

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vývoj a příčiny nezaměstnanosti na Mostecku

Vypracovala:

Lenka Terynková

duben 2011 ©

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Lenka Terynková

obor Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Most

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

Název práce: **Vývoj a příčiny nezaměstnanosti na Mostecku**

Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Základní charakteristika Mostecka
5. Nezaměstnanost na Mostecku
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 60 - 80 stran


Doporučené zdroje:

- 1.KOL. AUT. 2008: Úvod do regionálních věd a veřejné správy. Plzeň, Aleš Čeněk
 - 2.BUCHTOVÁ, B. 2002: Nezaměstnanost. Praha, Grada
 - 3.MAREŠ, P. 1998: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha, Sociologické nakladatelství
 - 4.KUCHAŘ, P. 2007: Trh práce: Sociologická analýza. Praha, Karolinum
 - 5.SIROVÁTKA, T. 1995: Politika pracovního trhu. Brno, Masarykova univerzita
 - 6.SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. 2003: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno, Masarykova univerzita
 - 7.PEKOVÁ J., PILNÝ J.2002: Veřejná správa a finance veřejného sektoru. Praha. ASPI Publishing
 - 8.KREBS V. et. al. 2005: Sociální politika. Praha, ASPI Publishing
 - 9.WOKOUN, R. a kol. 2008: Regionální rozvoj. Praha, Linde
 - 10.Materiály Úřadu práce v Mostě
- Další literatura bude doporučena v průběhu zpracování diplomové práce.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jakub Husák**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2011

L.S.


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 15. 1. 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma „Vývoj a příčiny nezaměstnanosti na Mostecku“ jsem vypracovala samostatně a uvedla jsem všechny zdroje, ze kterých jsem čerpana.

Diplomovou práci jsem zpracovala v souladu se všemi předpisy a nařízeními platnými pro provádění diplomových prací.

V Mostě dne 24. 3 .2011

Lenka Terynková

Poděkování

Dovoluji si tímto poděkovat vedoucímu mé diplomové práce Ing. Jakobovi Husákovi, Ph.D. za trpělivost při konzultacích, ochotu a laskavost.

Dále děkuji paní Mgr. Martině Landové za odbornou pomoc, cenné rady a také za vstřícné a trpělivé jednání.

Vývoj a příčiny nezaměstnanosti na Mostecku

**Development of Unemployment within the District
Most**

Souhrn

Tématem diplomové práce je „Vývoj a příčiny nezaměstnanosti na Mostecku“. Právě Mostecko patří mezi regiony nejvíce postižené nezaměstnaností. Situaci v oblasti nezaměstnanosti navíc v posledních dvou letech komplikuje celosvětová hospodářská krize.

Hlavním problémem je nedostatek volných pracovních míst, kdy poptávka značně převyšuje nabídku. Na Mostecku bylo k 31. 12. 2010 pouze 247 volných pracovních míst, přičemž uchazečů o zaměstnání ke stejnému datu bylo evidováno 9871. V roce 2009, kdy se krize v České republice začala projevovat, klesl počet volných pracovních míst na nejnižší hodnotu za posledních patnáct let. Příčiny tohoto jevu v současné době celosvětové ekonomické krize není snadné odstranit. Na Mostecku není jedinou příčinou nedostatku volných pracovních míst jen probíhající ekonomická krize, ale výrazně k tomuto stavu přispěla restrukturalizace průmyslu, během které přišly o práci tisíce obyvatel. Rovněž se dosud na Mostecko nepodařilo přilákat dostatek investorů, kteří by vytvořili nové pracovní příležitosti.

Cílem práce je analyzovat dosavadní vývoj na trhu práce v okrese Most. Stanovit možné příčiny současného stavu na Mostecku a navrhnout možnosti řešení této situace.

Tak jako při řešení jiných problémů, tak i v problematice nezaměstnanosti je důležitá komunikace a spolupráce. Mnozí z nás jsou přesvědčeni, že nezaměstnanost je problém, který by měl řešit především stát. Ale my všichni bychom mohli být v tomto boji s nezaměstnaností aktivními účastníky a nejen diváky, kteří se vůbec nesnaží ovlivnit výsledek bitvy.

klíčová slova – key words

nezaměstnanost	unemployment
trh práce	labour market
vývoj	development
příčina	cause
aktivní politika zaměstnanosti	active employment policy
celosvětová finanční krize	global financial crisis
uchazeč o zaměstnání	applier for job

Summery

The topic of diploma thesis is „Development of Unemployment within the District Most“. Especially Most region belongs into regions most afflicted with unemployment. In addition, the situation in unemployment scope is complicated by global financial crisis.

The main problem is lack of free job positions when the demand exceeds the supply. In Most Region there were only 247 free job positions by 31st December 2010, whereas appliers for jobs were filed 9,871 by the same date. In the year 2009, when the crisis started displaying in the Czech Republic, the number of free job positions decreased to the lowest amount in the last fifteen years. The causes of this phenomenon are not easy to despatch nowadays ate the time of global economic crisis. The only cause of lack of free job positions in Most region is not economic crisis, but also industry restructuring significantly contributed to that state, while thousands of inhabitants lost their jobs. Also in Most region it still has failed to attract enough investors who would create new job opportunities.

The aim of the thesis is to analyse current labour market development in the District Most; to identify possible causes of the current state in Most region and to propose possible solutions of this situation.

As to solve other problems as well as in the issue of unemployment there is an important communication and cooperation. Many of us believe that unemployment is a problem the state government should deal primarily with. However, all of us could be active participants in this fight against unemployment, not just spectators who are not trying to influence the results of the battle.

Obsah

1	Úvod.....	13
2	Cíl práce a metodika	14
3	Literární rešerše	15
3.1	Trh práce a nezaměstnanost	15
3.1.1	Dopady nezaměstnanosti	17
3.1.2	Dlouhodobá nezaměstnanost	17
3.2	Aktivní politika zaměstnanosti	19
3.2.1	Rekvalifikace	20
3.2.2	Poradenství	21
3.3	Sociální politika	21
3.3.1	Past sociální chudoby	22
3.3.2	Definice sociální politiky.....	24
3.3.3	Politika zaměstnanosti.....	26
3.4	Regionální politika.....	27
3.4.1	Sídelní struktura ČR.....	28
3.4.2	Obce a regiony	29
3.4.3	Typy regionů.....	31
3.5	Strukturální politika Evropské unie	31
3.5.1	Fondy Evropské unie.....	32
3.5.2	Operační programy.....	33
4	Charakteristika Mostecka.....	35
4.1	Poloha a struktura Mostecka	35
4.2	Ekonomická charakteristika Mostecka, historie a současnost.....	38
4.2.1	Historie	38
4.2.2	Současnost	39
4.3	Potenciál Mostecka	39
4.3.1	Rozvoj lidských zdrojů.....	40
4.3.2	Průmyslové zóny.....	40
4.4	Dopravní infrastruktura.....	40
4.5	Rozvoj cestovního ruchu na Mostecku	41

5	Nezaměstnanost na Mostecku	43
5.1	Vývoj nezaměstnanosti v ČR	43
5.2	Nezaměstnanost podle krajů.....	46
5.3	Aktivní politika zaměstnanosti v ČR	49
5.4	Vývoj nezaměstnanosti na Mostecku od roku 1995 do roku 2008.....	51
5.5	Vývoj v letech 2009 a 2010.....	59
5.6	Volná pracovní místa	64
5.6.1	Vývoj počtu volných pracovních míst.....	64
5.6.2	Struktura volných pracovních míst dle požadavku na vzdělání	64
5.7	Rizikové skupiny	65
5.8	Aktivní politika zaměstnanosti na Mostecku	66
6	Závěr	71
7	Seznam použitých zdrojů	71
	Příloha č. 1: Počet obyvatel v obcích	79
	Příloha č. 2: Souhrnný přehled výdajů na státní politiku zaměstnanosti v letech 1991 - 2009.....	80
	Příloha č. 3: Počty nezaměstnaných dle oblastí činností podniků	81
	Příloha č. 4: Leták pro zaměstnance.....	82
	Příloha č. 5: Podklady pro RESTART	83
	Příloha č. 6: Průvodní dopis k anketě.....	86
	Příloha č. 7: Anketa.....	87
	Příloha č. 8: Anketa pro ženy po mateřské dovolené.....	89

Seznam obrázků

Obrázek č. 1	37
Obrázek č. 2	38
Obrázek č. 3	46

Seznam tabulek

Tabulka 1 Vývoj registrované nezaměstnanosti v ČR od roku 1993.....	43
Tabulka 2 Vývoj nezaměstnanosti ČR v roce 2010.....	44
Tabulka 3 Vývoj nezaměstnanosti v ČR rok 2009.....	44
Tabulka 4 Vývoj míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	49
Tabulka 5 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti 1993 – 2009 v tis. Kč.....	50
Tabulka 6 Vývoj počtu volných pracovních míst - roční průměr	52
Tabulka 7 Počet uchazečů v evidenci ÚP Most.....	53
Tabulka 8 Vzdělanostní struktura uchazečů	53
Tabulka 9 Struktura volných pracovních míst dle požadavku na vzdělání	54
Tabulka 10 Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ.....	55
Tabulka 11 Věková struktura uchazečů	56
Tabulka 12 Rizikové skupiny	56
Tabulka 13 Struktura uchazečů dle délky evidence v %	57
Tabulka 14 Výdaje na politiku zaměstnanosti na Mostecku	58
Tabulka 15 Výdaje na rekvalifikační programy	59
Tabulka 16 Pořadí deseti okresů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti - říjen 2010.....	60
Tabulka 17 Počet uchazečů v letech 2009 a 2010.....	61
Tabulka 18 Věková struktura uchazečů	62
Tabulka 19 Vzdělanostní struktura uchazečů v letech 2009, 2010.....	62
Tabulka 20 Struktura uchazečů dle délky evidence	63
Tabulka 21 Počet volných pracovních míst.....	64
Tabulka 22 Volná pracovní místa dle požadavku na vzdělání	64
Tabulka 23 Rizikové skupiny	65
Tabulka 24 Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2009 a 2010 v tis. Kč.....	66
Tabulka 25 Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ.....	67

Seznam grafů

Graf 1 Počet volných pracovních míst 2010.....	45
Graf 2 Počet volných míst v ČR v letech 2008, 2009, 2010	45
Graf 3 Míra nezaměstnanosti k 31. 7. 2010 v krajích ČR	47
Graf 4 Vývoj míry nezaměstnanosti v krajích v letech 2007 – 2010.....	48
Graf 5 Vývoj nezaměstnanosti od roku 1995 do roku 2008.....	51

1 Úvod

Nezaměstnanost je bohužel nedílnou součástí trhů práce po celém světě. Na trhu práce se střetává nabídka po práci s poptávkou po práci. Nabídka práce je v dnešní době většinou výrazně vyšší než poptávka po práci. Přestože ekonomika roste, stále chybí dostatek nových pracovních míst. Stejně tak jako existuje nezaměstnanost, existují i nástroje, pomocí kterých můžeme nezaměstnanost snižovat a eliminovat tak její dopady na společnost. Nástrojů a prostředků pro vytváření pracovních míst není málo, ale ne vždy je dosaženo požadovaných výsledků. Trh práce ovlivňuje mnoho faktorů, jsou to především faktory demografické, ekonomické a sociální. Stejně tak jako se liší životní podmínky v jednotlivých oblastech, jsou odlišné i situace na trzích práce v různých oblastech. Nezaměstnanost může mít mnoho příčin a také dopadů. Dlouhodobá nezaměstnanost má nejen sociální a ekonomické dopady, ale v ohrožení je také duševní zdraví člověka postiženého nezaměstnaností. Problematice nezaměstnanosti je proto věnováno opravdu hodně pozornosti, je potřeba řešit její důsledky a snažit se, aby těchto negativních dopadů bylo co nejméně. Svěřit řešení nezaměstnanosti pouze do rukou státu nestačí. Lidé by si měli více vážit práce a dělat každý sám za sebe maximum, aby byl pro společnost užitečný a měl zaměstnavatelům co nabídnout. Nezaměstnanost vlastně není problémem pouze nezaměstnaných, ale dotýká se nás všech, a to především v podobě zvyšujících se výdajů veřejných rozpočtů, ze kterých jsou vypláceny sociální dávky a podpory v nezaměstnanosti. V posledních letech je situace navíc komplikovaná celosvětovou ekonomickou recesí, proto se řešení nezaměstnanosti stává stále složitějším úkolem. Nezaměstnanost tedy postihla více či méně také celou Českou republiku. V každém kraji existují specifické problémy, které jsou s otázkou nezaměstnanosti spojeny. Přístupy pro snižování nezaměstnanosti jsou v daných oblastech individuální. V některých krajích je potřeba se řešením nezaměstnanosti zabývat více, mezi tyto kraje patří také kraj Ústecký, který patří mezi kraje, kde je nezaměstnanost vysoko nad celorepublikovým průměrem. Na Mostecku, které je součástí Ústeckého kraje je otázce nezaměstnanosti věnováno stále více pozornosti. Jelikož jsem se na Mostecku narodila a prožila zde celý svůj dosavadní život, vybrala jsem si právě toto téma, které je pro náš okres velmi aktuálním. Řešení tohoto problému je tak jako pro většinu obyvatel zde žijících, důležité i pro naši rodinu.

2 Cíl práce a metodika

Cílem práce je analyzovat dosavadní vývoj na trhu práce v okrese Most. Stanovit možné příčiny současného stavu na Mostecku a uvést případně navrhnout možnosti řešení této situace. Nezaměstnanost je ovlivněna mnoha faktory. Hlavními jsou poloha kraje, ekonomická situace v kraji, demografická struktura obyvatelstva. Z faktických údajů a problémů vztahujících se k problému nezaměstnanosti lze vyhodnotit situaci a stanovit možná východiska. Budou popsány aktivity a přístupy, které vedou ke zlepšení situace v oblasti nezaměstnanosti. Pozornost bude zaměřena na datové zdroje, které se věnují popisným i statistickým charakteristikám oblasti. Nejdůležitějším podkladem pro práci budou data vykazovaná Úřadem práce v Mostě a Českým statistickým úřadem, bude tedy použita především technika sekundární analýzy dat. Dále bude využita technika přímého dotazování vybraných respondentů z řad uchazečů o zaměstnání evidovaných úřadem práce. Po kompletaci, rozboru a komparaci získaných dat v posledních letech, by mělo být zřejmé, jaký je stav v oblasti nezaměstnanosti na Mostecku. Analýze budou podrobeny rovněž možné příčiny a dopady nezaměstnanosti na Mostecku.

Po rozboru situace ve zvoleném regionu bychom měli znát odpovědi na otázky týkající se nezaměstnanosti a nezaměstnaných obyvatel tohoto regionu. Mělo by být zřejmé, zda jsou finanční prostředky vymezené na aktivní politiku zaměstnanosti využity efektivně? Jaké jsou aktivity ze strany regionu, které by měly vést ke snížení míry nezaměstnanosti? A zda uchazeči evidovaní na úřadu práce mají opravdu zájem nelézt zaměstnání? Při řešení problému nezaměstnanosti je nutná spolupráce úředníků a samotných nezaměstnaných. Díky využití techniky přímého dotazování zjistíme, jak se jednotlivým stranám spolupracuje a co je třeba změnit, aby tato spolupráce byla účinnější.

V závěru práce bude problematika nezaměstnanosti vyhodnocena, včetně role aktivní politiky zaměstnanosti a budou navržena řešení pro zlepšení celkové situace na trhu práce v okrese Most.

3 Literární rešerše

3.1 Trh práce a nezaměstnanost

Zdeněk Palán, v knize s názvem *Lidské zdroje-výkladový slovník*, popisuje trh práce jako součást tržní ekonomiky, ve které dochází k realizaci tržní nabídky a poptávky v oblasti pracovní síly a kde probíhá i tržní transakce ve formě dohodnutí podmínek (výše mzdy, rozsah pracovní doby, druh práce,...). Zaměstnatelnost coby schopnost být zaměstnán, je podle Palána souhrn kompetencí v konkrétních oblastech vědomostí a dovedností dávajících šanci uspět na trhu práce. „Struktura trhu práce je v dnešní době složitější než např. v 19 století a proto je dobré členit nezaměstnanost na tři základní druhy.“¹ Je to nezaměstnanost frikční, ke které dochází v důsledku přechodů lidí mezi jednotlivými oblastmi, kde jsou zaměstnáni nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jednoho zaměstnání do jiného, obvykle se považují za nezaměstnané „dobrovolně“. Frikční nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti. Druhým druhem je nezaměstnanost strukturální, která se vyskytuje tam kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle než nezaměstnanost frikční, protože lidé musí získat novou kvalifikaci (rekvalifikovat se). Je také složkou přirozené míry nezaměstnanosti. Poslední je nezaměstnanost cyklická, o té hovoříme, je-li celková poptávka po práci nízká, na rozdíl od situace, když je poptávka po práci nízká jen v určitých regionech.

P. A. Samuelson a W. D. Nordhaus v knize s názvem *Ekonomie* uvádějí: „Pro ekonomy je velice důležité členění nezaměstnanosti na tyto tři druhy, protože mají možnost určit, zda jde o dočasné regionální problémy (frikční nezaměstnanost může být značná, stejně jako strukturální, avšak nemusí jít o celostátní problém, ale o regionální), teprve správným určením o jakou nezaměstnanost se jedná, můžou ekonomové bezpečně určit např., že jde o cyklickou nezaměstnanost a tedy, že je způsobena poklesem agregátní poptávky.“²

Podle Holmana je trh práce charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Na trhu práce podle něj existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. To

¹ PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje : výkladový slovník : výchova, vzdělání, péče, řízení*. Praha : Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

² SAMUELSON, Paul Anthony; NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. Praha : Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.

znamena, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí. Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitek volného času. Tržní poptávka je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce.³ „Trh práce je jako každý trh a působí na něm stejné zákony. A přece je jiný- vyskytuje se na něm nezaměstnanost.“ Koho považovat za nezaměstnaného? „Nezaměstnaným nazveme jen toho, kdo nemá práci a nějakou si hledá. Hledání zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného. Člověka, který není zaměstnán, ale který ani žádnou práci nehledá nemá smysl nazývat nezaměstnaným.“³ Podle této skutečnosti jsou zjišťovány míry nezaměstnanosti. Nezaměstnanost registrovaná je zjišťována na úřadech práce a mezi nezaměstnané se zařazují lidé, kteří se zaevidovali na úřadech práce. Skutečná nezaměstnanost je ale vyšší, protože někteří nezaměstnaní se na úřadech práce nehlásí. Nezaměstnanost, jak již bylo zmíněno, se dělí podle příčin, které ji vyvolávají na frikční strukturální a cyklickou. Význam tohoto rozdělení již bylo zmíněn P. A. Samuelsonem a W. D. Nordhausem. Frikční nezaměstnanost dle Holmana zahrnuje dočasně nezaměstnané, kteří opustili původní zaměstnání a po nějakou dobu si hledají nové místo. „Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Tyto strukturální změny způsobují, že klesá poptávka po některých profesích, zároveň ale roste poptávka po jiných profesích. Zmenšující se odvětví propouštějí část zaměstnanců, ale ti si mohou nalézt práci v expandujících odvětvích. To však vyžaduje, aby se rekvalifikovali.“³ Strukturální nezaměstnanost tedy obvykle trvá déle než frikční, protože zahrnuje ještě nezbytnou rekvalifikaci, která obvykle trvá několik měsíců. O cyklické nezaměstnanosti hovoříme v souvislosti s celkovým hospodářským poklesem, jehož průvodním jevem je nezaměstnanost více méně ve všech odvětvích. „Lidé propuštěni v jednom odvětví nemohou nalézt zaměstnání v jiných odvětvích, protože poptávka po práci klesá všude a postihuje téměř všechny profese.“³

³ HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha : C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.

