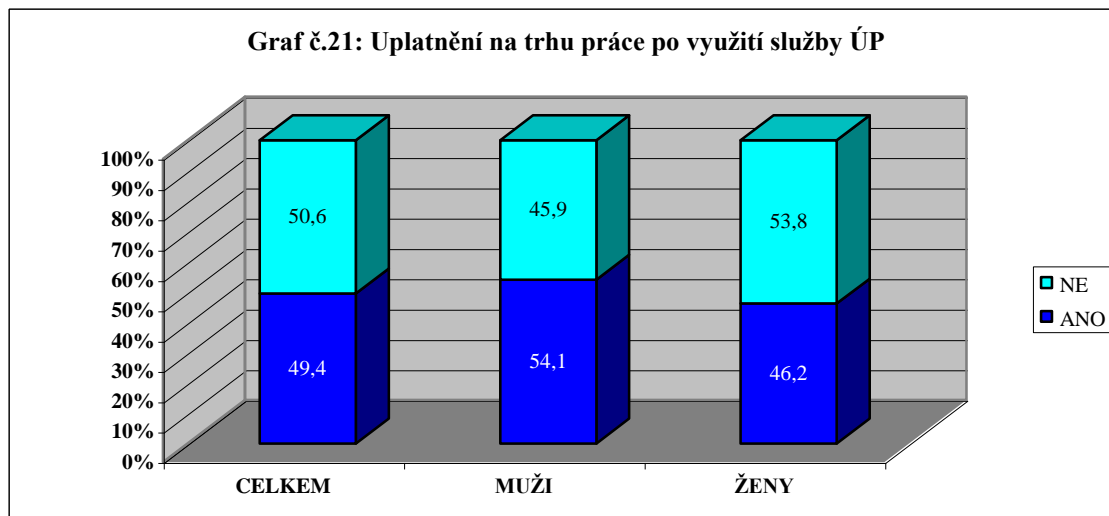
Zdroj: dotazníkové šetření

5. Pokud ano, kterou ze služeb ÚP jste využil/a pro snazší uplatnění na trhu práce?

Tato otázka opět navazuje na předešlou filtrační otázku. Příloha č.20 uvádí, že převážná část respondentů, kteří odpověděli v předešlé otázce kladně, se zúčastnila některého z pořádaných rekvalifikačních kurzů (24%), o něco méně bylo těch, kteří nastoupili do pracovního poměru v rámci VPP (10,3%). Neméně zanedbatelnou skupinu tvoří ti, jenž využili možnost navštívit některé z výběrových řízení pro konkrétního zaměstnavatele v prostorách úřadu práce (11,4%). Ostatní se například zúčastnili poradenství pro volbu povolání, poradenství k přijímacímu řízení, některého z motivačních programů či JOBCLUBU.

6. V případě, že jste zaškrtl/a některou z možností v předešlé otázce, uveďte, zda Vám tato konkrétní aktivita pomohla při dalším uplatnění na trhu práce.

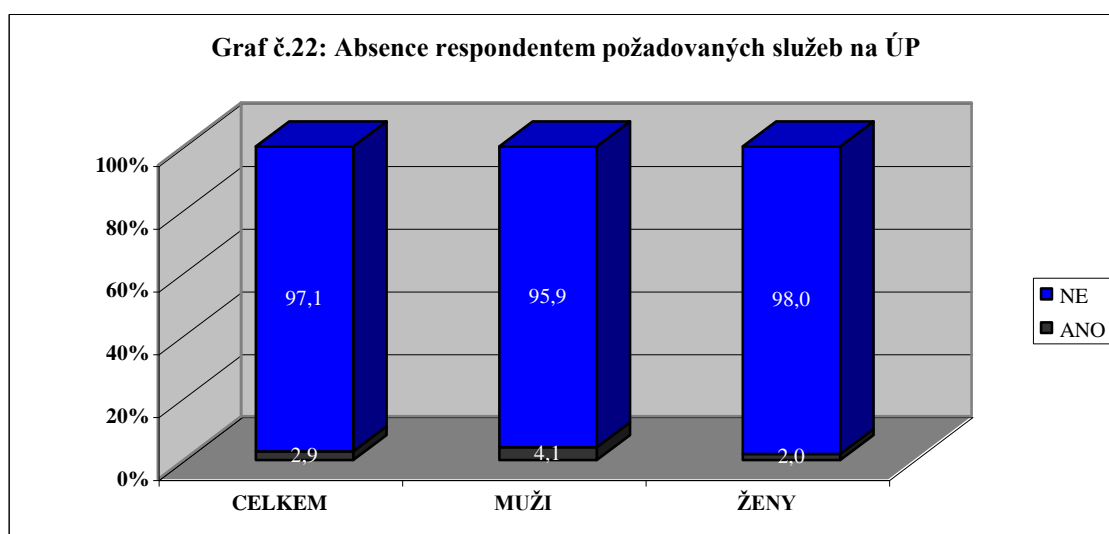
54,1% mužů odpovědělo, že poté, co se zapojili do některé z aktivit ÚP, našli uplatnění na trhu práce. Ženám se podařilo nalézt zaměstnání ve 46,2%. Při porovnání úspěšnosti u mužů a žen, je situace taková, že muži byli úspěšnější při návratu do pracovního poměru. Graf č.21 dále sleduje tento vztah také v celém výběrovém souboru.



Zdroj: dotazníkové šetření

7. Chybí Vám některá služba na úřadu práce, která by Vám pomohla při snazším uplatnění na trhu práce?

Z celkového souboru odpovědělo na otázku, zda postrádají nějakou službu na úřadu práce, která by jim usnadnila rychlejší návrat do pracovního poměru, 2,9% respondentů – ano. Převážná část však odpověděla ne (žádnou takovou službu nepostrádají). Jednalo se o 97,1%. Muži zaškrtnli variantu ne z 95,9%, ženy z 98% (graf č.22). Pouhé 2 ženy a 3 muži pocítují absenci některé ze služeb (viz. otázka č.8).