3.1.1 Dopady nezaměstnanosti

Sociální a ekonomické dopady nezaměstnanosti jsou zřejmé a často diskutované. Nezaměstnanost je ve větší či menší míře nedílnou součástí trhů práce ve všech zemích bez ohledu na jejich vyspělost. Každá země se různými nástroji a opatřeními snaží míru nezaměstnanosti minimalizovat. Při řešení otázky nezaměstnanosti je důležité vzít v úvahu také negativní dopady nezaměstnanosti na duševní zdraví nezaměstnaného. „Lidé bez práce mohou mít pocit, že nikam nepatří. Jsou vyvrženi na okraj společnosti mezi ostatní ztroskotance, které nikdo nepotřebuje. Jako občané nemají v mnoha případech všechna práva. Nezaměstnanost se proto může projevit i na zhoršení jejich zdravotního stavu.“⁴ Spolupráce s nezaměstnanými je proto velmi důležitá. Psychologický intervenční program pro nezaměstnané by měl redukovat stres nezaměstnaného. Během tohoto programu by měla být podnícena aktivita nezaměstnaného k získání sebejistoty, k osvojení potřebných sociálních dovedností a k větší flexibilitě. „Podle našich zkušeností s nezaměstnanými lidmi (B. Buchtová, 1992, 1999, 2000) k efektivní osobní strategii pro překonání krizového období ztráty práce patří: neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace, naplánovat si pravidelné denní aktivity, využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností, rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného, neuzavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe, udržovat neustálý kontakt s trhem práce a širším sociálním okolím, na přechodnou dobu si najít práci i méně placenou, promyslet si úspornou životní strategii, důsledně pečovat o své zdraví. Uvedená doporučení jsou velmi důležitá zejména pro mladé lidi - mladistvé, vyučené, absolventy středních a vysokých škol, kteří nenašli uplatnění na trhu práce a doposud si neosvojili pracovní návyky. Životní styl, který si v této době zvolí, často rozhoduje o jejich úspěšném uplatnění nejen na trhu práce, ale i v celém jejich budoucím životě.“⁴

3.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je vnímána jako závažný problém. Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkovém počtu nezaměstnaných se rychle zvyšuje. Tato skutečnost má bohužel následky nejen ekonomické, kde jde především o růst nákladů na pasivní politiku

⁴ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: : Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

zaměstnanosti, ale problémy spojené s dlouhodobou nezaměstnaností zaznamenáváme také v oblasti politické, kriminologické, kde narůstá zejména drobná kriminalita, a v oblasti sociální, kde jsou dlouhodobě nezaměstnaní vnímáni jako riziková skupina. Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti je velmi složité. Déle trvající nezaměstnanost je postupně vnímána jako normální stav, který nezaměstnanému vyhovuje víc než každodenní povinnost chodit do práce. Dotyčný si poměrně rychle zvykne na dostatek volného času a své potřeby přizpůsobí nižším příjmům. Být nezaměstnaným se některým skupinám stále vyplatí a to zejména díky sociální pomoci, na kterou mají jako nezaměstnaní nárok. Je potřeba stavět do popředí především aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti by měla být vnímána pouze jako minimální pomoc při hledání nového zaměstnání. Jak uvádí Pavel Kuchař v knize *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, důležitým aspektem dlouhodobé nezaměstnanosti je samotný zájem dlouhodobě nezaměstnaných o nalezení zaměstnání. „Tento zájem může být vyjádřen více způsoby. Na jedné straně je obligatorní docházka na úřad práce v předepsaných časových intervalech, která je podmínkou vyplacení příslušné podpory. Důležitější je ovšem varianta druhá, kterou je vlastní, na úřadech nezávislá iniciativa při hledání zaměstnání. Nejčastěji uváděným důvodem toho, že nezaměstnaní nehledají zaměstnání, jsou zdravotní důvody. Druhou nejčastější variantou je rezignace na hledání zaměstnání („I kdybych jej hledal/a, stejně jej nenajdu.“) a třetí péče o rodinu, malé dítě či jiného nesamostatného člena rodiny.“⁵

V zemích, které čelí problému nezaměstnanosti dochází k dlouhodobé exkluzi osob z trhu práce, z kulturního, sociálního a politického života společnosti. Sociální exkluzi berme jako nedostatek účasti ve společenských systémech. „Omezený přístup k materiálním a finančním zdrojům pramení z nedostatečné participace na trhu práce a je interpretován prostřednictvím konceptu chudoby a marginalizace. Marginalizace jako absence či omezení participace jedinců v tržní soutěži o pracovní místa (z důvodu objektivních podmínek, subjektivní nedostatečnosti či obojího) a jako jejich vytlačování do okrajových a nevýhodných pozic pracovního trhu. Marginalizace je tedy na jedné straně vytvářena a podporována procesy segmentace pracovního trhu (a s nimi spojenými procesy diskriminace a selek-

⁵ SIROVÁTKA, Tomáš ; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. první vydání. Brno : Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

ce), na straně druhé je i důsledkem nízkých sociálních a pracovních kapacit některých jedinců či skupin.“⁶

Příčin neúspěchu některých osob při hledání zaměstnání je celá řada. Jednou z nich je i přístup zaměstnavatelů, kteří mají tendenci přeceňovat význam formálního vzdělání, dochází k tzv. kvalifikační inflaci, která diskvalifikuje i do nedávné doby dostatečně kvalifikované pracovníky. „Nedostatek lidského a sociálního kapitálu společně s institucionálními bariérami přístupu na trh práce (tzv. deficit zaměstnatelnosti pracovní síly) je příčinou vzniku masové, opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti některých jedinců či skupin. Dlouhodobost pobytu v nezaměstnanosti je značně problematická nejen vzhledem k omezení ekonomického růstu společnosti, ale především pro svůj multiplikační (hysterezí) efekt, kvalitu pracovní síly a možnosti jejího pracovního začlenění.“⁶ Efekt hystereze je vysvětlován jako proces, během kterého dlouhodobě nezaměstnaní hledají uplatnění na pracovním trhu. V důsledku ztráty znalostí, dovedností, sociálních kontaktů, pracovních návyků a motivace jsou však neúspěšní. „Efekt hystereze je základem teorie fronty, podle níž jsou jednotliví uchazeči o práci institucionálně řazeni tak, že v čele stojí vždy noví příchozí, kteří mají v průměru lepší kvalifikační a motivační předpoklady.“⁶ To znamená, že čím déle je konkrétní jedinec v evidenci úřadu práce, ztrácí znalosti, dovednosti a hlavně pracovní návyky a tím více se posunuje ke konci pomyslné řady a tím menší je jeho šance na získání kvalitního zaměstnání. Jedním z hlavních problémů nezaměstnanosti je tedy nevhodnost či nedostatek pracovního potenciálu některých skupin osob. Jsou to především lidé, kteří nejsou schopni rovnocenně soutěžit na trhu práce s ostatními účastníky. Jedná se o znevýhodněné, rizikové, zranitelné nebo obtížně umístitelné skupiny nezaměstnaných, mezi které bývají řazeni příslušníci etnických a sociálních menšin, mladiství uchazeči o zaměstnání a absolventi, osoby starší padesáti let, zdravotně postižení, ženy (zejména po mateřské dovolené) a sociálně nepřizpůsobiví.

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

V publikaci *Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení*, vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí, je aktivní politika zaměstnanosti vysvětlena jako souhrn opatření, která napomáhají sociální průchodnosti ekonomické reformy,

⁶ SIROVÁTKA, Tomáš ; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. první vydání. Brno : Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

strukturálním změnám nezaměstnanosti, sociálně ekonomickému rozvoji v regionech, snižují finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti. Podněcují k hledání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů, podporují sledovaný směr hospodářského rozvoje a umožňují zapojení jednotlivých skupin uchazečů do zaměstnání a snížení míry nezaměstnanosti.

V boji s nezaměstnaností je tedy důležitá aktivní politika zaměstnanosti. „Česká republika se k Evropské strategii zaměstnanosti přihlásila 5. 5. 1999, kdy byl vládou schválen první Národní akční plán zaměstnanosti pro rok 1999, následovaly plány pro roky 2001, 2002, 2003. České plány se zaměřily v podstatě na tyto hlavní soubory úkolů: Podpora zaměstnatelnosti - s úkoly zvýšit kvalifikaci, flexibilitu a mobilitu pracovních sil. Podpora podnikání - s úkoly podpořit drobné a střední podnikání, revitalizovat vybrané podniky a zvýšit nebo udržet zaměstnanost. Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám - s úkoly vytvářet podmínky pro modernizaci, nové formy pracovní doby, motivaci zaměstnavatelů zvyšovat a rozšiřovat kvalifikaci pro lepší uplatnění na trhu. Podpora rovných příležitostí všech osob - s úkoly odstranit diskriminaci v přístupu k zaměstnání, vytvořit podmínky pro zaměstnávání občanů se ztíženou životní situací a ohrožených sociálních vyloučeností.“⁷

3.2.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou jedním ze stěžejních nástrojů české aktivní politiky zaměstnanosti. „Počátky jeho užívání se datují do období roku 1990, kdy se začaly projevovat prvky špatného fungování trhu práce a nezaměstnanosti vyvolané ekonomickou transformací od centrálně řízeného k tržnímu modelu hospodářství. Potřeba vytvoření nástrojů pomáhajících nezaměstnaným při hledání práce a zahraniční zkušenosti s touto problematikou přispěly k sestavení principů české státní aktivní politiky zaměstnanosti.“⁸ Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání.

⁷ TOMĚŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1.vydání. Praha : Portál, 2010. 439 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

⁸ SIROVÁTKA, Tomáš ; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. první vydání. Brno : Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

3.2.2 Poradenství

Poradenství provádí přímo úřady práce nebo poradenské služby zajišťující prostřednictvím odborných zařízení. Velkou předností poradenské činnosti je seznámení se s konkrétní situací uchazeče. Jsou zjišťovány jejich osobnostní a kvalifikační předpoklady. Jak se experti shodují, celá aktivní politika zaměstnanosti by měla být více realizována ve vazbě na poradenské aktivity a zohledňovat individuální charakteristiky uchazečů. „Bohužel úřady práce při vysoké míře nezaměstnanosti, vysokém absolutním počtu uchazečů o zaměstnání a minimálním počtu volných pracovních míst naráží na bariéru nezvládnutí individuálních přístupů a poradenství u všech obtížně umístitelných uchazečů. Všechna existující opatření mají své opodstatněné místo při podpoře zaměstnávání obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Pro jednu skupinu obtížně umístitelných osob nelze definovat pouze jeden nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, většinou je vhodná a potřebná jejich kombinace pro individuální řešení jednotlivých uchazečů.“⁹

3.3 Sociální politika

Sociální politika je důležitým prvkem při řešení sociálních problémů. Sociální politika bývalého Československa tvořila kompaktní celek. Po rozdělení Československa se vývoj v nově vzniklých státech začal odlišovat. V České republice vychází nově koncipovaný systém sociální pomoci z tradiční role rodiny. „Rodina by měla být základním zdrojem sociálního bezpečí a suverenity občana. Při splnění určitých podmínek se sociální pomoc stává nárokovou - právo na důstojný život je zakotveno v Listině základních práv a svobod, která je součástí Ústavy. Sociální pomoc má umožnit svému klientovi dosáhnout způsobilosti k soběstačnému životu ve společnosti.“¹⁰ Před rokem 1989 existovalo nepřehledné množství dávek, ať to byly dávky jednorázové nebo opakované. Byly poskytovány různými subjekty. „Navrhovaný systém má přispět k jejich ujednocení na dvě základní oblasti, a to na pomoc k zabezpečení základních životních potřeb (příspěvek na živobytí) a zabezpečení zvláštních potřeb (speciální dávky pro zdravotně postižené osoby, mimořádný příspěvek k zabezpečení okamžité pomoci a příspěvek na péči). Koncepce systému by měla zabezpečit potřebné, a zároveň by měla zabránit možnému zneužití sociální pomoci.“¹⁰ Soci-

⁹ SIROVÁTKA, Tomáš ; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. první vydání. Brno : Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

¹⁰ POTUČEK, Martin ; RADÍČOVÁ, Iveta. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. 1. vydání. Praha : Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

ální zabezpečení je financované především z příspěvků zaměstnanců, zaměstnavatelů, osob samostatně výdělečně činných a státu. V České republice je financování sociálního zabezpečení součástí státního rozpočtu. Na Slovensku je od roku 1994 financování sociálního zabezpečení od státního rozpočtu odděleno. Příjmy a výdaje jsou spravovány fondy nemocenského a důchodového zabezpečení. Stát do těchto fondů přispívá z kapitoly MPSVR SR za skupiny občanů stanovených zákonem.

3.3.1 Past sociální chudoby

V roce 1991 byl přijat vládní dokument „Záchranná sociální síť a přizpůsobování mzdových a sociálních příjmů vývoji životních nákladů“ a zároveň byly vytvořeny nástroje záchranné sociální sítě, mezi které patří: institut životního minima, dávkové systémy v oblasti zaměstnanosti a sociální pomoci, valorizační mechanismy pro udržení reálné hodnoty sociálních dávek. Pozornost byla soustředěna na ochranu skupiny obyvatelstva s nízkými příjmy. Bohužel ve stejnou dobu také vznikla situace označována jako „past sociální chudoby“, což znamená určité skupiny obyvatelstva za určitých podmínek lehce dosáhnou na sociální příjmy, které by mohly být i vyšší než jejich dosažitelné příjmy z pracovní činnosti. „Mezi příjmy ze sociálních dávek a příjmy z průměrných nebo reálně dosažitelných mezd není dostatečný rozdíl (odstup) a to zvláště na regionálních trzích práce a nebo při nízké kvalifikaci a větším počtu dětí. Z toho důvodu vzniká otázka, zda v této situaci není garance sociálních příjmů tak vysoká, že za určitých podmínek působí demotivačně při hledání přijetí a udržení zaměstnání.“¹¹

Tímto problémem se zabývá nejen Česká republika, ale i ostatní evropské země. Každá země se snaží nastavit systém sociálních dávek tak, aby nebyl zneužíván. Je potřeba rozlišovat na jedné straně ty, kteří opravdu potřebují od státu krátkodobou pomoc a na straně druhé ty, kteří nepatří do okruhu příjemců sociálních dávek, protože je v jejich silách získat dostatečné sociální příjmy. Důležitá je především motivace k práci. „Termín welfare byl nahrazen termínem workfare a z toho důvodu začíná být diskutována potřeba vytvoření začleňujícího trhu práce, který umožní přístup ke stabilnímu a kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy, kteří jsou schopni pracovat. Termín začleňující trh práce vyjadřuje široký koncept trhu práce, který by měl naplnit očekávání, že pracovní místa budou do-

¹¹ SIROVÁTKA, Tomáš ; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. první vydání. Brno : Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

stupná i lidem s nižší pracovní schopností (s různými handicapy), přičemž tato pracovní místa budou mít pro tyto osoby vhodné parametry a standardy a budou pro ně dostupná za všech podmínek a v kterémkoliv časovém okamžiku.“¹² Past sociální chudoby je tedy velkým problémem, který je potřeba řešit. Mezi možné způsoby jeho řešení patří především revize úrovně a konstrukce životního minima a stanovení existenčního minima jako zaručeného příjmu. Do české sociální praxe byla společensky uznána minimální hranice příjmů, pod níž nastává stav hmotné nouze. Byla zavedena zákonem č. 463/1991 Sb., o životním minimu. Pokud příjmy nedosahují výše životního minima a občan není schopen vlastním přičiněním, především prací, své příjmy zvýšit nad tuto hranici, je mu státem poskytována pomoc. Důležitou otázkou zůstává výše sociálních dávek. Je jisté, že lidem, kterým součet jejich příjmů nedosahuje až na hranici životního minima je potřeba pomoci, ale do jaké míry? Situace v některých domácnostech po obdržení sociálních dávek je velmi uspokojivá a často, zejména u početných rodin, nelze této částky inkasované od státu dosáhnout ani nadprůměrným pracovním příjmem. Podstatným krokem v této problematice je podporovat aktivitu příjemců, aby sociální dávky, které obdrží, byly jen odrazovým můstkem při hledání zaměstnání a lidé se nestali závislými pouze na těchto příjmech. Systém sociálních dávek dříve neumožňoval souběh minimálních příjmů s jinými příjmovými zdroji. V současnosti je tento souběh uskutečnitelný a navíc se v rostoucí míře kombinuje poskytování příjmu s poskytováním služeb, které napomáhají ke zlepšení zaměstnatelnosti příjemců sociálních dávek. Jedná se především o poradenství, rekvalifikace, dobrovolnické práce nebo jiné formy aktivit a vlastního rozvoje. Přičemž dobrovolnická práce nebo účast na různých rekvalifikačních kurzech je závazná a dotyčný tak má každodenní povinnost. Nejenže se tím zvyšují jeho šance najít si vhodné zaměstnání, ale je také výrazně omezena možnost ilegální práce a souběh sociálních a ilegálních pracovních příjmů. „Z hlediska plnění Evropské sociální charty je stanovení podmínek poskytování dávek shledáváno jako odůvodněné, neboť jejich cílem je motivace lidí k začlenění do společnosti, neboli konečným cílem každého systému sociální pomoci musí být situace, kdy pomoc již nebude požadována. Stanovení těchto motivujících podmínek je však považováno za slučitelné s duchem ESCH pouze do té míry, pokud jsou tyto podmínky odůvodněné a plně odpovídají cíli poskytnout dlouhodobé řešení problému deprivace, kterému je osoba vystavena. Proto tedy při každém zamítnutí, přerušení nebo snížení dávek, musí být zajištěna možnost

¹²SIROVÁTKA, Tomáš ; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. první vydání. Brno : Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

odvolání, neboť poskytnutí pomoci nemůže záviset na libovůli správních orgánů, ale musí být zákonným nárokem, který je dán právem odvolat se k nezávislému orgánu. Za neodmyslitelnou podmínku účinného uplatnění práva na sociální pomoc je tedy považována možnost soudního přezkoumání tohoto práva.¹³

Mechanismus sociálního instrumentária musí být nastaven tak, aby podporoval snahu směřující k udržení a přijetí zaměstnání.

3.3.2 Definice sociální politiky

Přestože je velmi obtížné přesně určit definici sociální politiky, autoři se shodují v tom, že sociální politika směřuje k ovlivňování nebo změně sociální reality. „Problematikou pojetí sociální politiky se zabývá řada autorů. Ve starší literatuře je možno se setkat s velice rozmanitými vymezeními sociální politiky. Např. v Ottově slovníku naučném je sociální politika vymezena jako praktická snaha, aby společenský celek byl uspořádán co nejideálněji. Jako nauka je zde sociální politika chápána jako souhrn zásad směřujících k odstranění nebo zmírnění vad společenského života, zejména těch, které lze nazvat sociální otázkou. Sociální otázku vymezuje T.G.Masaryk jako otázku, která je spojena s nerovností a s uvědoměním si tohoto faktu jako nespravedlnosti, a to širším okruhem lidí. Prof. Engliš za sociální politiku považuje praktické snažení, aby společenský celek byl vypěstěn a přetvořen co nejideálněji. Hybným perem sociální politiky není milosrdenství, nýbrž spravedlnost a společenská účelnost. Malá čs. encyklopedie vymezuje sociální politiku jako souhrn cílů, aktivit, prostředků a realizací sociálního programu té které společnosti. Závisí na typu společenského zřízení, třídních, politických, ekonomických poměrech a tradicích. Má proto v různých dobách a v různých společnostech různý obsah, rozsah, plní různé funkce, respektuje různá kritéria. J. Macek zdůrazňuje, že sociální politika musí pronikat veškerou politikou, ať tzv. hospodářskou nebo tzv. kulturní, v politice hospodářské pak všemi jejími obory... úpravou výroby i rozdělením statků, organizací hospodářství soukromých i veřejných. Jedině tak podle Macka může sociální politika být především politikou preventivní. Musí být politikou, při níž by zájmy lidí ve společnosti byly uspokojovány způsobem trva-

¹³ SIROVÁTKA, Tomáš ; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. první vydání. Brno : Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

le prospěšným celku.¹⁴ Sociální politika je součástí společenského systému všech vyspělých zemí. A obecně lze říci, že nebytí této disciplíny, prohlubovaly by se rozdíly ve společnosti. Každá země má jiné podmínky a jiné zásady co se týče sociální politiky, a to může být také jeden z důvodů, proč jsou mezi státy často tak markantní rozdíly. „Sociální politika je politikou, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality života.“¹⁴

S rozvojem průmyslu dochází ke změně životních podmínek, mění se pracovní podmínky a život člověka se stává složitějším. Narůstají sociální rizika. Člověk se snáze může dostat do rizikových situací a je pro něj obtížné, často nemožné, aby důsledky sociálních rizik nesl úplně sám. Stát se snaží takovým situacím předcházet nebo alespoň zmírňovat jejich dopady. „Sociální rizika jsou označována také jako sociální události či sociální příhody, které jsou právem známé a s nimiž právo spojuje vznik, změnu nebo zánik práv a povinností, pomocí nichž lze předejít, zmírnit nebo překonat tíživou životní situaci způsobenou takovou událostí. Hlavními sociálními událostmi jsou zejména nemoc, úrazy, těhotenství, invalidita, stáří, narození dítěte, smrt rodinného příslušníka atd.“¹⁴ Pro předcházení, zmírňování a odstraňování následků sociálních událostí existuje v každém státě sociální zabezpečení jako součást sociální politiky. V každé zemi má sociální zabezpečení různý obsah, různé vymezení okruhů sociálních událostí. Také definice různých autorů se liší. „Sociální zabezpečení je například definováno jako systémy náhradních (mimořádných) zdrojů, které zabezpečují relativní stabilitu a přiměřenou minimální úroveň sociálního zabezpečení a sociální suverenity.“¹⁴

Koncepce sociálního zabezpečení je podmíněna historickým vývojem, tradicemi a dalšími faktory. Formování soustavy sociálního zabezpečení předurčují zejména ekonomické faktory, společensko - politické faktory, demografické faktory. V rámci ekonomických faktorů má na sociální zabezpečení velmi významný dopad právě vývoj nezaměstnanosti. Její růst vede k vyšším výdajům. Úsilí o snižování nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti je proto důležité ve všech vyspělých státech. Důležitá je také struktura zaměstnanosti, sociálně - ekonomické podmínky zaměstnanosti žen, zejména s malými dětmi a možnosti zaměstnávání důchodců.

¹⁴ KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika* . 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha : ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

3.3.3 Politika zaměstnanosti

Jednou z oblastí sociální politiky je právě politika zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti je na trhu práce v České republice vytvářena a realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí, které se rozhoduje na základě informací podávaných úřady práce a Českým statistickým úřadem.