Zdroj: dotazníkové šetření

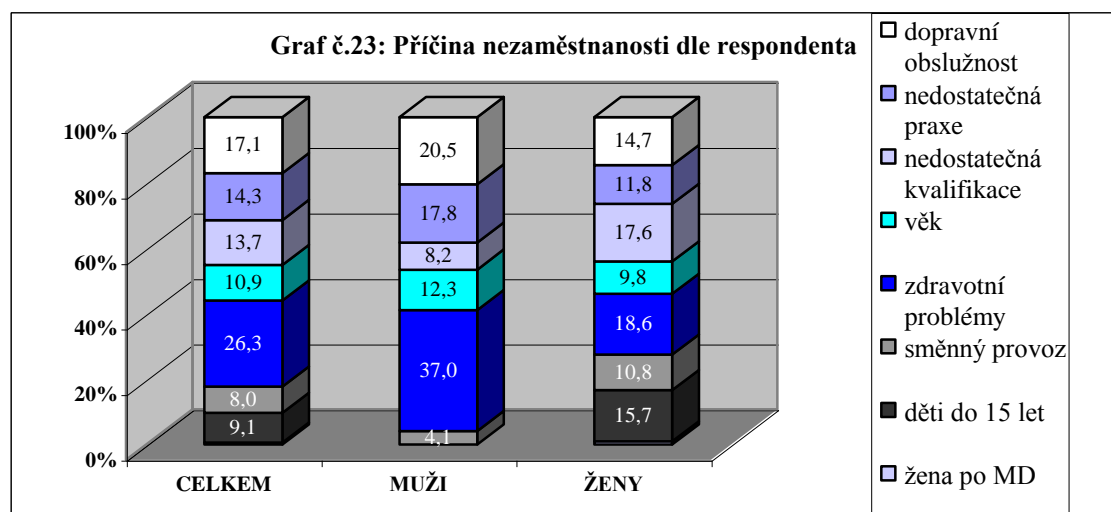
8. Pokud ano, vypište která.

Jedna z žen navrhovala, aby rekvalifikační kurzy obsahovaly praxe na pracovišti u konkrétních zaměstnavatelů a poté možnost nástupu do pracovního poměru. Druhá postrádá lepší informovanost o pracovních nabídkách pro osoby zdravotně znevýhodněné. Muži by doplnili automatické zasílání nabídek zaměstnání na e-mail, větší podporu začínajícím podnikatelům a povinnost zaměstnavatelům oznamovat všechna volná místa ÚP.

K poslední z navrhovaných služeb, by bylo vhodné doplnit, že povinnost ohlašovat volná místa ÚP, ale zároveň je také včas odhlašovat, je již dána zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

9. V čem vidíte hlavní důvod své dosavadní nezaměstnanosti (zaškrtněte jen 1-dle vašeho názoru nejvíce rozhodující)?

Muži vidí hlavní důvod své dosavadní nezaměstnanosti nejčastěji ve zdravotních problémech (37%). Ve 20,5% má vliv na jejich stávající situaci nedostatečná dopravní obslužnost (špatné dojíždění). Vzhledem k nedostatečné praxi nemůže nalézt uplatnění 17,8% mužů. Rozhodující je také věk (12,3%). Žádný z mužů nezaškrtnl variantu žena po MD či děti do 15 let, čemuž odpovídá nastavení sociální politiky v ČR. Graf č.23 poskytuje informace také o ženách.



Zdroj: dotazníkové šetření

Také ženy pociťují jako nejčastější problém nástupu do zaměstnání právě zdravotní problémy. Jedná se však o nižší procentuální část oproti mužům (18,6%). 17,6% žen chybí dostatečná kvalifikace a 15,7% brání v nástupu do pracovního poměru péče o dítě do 15 let věku. Zde se jedná převážně o nabídky ve směnném provozu. Neméně důležitou roli u 14.7% hraje nevyhovující dopravní obslužnost.

Na konci dotazníku byla položena závěrečná hodnotící otázka, zda by oslovení respondenti chtěli sdělit ještě něco, co bylo v dotazníku opomenuto. Žádný z nich však této možnosti nevyužil. Což předpokládá, že položené otázky ke zjištění potřebných údajů, vzhledem k cíli práce, byly vyčerpávající.

5.2.3 Vyhodnocení hypotézy

Hypotéza: „Mezi spokojeností s informovaností o službách nabízených ÚP a pohlavím neexistuje závislost“.

Pro výpočet hodnoty χ^2 testu bude použita kontingenční tabulka č.24:

Tabulka č.24 Kontingenční tabulka

VÝSLEDEK	POHLAVÍ		CELKEM
	MUŽI	ŽENY	
velmi spokojen	14	28	42
spokojen	40	60	100
nespokojen	19	13	32
velmi nespokojen	0	1	1
CELKEM	73	102	175

Zdroj: dotazníkové šetření

Při výpočtu teoretických četností bylo zjištěno, že 2 z nich jsou menší než 1. Z tohoto důvodu budou sloučeny řádky u kategorií nespokojen a velmi nespokojen. Poté bude pokračováno s daty v kontingenční tabulce č.25.

Tabulka č.25 Kontingenční tabulka

VÝSLEDEK	POHLAVÍ		CELKEM
	MUŽI	ŽENY	
velmi spokojen	14	28	42
spokojen	40	60	100
nespokojen + velmi nespokojen	19	14	33
CELKEM	73	102	175

Zdroj: dotazníkové šetření

Hodnota χ^2 testu je 4,744. Tabulková kritická hodnota je 5,99. Závěrem je možné říci, že na hladině významnosti $\alpha = 0,05$ není zamítnuta nulová hypotéza, která s 95% pravděpodobností potvrzuje, že neexistuje závislost mezi spokojeností s informovaností o službách poskytovaných na ÚP v Lounech a rozdílným pohlavím. Síla závislosti je dle Pearsonova testu kontingence 0,1624, což představuje velmi slabou závislost mezi sledovanými znaky. Tyto výsledky však nemohou být zobecněny a platí tudíž pouze pro náš výběrový soubor.

Zjištěné údaje v našem výběrovém souboru prokazují, že poskytování údajů ze strany pracovníků úřadu práce ve vztahu k mužům a ženám je shodné. Není zde viditelný žádný diskriminační aspekt ve vztahu k rozdílnému pohlaví. Muži i ženy mají proto stejné možnosti při získávání informací o službách (nástrojích APZ) poskytovaných úřadem práce.

5.3 Návrhy, perspektivy a doporučení

5.3.1 Perspektivy

Nezaměstnanost ohrožuje některé skupiny lidí více, jiné zase méně. Okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější, jsou označovány jako rizikové skupiny. Jedná se především o zdravotně znevýhodněné občany, *mladé lidi, osoby s nízkým vzděláním a malou kvalifikací*, osoby v předdůchodovém věku, ženy a příslušníky romského etnika.

Z různých výzkumů vyplývá, že velký podíl nezaměstnaných tvoří právě skupina mladistvých bez kvalifikace či se základním vzděláním. Také bylo zjištěno, že převážná část pochází z rodin, ve kterých sami rodiče nepracují a využívají zcela systému sociálních dávek. Na základě těchto údajů je možné konstatovat, že zejména v případě dlouhodobé nezaměstnanosti obou rodičů, mohou být mladiství negativně ovlivněni chybějícím vztahem rodičů k práci jako významné hodnotě. Pro ně samotné se může stát běžnou normou právě skutečnost být nezaměstnaný a využívat všech nabídek sociálního systému, bez osobního přičinění. I z těchto mladistvých se stávají rodiče, kteří stejným způsobem ovlivňují své děti. Dostáváme se do začarovaného kruhu.