„U nás se otázkou zaměstnanosti zabýval například Engliš (1916). Klonil se k názoru, že nezaměstnanost je sociální zlo. Také Beveridge (1942) postuloval plnou zaměstnanost jako přirozený cíl politiky zaměstnanosti. V jeho pojetí je nezaměstnanost chápána jednoznačně jako nežádoucí jev, plodící další společnost ohrožující jevy.“¹⁵ Určitá míra nezaměstnanosti totiž zvyšuje pracovní motivaci a pracovní mobilitu. Úspěšnost politiky zaměstnanosti lze posuzovat dle ukazatele míry nezaměstnanosti. Metodika výpočtu míry nezaměstnanosti je různá. Důležité je, zda jsou do počtu nezaměstnaných započítávány všichni nezaměstnaní nebo pouze ti, kteří jsou registrováni na úřadech práce. Dále je zde otázka, kdo je vlastně nezaměstnaným? Ten kdo není ochoten pracovat? Absolvent, který nenašel žádné zaměstnání? Ten, kdo pracuje pouze příležitostně nebo na částečný pracovní úvazek? „Vláda má (na rozdíl od odborů) pochopitelně vždy sklon dát přednost metodice, která vede k nižšímu výslednému procentu nezaměstnanosti.“¹⁵

„Základní ekonomický rámec v politice zaměstnanosti tvoří rozsah ekonomických aktivit a tím i absorpční schopnost trhu práce, cena pracovní síly, probíhající strukturální změny národního hospodářství, které mění povahu nabídky pracovních příležitostí v různých regionech a pro různá povolání. Dále výše finančních prostředků uvolňovaných na politiku zaměstnanosti. A míra nezaměstnanosti, jejíž změny ovlivňují proporcí prostředků věnovaných na aktivní politiku zaměstnanosti, v celku všech výdajů na zaměstnanost. Obecně platí, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím méně prostředků zbývá na aktivní složku politiky zaměstnanosti.“¹⁵

Politika zaměstnanosti má čtyři základní funkce. První je kvalifikační a rekvalifikační funkce. Zde mají nezastupitelnou roli především školy, různá vzdělávací a rekvalifikační centra. Již během povinné školní docházky by měli být žáci a studenti připravováni zprostředkováním příslušných poznatků na budoucí povolání. Rekvalifikace je pak určena především pro uchazeče o zaměstnání, jejichž dovednosti neodpovídají požadavkům na trhu

¹⁵ POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. 1.vydání. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.

práce. Rekvalifikační programy jsou zabezpečovány různými institucemi. Druhou důležitou funkcí je vytváření pracovních příležitostí. A to buď přímo vytvářením pracovních příležitostí a nebo podporováním zaměstnavatelů, kteří nová pracovní místa nabízejí. Třetí funkce je zprostředkovatelská. Jde o vyhledávání vhodného zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání. Zvláště některým sociálním skupinám je třeba v tomto směru pomoci. Jedná se například o absolventy, mladistvé, dlouhodobě nezaměstnané, dále rodiče malých dětí a především o občany se změněnou pracovní schopností. Čtvrtou je paliativní funkce neboli finanční podpora v nezaměstnanosti. Uchazeči o zaměstnání dostávají příspěvek v nezaměstnanosti. „Podle důrazu, který je kladen na ty nebo ony funkce, lze rozlišit aktivní politiku zaměstnanosti, tzn. politiku kladoucí důraz na vytváření nových pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce. A pasivní politiku zaměstnanosti, v jejímž rámci se věnuje pozornost zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce a nezaměstnaným je poskytována podpora v podobě částečné náhrady ušlého výdělku, jinak jsou však ponecháni svému osudu.“¹⁶ Za rozvoj politiky zaměstnanosti má u nás odpovědnost ministerstvo práce a sociálních věcí, jehož činnost v této oblasti je ovlivňována celkovou hospodářskou politikou vlády.

3.4 Regionální politika

Každá oblast má svá specifika a nedostatky, které je potřeba řešit. „Diference, nerovnosti jsou obecně významným podnětem společenského vývoje, přičemž jejich existence je žádoucí a nezbytná, nicméně příliš velké rozdíly mezi regiony přestávají působit stimulačně a mohou mít nepříjemné ekonomické i závažné sociální a politické důsledky, a proto jsou zpravidla považovány za negativní jev. Velikost nerovností mezi jednotlivci i skupinami obyvatel je vládami omezována souborem politik, včetně daňového systému, sociálního zabezpečení apod. Jednou z forem, kterou se vlády snaží o snížení diferencí na regionální úrovni, je regionální politika.“¹⁷ Regionální politika je součástí souboru ekonomických a sociálních politik, pomocí nichž se státy snaží dosáhnout národních cílů, jako jsou ekonomický růst, udržitelný rozvoj, kvalitní životní prostředí, sociální a politická

¹⁶ POTUČEK, Martin. *Sociální politika*. 1.vydání. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X.

¹⁷ WOKOUN, René, et al. *Regionální rozvoj : Východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování*. Praha : Linde Praha, a.s.- Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2008. 475 s. ISBN 978-80-7201-699-0.

stabilita. Sociální politika je tedy zaměřena na oblast ekonomickou, ekologickou a sociální. „Základním ekonomickým motivem pro regionální politiku je plné využití všech výrobních faktorů, zejména pracovní síly. Nezaměstnanost fakticky představuje nevyužití výrobního faktoru práce. Otázkou nezaměstnanosti se mimo jiné zabývá regionální politika. Definice regionální politiky existuje celá řada. Velmi obecně lze regionální politiku definovat jako soubor cílů, opatření a nástrojů vedoucích ke snižování příliš velkých rozdílů v socioekonomické úrovni jednotlivých regionů. V tomto pojetí definují regionální politiku N. Vanhove a L.H. Klaassen. Uvádějí definici, v níž „regionální politika představuje všechny veřejné intervence, které vedou ke zlepšení geografického rozdělení ekonomických činností, respektive které se pokouší napravit určité prostorové důsledky volné tržní ekonomiky pro dosažení dvou vzájemně závislých cílů: ekonomického růstu a zlepšení sociálního rozdělení ekonomických efektů.“¹⁸

3.4.1 Sídelní struktura ČR

„Sídelní struktura ČR má z pohledu současnosti tři základní charakteristiky. První, avšak velmi důležitou charakteristikou našeho osídlení je hustá síť obydlených míst, druhou charakteristikou jsou krajové diference v jejich hustotě. Třetí jsou rozdíly mezi sídly ve venkovském prostoru a sídly v městských a urbanizovaných obvodech.“¹⁹

„Města jsou sídly nezemědělského charakteru s určitými specifickými znaky, která se od venkovských sídel liší především svými funkcemi. Ve městě je velké seskupení obyvatel, jsou tam různá výrobní i nevýrobní pracoviště, výstavné i méně výstavné budovy. Vedle zaměstnanecké struktury se město vyznačuje diferencovaným využitím země, má čtvrtě průmyslové, obchodní, obytné i jiné, tato různorodost vytváří podmínky i pro rozrůzněný městský život. Ve městě je větší možnost společenských styků než na venkově, lepší a všestrannější uspokojování potřeb službami nejrůznějšího druhu. V malých městech jsou zárodky městských funkcí, které jsou ve velkých městech plně - ve velkoměstech dokonce nadměrně - rozvinuty.“¹⁹

¹⁸WOKOUN, René, et al. *Regionální rozvoj : Východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování*. Praha : Linde Praha, a.s.- Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2008. 475 s. ISBN 978-80-7201-699-0.

¹⁹ Kolektiv autorů. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. 2. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 455 s. ISBN 978-80-7380-086-4.

„Vnitřní znaky města tvoří vysoký stupeň koncentrace obyvatelstva, zaměstnanost obyvatel města v různých ekonomických odvětvích, různorodost hospodářských činností a městských funkcí, plně vyvinutá středisková funkce města.“²⁰

Z rozdílů mezi venkovem a městem vyplývají pochopitelně i regionální odlišnosti týkající se nezaměstnanosti. V každém regionu je potřeba individuálního přístupu k řešení této problematiky. Vedle prosperujících regionů s vysokou ekonomickou výkonností a nízkou mírou nezaměstnanosti, jsou zde také regiony s podprůměrnou ekonomickou výkonností a s vysokou nezaměstnaností, která sebou nese další sociální problémy. „Příčiny meziregionálních rozdílů a vzniku tzv. problémových regionů jsou různorodé a projevují se v řadě forem, nicméně můžeme rozlišit tři hlavní typy těchto regionů: regiony nedostatečně vyba-vené přírodními zdroji, regiony s nedostatečným využitím vlastních zdrojů, regiony se stagnujícími či upadajícími základními odvětvími. Jelikož existence příliš velkých rozdílů v sociálně-ekonomické úrovni mezi jednotlivými regiony podvazuje další ekonomický rozvoj v rámci celého státu a může vyvolat i ostré sociální a politické konflikty, přistoupilo se ve většině zemí s tržní ekonomikou k formulaci a praktické realizaci regionální politiky. Jejím prvořadým cílem je vytvořit podmínky pro odstranění nebo alespoň zmírnění nadměrných rozdílů ve vývoji jednotlivých částí státu, a dosažením vyvážené regionální struktury přispět ke zvýšení konkurenceschopnosti národní ekonomiky v mezinárodním měřítku.“²⁰ Legislativní rámec regionální politiky byl vytvořen v České republice v roce 2000. Pro regionální politiku jsou klíčové zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, zákon č. 128/2000 Sb., o obcích a zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje. Na základě zákona o podpoře regionálního rozvoje už česká regionální politika obsahuje všechny základní principy regionální politiky EU.

3.4.2 Obce a regiony

„Obec představuje nejen politický, organizační, správní, ale také určitý sociální systém, který v určitých směrech, bez ohledu na svou velikost, musí vždy obsahovat některé sociální aktivity, protože jejich zabezpečení za hranicemi regionu je nepřijatelné.“²¹ Důležitá je otázka velikosti obce. Jaká má být minimální velikost obce, v níž je již možné

²⁰Kolektiv autorů. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. 2. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 455 s. ISBN 978-80-7380-086-4.

²¹ Autorský kolektiv. *Obce, města, regiony a sociální služby*. Praha : SOCIOKLUB, 1997. 250 s. ISBN 80-902260-1-9.

kvalifikovaně zabezpečovat jednotlivé služby. Hledání správných prostorových typů má více aspektů, které jsou často protichůdné. Čím více obyvatel, tím větší jsou jednotlivé sociální skupiny a větší jsou i ohrožené skupiny. „S početně klesající komunitou se naopak zvětšuje sociální kontrola a vzájemná pomoc a tím je tedy méně třeba některé sociální aktivity shora organizovat nebo dokonce profesionalizovat (může je nahradit např. sousedská výpomoc nebo rada).“²² Ale se zmenšující se velikostí obce se naopak zhoršuje věková skladba. „Zvyšuje se podíl obyvatel v produktivním věku, kteří péči potřebují, a naopak se snižuje podíl těch, kteří by mohli pomoc poskytovat. Tato tendence je podložena také tím, že se zmenšující se velikostí obce se zvyšuje vyjíždka za prací.“²² Otázka optimální velikosti obce je tedy velmi složitá, obce by mezi sebou měly více spolupracovat, ale tato možnost by pro některé obyvatele mohla být nedostupná zejména z důvodu větší vzdálenosti. Je třeba respektovat tři principy. „Jde především o princip subsidiarity, který je v sociální politice definován jako rozvrstvení solidarity. Jednoduše řečeno - konkrétní sociální aktivitu by měl provozovat ten, kdo je nejbližší sociálnímu problému, který se má řešit, a který je schopen jej řešit. Tam kde stačí síly obce, tam není třeba mobilizovat solidaritu všech občanů státu, tedy stát. Druhým principem je princip uniformity a variability. Jsou aktivity, které je třeba zabezpečovat na celém území státu uniformně, stejně, protože se tím realizuje zájem státu, ochrana práv občanů, sociální ochrana, např. sociální dávky, garance životního minima, tedy role, pro které si občané stát také vytvořili. Je patrné, že v této oblasti se musí angažovat stát a spíše výjimečně by rolemi v této skupině aktivit mohl někoho např. smluvně pověřit. Vedle toho jsou takové aktivity, které musí naopak odrážet místní podmínky a potřeby, místní, popř. regionální názor na věc, odrážet i sociálně politické doktríny, které si občané vybrali v komunálních volbách. Je patrné, že aktivity tohoto typu patří samosprávným obcím a samosprávným územním celkům. V tomto ohledu přetrvává zatím paradoxně právě opačný stav. Obce za stát vyplácejí sociální dávky ze státních prostředků a stát většinou organizuje sociální služby. Třetím principem je princip kompetence. Každý by měl být postaven před úkoly, k jejichž plnému zvládnutí má dostatek reálných kompetencí. Tento princip lze formulovat i jinak. Ten, od koho se očekává, že bude řešit na základní bázi nějaký problém, musí být k jeho řešení vybaven kompetencemi a samozřejmě zdroji.“²²

²²Autorský kolektiv. *Obce, města, regiony a sociální služby*. Praha : SOCIOKLUB, 1997. 250 s. ISBN 80-902260-1-9.

3.4.3 Typy regionů

„Tradiční přístup regionální politiky je založen na vyrovnávání socioekonomické úrovně mezi regiony a na vytváření rovnocenných podmínek pro život obyvatel, při převaze sociálních cílů. Charakteristickým rysem je vymezení tří základních typů problémových regionů – depresivní, zaostávající a přetížené a z toho vyplývající rozpracování státních a regionálních programů rozvoje území.“²³ Jednotlivé státy řeší rozdíly mezi regiony na svém území, ale rozdíly jsou také mezi jednotlivými zeměmi. S rozšiřováním EU se výrazně projeví regionální rozdíly, které bylo třeba v souladu se zásadou solidarity řešit. Došlo ke zvyšování prostředků určených k postupnému vyrovnávání ekonomické úrovně zemí a rozvoje regionů v EU pro posílení hospodářské a sociální soudržnosti. „Významný úkol tedy připadá regionální a strukturální politice, pomocí níž se EU i jednotlivé členské státy zejména snaží snížit příliš vysoké rozdíly v životní úrovni mezi regiony, aktivně bojovat s vysokou nezaměstnaností, a to především podporou hospodářských i sociálních struktur v zaostávajících regionech či v regionech s nevyhovující strukturou průmyslu. Hlavním nástrojem strukturální a regionální politiky se staly strukturální fondy Evropské unie. Vedle strukturálních fondů existuje fond soudržnosti (kohezní fond), jenž poskytuje prostředky hospodářsky slabším zemím EU.“²³ Základním cílem je tedy snižování zaostalosti znevýhodněných regionů včetně venkovských a zajistit v těchto oblastech vyrovnaný a udržitelný rozvoj. Pro získání podpory ze strukturálních fondů i fondu soudržnosti je potřeba splnit dané podmínky. Příjemci této pomoci tak musí vyvinout značné úsilí a předložit EU kvalitní programové a projektové dokumenty.

3.5 Strukturální politika Evropské unie

Cílem strukturální politiky jsou regionálně politická opatření. „V 80. letech se záběr regionální politiky rozšířil, což vedlo Evropské společenství v roce 1989 ke stanovení šesti, resp. sedmi cílů se zaměřením na nejchudší oblasti Unie. Tyto cíle byly později Agendou 2000 koncentrovány pro rozpočtové období 2000-2006 na tři. Dva regionální, tzv. vertikální a jeden zaměřený na lidské zdroje, tzv. horizontální cíl. Cíl č.1 je určen zaostávajícím regionům na úrovni NUTS II, jejichž HDP na obyvatele je za poslední tři roky menší než

²³ WOKOUN, René, et al. *Regionální rozvoj : Východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování*. Praha : Linde Praha, a.s.- Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2008. 475 s. ISBN 978-80-7201-699-0.

75 % průměru EU (dle parity kupní síly), nejdlehlším regionům (francouzské zámořské departmenty, Azorské ostrovy, Madeira a Kanárské ostrovy) a řídce osídlené oblasti spadající do bývalého cíle č. 6. Toto kritérium splňuje celé území ČR s výjimkou Prahy. Cíl č. 2 určen pro ekonomickou a sociální restrukturalizaci regionů s více než 75 % HDP na obyvatele proti průměru EU, ale s vysokou nezaměstnaností, ve kterých došlo k významným změnám v sektoru průmyslu a sektoru služeb, upadající venkovské oblasti, hustě osídlené městské aglomerace s narůstajícími problémy (bytová situace, kriminalita) a oblasti závislé na rybolovu. Tohoto cíle mohou dosáhnout také regiony, které sousedí s regiony spadajícími do cíle č. 1. Cíl č. 3 určen na podporu rozvoje lidských zdrojů k vytváření vyšší zaměstnanosti, je zaměřený na modernizaci systémů vzdělávání a odborné přípravy a politiky boje proti nezaměstnanosti.²⁴ Na další období 2007 - 2013 byly stanoveny také tři cíle. „Cíl č. 1 – Konvergence: podpora růstu a tvorby pracovních míst v nejméně rozvinutých zemích a oblastech. Cíl č. 2 – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost: regionálních programů pro regiony a orgány regionální správy podporující ekonomické změny v průmyslových, městských a venkovských oblastech. Cíl č. 3 – Evropská územní spolupráce: podpora harmonického a vyváženého rozvoje na území unie.“²⁵ K realizaci stanovených cílů byly vytvořeny Fondy Evropské unie a pravidla čerpání finančních prostředků z těchto fondů.

3.5.1 Fondy Evropské unie

„Strukturální fondy jsou nástrojem politiky hospodářské a sociální soudržnosti k dosahování ekonomické a sociální soudržnosti (koheze) Evropské unie.“²⁶ Prostředky z těchto fondů mají pomoci méně rozvinutým regionům, regionům se strukturálními problémy, dále jsou určeny na podporu adaptace a modernizace politik, na systém vzdělávání a odborné přípravy zaměstnanosti. Do roku 2006 patřily do této skupiny čtyři strukturální fondy (Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský sociální fond, Evropský zemědělský

²⁴ *Peníze.cz* [online]. 2000-2010 [cit. 2011-01-10]. Jaké jsou cíle strukturální politiky EU. Dostupné z WWW: <<http://www.penize.cz/16624-jake-jsou-cile-strukturalni-politiky-eu>>. ISSN 1213-2217.

²⁵ Odbor strukturálních fondů. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 27.9.2006 [cit. 2011-03-15]. Regionální politika a a strukturální fondy EU v období 2007-2013. Dostupné z WWW: <<http://www.mpo.cz/dokument22937.html>>.

²⁶ Strukturální fondy. In *EurActiv* [online]. 2004-2010. Praha : EU-Media s.r.o., 2004-2010 [cit. 2010-12-13]. Dostupné z WWW: <<http://www.euractiv.cz/strukturalni-fondy>>. ISSN 1803-2486.

garanční a podpůrný fond a Finanční nástroj na podporu rybolovu) a Fond soudržnosti. Od 1. ledna 2007, kdy bylo zahájeno v Evropské unii další sedmileté programovací období, byl snížen počet strukturálních fondů na dva - Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský sociální fond a Fond soudržnosti. Zbylé dva fondy se transformovaly v Evropský rybářský fond a Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova a současně se staly součástí Společné zemědělské politiky. Z Evropského fondu regionálního rozvoje jsou podporovány investiční projekty jako např. výstavba silnic a železnic, podpora začínajícím podnikatelům, rozvoj a obnova sportovních areálů využitelných pro cestovní ruch, výstavba či oprava infrastruktury pro poskytování zdravotní péče atd. Na podporu neinvestičních projektů se zaměřuje Evropský sociální fond. Prostředky z tohoto fondu směřují např. na rekvalifikace nezaměstnaných, nespeciální programy pro zdravotně postižené, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel na tvorbu inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, na podporu začínajícím OSVČ, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, na rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání atd.

3.5.2 Operační programy

„Každá členská země si dojednává s Evropskou komisí operační programy, které jsou zprostředkujícím mezistupněm mezi třemi hlavními evropskými fondy a konkrétními příjemci finanční podpory v členských státech a regionech. Jsou to strategické dokumenty představující průnik priorit politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU a individuálních zájmů členských států.“²⁷ V operačních programech je stanoveno, které problémy chce členská země za prostředky získané z evropského rozpočtu řešit a čeho chce během programového období dosáhnout. „Česko si pro nynější období vyjednalo 26 operačních programů. Osm z nich je zaměřeno tématicky (např. na dopravu, vědu a vzdělávání, zaměstnanost, životní prostředí) a sedm zeměpisně (na Střední Čechy, Střední Moravu, Moravskoslezsko atd.) Ostatní OP umožňují přeshraniční, meziregionální a nadregionální spolupráci či zajišťují technické, administrativní a výzkumné zázemí realizace politiky soudržnosti.“²⁸ „Jedním z operačních programů je OP Lidské zdroje a zaměstnanost, který je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, pro-

²⁷ Strukturální fondy. In *EurActiv* [online]. 2004-2010. Praha : EU-Media s.r.o., 2004-2010 [cit. 2010-12-13]. Dostupné z WWW: <<http://www.euractiv.cz/strukturalni-fondy>>. ISSN 1803-2486.

²⁸ Ministerstvo pro místní rozvoj. Fondy Evropské Unie [online]. 2004-2006 [cit. 2010-12-22]. Informace o fonděch EU. Dostupné z www: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>>.

fesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.“²⁹

²⁹ *Fondy Evropské Unie* [online]. 2010 [cit. 2011-01-10]. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>>.

4 Charakteristika Mostecka

4.1 Poloha a struktura Mostecka

Okres Most leží na severozápadě České republiky a sousedí s okresy Chomutov, Teplice a Louny. Severozápadní hranice okresu je zároveň i státní hranicí se Spolkovou republikou Německo (obr. č. 1). Správní území města zahrnuje obce Velebudice, Vtelno, Rudolice, Čepirohy, Souš, Starý Most, Most a Komořany. (obr. č. 2)

Okresy Most, Chomutov, Teplice, Louny, Ústí nad Labem, Litoměřice a Děčín společně tvoří Ústecký kraj. K 1. 1. 2010 bylo v okrese Most přihlášeno celkem 117 274 obyvatel.

S rozlohou 476 m² patří k nejmenším a nejlidnatějším okresům České republiky. V Ústeckém kraji je nejmenším okresem a druhým okresem s nejnižším počtem obyvatel. Méně obyvatel má jen okres Louny, a to 87 263 obyvatel.³⁰

Na Mostecku je celkem 20 obcí a 6 měst (Most, Litvínov, Meziboří, Lom, Hora Svaté Kateřiny a Horní Jiřetín). Ve městech Most a Litvínov žije 82% obyvatel okresu. Nejméně obyvatel žije v obci Český Jiřetín, zde žije pouze 72 obyvatel (příloha č. 1). Mostecko je rozděleno do pěti mikroregionů. Mikroregion Most, Most - venkov, Most - jih, Litvínov a okolí a Hory (obr.č.1). Regiony Most a Litvínov a okolí jsou dvěma významnými městy, kde je soustředěna většina obyvatel, a proto je zde také většina institucí a služeb. Ostatní regiony jsou okrajové a místním obyvatelům komplikuje spojení s centry především nedostatečná dopravní obslužnost. V mikroregionu Hory jsou obce s počtem maximálně 500 obyvatel. Patří sem obce Brandov, Hora Sv. Kateřiny, Nová Ves v Horách, Klíny a Český Jiřetín. Litvínov a okolí už tvoří větší obce s vyšším počtem obyvatel. Jedná se o obce Horní Jiřetín, Litvínov, Louka, Lom, Meziboří, Mariánské Radčice. V mikroregionu Most - jih je větší počet menších obcí, je zde také horší dopravní spojení s centrem, ale díky rozvoji průmyslových zón se obyvatelům zdejších vesnic zkracuje vzdálenost za potenciálními pracovními příležitostmi. Největší obcí je Bečov, kde byl zahájen prodej pozemků a výstavba nových rodinných domů. Mění se tak tvář stávající obce, kde se do nedávné doby nacházelo především sídliště, které bylo díky nízkým nájům obsazeno zejména občany rómské menšiny. Dalšími obcemi tohoto regionu jsou Malé Březno, Havraň, Líšnice, Pole-

³⁰ Český statistický úřad. *Český statistický úřad Ústecký kraj* [online]. 30.4.2010 [cit. 2010-12-22]. Demografická nej Ústeckého kraje. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/demograficka_nej_usteckeho_kraje_k_1_1_10>.

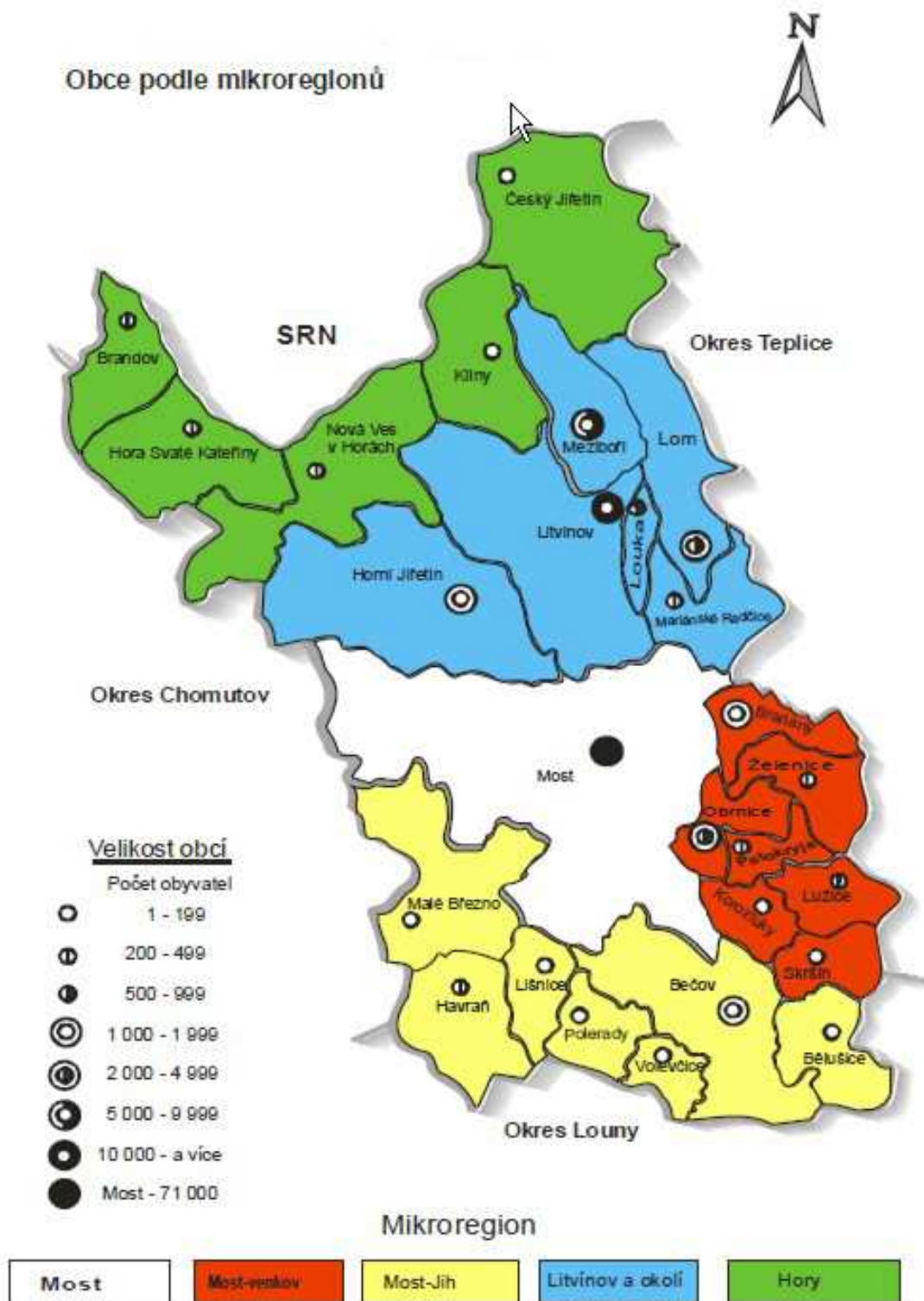
rady, Volevčice a Bělušice. Mikroregion Most tvoří samotné bývalé okresní město Most. Pátým mikroregionem je Most - venkov, kde je opět horší dopravní obslužnost. Jsou zde obce s nižším počtem obyvatel Skršín, Lužice, Korozluky, Patokryje, Ornice, Želenice a Braňany. Po zbourání starého historického města Mostu, byly v novém Mostě postaveny zejména panelové domy. Město je tak zastavěno řadou sídlišť a proto řada Mostečanů odchází do blízkých menších obcí, kde staví rodinné domy. V budoucnu by tak mohlo dojít ke zlepšení situace v těchto obcích, a to především v oblasti dopravní obslužnosti.

Okres Most je součástí Ústeckého kraje. Ústecký kraj spolu s Karlovarským krajem tvoří Region NUTS 2 – Severozápad. „Toto území bylo vymezeno vládou ČR za účelem jeho zařazení do skupiny regionů, které se mohou ucházet o finanční zdroje pro svůj hospodářský a sociální rozvoj z tzv. strukturálních fondů EU. V okrese působí Regionální rozvojová agentura, Okresní hospodářská komora, Hospodářská a sociální rada Mostecka (HSRM). Byla založena 16. 3. 1999, jejími členy jsou fyzické a právnické osoby, instituce státní a veřejné správy, které žijí nebo působí v okrese Most. Mezi krátkodobé cíle tohoto sdružení patří především podpora vytváření nových pracovních míst. K dalším organizacím působícím na Mostecku patří Okresní agrární komora, BIC – Podnikatelské a inovační centrum, Business centrum Litvínov a další. Všechny tyto organizace se podílejí svou činností na hospodářském, kulturním a sociálním rozvoji mosteckého regionu.“³¹

Město Most je sídlem a členem sdružení Euroregionu Krušnohoří. Euroregion Krušnohoří/Erzgebirge je dobrovolným regionálním zájmovým sdružením měst a obcí okresů Chomutov, Most, Louny, Teplice a Litoměřice a jiných právnických osob, zaměřených na vzájemnou pomoc a spolupráci obcí a měst a dalších partnerů v severočeské oblasti. Ve Spolkové republice Německo jde o města a obce v okresech Mittelsachsen a Erzgebirgskreis. Hlavním cílem sdružení je odstranění hranic jako překážek společného rozvoje.

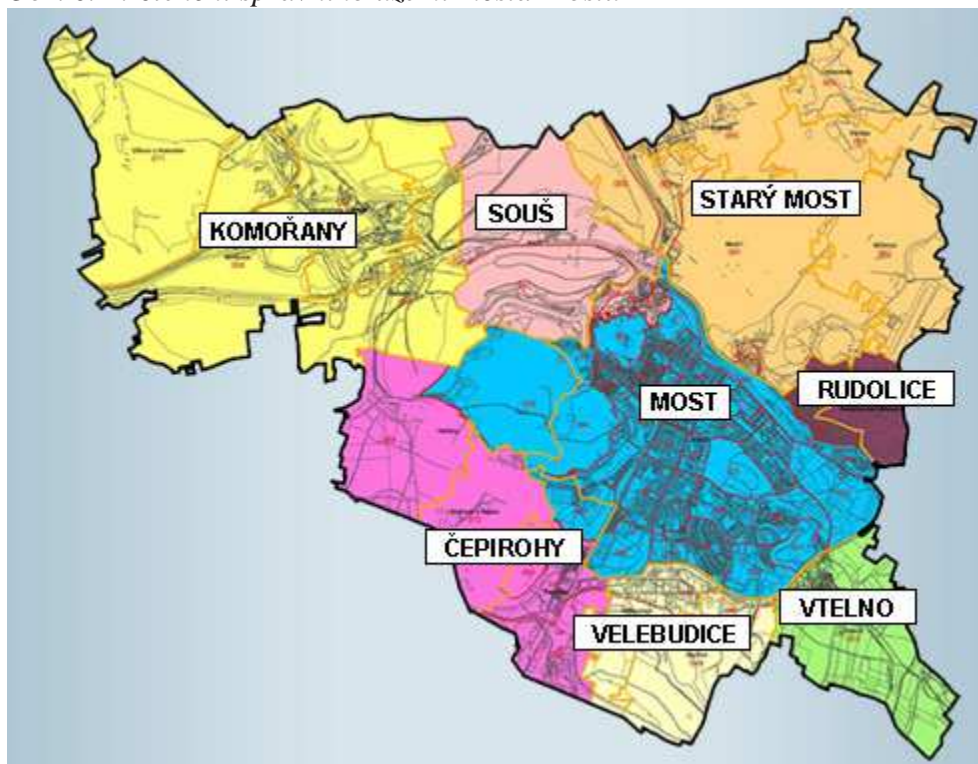
³¹Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009 [online]. Most : Úřad práce v Mostě, únor 2010 [cit. 2011-03-03]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info/obecne/stat_inf/ztp_most/ztp2009.pdf>.

Obr. č. 1



Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info/obecne/stat_inf/ztp_most/ztp2009.pdf

Obr. č. 2: členění správního území města Mostu



Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info/obecne/stat_inf/ztp_most/ztp2009.pdf

4.2 Ekonomická charakteristika Mostecká historie a současnost

4.2.1 Historie

„Již od poloviny 18. století se na Mostecku zabývali těžbou hnědého uhlí, v době kdy Mostem projel první vlak v roce 1870 bylo v blízkém i širším okolí města v provozu asi padesát dolů. Most se stal průmyslovým střediskem a centrem uhelné pánve. Těžba uhlí se ovšem stala městu Most osudnou. Od roku 1892 až do roku 1945 neklesla těžba pod 11 milionu tun. V roce 1945 byla dosazena národní správa nad nově vzniklým podnikem Hnědouhelné doly v severozápadních Čechách, Most. V roce 1962 rozhodla Komunistická strana Československa o likvidaci města, pod nímž leželo sto milionů tun uhlí.“³² Dobývání uhlí tedy má na Mostecku historickou tradici.

³²FROHLICHOVÁ, Z. *Most 1932 - 1982*. 1. Most : Severočeské nakladatelství, 1982. 316 s

4.2.2 Současnost

Průmyslová výroba je charakteristickým rysem Mostecka. Při hodnocení ekonomické specializace okresu v rámci ČR je zřejmé výrazně nadprůměrné zaměření na dobývání nerostů, zejména hnědého uhlí. Toto odvětví zastupuje nejvýznamnější zaměstnavatel v regionu skupina Czech Coal. Tato těžební společnost má na Mostecku dlouholetou tradici. Vznikla 1. listopadu 1993 spojením bývalých státních podniků Doly a úpravny Komořany, Doly Ležáky a Doly Hlubina. Po celá léta byla tato společnost jedním z rozhodujících producentů hnědého uhlí v České republice. Důležitou součástí působení skupiny Czech Coal je také podpora regionu. Díky projektu regionální politiky jsou podporovány desítky kulturních, sportovních a dalších společenských aktivit včetně projektů v sociální oblasti, zdravotnictví a vzdělávání. Základem projektu jsou dohody o spolupráci s deseti městy a obcemi Mostecka a Chomutovska. Od roku 1998 obcím společnost darovala 29 milionů korun. Podporuje také rozvoj vzdělávání obyvatel Ústeckého kraje prostřednictvím detašovaných studijních středisek soukromých i státních vysokých škol.

Dalším důležitým odvětvím je chemický průmysl, zastoupený zejména společností Unipetrol RPA, s. r. o. Tato společnost je druhým nejvýznamnějším zaměstnavatelem v regionu a největším petrochemickým podnikem v ČR. Nejvíce průmyslu je soustředěno v oblasti mezi městy Most a Litvínov, kde sídlí i tato společnost.

Na celkové zaměstnanosti se dále významně podílí zpracovatelský průmysl, zastoupený zejména společností Česká rafinérská, a. s., doprava, stavebnictví a obchod.

4.3 Potenciál Mostecka

Mostecko trpí kvůli své nedávné historii a doplácí na zničení starého města. Nedostatek památek, absence historických památek a těžbou zničená krajina, to je typický vzhled dnešního Mostecka. Změnit tvář regionu je prvotním cílem v rámci rozvoje regionu. Ve strategickém rozvoji Mostecka dále zaujímají prioritní místa rozvoj lidských zdrojů a vznik nových průmyslových zón. Pokud se podaří získat zájem nových investorů, znamenalo by to vytvoření nových pracovních míst. A plochy, zničené těžbou uhlí, by mohly být využity převážně k rekreačním účelům.

4.3.1 Rozvoj lidských zdrojů

Okres má poměrně dostatečně zastoupeno učňovské i střední školství a je sídlem řady vzdělávacích zařízení. Vzrostl zejména počet vysokých škol a jejich detašovaných pracovišť (Vysoká škola finanční a správní, Česká zemědělská univerzita Praha, Univerzita J. E. Purkyně Ústí nad Labem, Vysoká škola chemicko-technologická Praha, Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava). V rámci těchto školských zařízení fungují i rekvalifikační centra, která jsou schopna reagovat na aktuální potřeby vznikajících průmyslových zón v oblasti pracovní síly.

4.3.2 Průmyslové zóny

V rámci okresu Most byly vytipovány rozvojové plochy, které jsou nabízeny investorům k různým účelům a využití. Jedná se nejen o samotné centrum města Most, ale i o plochy v jeho blízkém okolí. U obce Havraň na Mostecku se nachází průmyslová zóna JOSEPH (190 ha), která splňuje kritéria programu Agentury pro podporu podnikání a investic CzechInvest a získala tak „Akreditaci průmyslových zón“. V této průmyslové zóně zahájil v r. 2003 výrobu mexický producent hliníkových hlav do automobilových motorů Nemark Europe, s. r. o. Tato společnost vlastní pět výrobních závodů v Mexiku a dva závody v Kanadě. Dalšími firmami zde jsou RAI Most, s. r. o. a AFSI Europe, s. r. o.

Přímo v Mostě se rozvíjí průmyslová zóna Lajsník, kde zahájily svou činnost firmy ROS Czech s. r. o. (výroby plastových výrobků) a Martin Stahl (velkosklad nápojů). Další investiční průmyslová zóna Litvínov – Louka poskytuje zázemí dvěma společnostem: jedná se o Magnesium Elektron CZ, s. r. o. (výroba a zpracování neželezných kovů) a Greiner packaging, s. r. o. (výroba zboží z plastů). Investoři také využívají příměstskou rozvojovou zónu Velebudice. Charakter všech těchto odvětví vyvolává značné nároky na dopravu.

4.4 Dopravní infrastruktura

Dopravní infrastruktura v celém kraji má dlouholetou tradici a cílem je její modernizace. V okrese je potřeba dopravní infrastrukturu dále rozšiřovat. Jedná se především o lepší zpřístupnění průmyslových zón, které jsou většinou na okraji města. I v dalších okresech Ústeckého kraje vznikají nové průmyslové zóny, kvalitní dopravní spojení by tak umožnilo

snadnější přístup pro potenciální zaměstnance i z okolních obcí a měst. Chybí kvalitnější silniční spojení s hlavním městem na straně jedné a ze SRN na straně druhé. Řešením by mohlo být dokončení čtyřproudé silnice, která spojí okres Most s dálnicí D 8 a další napojení na silnici R 7, která by měla získat charakter rychlostní čtyřproudé silnice.

4.5 Rozvoj cestovního ruchu na Mostecku

Díky své poloze má Mostecko co nabídnout nejen svým obyvatelům, ale také návštěvníkům. Na jedné straně je obklopeno Krušnými horami, na straně druhé Českým Středohořím. Snahy o přeměnu převážně průmyslového a těžbou zničeného regionu již přinášejí první výsledky. Pokud se turisté rozhodnou zavítat právě na Mostecko, mohou navštívit Hipodrom, který patří mezi čtyři dostihová závodiště nejvyšší kategorie „A“ v ČR. Dále pak Autodrom, který je jedním ze dvou nejvýznamnějších automobilových závodních okruhů v ČR.

Další velkou zajímavostí je Kostel Nanebevzetí Panny Marie, který je po kolejích nejdále přesunutou stavbou světa. „Tento kostel se nachází v blízkosti dominanty Mostecka, kterou je bezesporu hrad Hněvín. Mostecký hrad byl postaven na Zámecké hoře – Hněvínu. Archeologický průzkum prokázal pozůstatky hradeb již v 9. století, ale kamenný hrad postavili zřejmě Hrabšicové, majitelé Mostu, ve 12. století. Václav I. vytvořil z Mostu město královské a z hradu sídlo župana. Hrad byl v 17. století téměř zbořen, ale v 19. a 20. století došlo k jeho obnově a nyní zde naleznete nejen hrad, restauraci a hotel, ale hlavně krásný výhled na celé město Most a jeho okolí.“³³

V těsné blízkosti Hněvína sklízí mostecký vinař víno z nejnvýše položené vinice v ČR, vyrábí jediné košer ledové víno na světě a jediné košer víno vyvážené do Izraele. Tyto vinice jsou také cílem mnoha turistů. Město Most stále pracuje na svém rozvoji.

V roce 2009 bylo zahájeno napouštění bývalého hnědouhelného dolu. Mostecké jezero, které zde vznikne bude se svou rozlohou 311 ha a hloubkou 75 m druhým největším a nejhlubším jezerem v České republice.

³³ ŽAMPOVÁ, Jana. *Most oficiální web města* [online]. Most : 3.12.2009, 3.12.2009 [cit. 2011-03-03]. Hrad Hněvín. Dostupné z WWW: <http://www.mesto-most.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=9959&id=4413>.

V Mostě je mnoho dalších zajímavostí, které si možná neuvědomují ani sami obyvatelé Mostecka. Jde například o plně ekologickou městskou hromadnou dopravu. Mezi Mostem a Litvínovem vede jedna ze dvou tramvajových tratí, spojující dvě města v ČR. V Mostě je nejvyšší budova celého Ústeckého kraje, která měří 96 m. V budově Business Centra je veřejně přístupný páternoster (oběžný výtah).

Zdejší Podkrušnohorské technické muzeum má ve své hornické expozici sedm technických kulturních památek. Společnost Czech Coal každým rokem otvírá exkurzi do povrchových dolů s názvem Uhelné safari. V nabídce mají pět výletních tras po velkolomech. Návštěvníci se zde mohou dozvědět jak vlastně probíhá celý proces těžby uhlí a zblízka si vše prohlédnout.

Z výše uvedeného je zřejmé, že na Mostecku se nachází velký potenciál a zároveň jsou zde i lidé, kteří ho dokáží využít a zviditelnit tak celou oblast Mostecka. Cestovní ruch v okrese Most se tak začíná pomalu rozvíjet, oblast nabízí sportovní, kulturní i relaxační vyžití. Ať už návštěvníci zavítají za sportem do Krušných hor a nebo navštíví obce a jejich pamětihodnosti, naleznou rozmanité možnosti, jak příjemně strávit volné chvíle.

5 Nezaměstnanost na Mostecku

5.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Na českém trhu práce ubylo od transformace v 90. letech minulého století více než půl milionu pracovních míst. Zaměstnanost tak klesla o 10%. V posledních letech je míra nezaměstnanosti v České republice, ve srovnání s ostatními zeměmi EU, průměrná. Ale bohužel, naším velkým problémem je dlouhodobá strukturální nezaměstnanost. Jak je vidět v tabulce č. 1, situace na českém trhu práce nebyla příliš uspokojivá ani v relativně dobrých letech před současnou krizí. Pouze v roce 2007 a 2008 zaznamenal trh práce značnou úlevu.