Absence vzdělání, konkrétních dovedností, pracovních návyků, to vše významně ovlivňuje aktivní přístup jedince při řešení vlastní nezaměstnanosti. Pozornost by se proto měla ubírat směrem k mladým lidem, jejich dalšímu vzdělávání a získávání očekávaných kompetencí požadovaných zaměstnavateli. Velkou úlohu zde proto mají vzdělávací instituce a další státní a místní orgány.

5.3.1 Návrhy a doporučení

Těžištěm aktivní politiky zaměstnanosti je zajišťování rovnováhy na trhu práce. Děje se tak prostřednictvím nástrojů APZ napomáhajícím dosažení přístupu na trh práce a setrvání na něm, čímž je podstatně snižována nezaměstnanost. Rozsah činnosti APZ je ovšem limitován objemem finančních prostředků. Vzhledem k tomu jsou mnohdy tyto činnosti výrazně omezeny. Pro řešení situace nejen v lounském regionu by mohla být využita následující opatření:

- na základních školách navýšit hodinovou dotaci na předmět volby povolání s důrazem na význam vzdělávání a správnou volbu povolání s přihlédnutím k požadavkům trhu práce. Při výuce spolupracovat s poradci pro volbu povolání na úřadu práce. Zaměřit se na žáky již v sedmých a dále osmých a devátých třídách;
- prodloužit povinnou školní docházku do 18 let a k dodržování této povinnosti vázat příjem sociálních dávek. S cílem snížit počet osob se základním vzděláním;

- motivovat nezaměstnané k aktivnímu přístupu při hledání zaměstnání. Využívat proto cílených motivačních bloků s rozličnými tématickými okruhy. Neúčast postihovat, jako maření součinnosti s úřadem práce. Určitý přínos má také zavedení Individuálních akčních plánů, jejichž sepsání a dodržování je povinné pro všechny uchazeče evidované nad 5 měsíců (platné od 1.1.2009);
- pro dlouhodobě nezaměstnané se základním vzděláním pořádat rekvalifikační kurzy s tzv. ochutnávkou profesí s následnou možností zaučení, kde by praxe probíhala u konkrétních zaměstnavatelů s možností nástupu do pracovního poměru;
- podporovat a podněcovat úzkou spolupráci úřadu práce a zaměstnavatelů při účinné a efektivní realizaci APZ. Finanční prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti využívat cíleně, vzhledem ke konkrétním potřebám místního trhu práce;
- vyplácení výše podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek vázat mimo jiné také na rozsah veřejně prospěšných prací v obci dle místa trvalého pobytu;
- motivovat nezaměstnané k celoživotnímu vzdělávání, zvyšování kvalifikace a doplňování dovedností a schopností požadovaných trhem práce. Požaduje se schopnost pochopit profesní změny a reagovat na ně odpovídajícím způsobem;
- nezapomínat na samotné pracovníky úřadu práce. Nutnost vytvoření vhodného vzdělávacího systému, s cílem pružného reagování na změny a včasného proškolení zaměstnanců ÚP.

Země OECD a Evropské unie dnes implementují strategie celoživotního vzdělávání a učení. Dále politiky na podporu zaměstnatelnosti občanů. Pro úspěšnou realizaci těchto strategií a politik je proto nutné, aby občané ovládali řídit proces svého vlastního vzdělávání, svou kariérovou dráhu. Vzhledem k této skutečnosti je predikováno, že všichni občané by měli mít přístup ke kvalitním informacím a poradenským službám v oblasti vzdělávání, odborné přípravy a sféry práce.

6. Závěr

Ztráta zaměstnání je pro každého velmi náročnou situací respektive změnou v životě, se kterou se učí různými způsoby vyrovnat. Někdo to zvládá bez větších problémů, u jiného mohou nastat komplikace spojené s frustrací mnoha psychických potřeb, sociální izolací, ale také sociálním selháním (kriminalita, sebevraždnost, alkoholismus, závislost na drogách či patologické hráčství). Cílem politiky zaměstnanosti je mimo jiné předcházet těmto problémům a snaha o aktivní přístup při jejich řešení.

Úřad práce v Lounech využívá pro řešení nezaměstnanosti všech prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Na základě údajů z úřadu práce je zřejmé, že pomocí nástrojů APZ se v průběhu roku 2008 celkově snížila míra nezaměstnanosti o 2 procentní body. Již z tohoto důvodu je patrné, že bez aktivní pomoci nezaměstnaným v jejich tíživé situaci by docházelo ještě k výraznějšímu navyšování počtu nezaměstnaných, kteří by se jen velmi obtížně vraceli na trh práce.

Cílem diplomové práce bylo na jedné straně analyzovat jednotlivé nástroje APZ v letech 2004-2008 a na straně druhé provést následné zjištění, zda jsou o těchto možnostech dostatečně informováni uchazeči o zaměstnání. Zda některou z nabídek využili pro řešení své stávající situace a zda jim pomohla při nalezení vhodné pracovní příležitosti.

Zdrojem dat byly údaje poskytnuté Úřadem práce v Lounech za jednotlivé sledované roky 2004-2008 a dotazníkové šetření. Šetření se uskutečnilo v prostorách Úřadu práce v Lounech a za pomoci zprostředkovatelek bylo osloveno 175 nezaměstnaných.

Na základě provedených analýz byly zjištěny zajímavé skutečnosti. Ve sledovaném období se významně nezměnily charakteristické rysy nezaměstnanosti. Stále zůstává hlavním problémem vysoké procento nezaměstnaných se základním vzděláním, více než 50% zastoupení žen a zvýšený počet evidovaných uchazečů v délce nad 12 měsíců. Velmi příznivé bylo zjištění o stoupajícím počtu volných pracovních míst a s tím spojený snižující se podíl uchazeče na 1 volné místo. Určitá změna nastala až v roce 2008, kdy došlo k výraznému propouštění v důsledku hospodářské krize.

Aktivní politika zaměstnanosti se proto orientovala směrem k obtížně umístitelným skupinám nezaměstnaných. Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti se

však rok od roku snižovaly. V roce 2008 tato částka, ve srovnání s rokem 2004, poklesla dokonce na 38%. Také absolutní počty rekvalifikačních kurzů se oproti roku 2004 snižovaly, což ovšem nemělo vliv na počty uchazečů v jednotlivých rekvalifikačních kurzech. Naopak v roce 2006 a 2007 došlo k nárůstu o 9 a 12%.

VPP jsou jedním z nejvíce využívaných forem APZ a to co do počtu obsazených míst, ale také co do výše vymezených finančních prostředků. Přesto i zde došlo k výrazným propadům. V roce 2007 se, při porovnání s rokem 2004, počty obsazených míst snížily dokonce na 23%. Obdobná situace nastala také u vytváření společensky účelných pracovních míst a vytvořených míst SVČ. Také zde dochází k největšímu propadu v roce 2007, kdy počty vytvořených pracovních míst SÚPM poklesly na 29% a počty míst SVČ na 28%. V roce 2008 však došlo k meziročnímu přírůstku o 15% pro SÚPM a o 22% pro SVČ.

Také různé formy poradenství měly významný vliv při aktivizaci nezaměstnaných. Jednalo se o poradenství pro volbu povolání, poradenství ke zprostředkování zaměstnání (příprava motivačního dopisu, životopisu a příprava na osobní pohovor ke konkrétnímu zaměstnavateli), motivační programy a další formy skupinového poradenství.

Odpovědi na otázky týkající se dotazníkového šetření byly překvapující a pro hodnocení práce zaměstnanců ÚP velmi příznivé. Přes 80% oslovených respondentů je s informovaností o poskytovaných službách ÚP spokojeno. Možnost nabízených aktivit úřadem práce však využilo pouze 50,9% respondentů. Nejčastěji se účastnili rekvalifikačních kurzů, výběrových řízení pořádaných úřadem práce pro konkrétního zaměstnavatele, VPP a poradenství k volbě povolání či k přijímacímu řízení. Respondenti, kteří úspěšně dokončili některou z nabídek úřadu práce, našli ve 49,4% uplatnění na trhu práce. Což je bezpochyby velmi pozitivní fakt.

Na počátku této práce byla formulována také hypotéza týkající se neexistence závislosti mezi spokojeností s informovaností o službách (nástrojích APZ) nabízených ÚP a pohlavím. Na základě hodnoty χ^2 testu s 95% pravděpodobností je možné potvrdit, že spokojenost s informovaností o službách (nástrojích APZ) nabízených ÚP není ovlivněna pohlavím. Zjištěné údaje ve výběrovém souboru prokazují, že poskytování údajů ze strany pracovníků úřadu práce ve vztahu k mužům a ženám je shodné. Není zde viditelný žádný diskriminační aspekt ve vztahu k rozdílnému pohlaví.

Muži i ženy mají proto stejné možnosti při získávání informací o službách (nástrojích APZ) poskytovaných úřadem práce.

Co dodat závěrem? Aktivní přístup každého jedince při řešení tíživé životní situace, ať už se jedná o ztrátu zaměstnání či jiný problém, s sebou přináší zajisté viditelnějších úspěchů ve srovnání s pasivitou. Pomoc může přicházet z různých stran ve formě rady, informace, návrhu konkrétní pomoci, ale je jen na každém z nás, jak s tím naloží ve svůj prospěch.

7. Seznam literatury

1. **BELZ, H. a SIEGRIST, M.** *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
2. **BUCHTOVÁ, B. a kolektiv.** *NEZAMĚSTNANOST psychologický, ekonomický a sociální problém*. Martin: Grada, 2002. ISBN 8024790068.
3. **GIDDENS, A.** *Sociologie*. 1. vydání. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4, s. 309.
4. **HÁJEK, K.** *Práce s emocemi pro pomáhající profese*. 1. vydání. Praha: Portál, 2006. 120 s. ISBN 80-7367-107-7.
5. **HAYESOVÁ, N.** *Základy sociální psychologie*. 2. vydání. Praha: Portál, 1998. 165 s. ISBN 80-7178-415-X.
6. **KÁBA B. a SVATOŠOVÁ L.** *Statistické metody II*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta. 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.
7. **KLIMENTOVÁ, E.** *Sociální politika I*. 2. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. 80 s. ISBN 80-244-0780-9, s. 10-26.
8. **Kolektiv autorů.** *Vybrané psychologické aspekty terénní sociální práce*. Ústí nad Labem: VIA, 2006. ISBN 80-7044-769-9.
9. **KOPŘIVA, J.** *Lidský vztah jako součást profese*. 5. vydání. Praha: Portál, 2006. 147 s. ISBN 80-7367-181-6.
10. **KREBS, V. a kolektiv.** *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, a.s, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1, s. 287-306.
11. **MAJEROVÁ, V. a MAJER, E.** *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství – část II*. 1.vydání. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2007. 274 s. ISBN 978-80-213-1671-3.
12. **MAREŠ, P.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vydání. Praha: Slon, 2002. 159 s. ISBN 80- 86429-08-3, s. 65-88.
13. **MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J. a KODYMOVÁ, P.** *Sociální práce v praxi*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X, s. 301-306.

14. **NVF a MPSV.** *Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice.* Praha: NVF, 2005. ISBN 80-86728-25-0.
15. **POTŮČEK, M.** *Sociální politika.* 1. vydání. Praha: Slon, 1995. 159 s. ISBN 80-85850-01-X, s. 64.
16. **SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D.** *Ekonomie.* 2. vydání. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X, s. 284-286.
17. **TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H. a VOJTĚCH, J.** *Šetření mladistvých, kteří jsou po ukončení základní školy evidováni jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce v ČR.* Praha: NÚOV, 2006. ISBN 80-85118-98-X.

Jiné zdroje

18. <http://www.csu.cz>
19. <http://portal.mpsv.cz>
20. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
21. Zásady vynakládání prostředků APZ na Úřadu práce v Lounech pro rok 2008
22. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Louny 2004
23. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Louny 2005
24. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Louny 2006
25. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Louny 2007
26. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Louny 2008