Tab. č. 1 Vývoj registrované nezaměstnanosti v ČR od roku 1993.

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Registrovaná nezaměstnanost v %	2,95	3,3	2,99	3,08	4,28	6,04	8,54	9,02	8,54
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008		
Registrovaná nezaměstnanost v %	9,15	9,9	9,19	8,97	8,13	6,62	5,45		

Zdroj: <http://www.finance.cz/ekonomika/prace/nezamestnanost/>

Nezaměstnanost v letech 2009 a 2010

Vývoj nezaměstnanosti od počátku roku 2010 až do října měl klesající tendence. K mírnému nárůstu došlo v listopadu, kdy končí období sezónních prací. V průběhu prosince bylo evidováno 56200 uchazečů, počet uchazečů tedy vzrostl o necelých 6000 oproti měsíci listopadu a došlo tedy k nárůstu nezaměstnanosti na 9,6 %. Na konci roku byla míra nezaměstnanosti o 0,2 p. b. nižší než na začátku roku.

Přehled v jednotlivých měsících a počet nezaměstnaných je uveden v tabulkách číslo 2 a 3.

Tab. č. 2 Vývoj nezaměstnanosti ČR v roce 2010

	leden	únor	březen	duben	květen	červen
Nezaměstnanost v %	9,8	9,9	9,7	9,2	8,7	8,5
Počet nezaměstnaných	574226	583135	572824	523591	514779	500500
	červenec	srpen	září	Říjen	listopad	prosinec
Nezaměstnanost v %	8,7	8,6	8,5	8,5	8,6	9,6
Počet nezaměstnaných	505284	501500	500481	495161	506640	562000

Zdroj: <http://www.finance.cz/ekonomika/prace/nezamestnanost/>

Tab. č. 3 Vývoj nezaměstnanosti v ČR rok 2009

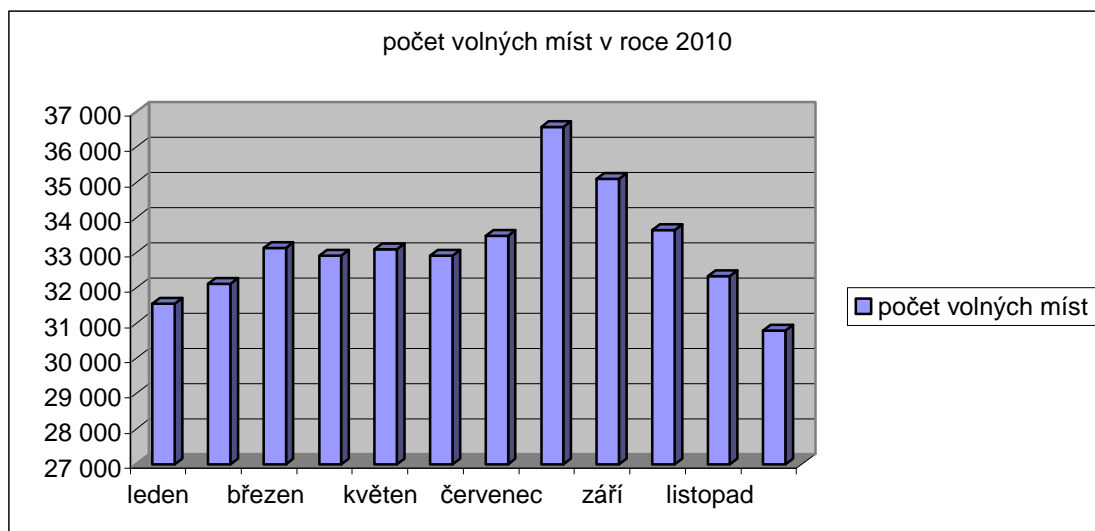
	leden	únor	březen	duben	květen	červen
Nezaměstnanost v %	6,8	7,4	7,7	7,9	7,9	8
Počet nezaměstnaných	398061	428848	448912	456726	457561	463555
	červenec	srpen	září	Říjen	listopad	prosinec
Nezaměstnanost v %	8,4	8,5	8,6	8,5	8,6	9,2
Počet nezaměstnaných	485319	493751	500812	498760	508909	539136

Zdroj: *Finance.cz* [online]. 2011. 2000-2011 [cit. 2011-01-15]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/ekonomika/prace/nezamestnanost>>

Ve srovnání s rokem 2009 je průměrná nezaměstnanost v roce 2010 jednoznačně vyšší. Ale během roku 2009 nezaměstnanost vzrostla téměř o 3%, z lednových 6,8% na prosincových 9,2%, zatímco během roku 2010 se míra nezaměstnanosti významně neměnila. Míra nezaměstnanosti se během roku 2010 snížila pouze o 0,2% , z lednových 9,8% na prosincových 9,6%. V roce 2009 se míra nezaměstnanosti pohybovala v rozmezí od 6,8% do 9,2% , zatímco v roce 2010 v rozmezí od 8,5% do 9,8%.

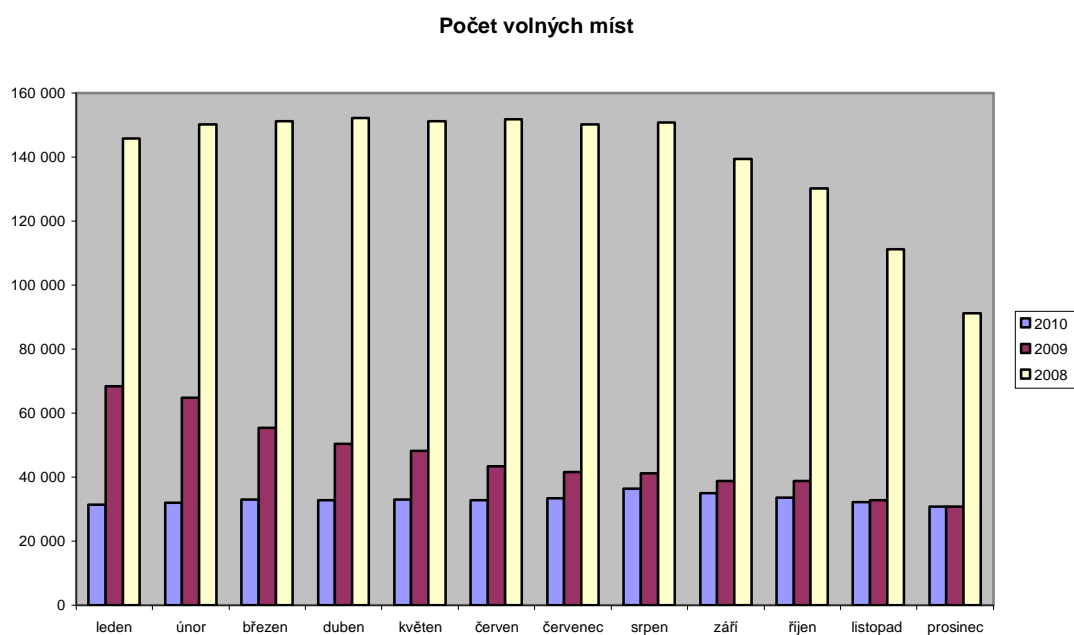
Situace je stále komplikovaná hospodářskou krizí. Řada podniků byla zrušena nebo snížila počet zaměstnanců na minimum. Krize se tedy promítla také do počtu volných pracovních míst. Ve srovnání s prosincem 2008, kdy bylo v České republice evidováno 91 189 volných míst, jedná se tedy o pokles o 60 000 pracovních míst (graf č. 2).

Graf č. 1 Počet volných pracovních míst 2010



zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 2 Počet volných míst v ČR v letech 2008, 2009, 2010



zdroj: vlastní zpracování

V období celosvětové hospodářské krize se počet nezaměstnaných zcela logicky zvýšil. Ačkoli produktivita práce v Česku vzrostla, na zaměstnanost to mělo spíše negativní dopad. Růst produktivity práce způsobila opatření jako propouštění a zkracování pracovní doby. Podniky nemají dostatek zakázek a snaží se tak snížit náklady na minimum. Od července roku 2010 dochází na trhu práce k určité stabilizaci. „Další nevýhodou ČR je nepříznivý demografický vývoj. Jak uvedl hlavní ekonom Patria Finance David Marek, má počet praceschopného obyvatelstva dále klesat, což by mělo vést ke snížení tempa hospodářského růstu země. Zatímco v poslední dekádě česká ekonomika v průměru rostla o 3,4% ročně, v letech 2015-2020 by mohl tento růst činit necelá 2%.“³⁴

5.2 Nezaměstnanost podle krajů

Česká republika je rozdělena do čtrnácti vyšších územních samosprávných celků - krajů. Jsou to kraje Středočeský, Jihočeský, Plzeňský, Karlovarský, Ústecký, Liberecký, Královéhradecký, Pardubický, Vysočina, Jihomoravský, Olomoucký, Zlínský, Moravskoslezský a Praha.

Obr. č. 3 – Mapa České republiky - kraje

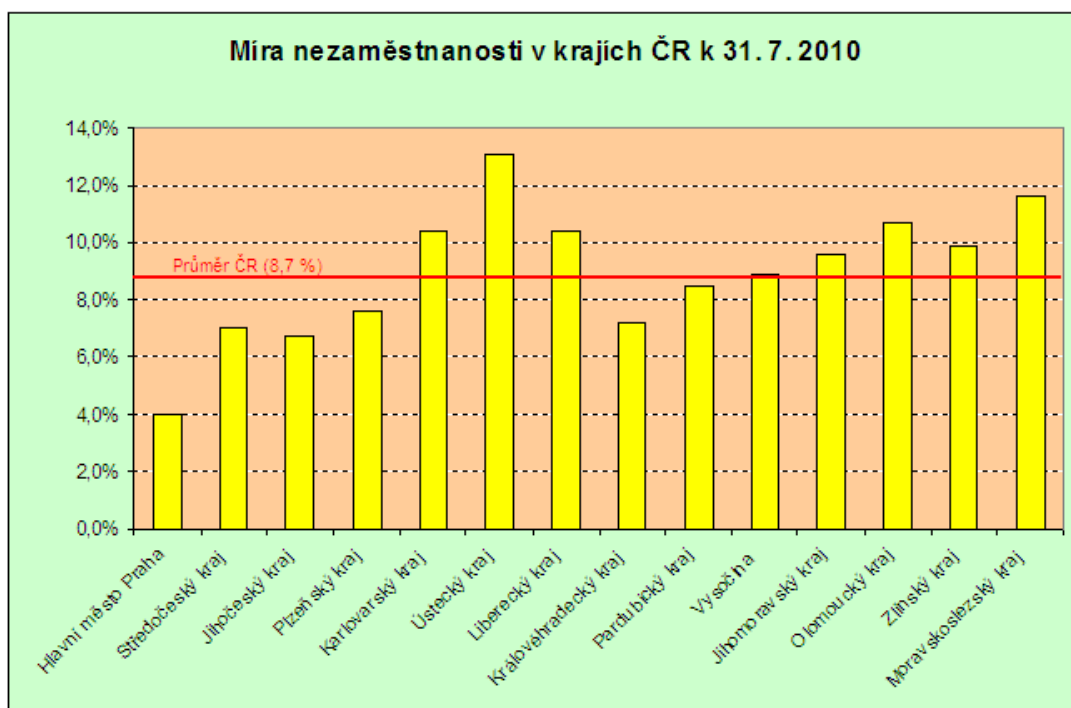


zdroj: <http://cs.wikipedia.org/wiki/%C4%8Cesko>

³⁴ Dokáže ČR výrazněji snížit nezaměstnanost?. *Tn.cz : peníze* [online]. 23.11.2010, 1, [cit. 2011-01-15]. Dostupný z WWW: <<http://tn.nova.cz/zpravy/ekonomika/dokaze-cr-vyrazneji-snizit-nezamestnanost.html>>.

Mezi kraji jsou poměrně velké rozdíly. Každý kraj má svá specifika, od nichž se také odvíjí velké rozdíly v nezaměstnanosti v jednotlivých krajích. Praha jakožto samostatný kraj vyniká nejen nad všemi ostatními kraji České republiky, ale svou vysokou životní úrovní vyniká i nad evropské standardy. Dle Eurostatu patří Praha mezi nejbohatší velkoměsta v Evropě. Praha jako jediná část České republiky proto nesplňuje kritéria pro příjem prostředků z finančně nejobjektivnějšího cíle politiky soudržnosti Konvergence. Všechny ostatní celky tato kritéria splňují a čerpají tyto prostředky, které jsou určeny na přeměnu ekonomiky méně vyspělých regionů. V Praze je nejnížší míra nezaměstnanosti 4% i bez výrazné pomoci. Naopak nejhorší ekonomické ukazatele vykazuje kraj Moravskoslezský a Ústecký. V Ústeckém kraji byla k 31. 7. 2010 nejvyšší míra nezaměstnanosti 13,1%. V Moravskoslezském kraji byla míra nezaměstnanosti 11,6%, třetí nejvyšší míru nezaměstnanosti vykázaly shodně kraje Liberecký a Karlovarský.

Graf č. 3 Míra nezaměstnanosti k 31. 7. 2010 v krajích ČR

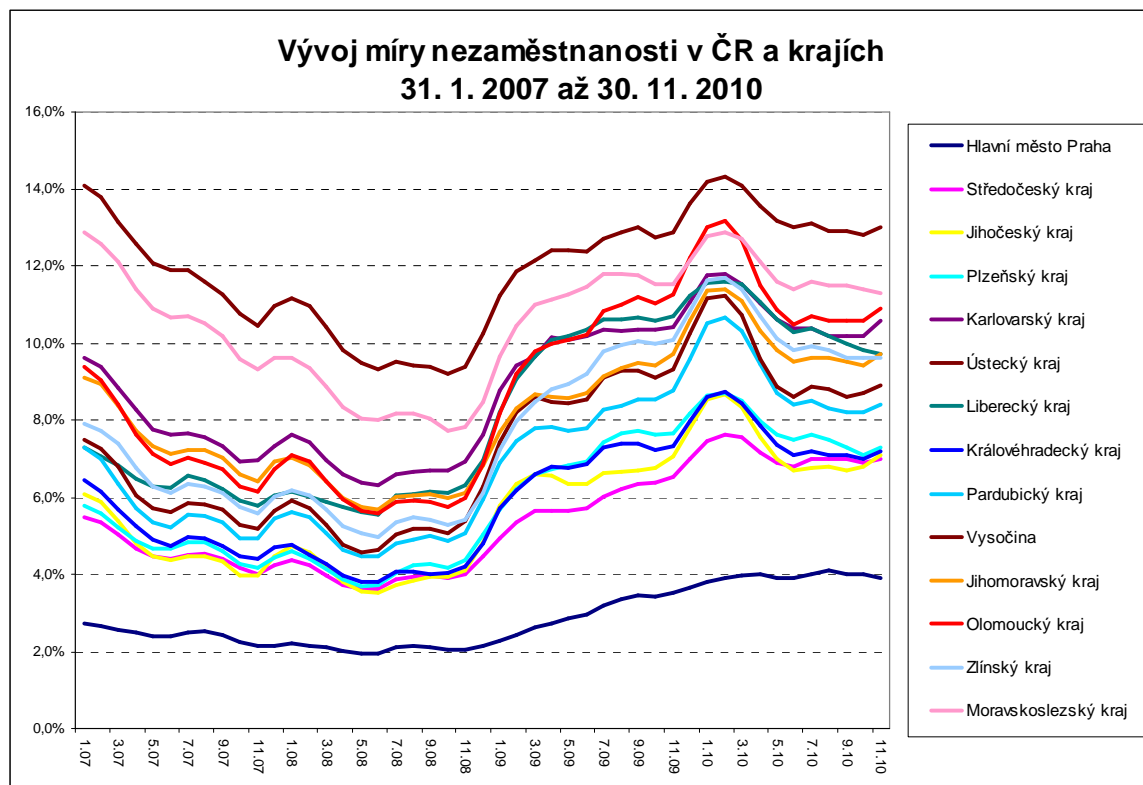


zdroj: http://www.kr-olomoucky.cz/NR/rdonlyres/373F66ED-D453-430A-96DC-90C25F0ECB5E/0/Nezamestnanost_v_Olomouckem_kraji_k_31_7_2010.pdf

Jak je vidět také v následujícím grafu číslo 4, Moravskoslezský a Ústecký kraj si toto prvenství udržují již od roku 2007. Dále je z grafu patrná změna mezi lety 2008 a 2009, kdy

se v důsledku celosvětové hospodářské krize zvýšila nezaměstnanost ve všech krajích České republiky. Vidíme zde také postupně klesající vývoj míry nezaměstnanosti v průběhu roku 2010.

Graf č. 4 Vývoj míry nezaměstnanosti v krajích v letech 2007 - 2010



Zdroj: http://www.kr-olomoucky.cz/NR/rdonlyres/373F66ED-D453-430A-96DC-90C25F0ECB5E/0/Nezaměstnanost_v_Olomouckem_kraji_k_31_7_2010.pdf

Ústecký kraj

V Ústeckém kraji je bohatá síť dopravních cest a to především díky staleté tradici průmyslové výroby, zemědělské výroby a obchodu. Tato tradice ovšem neodpovídá potřebám 21. století, a proto je cílem zastupitelů modernizace stávajících cest a stavba nových. Dokonalejší dopravní infrastruktura by mohla výrazně zvýšit atraktivitu kraje. Velmi důležitá je snaha o přilákání nových investorů na sever Čech, kteří by výraznou měrou přispěli ke snížení nezaměstnanosti. K 31. 11. 2010 byla v České republice nejvyšší míra nezaměstnanosti právě v Ústeckém kraji (13,1%). Vývoj míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji od roku 2005 do roku 2009 v tabulce č. 4. Ve srovnání s rokem 2009 došlo k mírnému poklesu. O něco příznivější byla situace ve vývoji počtu pracovních míst. V Ústeckém kraji do-

šlo v roce 2010 k nárůstu zhruba o 500 míst oproti roku 2009. V listopadu 2010 bylo v Ústeckém kraji evidováno 2237 volných míst.

Tab. č. 4 Vývoj míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

	2005	2006	2007	2008	2009
Míra registrované nezaměstnanosti celkem v % (k 31. 12.)	15,41	13,77	10,96	10,26	13,61
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem (k 31. 12.)	70 532	63 652	49 894	45 657	59 976
Volná pracovní místa	2 710	5 003	6 492	4 485	1 721

Zdroj: vlastní zpracování, zdroj dat: MPSV

5.3 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

V posledních letech je míra nezaměstnanosti v České republice ve srovnání s ostatními zeměmi EU průměrná. Ale velkým problémem je dlouhodobá strukturální nezaměstnanost. Tento nedostatek je ještě umocněn nízkou efektivností aktivní politiky zaměstnanosti. „Účast v rekvalifikačních programech zvýšená o 1% vede v České republice ke snížení míry celkové zaměstnanosti o 0,05%. Ve starých spolkových zemích SRN je tento nárůst o 0,15 až 0,25%, je tedy třikrát až pětkrát efektivnější“.³⁵

Výdaje na politiku zaměstnanosti se od roku 1993 výrazně zvýšily. V roce 1993 to bylo 2 166 077 tis. Kč a v roce 2009 již 23 132 685 tis. Kč. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti tvoří jednak výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti a pak také výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. V letech 1993 až 1999 byl mezi těmito výdaji značný rozdíl. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti byly výrazně vyšší než na aktivní politiku zaměstnanosti. Od roku 2000 se tento rozdíl významně zmenšil, tento trend trval až do roku 2008.(tab. č. 5). V roce 2009 došlo ke zvýšení výdajů na politiku zaměstnanosti téměř o 8 mld. Zatímco v roce 2008 bylo nezaměstnaným vyplaceno 7,11 mld Kč, v roce 2009 činily tyto výdaje 15,07 mld. Kč. Došlo tedy k nárůstu o více jak 100%. Tento nárůst neovlivnil

³⁵ FLEK, Vladislav, et al. *Vybrané problémy a vyhlídky českého trhu práce* [online]. Praha : Česká bankovní asociace, Listopad 2010 [cit. 2011-01-15]. Dostupné z WWW: <http://www.czech-ba.cz/data/articles/down_19553.pdf>.

pouze počet propuštěných. Na růst dávek má vliv také nárůst průměrných mezd, ze kterých je podpora v nezaměstnanosti vypočítána.

Na aktivní politiku zaměstnanosti výdaje naopak poklesly. V roce 2008 vydal stát na aktivní politiku zaměstnanosti 8,81 mld. Kč a v roce 2009 tyto výdaje byly 7,69 mld. Kč.

Tab. č. 5 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti 1993 – 2009 v tis. Kč

Rok	Výdaje celkem	PPZ	APZ
1993	2 166 077	1 416 669	749 408
1994	2 562 588	1 844 265	718 323
1995	2 416 637	1 781 846	634 791
1996	2 664 493	2 106 406	558 087
1997	3 972 035	3 420 038	551 995
1998	5 096 712	4 193 698	903 014
1999	7 631 216	5 709 466	1 921 750
2000	9 086 623	5 680 469	3 406 154
2001	9 522 338	5 228 947	4 063 277
2002	9 879 089	6 209 746	3 483 250
2003	10 960 415	6 949 250	3 274 160
2004	11 750 430	7 030 047	3 939 856
2005	11 959 120	7 046 845	4 027 853
2006	14 202 321	7 307 521	5 300 675
2007	15 072 541	7 015 755	5 673 321
2008	15 680 608	7 114 895	6 131 729
2009	23 132 685	15 077 723	4 953 467

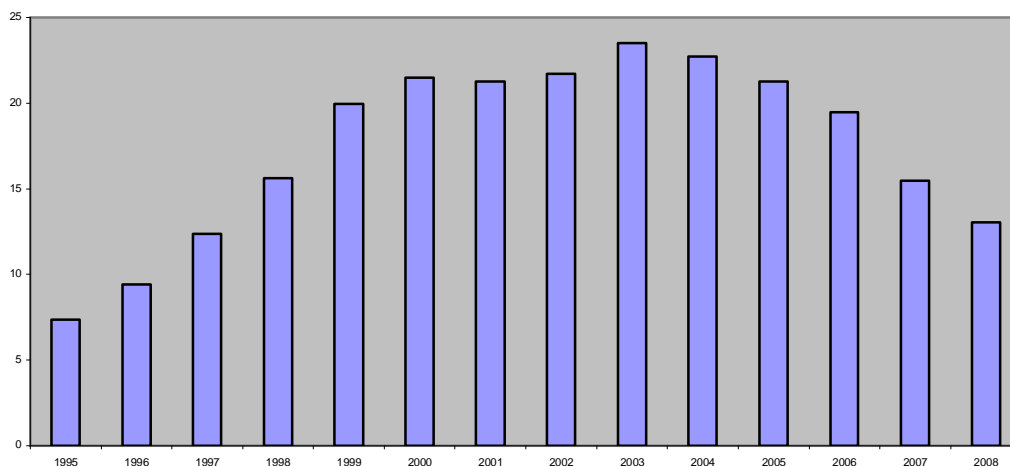
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Podrobně rozepsané výdaje státní politiky zaměstnanosti v letech 1991 – 2009 jsou uvedeny v příloze č. 2.

5.4 Vývoj nezaměstnanosti na Mostecku od roku 1995 do roku 2008

Vývoj nezaměstnanosti zcela odpovídá změnám, které se na Mostecku postupně uskutečňovaly. Město Most je průmyslovým městem. Stalo se známým především díky těžbě uhlí. Těžební průmysl zde tedy po dlouhá desetiletí poskytoval dostatek pracovních příležitostí. Postupný útlum v těžebním průmyslu se proto výrazně promítl v oblasti zaměstnanosti. Na mosteckém trhu práce vytvářely pracovní místa především průmyslové podniky (MUS, a.s. – dnes Czech Coal, Česká rafinérská, a.s. a Chemopetrol, a.s.). Útlum v oblasti průmyslu tedy znamenal na Mostecku vysoký nárůst nezaměstnanosti. V průběhu roku 1999 přišlo o práci téměř 5000 lidí, kteří byli zaměstnáni v odvětví průmyslu. V příloze č. 3 jsou uvedeny počty nezaměstnaných dle oblastí činností podniků.

Graf č. 5 Vývoj nezaměstnanosti od roku 1995 do roku 2008



Zdroj: vlastní zpracování

Po snížení kapacit v těžebním průmyslu, zůstala velká část území zdevastována důlní činností. Bylo třeba zahájit rekultivační práce, kde našly práci stovky nezaměstnaných, ale počet těchto nových pracovních míst byl několikanásobně nižší, než byl počet zrušených míst. Podmínkou ekonomického rozvoje Mostecka je tedy také zejména podpora rozvoje malého středního podnikání. Tak jako v celém Ústeckém kraji i na Mostecku jsou budovány průmyslové zóny, kde by mohlo najít své zázemí nemálo zahraničních investorů.

Vývoj nezaměstnanosti v průběhu jednoho roku se stále opakuje již několik let. V lednu zaznamenává úřad práce nejvíce nových uchazečů. Až do června nezaměstnanost každoročně klesá. A v červnu a červenci přichází další nárůst, kdy jsou novými uchazeči o zaměstnání především absolventi. Ke konci roku dochází opět k nárůstu, zejména díky ukončení sezónních prací. Na Mostecku hraje velmi významnou roli především aktivní politika zaměstnanosti. Přestože byl okres Most zařazen mezi hospodářsky problémové oblasti a má tak možnosti zapojit se do zvýhodněných programů malého a středního podnikání, byl počet uplatňovaných a schválených projektů velmi nízký. A na Mostecku byl počet volných pracovních míst stále stejný, nedošlo tedy k vytvoření volných pracovních míst, která byla zrušena v rámci restrukturalizace. Z následující tabulky č. 6. Vývoj počtu volných pracovních míst - roční průměr je pokles počtu volných pracovních míst, který trval od roku 1999 do roku 2005, zcela evidentní.

Tab. č. 6 Vývoj počtu volných pracovních míst - roční průměr

1995	946
1996	1315
1997	580
1998	512
1999	382
2000	281
2001	329
2002	298
2003	300
2004	289
2005	313
2006	579
2007	1119
2008	823

Zdroj: vlastní zpracování dat z analýz trhu práce na Mostecku v jednotlivých letech

S upadajícím hornictvím a poklesem chemické výroby rostla míra nezaměstnanosti na Mostecku. Na počátku 90. let pracovalo v těchto odvětvích přibližně 30 000 lidí. V roce 2005 to již bylo jen 8 000 pracovníků. Na Mostecku tedy během tohoto období zaniklo 22 000 pracovních míst. Bohužel se nepodařilo vytvořit dostatek nových pracovních míst, proto počet uchazečů o zaměstnání až do roku 2006 rostl. Během roku 2006 byl zaznamenán první významný pokles, na úřad práce se během roku zaevidovalo o 1000 uchazečů méně než v předešlém roce. Počet uchazečů v letech 1995 - 2008 je uveden v tabulce č. 7.

Tab. č. 7 Počet uchazečů v evidenci ÚP Most

	k 31.12.
1995	4273
1996	5229
1997	7004
1998	8942
1999	11499
2000	12485
2001	13204
2002	14401
2003	14938
2004	14749
2005	14421
2006	13007
2007	9733
2008	8194

Zdroj: vlastní zpracování dat z analýz trhu práce na Mostecku v jednotlivých letech

Velmi nepříznivá byla vzdělanostní struktura uchazečů. Již od roku 1995 je téměř polovina uchazečů pouze se základním vzděláním. Druhou nejpočetnější skupinu již několik let představují uchazeči, kteří jsou pouze vyučeni.

Tab. č. 8 Vzdělanostní struktura uchazečů

	Bez vzdělání	Základní	Střední odborné s výuč.listem	ÚSO s maturitou	vyšší odborné	Bakalářské	vysokoškolské	Doktorské	celkem
1995	*	2339	1465	449	*	*	20	*	4273
1996	*	2785	1764	651	*	*	29	*	5229
1997	*	3478	2499	958	*	*	69	*	7004
1998	*	4071	3244	1538	*	*	89	*	8942
1999	*	4855	4274	2058	*	*	312	*	11499
2000	17	5183	5138	1998	21	21	100	7	12485
2001	19	5517	5423	2071	26	23	122	3	13204
2002	20	6124	5874	2184	38	27	131	3	14401
2003	20	6499	5983	2245	32	25	128	6	14938
2004	73	6494	5822	2192	25	25	115	3	14749
2005	90	6311	5735	2097	20	34	130	4	14421
2006	92	5873	5013	1847	19	41	120	2	13007
2007	83	4605	3530	1350	15	40	109	1	9733
2008	56	3819	2980	1190	11	39	97	2	8194

(* o těchto skupinách vedl úřad práce evidenci od roku 2000)

Zdroj: vlastní zpracování dat z analýz trhu práce na Mostecku v jednotlivých letech

Z tabulky č. 8 je zřejmé, že tento trend je dlouhodobou záležitostí, kterou úřad práce může jen těžko ovlivnit. Na dostatečné vzdělání by měla dohlédnout především rodina.

Z následující tabulky č. 9 je zřejmé, že struktura volných pracovních míst dle požadavku na vzdělání neodpovídá vzdělanostní struktuře uchazečů. Od roku 1995 má nejvíce uchazečů pouze základní vzdělání, ale nejvíce volných pracovních míst je pro uchazeče se středoškolským vzděláním.

Tab. č. 9 Struktura volných pracovních míst dle požadavku na vzdělání

k 31.12.	Bez vzdělání	základní	Střední odborné s výuč.listem	ÚSO s maturitou	Vyšší odborné	bakalářské	vysokoškolské	Doktorské
1995	*	131	615	91	*	*	54	*
1996	*	199	864	105	*	*	61	*
1997	*	52	348	74	*	*	26	*
1998	*	64	163	38	*	*	14	*
1999	*	50	320	36	*	*	21	*
2000	0	29	208	34	0	0	30	0
2001	0	15	195	30	0	1	19	0
2002	0	5	172	52	0	0	21	0
2003	2	7	213	46	0	1	8	0
2004	0	22	213	31	1	0	11	0
2005	0	39	176	42	1	1	20	0
2006	7	62	483	105	3	0	35	0
2007	109	257	608	110	4	1	30	0
2008	18	111	552	90	3	0	49	0

(* o těchto skupinách vedl úřad práce evidenci od roku 2000)

Zdroj: vlastní zpracování dat z analýz trhu práce na Mostecku v jednotlivých letech

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se úřady práce snaží přizpůsobit strukturu volných pracovních míst tak, aby odpovídala vzdělanostním kapacitám uchazečů. Úřad práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti vytváří dotovaná pracovní místa ve formě veřejně prospěšných prací (VPP) a společensky účelných pracovních míst (SÚPM). Zvláště pracovní místa vytvářena formou veřejně prospěšných prací jsou určena pro uchazeče s nižším vzděláním.

Vytváření pracovních míst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je nedílnou součástí boje s nezaměstnaností. Během roku 1999 přišlo o práci na Mostecku téměř 5000 lidí. Nejvyšší nárůst v počtu takto vytvořených míst, byl právě v roce 2000, kdy bylo vytvořeno 2324 pracovních míst, což bylo o 1300 míst více než v roce 1999. V tabulce č. 10 je přehled vytvořených pracovních míst v rámci APZ od roku 1995 do roku 2008.

Tab. č. 10 Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ
Odborná praxe absolventů a mladistvých je od 1. 10. 2004 započítávána do SÚPM

	SÚPM	VPP	OZP	absolventi	Celkem
1995	63	276	6	53	398
1996	97	381	4	54	536
1997	32	243	9	78	362
1998	168	401	11	132	712
1999	255	645	11	159	1070
2000	583	1513	37	191	2324
2001	502	966	21	132	1621
2002	308	663	25	180	1176
2003	547	603	23	182	1355
2004	515	420	27	138	1100
2005	699	388	49	0	1136
2006	691	349	79	0	1119
2007	342	418	37	0	797
2008	175	182	25	0	382

Zdroj: vlastní zpracování dat z analýz trhu práce na Mostecku v jednotlivých letech

Aktivní politika zaměstnanosti přispívá také k vytvoření pracovních míst pro osoby se změněnou pracovní schopností (OZP). Bohužel i podíl těchto osob na celkovém počtu uchazečů je vysoký. Možnosti řešení situace v oblasti zaměstnanosti uchazečů se základním vzděláním a osob se změněnou pracovní schopností jsou ze strany úřadu práce omezené. Pracovní místa vytvářená úřadem práce jsou zejména určena pro uchazeče, kteří by jiné uplatnění velmi těžko sami hledali. Nejsou to jediné rizikové skupiny, kterým je nezbytné věnovat zvýšenou pozornost. Dalšími velmi problematickými skupinami jsou dlouhodobě evidovaní uchazeči, mladiství a uchazeči ve věku nad 50 let. Bohužel podíl uchazečů ve věku nad 50 let stále roste. V roce 1996 bylo v evidenci Úřadu práce v Mostě necelých 10% uchazečů starších 50 let. V každém dalším roce došlo v této skupině k nárůstu. V roce 2008 už tato skupina uchazečů představovala 23,8% z celkového počtu uchazečů (tab. č. 11). Tento nárůst je způsoben především zvyšováním věkové hranice odchodu do důchodu.

Tab. č. 11 Věková struktura uchazečů

	do 19let	19-29	30-39	40-49	50-59	60 a více
1995	13,01	33,19	22,68	20,97	10,04	0,12
1996	18,67	28,8	21	21,82	9,72	0
1997	17,26	30,84	21,27	20,52	10,11	0
1998	9,87	38,76	21,55	19,22	10,43	0,16
1999	6,69	40,06	22,59	19,78	10,71	0,17
2000	5,2	38,28	23,42	20,34	12,59	0,17
2001	9,36	33,1	23,74	19,84	13,76	0,19
2002	8,32	32,51	23,57	19,94	15,54	0,24
2003	7,25	31,73	24,27	20,1	16,21	0,44
2004	7%	31,65	23,25	20,3	17,2	0,6
2005	6,3	28,2	24,7	20,9	19,1	0,8
2006	5,8	27,2	25,1	21,2	19,8	0,9
2007	6,1	23,5	24,6	21,3	22,8	1,7
2008	6,2	22,3	24,6	20,9	23,8	2,2

Zdroj: vlastní zpracování dat z analýz trhu práce na Mostecku v jednotlivých letech

Nejpočetnější rizikovou skupinou jsou dlouhodobě evidovaní uchazeči, tedy uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců. Snížení dlouhodobé nezaměstnanosti je jedním z hlavních úkolů v příštích letech (tab. č.12).

Tab. č. 12 Rizikové skupiny

	mladiství	OZP	Dlouhodobě
1995	395	426	1264
1996	401	643	1906
1997	388	816	2690
1998	361	967	3610
1999	330	1103	2714
2000	324	1247	3797
2001	335	1341	7450
2002	321	1471	8316
2003	323	1518	9035
2004	317	1586	9469
2005	254	1574	6752
2006	452	1311	6212
2007	596	1108	6423
2008	505	1066	4752

Zdroj: vlastní zpracování dat z analýz trhu práce na Mostecku v jednotlivých letech

Struktura uchazečů dle délky evidence se bohužel výrazně nemění. Ovlivnit délku období bez zaměstnání vyžaduje velké úsilí především ze strany uchazečů, kteří se většinou se svou situací smíří a spolupracovat odmítají. Vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných souvisí také s věkovou strukturou uchazečů. Zaměstnavatelé dávají přednost mladším, perspektivním a uchazeči ve věku nad 50 let tak zůstávají v evidenci úřadu práce.

Tab. č. 13 Struktura uchazečů dle délky evidence v %

	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	více než 24 měsíců
1995	50%	11%	10%	29%	*
1996	43%	12%	9%	37%	*
1997	42%	11%	8%	39%	*
1998	38%	13%	9%	40%	*
1999	31%	13%	10%	23%	23%
2000	27%	11%	9%	23%	30%
2001	15%	11%	9%	24%	41%
2002	13%	11%	9%	22%	45%
2003	14%	8%	8%	23%	47%
2004	12%	8%	7%	21%	52%
2005	23%	8%	6%	16%	47%
2006	23%	7%	7%	15%	48%
2007	27%	7%	5%	14%	47%
2008	33%	8%	7%	11%	41%

(* o uchazečích, kteří byli v evidenci úřadu práce déle jak 24 měsíců vedl řad práce v Mostě záznamy až od roku 1999)

Zdroj: vlastní zpracování dat z analýz trhu práce na Mostecku v jednotlivých letech

Naposledy v roce 2000 byl podíl uchazečů dlouhodobě evidovaných na úřadě práce ve výši 53%. V dalších letech již bylo více než 60% uchazečů v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců, a to až do roku 2007. V roce 2008 jejich počet klesl na 52%

Právě při umísťování těchto uchazečů jsou využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek na přechod na nový podnikatelský program). Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy na řešení nezaměstnanosti.

Tab. č. 14 Výdaje na politiku zaměstnanosti na Mostecku v tis. Kč

	APZ	PPZ	Celkem
1995	16582	28802	45384
1996	26450	41868	68318
1997	24599	54936	79535
1998	37042	63099	100141
1999	79699	79040	158739
2000	135498	94955	230453
2001	165375	88969	254344
2002	119959	93382	213341
2003	101999	100386	202385
2004	120070	93728	213799
2005	273432	99193	372625
2006	160867	108812	269679
2007	128498	98994	227492
2008	122460	93281	215741

Zdroj: vlastní zpracování dat z analýz trhu práce na Mostecku v jednotlivých letech

Úřady práce věnují velkou pozornost především vzdělávání uchazečů. Investice do rekvalifikačních programů jsou důležitou investicí do budoucnosti. Umožnit uchazečům o zaměstnání další vzdělávání je tedy důležitým posláním úřadu práce. Rekvalifikace jsou součástí tohoto vzdělávání. Rekvalifikační kurzy jsou zaměřeny mnoha směry. Při zajišťování rekvalifikace vychází úřad práce z potřeb trhu práce, vzdělání uchazečů a zdravotního stavu uchazečů. V následující tabulce č. 15 je přehled výdajů na rekvalifikace a také vývoj počtu účastníků rekvalifikačních kurzů. Většina uchazečů má zájem o účast v rekvalifikačních kurzech zaměřených na zvýšení počítačové gramotnosti. Podíl prostředků vynakládaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti se výrazně snížil po vstupu České republiky do EU a ve velké míře jsou využívány prostředky Evropského sociálního fondu. Výdaje na rekvalifikační kurzy byly úřadem práce sledovány až od roku 2000. Nejvyšší účast na rekvalifikačních kurzech byla v roce 2003, kdy rekvalifikací prošlo celkem 3554 uchazečů. V tomto roce také byla na Mostecku zaznamenána nejvyšší míra nezaměstnanosti.

Tab. č. 15 Výdaje na rekvalifikační programy, realizované a financované úřadem práce v Mostě v tis. Kč (*nebylo sledováno)

	Výdaje	účast
1995	*	106
1996	*	193
1997	*	236
1998	*	416
1999	*	840
2000	19 784 229	1 403
2001	39 346 981	1 604
2002	35 159 174	2 214
2003	28 245 458	3 554
2004	19 342 164	1 685
2005	16 753 475	1 184
2006	13 822 793	1 749
2007	10 993 375	1 603
2008	13 371 515	2 046

Zdroj: vlastní zpracování dat z analýz trhu práce na Mostecku v jednotlivých letech

5.5 Vývoj v letech 2009 a 2010

Dopady celosvětové hospodářské krize se v roce 2009 promítly i na trzích práce. V celé Evropě rostla nezaměstnanost. Ani na Mostecku tomu nebylo jinak. V posledních dvou letech se situace na trhu práce vyvíjela zcela v režii probíhající krize. K 31. 12. 2009 dosahovala míra nezaměstnanosti na Mostecku 16,41%. O rok později byla situace téměř stejná, k 31. 12. 2010 byla míra nezaměstnanosti 16,51%.

V říjnu 2010 právě v okrese Most byla zjištěna nejvyšší míra nezaměstnanosti v rámci celé České republiky. Pořadí deseti okresů, kde byla v říjnu nejvyšší míra nezaměstnanosti je uvedeno v tab. č. 16. Mezi deseti nezaměstnaností nejvíce postiženými okresy jsou kromě Mostu ještě další čtyři okresy z Ústeckého kraje. Pět ze sedmi okresů Ústeckého kraje je tedy mezi deseti okresy s nejvyšším mírou nezaměstnanosti v České republice. Velké problémy v boji s nezaměstnaností nemá tedy pouze Mostecko, ale celý Ústecký kraj, jehož je okres Most součástí.

Tab. č. 16 Pořadí deseti okresů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti - říjen 2010

OKRES	MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI
Most	15,8
Bruntál	15,0
Děčín	14,2
Jeseník	14,0
Karviná	14,0
Hodonín	13,9
Teplice	13,3
Ústí nad La- bem	13,1
Sokolov	12,8
Chomutov	12,3

Zdroj: vlastní zpracování

Ani v nejbližších měsících se situace na Mostecku nebude zlepšovat. Mostecký podnik Vršanská uhelná ze skupiny Czech Coal oznámila, že do konce roku propustí 101 zaměstnanců. Další zaměstnance bude firma propouštět i v roce 2011. „Propouštění souvisí se snížením požadavků na odbyt uhlí ze strany externích odběratelů a nasazováním nových těžebních technologií. Hromadná propouštění na Mostecku nahlásily i další společnosti. Vršanská uhelná má podle úřadu práce nyní 691 zaměstnanců. Jestli budou propuštěni lidé všichni z Mostecka, které se dlouhodobě potýká s jednou z nejvyšších nezaměstnaností v zemi, úřad práce neví. Firma se zaručila, že mezi propuštěnými zaměstnanci nebudou například oba manželé nebo matky samoživitelky. Czech Coal s úřadem práce spolupracuje i na tom, aby si propuštění lidé brzy našli novou práci. V minulých týdnech například začal kurz, ve kterém si 12 strojvůdců elektrických lokomotiv zvyšuje kvalifikaci na lokomotivy diesellové. Celkem odhadujeme, že nebude-li možné pokračovat s těžbou za limity, dojde k

zániku zhruba 8000 pracovních míst v těžebních společnostech a další v návazných činnostech." ³⁶

Na začátku roku 2011 budou propouštět i dva další významní zaměstnavatelé regionu. Z elektrárny v litvínovském Chemopetrolu by mělo odejít až 100 zaměstnanců. Propouštět bude i Krajská zdravotní.

K 30. 6. 2010 bylo na mosteckém úřadu práce zaevidováno celkem 9584 uchazečů. Do konce roku 2010 se nezaměstnanost na Mostecku tedy ještě zvýšila. V prosinci bylo bez práce 9871 lidí a nezaměstnanost dosáhla 16,51%. Většina z propuštěných lidí, kteří se ke konci roku přišli zaevidovat na Úřad práce, ztratila práci zejména díky ukončení sezónních prací a pracovních příležitostí, které byly vytvořeny v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Struktura uchazečů o zaměstnání

V letech 2009 a 2010 se míra nezaměstnanosti významně nezměnila. Ke konci roku 2009 bylo na mosteckém úřadu práce zaevidováno celkem 9899 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet k 31. 12. 2010 je nižší jen o 28 uchazečů. Úřady práce ve svých prognózách tuto situaci předvíдалy, trh práce je stále ještě poznamenán hospodářskou krizí.