8. Seznam grafů

Graf č.1 Čerpání prostředků na APZ v letech 2004-2008

Graf č.2 Charakteristické rysy nezaměstnanosti v letech 2004-2008

Graf č.3 Struktura uchazečů podle stupně dosaženého vzdělání v letech 2004-2008

Graf č.4 Věková struktura uchazečů v období 2004-2008

Graf č.5 Evidování uchazeči v letech 2004-2008 dle délky evidence

Graf č.6 Počty realizovaných rekvalifikačních kurzů za období 2004-2008

Graf č.7 Přehled počtu uchazečů v rekvalifikačních kurzech v letech 2004-2008

Graf č.8 Přehled o obsazených místech VPP v letech 2004-2008

Graf č.9 Přehled o vytvořených místech SÚPM v letech 2004-2008

Graf č.10 Přehled o vytvořených místech SVČ v letech 2004-2008

Graf č.11 Struktura uchazečů – OZZ v letech 2004-2008

Graf č.12 Věková struktura oslovených respondentů

Graf č.13 Struktura oslovených respondentů dle rodinného stavu

Graf č.14 Struktura oslovených respondentů dle počtu dětí do 15 let

Graf č.15 Struktura oslovených respondentů dle místa bydliště

Graf č.16 Struktura oslovených respondentů dle dosaženého vzdělání

Graf č.17 Struktura oslovených respondentů dle délky evidence na ÚP

Graf č.18 Informovanost o poskytovaných službách ÚP

Graf č.19 Spokojenost s informovaností o poskytovaných službách na ÚP

Graf č.20 Využití služeb ÚP

Graf č.21 Uplatnění na trhu práce po využití služby na ÚP

Graf č.22 Absence respondentem požadovaných služeb na ÚP

Graf č.23 Příčina nezaměstnanosti dle respondenta

9. Přílohy

Seznam příloh:

- Příloha č.1 Čerpání prostředků na APZ v letech 2004-2008
- Příloha č.2 Charakteristické rysy nezaměstnanosti v letech 2004-2008
- Příloha č.3 Struktura uchazečů podle stupně dosaženého vzdělání v letech 2004-2008
- Příloha č.4 Věková struktura uchazečů v období 2004-2008
- Příloha č.5 Evidování uchazeči v letech 2004-2008 dle délky evidence
- Příloha č.6 Počty realizovaných rekvalifikačních kurzů za období 2004-2008
- Příloha č.7 Přehled počtu uchazečů v rekvalifikačních kurzech v letech 2004-2008
- Příloha č.8 Přehled o obsazených místech VPP v letech 2004-2008
- Příloha č.9 Přehled o vytvořených místech SÚPM v letech 2004-2008
- Příloha č.10 Přehled o vytvořených místech SVČ v letech 2004-2008
- Příloha č.11 Struktura uchazečů – OZZ v letech 2004-2008
- Příloha č.12 Věková struktura oslovených respondentů
- Příloha č.13 Struktura oslovených respondentů dle rodinného stavu
- Příloha č.14 Struktura oslovených respondentů dle počtu dětí do 15 let
- Příloha č.15 Struktura oslovených respondentů dle místa bydliště
- Příloha č.16 Struktura oslovených respondentů dle dosaženého vzdělání
- Příloha č.17 Struktura oslovených respondentů dle délky evidence na ÚP
- Příloha č.18 Informovanost o poskytovaných službách ÚP
- Příloha č.19 Spokojenost s informovaností o poskytovaných službách na ÚP
- Příloha č.20 Využití služeb ÚP
- Příloha č.21 Uplatnění na trhu práce po využití služby na ÚP
- Příloha č.22 Absence respondentem požadovaných služeb na ÚP
- Příloha č.23 Příčina nezaměstnanosti dle respondenta
- Příloha č.24 Kontingenční tabulka
- Příloha č.25 Kontingenční tabulka
- Příloha č.26 Dotazník pro uchazeče evidované na ÚP v Lounech

Příloha č.1 Čerpání prostředků na APZ v letech 2004-2008 (v tis.Kč)

Ukazatel	2004	2005	2006	2007	2008	prům.koef.růstu
Rekvalifikace	15 295	9 209	8 450	6 152	4 126	
Účelná pracovní místa *	29 138	21 657	14 571	7 866	7 760	
Sam. výdělečná činnost	1 821	740	859	415	500	
Veřejně prospěšné práce	37 589	29 662	20 330	8 052	12 971	
Chráněné dílny pro ZPS	7 551	9 404	10 350	7 454	7 445	
Jiné platby	1 398	10 978	15 425	43 635	2 853	
Aktivní politika celkem	92 792	81 650	69 985	73 574	35 655	
Bazické indexy	1,00	0,88	0,75	0,79	0,38	
Absolutní přírůstek	0	-11 142	-22 807	-19 218	-57 137	
Řetězové indexy	-	0,88	0,86	1,05	0,48	0,78
Absolutní přírůstek	-	-11 142	-11 665	3 589	-37 919	

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.2 Charakteristické rysy nezaměstnanosti v letech 2004-2008

Ukazatel	2004		2005		2006		2007		2008	
	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%
Uchazeči bez kvalifikace	3 305	43,0	3 125	41,9	2 802	42,6	2 085	42,9	1 907	41,2
Uchazeči vyučení vč. matur.	2 956	38,5	2 968	39,8	2 563	39,0	1 865	38,4	1 789	38,7
Uchazeči s kvalifikací ÚSO	780	10,2	795	10,7	713	10,9	520	10,7	528	11,4
Ženy v evidenci uchazečů	3 772	49,1	3 767	50,5	3 351	51,0	2 565	52,8	2 334	50,5
Nezaměstnaní nad 12 měsíců	3 355	43,7	3 418	45,8	3 034	46,2	2 207	45,4	1 528	33,0
Volná pracovní místa	218	x	296	x	552	x	766	x	591	x
Podíl uchazečů na 1 VM	35,2	x	25,2	x	11,9	x	6,3	x	7,8	x
Uchazeči s příspěvkem	1 963	25,6	1 937	26,0	1 765	26,9	1 337	27,5	1 725	37,3
CELKEM uchazečů	7 681		7 457		6 571		4 860		4 624	

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.3 Struktura uchazečů podle stupně dosaženého vzdělání v letech 2004-2008

Stupeň vzdělání	2004	2005	2006	2007	2008	průměrný koef. růstu
	osoby	osoby	osoby	osoby	osoby	
Bez vzdělání	60	53	43	37	30	
Řetězové indexy	-	0,88	0,81	0,86	0,81	0,84
Základní	3 245	3 072	2 759	2 048	1 873	
Řetězové indexy	-	0,95	0,90	0,74	0,91	0,87
Vyučen	2 781	2 798	2 418	1 762	1 662	
Řetězové indexy	-	1,01	0,86	0,73	0,94	0,88
Středoškolské bez maturity	360	304	269	185	200	
Řetězové indexy	-	0,84	0,88	0,69	1,08	0,86
Vyučen s maturitou	175	170	145	103	127	
Řetězové indexy	-	0,97	0,85	0,71	1,23	0,92
ÚSV (střední s maturitou)	140	135	115	93	84	
Řetězové indexy	-	0,96	0,85	0,81	0,90	0,88
ÚSO (střed. odbor. s matur.)	780	795	713	520	528	
Řetězové indexy	-	1,02	0,90	0,73	1,02	0,91
Vyšší odborné	26	27	16	13	14	
Řetězové indexy	-	1,04	0,59	0,81	1,08	0,86
Vysokoškolské	114	103	93	99	106	
Řetězové indexy	-	0,90	0,90	1,06	1,07	0,98
CELKEM uchazečů	7 681	7 457	6 571	4 860	4 624	