Tab. č. 17 Počet uchazečů v letech 2009 a 2010

	I.pololetí	II.pololetí
2009	9416	9899
2010	9584	9871

Zdroj: zpracování dat z analýz Úřadu práce v Mostě a z interních materiálů

³⁶ Czech Coal propouští a hrozí nezaměstnanost . *Prvnizpravy.cz* [online]. 19.12.2010, 2008-2011, [cit. 2011-02-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.prvnizpravy.cz/zpravy/sondy/czech-coal-propousti-a-hrozi-nezamestnanost/>>.

Věková struktura uchazečů

Věková struktura uchazečů není příliš příznivá, stejně jako v předchozích letech. V posledních dvou letech bylo v evidenci úřadu práce 24 % uchazečů ve věku nad 50 let. Umístit tyto uchazeče je problematické, jsou jednou z rizikových skupin, kterým se úřady snaží pomoci při uplatnění na trhu práce. Nárůst nezaměstnanosti, ve srovnání s rokem 2008 byl překvapivě nejvyšší ve skupině uchazečů ve věku nad 30 let. Tato skutečnost je pozitivní, protože po odeznění hospodářské recese, bude jejich návrat na trh práce snadnější.

Tab. č. 18 Věková struktura uchazečů

	Do 19let	19-29	30-39	40-49	50-59	60 a více
2009	534	2465	2419	2101	2182	198
2010	520	2393	2464	2138	2155	201

Zdroj: zpracování dat z analýz Úřadu práce v Mostě a z interních materiálů

Vzdělanostní struktura

Vzdělanostní struktura uchazečů na Mostecku se bohužel příliš nezměnila.

Tab. č. 19 Vzđělanostní struktura uchazečů v letech 2009, 2010

	Bez vzdělání	Základní	střední odborné s vyuč. listem	ÚSO s maturitou	Vyšší odborné	bakalářské	vysokoškolské	doktorské	celkem
2009	58	4385	3654	1585	17	66	129	5	9899
2010	55	4299	3711	1596	18	60	127	5	9871

Zdroj: zpracování dat z analýz Úřadu práce v Mostě a z interních materiálů

Již několik let je v evidenci Úřadu práce v Mostě vysoký podíl uchazečů pouze se základním vzděláním. Tato situace je navíc komplikována skutečností, že se tito uchazeči neumí číst ani psát, na úřadě se podepisují křížky a také při kontaktu s potencionálními zaměstnavateli tyto výmluvy prezentují. Jaký je postup úřadu práce? Ředitel Úřadu práce v Mostě vysvětluje: „Jedná se o uchazeče s českou národností, kteří podle zákona absolvovali základní školu se znalostí českého jazyka minimálně dostatečnou. To je pro nás rozhodující.“³⁷

³⁷ PILAŘ, Tomáš Nezaměstnanost na Mostecku. In *Zprávy - kraj Ústecký* [online]. Liberec : Občanské sdružení eSeznam, 12.1.2011 [cit. 2011-02-03]. Dostupné z WWW:

„Český statistický úřad neuvádí počty negramotných nebo funkčně negramotných. Průzkumy však potvrdily nižší vzdělanostní úroveň mezi příslušníky romského etnika. To však nesmí být v rámci činnosti ÚP nijak označováno a zvláště evidováno, neboť to odporuje listině základních práv a svobod, podle které se každý občan může hlásit k národnosti či etniku dle svého výběru či názoru. V takovém případě je cílená pomoc poměrně obtížná. Celá desetina Romů nemá ještě dnes vzdělání vůbec žádné a dalších 65,4% má pouze základní vzdělání nebo nedokončené základní.“³⁷

Struktura uchazečů dle délky evidence

Tab. č. 20 Struktura uchazečů dle délky evidence

	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	více než 24 měsíců
2009	2088	1888	1263	949	1480	2231
2010	2364	1552	935	800	1877	2343

Zdroj: zpracování dat z analýz Úřadu práce v Mostě a z interních materiálů

I v posledních letech je vysoký počet uchazečů, kteří jsou v evidenci déle než 12 měsíců. V roce 2009 bylo 59,5% uchazečů v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců. Více než 12 měsíců bylo 37,1% uchazečů o zaměstnání. V roce 2010 došlo k nárůstu v těchto problematických skupinách. Déle než 6 měsíců bylo evidováno 60,3% uchazečů a u skupiny uchazečů zaevidovaných déle než 12 měsíců vzrostl počet o necelých šest procent na 42,75%.

Jak již bylo zmíněno výše, dlouhodobá nezaměstnanost je velkým problémem, který trápí celou Českou republiku. Také Úřad práce v Mostě věnuje tomuto problému zvýšenou pozornost. Snížení dlouhodobé nezaměstnanosti patří nadále k jednomu z prioritních úkolů na další období.

<<http://www.eznam.cz/index.php/zpravy-a-clanky/zpravodajstvi/ustecky/901-nezamestnanost-na-mostecku>>.

5.6 Volná pracovní místa

V Ústeckém kraji na jedno volné pracovní místo k 31. 12. 2009 připadlo 34 uchazečů. Na Mostecku čekalo na jedno volné místo dokonce 44 uchazečů. Významným nedostatkem při řešení nezaměstnanosti v celém kraji je tedy zejména nedostatečný počet volných pracovních míst.

5.6.1 Vývoj počtu volných pracovních míst

Situace ve vývoji počtu volných míst se každoročně opakuje. V pololetí je díky zahájení sezónních prací počet volných míst vyšší než na konci roku. V roce 2009 byl roční průměr počtu volných míst pouze 222. Za posledních patnáct let to bylo nejméně pracovních míst. Ani v roce 2010 se situace nezměnila a počet 247 volných pracovních míst byl od roku 1995 druhý nejnižší.

Tab. č. 21 Počet volných pracovních míst

	I.pololetí	II.pololetí
2009	390	222
2010	333	247

Zdroj: zpracování dat z analýz Úřadu práce v Mostě a z interních materiálů

5.6.2 Struktura volných pracovních míst dle požadavku na vzdělání

Tab. č. 22 Volná pracovní místa dle požadavku na vzdělání

	bez vzdělání	základní	střední odborné s výuč.listem	ÚSO s maturitou	Vyšší odborné	bakalářské	vysokoškolské	doktorské	celkem
2009	7	28	104	44	0	2	37	0	222
2010	8	73	92	46	0	0	28	0	247

Zdroj: zpracování dat z analýz Úřadu práce v Mostě a z interních materiálů

Nejvíce uchazečů zaevidovaných na úřadu práce má pouze základní vzdělání, v posledních dvou letech bylo těchto uchazečů téměř 5000. Volných pracovních míst pro tuto skupinu bylo v roce 2009 jen 28. Především vytvářením pracovních míst v rámci aktivní politiky

zaměstnanosti se v roce 2010 podařilo počet těchto míst zvýšit na 73. Z tohoto značného nepoměru je zřejmé, že především uchazeči by měli mít zájem vzdělávat se a zvýšit tak šanci na své uplatnění na trhu práce.

5.7 Rizikové skupiny

Mezi rizikové skupiny jsou zahrnuty především osoby se zdravotním postižením (OZP), dále mladiství a pak jsou to také uchazeči, kteří jsou v evidenci déle než 6 měsíců. Každá skupina má svá specifika a úřady práce musí využívat řadu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, aby jim pomohly při orientaci a uplatnění na trhu práce. Pro OZP je třeba cíleně vytvářet pracovní příležitosti. Stejně jako při zaměstnávání mladistvích. U dlouhodobě nezaměstnaných není hlavním problémem nedostatek pracovních příležitostí, ale spíše ztráta pracovních návyků a zájmu hledat si práci.

Tab. č. 23 Rizikové skupiny

	mladiství	OZP	Dlouhodobě
2009	141	1108	3711
2010	132	1051	4220

Zdroj: zpracování dat z analýz Úřadu práce v Mostě a z interních materiálů

Mladiství jsou nejméně početnou rizikovou skupinou. Jejich počet se za poslední roky výrazně snížil. Poměrně početnou skupinu tvoří osoby se zdravotním postižením. Od roku 1999 je jich každoročně zaevidováno více než 1000.

Největším problémem na Mostecku je jednoznačně nedostatek pracovních míst. Uchazečům z rizikových skupin komplikují hledání nového zaměstnání navíc ještě další faktory. Skupin uchazečů, které by se mohly zahrnout mezi rizikové, je mnohem více. Nejsou to jen mladiství, osoby se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnaní, ale problémy při hledání zaměstnání mají také rómští občané a ženy po mateřské dovolené, o kterých úřady práce nevedou žádnou zvláštní evidenci.

5.8 Aktivní politika zaměstnanosti na Mostecku

Na politiku zaměstnanosti bylo v roce 2009 na Mostecku vynaloženo 37 501 000 Kč (do této částky nejsou zahrnuty prostředky Evropského sociálního fondu a Programu na podporu regionů nejvíce postižených nezaměstnaností). Tyto prostředky byly využity především na vytvoření pracovních příležitostí pro stovky nezaměstnaných. Dále byly z těchto prostředků financovány rekvalifikační kurzy. Rekvalifikace jsou nezbytným nástrojem v procesu vzdělávání uchazečů o zaměstnání. Díky rekvalifikacím se zvýší jejich šance uplatnit se na trhu práce. Kromě kurzu rekvalifikačních byly z těchto prostředků financovány také motivační kurzy. Cílem těchto kurzů je zvýšení motivace uchazečů o zaměstnání při získávání zaměstnání. V tabulce č. 24 je přehled výdajů na politiku zaměstnanosti v letech 2009 a 2010. V tabulce jsou uvedeny částky včetně prostředků Evropského sociálního fondu a Programu na podporu regionů nejvíce postižených nezaměstnaností.

V roce 2009 vzrostla vlivem hospodářské recese nezaměstnanost také na Mostecku a proto se také zvýšil podíl pasivní politiky zaměstnanosti. Poprvé za posledních deset let podíl pasivní politiky zaměstnanosti převyšil 50%. V roce 2010 byly výdaje na politiku zaměstnanosti o 30 000 000 nižší než v roce 2009.

Tab. č. 24 Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2009 a 2010 v tis. Kč

	APZ	PPZ	Celkem
2009	48085	181341	229426
2010	38645	160658	199303

Zdroj: zpracování dat z analýz Úřadu práce v Mostě a z interních materiálů

Problém při řešení nezaměstnanosti na Mostecku představuje především nedostatek volných pracovních míst. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou vytvářena společensky účelná pracovní místa, pracovní místa ve formě veřejně prospěšných prací a místa pro osoby zdravotně postižené.

V tabulce č. 25 jsou uvedeny počty jednotlivých pracovních míst. Celkový počet pracovních míst vytvořených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti dosahoval v posledních dvou letech až ke třem tisícům. Od roku 1995 bylo více jak 2000 takto vytvořených pracovních míst pouze jednou, a to v roce 2000, kdy jich bylo vytvořeno 2324. Je zřejmé, že bez po-

moci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bychom se v tomto období hospodářské krize neobešli.

Nejvíce bylo vytvořeno společensky účelných pracovních míst v roce 2010, kdy bylo těchto míst vytvořeno 682, což bylo téměř o sto pracovních míst více než v předcházejícím roce. Za posledních patnáct let bylo více jak 600 společensky účelných pracovních míst vytvořeno jen v letech 2005 a 2006.

I pracovních příležitosti pro osoby se zdravotním postižením bylo více v roce 2010. Jejich počet je ovšem stále nedostačující a neodpovídá počtu uchazečů, kterých je na Mostecku zaevidováno více než tisíc.

Tab. č. 25 Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ

	SÚPM	VPP	OZP	Celkem
2009	594	392	47	2 650
2010	682	369	75	2 767

Zdroj: zpracování dat z analýz Úřadu práce v Mostě a z interních materiálů

Kromě vytváření pracovních míst a zprostředkování rekvalifikací, úřad práce realizuje projekty, které jsou zaměřené na určitou cílovou skupinu, která se na trhu práce také řadí mezi rizikové.

Regionální programy

V roce 2009 byla zahájena realizace pěti projektů. Jednalo se o projekty: Rodina a práce na Mostecku, Práce na Mostecku pro každého, Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka, Kredit - Sociální ekonomika na Mostecku, Restart – Most.

Rodina a práce na Mostecku

Tento projekt je zaměřen na skupinu nezaměstnaných, kteří musí pečovat o člena rodiny. Jsou tak touto skutečností znevýhodněni při hledání vhodného zaměstnání. Projekt pomáhá těmto lidem zapojit se do procesu vzdělávání a následně i do pracovního procesu. Podstatou projektu je, že zajistí odbornou péči o člena rodiny, jehož má nezaměstnaný v péči. A nezaměstnaný se tak může účastnit rekvalifikačních kurzů. Následně se pak projekt podílí

na vytváření pracovních míst s nestandardním a specifickým přístupem zaměstnavatele k zaměstnanci.

Práce na Mostecku pro každého

Projekt je zaměřen na skupinu uchazečů se základním vzděláním. Dále na zájemce o zaměstnání s kvalifikací, kterou nemohou na trhu práce uplatnit, ať už z důvodu zhoršení jejich zdravotního stavu nebo ztráty profesních dovedností u lidí, kteří svou profesi dlouhodobě nevykonávali. Účastníci tohoto projektu nejprve projdou diagnosticko-motivační fází, jejímž výsledkem bude výběr vhodného vzdělávání. Vzdělávání se pak bude uskutečňovat formou rekvalifikačních kurzů.

Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka

Cílem projektu je začlenit na trh práce uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, kteří bydlí ve nevýhodném prostředí sociálně vyloučených lokalit. Jedná se o řešení nezaměstnanosti výhradně v těchto lokalitách, nejedná se tedy etnický problém, ale sociálně ekonomický problém.

Projekt Kredit

Projekt usiluje o zvýšení povědomí o problematice přístupu osob se zdravotním postižením na trh práce. Snahou je usnadnit začleňování těchto osob na trh práce prostřednictvím zavádění principů sociální ekonomiky. Projekt symbolizuje „přesvědčení o kompetenci znevýhodněných být plnoprávními členy společnosti, s pracovním uplatněním přinářejícím uspokojení jim samým i místní komunitě.“³⁸

Projekt Restart

Jedná se o preventivní opatření. Tento projekt řeší problémy zaměstnanců, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou již ve výpovědní lhůtě. Pomáhá také ženám po návratu z mateřské dovolené. Informace o tomto projektu získávají zaměstnanci přímo od svých zaměstnavatelů. V rámci tohoto projektu jsou oslovováni přímo zaměstnavatelé. Ti dostanou informační materiály pro své zaměstnance (leták je uveden v příloze č. 4). Tento pro-

³⁸ *Zpráva o situaci na trhu práce : za 1. pololetí na trhu práce* [online]. Most, srpen 2009. Most : Úřad práce v Mostě, srpen 2009 [cit. 2011-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info/obecne/stat_inf/ztp_most/ztp2009a.pdf>.

jekt přináší řadu výhod pro všechny zúčastněné strany. V příloze č. 5 jsou uvedeny základní informace o projektu, výhody projektu pro jednotlivé strany, dále jsou podrobně popsány aktivity, které jsou v rámci projektu vyvíjeny.

V problematice nezaměstnanosti je velmi důležitá spolupráce nezaměstnaných a úřadů práce a dalších institucí, které umožňují zprostředkování zaměstnání. U účastníků projektu Restart – Most bylo anketou zjišťováno jaké jsou jejich požadavky, připomínky ke spolupráci především s úřadem práce a jak se sami snaží najít si nové zaměstnání. Tento projekt je určen také ženám po mateřské dovolené, a proto byl vypracována také anketa určená právě těmto ženám.

Ankety:

Bylo dotázáno 50 účastníků projektu Restart - Most, kterých se aktuálně problém nezaměstnanosti přímo dotýká. Anketa je uvedena v příloze č. 6. Na otázku zda si myslí, že jim úřad práce může pomoci nalézt zaměstnání bylo zaznamenáno pouze šest pozitivních odpovědí. Třicet dotázaných odpovědělo negativně a čtrnáct respondentů uvedlo, že se na pomoc ze strany úřadu práce nespolehá. Na otevřenou otázku: Co by jste změnil na spolupráci s úřadem práce?, pouze dva dotázaní by na spolupráci s úřadem práce nic neměnili. Ostatní uvedli, že by bylo dobré zlepšit přístup úředníků ke klientům. Dále se jim zdála nedostatečná nabídka rekvalifikačních kurzů a také nabídka pracovních míst, a to především ve smyslu jejich aktuálnosti. Dva oslovení uvedli, že by v tomto směru mezi sebou měli více spolupracovat také regiony a nabídka pracovních míst by neměla být pouze z oblasti Mostecka. Čtyřicet dotázaných by za práci bylo ochotno dojíždět. Většinou uvedli, že by dojížděli pouze do vzdálenosti 20 až 40 km. Čtyři by byli ochotni dojíždět za prací i 100 km. Pouze deset respondentů odpovědělo na tuto otázku záporně.

Všichni respondenti opravdu nespolehají na pomoc úřadu práce a snaží se aktivně hledat si zaměstnání sami. Deset z nich dokonce osobně kontaktuje různé firmy, ostatní využívají dostupných komunikačních prostředků, nejčastěji internetu. I podnikům tento způsob komunikace zřejmě vyhovuje, protože u většiny dotázaných odpovídal počet oslovených zaměstnavatelů také počtu odpovědí, které obdržely.

Představa o výdělku se pohybovala nejčastěji v rozmezí 15 000 – 20 000 Kč. Pět oslovených mělo představu o výši mzdy minimálně v rozmezí 20 000 – 25 000 Kč a pouze tři dotázaní by požadovali mzdu nad 25 000 Kč.

Z padesáti oslovených bylo dvacet tři osob bez maturity. Střední vzdělání s maturitou mělo dvacet oslovených, dva měli vzdělání bakalářské a sedm vysokoškolské. Většina dotázaných odpověděla kladně na otázku: Myslíte, že se potřebujete dále vzdělávat? Negativně odpovědělo pouze šest z padesáti. Ne, odpověděli tři vysokoškoláci a dva dotázaní bez maturity a jeden s maturitou. Čtyřicet čtyři z padesáti dotázaných by se tedy dále chtělo vzdělávat a největší zájem by měli o kurzy zaměřené na získání znalostí v určitém oboru a jazykové kurzy.

Anketa – ženy po mateřské a rodičovské dovolené

Anketu určenou ženám po mateřské a rodičovské dovolené vyplnilo celkem dvacet pět žen. Obsahovala některé otázky shodné s obecnou anketou (viz. výše) a je uvedena v příloze č. 7 První otázka se vztahovala k délce mateřské a rodičovské dovolené. Tři roky doma zůstalo třináct dotázaných, čtyři roky šest dotázaných, dvě byly s dětmi doma šest let a jedna sedm let. Pouze dvě ženy si zvolily délku rodičovské dovolené na dva roky. Největší rozdíly v odpovědích byly zaznamenány u otázek týkajících se počtu obdržených odpovědí ze strany zaměstnavatelů. U všech dotázaných žen byl zaznamenán vyšší počet odeslaných nabídek na inzeráty, než počet obdržených reakcí od zaměstnavatelů. To znamená, že mnozí oslovení zaměstnavatelé vůbec nereagovali. Většina žen, které mají ve svém životopise uvedeno, že poslední roky byly na mateřské dovolené, nedostane ani šanci ukázat, že by se mohly stát dobrými zaměstnanci. Tento fakt potvrzují i samy pracovnice úřadu práce: „No jste po mateřské dovolené, to nebude jednoduché nalézt zaměstnání“.

Největší problém ženy vidí tedy zejména v přístupu potenciálních zaměstnavatelů. Dále by jim vyhovovala pracovní doba, která by končila nejdéle v 15:30 hod. Jsou omezeny provozní dobou školských zařízení. Šest žen uvedlo, že by uvítalo jesle či školku přímo v rámci pracoviště. To je ovšem možné pouze ve větších podnicích. Na Mostecku je několik takových velkých podniků, ale žádný z nich tyto nadstandardní služby neposkytuje. Ostatní na otázku: „Jaké změny v oblasti pracovního práva týkající se žen a rodinného práva byste uvítala?“, odpověděly, že by uvítaly vyšší míru flexibility v pracovních úvazcích ze strany zaměstnavatelů.

6 Závěr

V Ústeckém kraji je nezaměstnanost velkým problémem. V současné době celosvětové krize to ovšem není nic neobvyklého. Velké množství podniků přišlo o zakázky, proto neměly práci pro své zaměstnance. Řadu firem krize úplně zahubila. Tato místa, o která podniky přišly jen díky krizi, zkrátka schází. Navíc Mostecko se stále ještě vypořádává s dopady restrukturalizace průmyslu. Lze očekávat, že se situace s odeznívající krizí bude pozvolna zlepšovat, ale rapidní snížení nezaměstnanosti nelze v nejbližších letech předpokládat, a to i s ohledem na reformu veřejných financí, která byla v letoším roce nastartována, což povede ke snížení výdajů vynakládaných státem na politiku zaměstnanosti.