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.4 Věková struktura uchazečů v období 2004-2008

Věková kategorie	2004	2005	2006	2007	2008	průměrný koef. růstu
	osoby	osoby	osoby	osoby	osoby	
do 19 let	492	404	369	270	287	
Řetězové indexy	-	0,82	0,91	0,73	1,06	0,87
20 – 29 let	1 985	1 871	1 501	914	979	
Řetězové indexy	-	0,94	0,80	0,61	1,07	0,84
30 – 39 let	1 831	1 783	1 555	1 110	1 044	
Řetězové indexy	-	0,97	0,87	0,71	0,94	0,87
40 – 49 let	1 670	1 607	1 396	1 062	919	
Řetězové indexy	-	0,96	0,87	0,76	0,87	0,86
50 – 59 let	1 656	1 731	1 676	1 400	1 286	
Řetězové indexy	-	1,05	0,97	0,84	0,92	0,94
nad 60 let	47	61	74	104	109	
Řetězové indexy	-	1,30	1,21	1,41	1,05	1,23
CELKEM uchazečů	7 681	7 457	6 571	4 860	4 624	

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.5 Evidování uchazeči v letech 2004-2008 dle délky evidence

Délka	2004		2005		2006		2007		2008		prům.koef.růstu	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
nezaměstnanosti												
do 3 měsíců	2 127	895	1 812	785	1 665	666	1 220	513	1 697	727		
Řetězové indexy	-	-	0,85	0,88	0,92	0,85	0,73	0,77	1,39	1,42	0,95	0,95
3 – 6 měsíců	1 078	544	1 126	583	922	466	687	369	799	396		
Řetězové indexy	-	-	1,04	1,07	0,82	0,80	0,75	0,79	1,16	1,07	0,93	0,92
6 – 9 měsíců	618	318	611	348	536	298	385	218	348	180		
Řetězové indexy	-	-	0,99	1,09	0,88	0,86	0,72	0,73	0,90	0,83	0,87	0,87
9 – 12 měsíců	503	250	490	258	414	253	361	202	252	143		
Řetězové indexy	-	-	0,97	1,03	0,84	0,98	0,87	0,80	0,70	0,71	0,84	0,87
12 – 24 měsíců	1 171	604	1 264	641	966	555	685	385	484	285		
Řetězové indexy	-	-	1,08	1,06	0,76	0,87	0,71	0,69	0,71	0,74	0,80	0,83
nad 24 měsíců	2 184	1 161	2 154	1 152	2 068	1 113	1 522	878	1 044	603		
Řetězové indexy	-	-	0,99	0,99	0,96	0,97	0,74	0,79	0,69	0,69	0,83	0,85
CELKEM	7 681	3 772	7 457	3 767	6 571	3 351	4 860	2 565	4 624	2 334		

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.6 Počty realizovaných rekvalifikačních kurzů za období 2004-2008

REKVALIFIKAČNÍ KURZY	2004	2005	2006	2007	2008	Prům.koef.růstu
Pokračující z minulého roku	22	24	17	23	11	
Nově zahájené	135	77	101	130	105	
CELKEM	157	101	118	153	116	0,92
Bazické indexy	1,00	0,64	0,75	0,97	0,74	
Absolutní přírůstek	0	-56	-39	-4	-41	
- z toho kurzy pro zaměstnance	16	3	27	13	30	1,17
Bazické indexy	1,00	0,19	1,69	0,81	1,88	
Absolutní přírůstek	0	-13	11	-3	14	
- z toho kurzy pro uchazeče	141	98	91	140	86	0,88
Bazické indexy	1,00	0,70	0,65	0,99	0,61	
Absolutní přírůstek	0	-43	-50	-1	-55	

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.7 Přehled počtu uchazečů v rekvalifikačních kurzech v letech 2004-2008

OSOBY V RK	2004		2005		2006		2007		2008		prům. koef. Růstu	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
Pokračující v RK z min.roku	139	113	188	141	162	110	152	104	58	48		
Nástup do nově zahájených RK	839	467	550	364	822	488	847	519	620	376		
CELKEM	978	580	738	505	984	598	999	623	678	424		
- z toho vyřaz.v průběhu RK	172	119	134	92	103	72	96	55	78	53		
Celkem rekvalifikováno	806	461	604	413	881	526	903	568	600	371	0,93	0,95
Bazické indexy	1,00	1,00	0,75	0,90	1,09	1,14	1,12	1,23	0,74	0,80		
Absolutní přírůstek	0	0	-202	-48	75	65	97	107	-206	-90		
- uchazeči o zaměstnání	744	459	580	413	801	508	869	568	537	358	0,92	0,94
Bazické indexy	1,00	1,00	0,78	0,90	1,08	1,11	1,17	1,24	0,72	0,78		
Absolutní přírůstek	0	0	-164	-46	57	49	125	109	-207	-101		
- zaměstnanců	62	2	24	0	80	18	34	0	63	13	1,00	1,60
Bazické indexy	1,00	1,00	0,39	0,00	1,29	9,00	0,55	0,00	1,02	6,50		
Absolutní přírůstek	0	0	-38	-2	18	16	-28	-2	1	11		

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.8 Přehled o obsazených místech VPP v letech 2004-2008

PRACOVNÍ MÍSTA VPP	2004	2005	2006	2007	2008	prům.koef.růstu
Celkem vytvořeno prac. míst	757	553	425	164	263	
Celkem obsazeno prac. míst	769	574	423	175	271	0,77
Bazické indexy	1,00	0,75	0,55	0,23	0,35	
Absolutní přírůstek	0	-195	-346	-594	-498	
Řetězové indexy	-	0,75	0,74	0,41	1,55	
Absolutní přírůstek	-	-195	-151	-248	96	
Z toho dle zaměstnavatele						
- města, obce	452	305	284	113	202	
- sociální služby	131	127	90	32	44	
- ostatní podnik.subjekty	186	142	49	30	25	
Z toho podle oblastí						
- Lounsko	348	250	169	82	112	
- Žatecko	206	186	128	53	73	
- Podbořansko	215	138	126	40	86	

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.9 Přehled o vytvořených místech SÚPM v letech 2004-2008

PRACOVNÍ MÍSTA - SÚPM	2004	2005	2006	2007	2008	prům.koef.růstu
Vytvořená nová místa	492	197	424	143	165	0,76
Bazické indexy	1,00	0,40	0,86	0,29	0,34	
Absolutní přírůstek	0	-295	-68	-349	-327	
Řetězové indexy	-	0,40	2,15	0,34	1,15	
Absolutní přírůstek	-	-295	227	-281	22	
- z toho na venkově	133	59	147	39	50	
- z toho ve městech	359	138	277	104	115	
- z toho mikroregion Louny	187	118	229	60	104	
- z toho mikroregion Žatec	231	67	127	59	48	
- z toho mikroregion Podbořany	74	12	68	24	13	
- z toho výrobní činnost	274	53	142	39	34	
- z toho služby	102	88	185	65	100	
- z toho obchod, pohost.	116	56	97	39	31	

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.10 Přehled o vytvořených místech SVČ v letech 2004-2008

PRACOVNÍ MÍSTA - SVČ	2004	2005	2006	2007	2008	prům.koef.růstu
Vytvořená nová místa	32	12	14	9	11	0,77
Bazické indexy	1,00	0,38	0,44	0,28	0,34	
Absolutní přírůstek	0	-20	-18	-23	-21	
Řetězové indexy	-	0,38	1,17	0,64	1,22	
Absolutní přírůstek	-	-20	2	-5	2	
- z toho na venkově	12	6	5	4	5	
- z toho ve městech	20	6	9	5	6	
- z toho mikroregion Louny	20	7	8	4	7	
- z toho mikroregion Žatec	12	4	6	4	3	
- z toho mikroregion Podbořany	0	1	0	1	1	
- z toho výrobní činnost	5	1	2	2	4	
- z toho služby	18	8	6	4	6	
- z toho obchod, pohost.	9	3	6	3	1	

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.11 Struktura uchazečů – OZZ v letech 2004-2008

STRUKTURA UCHAZEČŮ	2004	2005	2006	2007	2008	prům.koef.růstu
OZZ celkem	1026	1137	1062	996	868	0,96
Bazické indexy	1,00	1,11	1,04	0,97	0,85	
Absolutní přírůstek	0	111	36	-30	-158	
Řetězové indexy	-	1,11	0,93	0,94	0,87	
Absolutní přírůstek	-	111	-75	-66	-128	
- z toho základní	437	455	479	427	375	0,96
Bazické indexy	1,00	1,04	1,10	0,98	0,86	
Absolutní přírůstek	0	18	42	-10	-62	
Řetězové indexy	-	1,04	1,05	0,89	0,88	
Absolutní přírůstek	-	18	24	-52	-52	
- z toho vyučen	473	551	492	476	412	0,97
Bazické indexy	1,00	1,16	1,04	1,01	0,87	
Absolutní přírůstek	0	78	19	3	-61	
Řetězové indexy	-	1,16	0,89	0,97	0,87	
Absolutní přírůstek	-	78	-59	-16	-64	
- z toho ÚSO, ÚSV	116	131	91	93	81	0,92
Bazické indexy	1,00	1,13	0,78	0,80	0,70	
Absolutní přírůstek	0	15	-25	-23	-35	
Řetězové indexy	-	1,13	0,69	1,02	0,87	
Absolutní přírůstek	-	15	-40	2	-12	
- z toho v evidenci do 12 měsíců	672	718	289	334	317	0,83
- z toho v evidenci nad 12 měsíců	354	419	773	662	551	1,12

Zdroj: ÚP Louny, vlastní výpočty

Příloha č.12 Věková struktura oslovených respondentů

VĚKOVÁ STRUKTURA	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet oslovených uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
- z toho ve věku 15 - 25 let	42	24,0	17	23,3	25	24,5
- z toho ve věku 26 - 35 let	33	18,9	16	21,9	17	16,7
- z toho ve věku 36 - 45 let	41	23,4	16	21,9	25	24,5
- z toho ve věku 46 - 55 let	48	27,4	18	24,7	30	29,4
- z toho ve věku 56 a více let	11	6,3	6	8,2	5	4,9

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.13 Struktura oslovených respondentů dle rodinného stavu

STRUKTURA DLE ROD.STAVU	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet oslovených uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
- z toho svobodný/á	66	37,7	32	43,8	34	33,3
- z toho ženatý / vdaná	72	41,1	29	39,7	43	42,2
- z toho rozvedený/á	33	18,9	12	16,4	21	20,6
- z toho vdovec / vdova	4	2,3	0	0,0	4	3,9

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.14 Struktura oslovených respondentů dle počtu dětí do 15 let

STRUKTURA DLE POČTU DĚTÍ	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet oslovených uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
- z toho bezdětní	96	54,9	43	58,9	53	52,0
- z toho s 1 dítětem	37	21,1	15	20,5	22	21,6
- z toho se 2 dětmi	28	16,0	9	12,3	19	18,6
- z toho se 3 dětmi	10	5,7	5	6,8	5	4,9
- z toho se 4 dětmi	3	1,7	0	0,0	3	2,9
- z toho s 5 a více dětmi	1	0,6	1	1,4	0	0,0

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.15 Struktura oslovených respondentů dle místa bydliště

STRUKTURA DLE BYDLIŠTĚ	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet oslovených uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
- z toho žijících ve městě	88	50,3	40	54,8	48	47,1
- z toho žijících na venkově	87	49,7	33	45,2	54	52,9

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.16 Struktura oslovených respondentů dle dosaženého vzdělání

VZDĚLÁNÍ	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet oslovených uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
základní	54	30,9	16	21,9	38	37,3
vyučen	59	33,7	31	42,5	28	27,5
středoškolské	54	30,9	21	28,8	33	32,4
vyšší odborné	2	1,1	2	2,7	0	0,0
vysokoškolské	6	3,4	3	4,1	3	2,9

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.17 Struktura oslovených respondentů dle délky evidence na ÚP

STRUKTURA DLE DÉLKY EVID.	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet oslovených uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
- z toho 0 - 3 měsíce	41	23,4	22	30,1	19	18,6
- z toho 4 - 6 měsíců	42	24,0	14	19,2	28	27,5
- z toho 7 - 9 měsíců	20	11,4	9	12,3	11	10,8
- z toho 9 a více měsíců	72	41,1	28	38,4	44	43,1

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.18 Informovanost o poskytovaných službách ÚP

INFORMOVANOST UCHAZEČŮ	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet oslovených uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
ANO	164	93,7	64	87,7	100	98,0
- z toho na ÚP	140	80,0	54	74,0	86	84,3
- z toho od známých	16	9,1	7	9,6	9	8,8
- z toho z médií	6	3,4	1	1,4	5	4,9
- z toho ze Zákona o zaměstnanosti	2	1,1	2	2,7	0	0,0
NE	11	6,3	9	12,3	2	2,0

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.19 Spokojenost s informovaností o poskytovaných službách na ÚP

SPOKOJEN S INFORMOVANOSTÍ	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet oslovených uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
- velmi spokojen	42	24,0	14	19,2	28	27,5
- spokojen	100	57,1	40	54,8	60	58,8
- nespokojen	32	18,3	19	26,0	13	12,7
- velmi nespokojen	1	0,6	0	0,0	1	1,0

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.20 Využití služeb ÚP

VYUŽÍVÁNÍ SLUŽEB ÚP	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet oslovených uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
ANO	89	50,9	37	50,7	52	51,0
- rekvalifikační kurzy	42	24,0	13	17,8	29	28,4
- VPP	18	10,3	6	8,2	12	11,8
- SÚPM - pro absolventy	2	1,1	2	2,7	0	0,0
- SÚPM - pro lidi nad 55 let	0	0,0	0	0,0	0	0,0
- SVC	1	0,6	1	1,4	0	0,0
- chráněná dílna či pracoviště	3	1,7	3	4,1	0	0,0
- poradenství k volbě povolání	12	6,9	7	9,6	5	4,9
- poradenství k přijímacímu řízení	8	4,6	4	5,5	4	3,9
- motivační program	4	2,3	3	4,1	1	1,0
- JOBCLUB	5	2,9	0	0,0	5	4,9
- výběrové řízení	20	11,4	9	12,3	11	10,8
NE	86	49,1	36	49,3	50	49,0

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.21 Uplatnění na trhu práce po využití služby na ÚP

UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet uchazečů	89	100,0	37	100,0	52	100,0
ANO	44	49,4	20	54,1	24	46,2
NE	45	50,6	17	45,9	28	53,8

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.22 Absence respondentem požadovaných služeb na ÚP

ABSENCE SLUŽBY	celkem	%	muži	%	ženy	%
Počet uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
ANO	5	2,9	3	4,1	2	2,0
NE	170	97,1	70	95,9	100	98,0

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.23 Příčina nezaměstnanosti dle respondenta

PŘÍČINA NEZAMĚSTNANOSTI	celkem	% z celk.počtu	muži	% mužů	ženy	% žen
Počet oslovených uchazečů	175	100,0	73	100,0	102	100,0
zdravotní problémy	46	26,3	27	37,0	19	18,6
věk	19	10,9	9	12,3	10	9,8
směnný provoz	14	8,0	3	4,1	11	10,8
žena po MD	1	0,6	0	0,0	1	1,0
děti do 15 let	16	9,1	0	0,0	16	15,7
nedostatečná kvalifikace	24	13,7	6	8,2	18	17,6
nedostatečná praxe	25	14,3	13	17,8	12	11,8
dopravní obslužnost	30	17,1	15	20,5	15	14,7

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.24 Kontingenční tabulka

VÝSLEDEK	POHLAVÍ		CELKEM
	MUŽI	ŽENY	
velmi spokojen	14	28	42
spokojen	40	60	100
nespokojen	19	13	32
velmi nespokojen	0	1	1
CELKEM	73	102	175

Zdroj: dotazníkového šetření

Příloha č.25 Kontingenční tabulka

VÝSLEDEK	POHLAVÍ		CELKEM
	MUŽI	ŽENY	
velmi spokojen	14	28	42
spokojen	40	60	100
nespokojen + velmi nespokojen	19	14	33
CELKEM	73	102	175

Zdroj: dotazníkové šetření

Příloha č.26: Dotazník pro uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP v Lounech

Jsem studentkou 5. ročníku Fakulty provozně ekonomické, České zemědělské univerzity v Praze v oboru veřejná správa a regionální rozvoj. Vámi poskytnuté údaje použiji jako podklad pro vyhodnocení své diplomové práce. Vyplněním a odevzdáním dotazníku udělujete souhlas ke zpracování poskytnutých údajů za účelem zpracování diplomové práce. Předem Vám děkuji za spolupráci a vyplnění následujících údajů.
Miroslava Říhová

Poznámka: Zaškrtněte vždy odpovídající políčko křížkem X.

A) Pohlaví:

- muž žena

B) Věk:

- 15-25 let 36-45 let 56 a více let
 26-35 let 46-55 let

C) Rodinný stav

- svobodný/á vdaná ženatý rozvedený/á vdovec/vdova

D) Počet dětí do 15 let věku

- 0 1 2 3 4 5 a více

E) Bydliště

- město vesnice

F) Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní středoškolské vysokoškolské
 vyučen vyšší odborné

G) Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce:

- 0-3 měsíce 7-9 měsíců
 4-6 měsíců 9 a více měsíců

H) Byl/a jste informován/a o poskytovaných službách úřadem práce:

- ano ne

I) Pokud ano, kde jste se o nich dozvěděl/a:

- na úřadu práce z médií
 od známých ze zákona o zaměstnanosti

jinde

(vypište).....

J) Jak jste spokojen/a s informovaností na úřadu práce o možnostech využití jeho služeb:

- velmi spokojen spokojen
 nespokojen velmi nespokojen

K) Využil jste některou ze služeb úřadu práce:

- ano ne

L) Pokud ano, kterou ze služeb ÚP jste využil/a pro snazší uplatnění na TP:

- rekvalifikační kurzy
 veřejně prospěšné práce
 SÚPM – pro absolventy
 SÚPM – pro lidi nad 55 let
 SVČ – pro začínající podnikatele
 chráněná dílna či pracoviště
 poradenství k volbě povolání
 poradenství (životopis, motivační dopis, příprava na pohovor)
 motivační program
 JOB CLUB
 výběrové řízení

jiné (vypište)

.....
.....

M) V případě, že jste zaškrtl/a některou z možností v otázce L), uveďte zda Vám tato konkrétní aktivita pomohla při dalším uplatnění na trhu práce – jinak pokračujte otázkou N):

- ano ne

N) Chybí Vám některá služba na úřadu práce, která by Vám pomohla při snazším uplatnění na trhu práce:

- ano ne

O) Pokud ano, vypište která:

.....
.....
.....
.....

P) V čem vidíte hlavní důvod své dosavadní nezaměstnanosti (zaškrtněte jen 1- dle vašeho názoru nejvíce rozhodující) :

- zdravotní problémy
- věk
- směnný provoz
- žena po MD
- děti do 15 let
- nízká nebo nedostatečná kvalifikace
- malá nebo žádná praxe
- dopravní obslužnost (špatné dojíždění)

jiné (vypište)

.....
.....

Q) Chtěl/a byste sdělit ještě něco, nač jsme se v dotazníku zapomněli zeptat?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Velmi Vám děkuji za vyplnění dotazníku