Na Mostecku, stejně tak jako v ostatních oblastech České republiky hraje v posledních letech důležitou úlohu především politika zaměstnanosti. „Formálně je základní orientace české politiky zaměstnanosti stanovena zákonem o zaměstnanosti. Zákon definuje osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby mladší 25 let, starší pracovníky (nad 50 let věku) a zdravotně postižené osoby jako hlavní prioritní skupiny, které čelí největšímu riziku vyloučení z pracovního trhu. U žen, které nejsou vymezeny do zvláštní kategorie, se předpokládá, že se jejich situace řeší v rámci ustanovení zajišťujících rovné příležitosti.“³⁹

Tento fakt platí také v Ústeckém kraji. Problémy nezaměstnaných je tedy třeba řešit především individuálně, je proto velmi důležitá komunikace pracovníků úřadů práce s uchazeči. Tento fakt uvedli i dotázaní nezaměstnaní. Lepší spolupráce pracovníků úřadu práce a nezaměstnaných je tedy klíčová. U dlouhodobě nezaměstnaných je potřeba velké motivace, této skupině uchazečů je třeba se hodně věnovat. Lidé si velice rychle zvyknou na to, že nemusí chodit do zaměstnání. Velkým problémem skupiny dlouhodobě nezaměstnaných je právě ztráta pracovních návyků.

Největším problémem, který se týká vlastně všech rizikových skupin na trhu práce, je nedostatek volných pracovních míst. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou sice vytvářena nová pracovní místa, ale náklady na takto vytvořená místa neodpovídají jejich počtu a ne vždy jsou výdaje na jejich vytvoření efektivní a nově vytvořené místo je zachováno

³⁹ *Jsme v Evropě zaměstnatelní? : současný stav rozvoje lidských zdrojů v krajích České republiky : evropská strategie zaměstnanosti v České republice a víceúrovňové vládnutí: sen nebo skutečnost? : [zpracování textů dodaných zástupci krajů ČR a redakce publikace Josef Schwarz a Ivana Sládková]. Praha : Národní vzdělávací fond, 2005. 128 s. ISBN 80-86728-27-7.*

dlouhodobě. V roce 2010 byly výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti o 10 000 000 Kč nižší než v roce 2009. Počet volných pracovních míst byl však vyšší. V roce 2009 byla míra nezaměstnanosti na Mostecku 16,41%, v roce 2010 pak 16,51%. Neplatí tedy, že čím vyšší jsou finanční prostředky na politiku zaměstnanosti, tím více bude volných pracovních míst a míra nezaměstnanosti bude klesat.

Pracovní příležitosti by měly vytvářet především podnikatelé. Ti ovšem nemají zájem vytvářet nová pracovní místa. Malé podniky by mohly přinést řadu nových pracovních míst, a ačkoli se stát snaží podporovat drobné podnikatele, daňové a sociální zatížení je příliš vysoké. Na míru nezaměstnanosti má vliv řada okolností, mimo jiné také časté legislativní změny, zejména v daňové oblasti a v oblasti povinných odvodů zaměstnavatelů za zaměstnance. Zvýšená nestabilita právního prostředí podnikatelské sféry zákonitě brzdí i tendence zvyšovat počet nových pracovních míst ze strany podniků i drobných podnikatelů. Velký problém je stále s vysokým zdaněním práce, které neprospívá vývoji nezaměstnanosti, protože se mu zaměstnavatelé většinou snaží vyhnout. Vysoké zdanění práce je v rozporu s podporou zaměstnanosti. Vysokému zdanění se zaměstnavatelé chtějí vyhnout a tak, přestože je to v rozporu s právním řádem, zaměstnávají osoby, které jsou nadále evidovány na úřadech práce, nebo nezdaňují celé mzdy, zdaní jen minimální mzdu a zbytek dostane zaměstnanec tzv. "na ruku". Řešením této situace by bylo snížení míry zdanění práce. Odvody občanů na dani z příjmů fyzických osob jsou sice jedny z nejnižších z vyspělých zemí světa, přesto je však zdanění práce v ČR v rámci zemí OECD nadprůměrné, a to díky vysokým odvodům na sociálním a zdravotním pojištění. Nižším zdaněním práce by se sice snížil příjem do státního rozpočtu, ale na druhé straně by se také snížily výdaje na politiku zaměstnanosti a lze předpokládat, že počet volných pracovních míst by se s nižším zdaněním práce, resp. snížením odvodů odváděných zaměstnavateli za zaměstnance, zvýšil.

Další překážkou, kterou je potřeba překonat na cestě ke zlepšení situace na trhu práce je nízká mobilita pracovní síly, je proto potřeba podpořit sociální infrastrukturu. Více jeslí či školek nebo dalších agentur, které poskytují péči o děti by mohlo zvýšit účast žen na trhu práce. Zároveň by zřízením těchto institucí byla vytvořena nová pracovní místa. Pro začátek by stačilo, kdyby stávající zařízení rozšířila své služby. Provozní doby jeslí a školek se neslučují s požadavky zaměstnavatelů na pracovní dobu. Ženy jsou tedy omezeny nejen nedostatkem volných míst, ale při hledání nového zaměstnání musí brát v úvahu i kde bu-

dou jejich děti, pokud je jejich pracovní doba delší, než provozní doba v jeslích nebo školkách. Tento problém by mohli také vyřešit zaměstnavatelé, řešením by bylo vytvoření těchto zařízení v rámci firmy. Nebo možnost pracovat na zkrácený úvazek, popř. i práce z domova.

V Ústeckém kraji je potřeba zlepšit jak sociální tak i dopravní infrastrukturu. Dopravní spojení je zajištěno mezi většími městy a do malých obcí je doprava zajištěna spíše sporadicky. Na druhou stranu, zde vedou významné dopravní komunikace, díky kterým mohou obyvatelé Ústeckého kraje využít pracovních nabídek mimo region kraje. Např. díky nové rychlostní silnici, obyvatelé Ústeckého kraje mohou využít nabídek práce také za hranicemi České republiky.

Velkým problémem je vzdělanost uchazečů, spíše nevzdělanost. Pro tyto uchazeče jsou určeny právě rekvalifikace, ale proč vynakládat nemalé finanční částky na rekvalifikaci, která většinou těmto lidem ani nepřinese žádný užitek? Tito lidé se během několika měsíců nemohou naučit tolik co se ostatní učí během několikaletého vzdělávacího procesu. Jakoby rodiče přenechali úřadům velký problém. Rodiče by měli nejen vychovávat, ale myslet také na budoucnost svých potomků. Měli by se tedy snažit především rodiče, aby na úřadech práce nebylo evidováno takové množství uchazečů bez vzdělání, nebo se základním vzděláním. Už s výučním listem je zřejmé, že se dotyčný vzdělával v určitém oboru. I zde je ovšem důležité, aby rodiče nenutili své děti do škol, které jim vybrali. Každý mladý člověk, který se rozhoduje kam půjde po dokončení základní školy, by měl mít nějakou představu, měl by se o něco zajímat a tomu se pak v dalším studiu věnovat. Nevybírání si jen místo, kde stráví krásná studentská léta, ale jde především o jeho budoucnost. S tímto problémem souvisí i problém absolventů, kteří ačkoliv školu dokončili, mají dokonce i maturitu, nemají dostatek vědomostí z oboru, který právě dostudovali. Jejich další nevýhodou je nedostatečná praxe. Nejen učňové by měli chodit na praxi, také středoškoláci by měli mít praxi. Stejně tak jako je praxe součástí studia na střední pedagogické škole, měla by být součástí na všech středních školách. Mohl by se tak vyřešit další problém s nezaměstnaností mladých do 20 let. Zaměstnavatelé by měli možnost poznat tyto mladé lidi a šikovné si vybírat pro další spolupráci. A studenti by tak alespoň získali už zmiňovanou praxi, přestože by se nemohli vyrovnat lidem, kteří několik let pracují, praxe by jim pomohla pro zdokonalení se v oboru. Např. studenti středních ekonomických škol, kteří

účtují pouze na hodinách účetnictví, by si měli vyzkoušet účtovat v praxi. Vždyť zejména na střední škole by se studenti měli učit právě tomu, čemu by se v životě chtěli věnovat, a měli by se to naučit tak, aby se tomu opravdu věnovat mohli. Může se stát, že se absolvent gymnázia nedostane na vysokou školu. U absolventů gymnázií se další studium předpokládá, protože jejich znalosti jsou spíše všeobecné a jsou tak ve značné nevýhodě oproti ostatním absolventům středních odborných škol. Tito uchazeči se většinou účastní rekvalifikačních kurzů. Finanční prostředky, které jsou investovány do rekvalifikací by nemusely být tak vysoké, protože lidé, kteří právě dokončili studium, by měli mít dostatečné znalosti, aby našli uplatnění v praxi. A to je právě také i na nás, na rodičích.

Rekvalifikační kurzy by měly být využívány především u skupiny uchazečů nad 50 let. I tyto uchazeče lze rozdělit na ty, kteří se chtějí naučit moderní postupy a technologie a ty, co se novým věcem bráním. Na úradech práce fungují také poradenská místa, ta by měla pomoci těmto uchazečům změnit názor. Jsou to zdraví lidé, schopni práce a není na tom nic špatného, že neznají nejmodernější technologie. A právě díky rekvalifikacím mohou tyto znalosti získat.

Dále je tu problém zdravotně postižených. Díky novým postupům, které byly zavedeny při posuzování zdravotního omezení, budou klesat počty osob zdravotně postižených. Ano, stále tu jisté procento bude, ale obavy zaměstnavatelů ze spolupráce s osobami zdravotně postiženými nejsou zcela správné. Zaměstnavatelé mají strach z častější nemocnosti, nedají těmto lidem ani šanci, ačkoliv znalostmi mohou předčít zdravého uchazeče. V dnešní době, kdy je možné díky internetu navázat spojení prakticky odkudkoliv, je reálné tyto osoby zapojit do pracovního procesu. Pokud jsou k tomu ještě přičteny aktivity politiky zaměstnanosti, mohou získat zaměstnavatelé, nejen kvalitního zaměstnance, ale také finanční dotaci, na kterou mají nárok pokud zaměstnají osobu se zdravotním postižením. Zvýšená osvěta, pořádání různých seminářů a školení, kde by si zaměstnavatelé s uchazeči se zdravotním postižením mohli vzájemně sdělit své představy a požadavky, by určitě přispěla ke zlepšení stávajícího stavu.

Boj s nezaměstnaností rozhodně nemůžeme nechat jen na státu nebo kraji, ve kterém žijeme. Tak jako stát usiluje o snížení míry nezaměstnanosti, měl by i každý z nás na sobě neustále pracovat a nespolehat na pomoc druhých. Vždyť to všechno děláme i pro naše děti,

my jim musíme jít příkladem. Nezaměstnanost bude vždy součástí trhu práce, ale my všichni musíme společným úsilím přispět k tomu, aby její míra byla co nejnižší.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné dokumenty

Autorský kolektiv. *Obce, města, regiony a sociální služby*. Praha : SOCIOKLUB, 1997. 250 s. ISBN 80-902260-1-9.

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

FROHLICHOVÁ, Z. *Most 1932 - 1982*. 1. Most : Severočeské nakladatelství, 1982. 316 s

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha : C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.

Jsmo v Evropě zaměstnatelní? : současný stav rozvoje lidských zdrojů v krajích České republiky : evropská strategie zaměstnanosti v České republice a víceúrovňové vládnutí: sen nebo skutečnost? : [zpracování textů dodaných zástupci krajů ČR a redakce publikace Josef Schwarz a Ivana Sládková]. Praha : Národní vzdělávací fond, 2005. 128 s. ISBN 80-86728-27-7

KOCOURKOVÁ, V. *Věstník okresního archivu (VOA Most) 4/77*

Kolektiv autorů. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. 2. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 455 s. ISBN 978-80-7380-086-4.

KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika* . 4., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha : ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

PALÁN, Zdeněk. *Lidské zdroje : výkladový slovník : výchova, vzdělání, péče, řízení* . Praha : Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7

POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. 1.vydání. Praha : Sociologické nakladatelství, 1995. 142 s. ISBN 80-85850-01-X

POTŮČEK, Martin ; RADIČOVÁ, Iveta. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. 1.vydání. Praha : Karolinum, 1998. 329 s. ISBN 80-7184-622-8.

SAMUELSON, Paul Anthony; NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. Praha : Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.

SIROVÁTKA, Tomáš ; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. první vydání. Brno : Vydavatelství Masarykovy univerzity, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1.vydání. Praha : Portál, 2010. 439 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

WOKOUN, René, et al. *Regionální rozvoj : Východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování*. Praha : Linde Praha, a.s.- Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2008. 475 s. ISBN 978-80-7201-699-0

Elektronické dokumenty

Czech Coal propouští a hrozí nezaměstnanost . *Prvnizpravy.cz* [online]. 19.12.2010, 2008-2011, [cit. 2011-02-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.prvnizpravy.cz/zpravy/sondy/czech-coal-propousti-a-hrozi-nezamestnanost/>>.

Český statistický úřad. *Český statistický úřad Ústecký kraj* [online]. 30.4.2010 [cit. 2010-12-22]. Demografická nej Ústeckého kraje. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/demograficka_nej_usteckeho_kraje_k_1_1_10>.

Dokáže ČR výrazněji snížit nezaměstnanost?. *Tn.cz : peníze* [online]. 23.11.2010, 1, [cit. 2011-01-15]. Dostupný z WWW: <<http://tn.nova.cz/zpravy/ekonomika/dokaze-cr-vyrazneji-snizit-nezamestnanost.html>>.

Fondy Evropské Unie [online]. 2010 [cit. 2011-01-10]. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>>.

Ministerstvo pro místní rozvoj. *Fondy Evropské Unie* [online]. 2004-2006 [cit. 2010-12-22]. Informace o fondech EU. Dostupné z www: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>>.

Odbor strukturálních fondů. *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. 27.9.2006 [cit. 2011-03-15]. Regionální politika a a strukturální fondy EU v období 2007-2013. Dostupné z WWW: <<http://www.mpo.cz/dokument22937.html>>.

Peníze.cz [online]. 2000-2010 [cit. 2011-01-10]. Jaké jsou cíle strukturální politiky EU. Dostupné z WWW: <<http://www.penize.cz/16624-jake-jsou-cile-strukturalni-politiky-eu>>. ISSN 1213-2217.

PILAŘ, Tomáš Nezaměstnanost na Mostecku. In *Zprávy - kraj Ústecký* [online]. Liberec : Občanské sdružení eSeznam, 12.1.2011 [cit. 2011-02-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.eseznam.cz/index.php/zpravy-a-clanky/zpravodajstvi/ustecky/901-nezamestnanost-na-mostecku>>.

Strukturální fondy. In *EurActiv* [online]. 2004-2010. Praha : EU-Media s.r.o., 2004-2010 [cit. 2010-12-13]. Dostupné z WWW: <<http://www.euractiv.cz/strukturalni-fondy>>. ISSN 1803-2486.

Úřad práce v Mostě. *Zaměstnanost Integrovaný portál MPSV : Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Most od roku 2000* [online]. 2005 - 2011, 24. 2. 2011 [cit. 2011-03-01]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info/obecne/stat_inf/ztp_most>.

Zpráva o situaci na trhu práce : za 1. pololetí na trhu práce [online]. Most, srpen 2009. Most : Úřad práce v Mostě, srpen 2009 [cit. 2011-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info/obecne/stat_inf/ztp_most/ztp2009a.pdf>.

Zaměstnanost : Integrovaný portál MPSV [online]. 2011 [cit. 2011-03-03]. Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>>.

ŽAMPOVÁ, Jana. *Most oficiální web města* [online]. Most : 3.12.2009, 3.12.2009 [cit. 2011-03-03]. Hrad Hněvín. Dostupné z WWW: <http://www.mesto-most.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=9959&id=4413>.

Příloha č. 1: Počet obyvatel v obcích

Obce okresu MOST podle počtu obyvatel od největší po nejmenší		
Pořadí	Název obce	Počet obyvatel k 1.1.2010
1.	Most	67 518
2.	Litvínov	27 533
3.	Meziboří	4 851
4.	Lom	3 851
5.	Ornice	2 651
6.	Horní Jiřetín	2 086
7.	Bečov	1 903
8.	Brňany	1 196
9.	Louka u Litvínova	747
10.	Havran	523
11.	Želenice	469
12.	Nová Ves v Horách	457
13.	Lužice	450
14.	Mariánské Radčice	435
15.	Hora Svaté Kateřiny	433
16.	Patokryje	404
17.	Brandov	243
18.	Polerady	235
19.	Malé Březno	223
20.	Skrčím	222
21.	Bělušice	200
22.	Lišnice	200
23.	Korozluky	172
24.	Klíny	105
25.	Volevčice	95
26.	Český Jiřetín	72

Příloha č. 2: Souhrnný přehled výdajů na státní politiku zaměstnanosti v letech 1991 - 2009

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR																			
SPZ (v tis. Kč)	2 460 270	3 146 028	2 166 077	2 562 588	2 416 637	2 664 493	3 972 035	5 096 712	7 631 216	9 066 623	9 522 338	9 879 089	10 960 415	11 750 460	11 599 120	14 202 321	15 072 541	15 660 608	23 132 885
PRZ (v tis. Kč)	1 677 270	1 423 352	1 416 669	1 644 285	1 781 846	2 106 406	3 420 038	4 193 698	5 709 466	5 680 469	5 228 947	6 209 746	6 969 550	7 030 477	7 046 845	7 307 821	7 015 755	7 114 895	15 077 223
APZ (v tis. Kč)	773 000	1 722 676	749 408	718 303	634 791	558 087	551 998	909 014	1 921 750	3 406 154	4 063 277	3 463 250	3 274 160	3 939 866	4 027 883	5 300 875	5 073 321	6 131 729	4 983 467
APZ - z toho																			
Absolutní částka mláďa																			
vytvořená místa	18 994	25 996	8 178	7 025	5 502	5 094	3 757	9 464	11 131	11 478	9 872	8 131	8 365	7 308	37	2	0	0	0
umístění uchazečů	14 398	21 907	7 380	6 853	5 292	4 971	3 515	9 232	10 945	11 316	9 645	7 945	8 654	7 170	28	0	0	0	0
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	47 740	525 928	245 190	127 053	117 754	100 334	101 739	117 777	304 790	358 012	388 336	347 996	331 220	418 018	144 687	143	0	0	0
SLEPÍ																			
vytvořená místa	42 006	67 793	9 547	9 436	5 963	3 612	2 626	8 805	15 445	27 240	21 398	13 454	17 488	25 884	24 140	25 131	16 094	9 684	6 778
umístění uchazečů	33 868	60 370	12 250	9 874	6 603	4 025	2 931	8 178	15 804	28 721	21 767	14 123	17 618	25 010	25 129	25 417	16 706	9 987	6 559
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	486 800	968 620	217 855	241 482	163 636	102 427	66 193	201 514	525 563	989 720	1 042 504	616 819	691 559	1 030 597	1 184 366	1 071 803	867 971	598 654	985 295
UPE																			
vytvořená místa	20 077	29 028	12 095	13 432	11 446	9 838	11 760	11 024	14 800	19 714	18 962	16 448	14 703	17 727	15 645	17 142	11 747	6 730	4 479
umístění uchazečů	18 414	25 503	11 760	12 927	10 821	10 259	11 888	11 905	16 069	20 034	19 977	16 573	15 378	18 246	16 846	18 011	12 374	7 708	4 834
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	78 390	223 027	159 605	183 741	189 470	199 069	224 926	280 828	481 915	759 308	924 451	713 953	665 001	833 189	838 951	899 298	684 989	949 087	1 371 223
Režijní výdaje																			
nové zařazení	7 867	17 590	12 095	14 814	13 454	12 107	11 448	16 381	22 938	33 331	35 145	36 015	42 753	44 089	38 438	51 262	53 846	36 451	39 631
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	3 652	18 435	12 521	15 167	14 034	12 133	11 918	15 488	22 136	32 260	34 771	34 898	42 420	45 094	38 333	50 413	55 459	38 735	37 724
ZPE																			
vytvořená místa	40 000	97 602	73 359	103 248	100 091	91 727	90 418	147 325	236 232	345 920	382 625	370 431	405 670	480 635	408 250	357 299	269 288	271 130	388 131
umístění uchazečů	X	1 415	1 005	951	824	622	533	920	1 059	1 434	1 032	976	1 185	1 241	1 137	1 179	569	472	1 024
výdaje k 31.12. (tis. Kč)	7 088	556 997	486 877	616 307	26 510	17 663	15 881	50 505	53 000	54 892	46 390	42 135	68 547	88 848	101 188	97 447	45 850	44 595	88 016
provoz (tis. Kč)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
dotace**	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
průběh. zam. zaměst. více než 50 % ZPS***	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
absolutní částka mláďa****	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
absolutní částka mláďa*****	102 656	51 200	4 732	1 169	3 979	7 089	8 814	28 535	31 382	38 953	70 612	132 561	212 561	133 489	147 506	183 573	2 086 729	2 624 952	922 308
absolutní částka mláďa*****	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
absolutní částka mláďa*****	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Příměr. Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice, MPSV
 Vysvětlivky:
 * v nákladěch byly zahrnuty i prostředky na provoz chráněných dílen pro ZP
 ** dotace zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se ZP, v r. 2003 nebyly součástí APZ
 *** do 30.9.2004 podle § 24a) zák. č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a od 1.10.2004 podle § 78 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, od r. 2003 nejsou součástí APZ
 **** od r. 2001 není součástí APZ
 ***** náklady na informační materiály vydávané ÚP a SZZ, ostatní programy zaměstnanosti, od r. 2005 jsou zahrnuty náklady na pracovní rehabilitace občanů ZPS
 a od r. 2005 jsou součástí výdaje na programy ESF

Příloha č. 3: Počty nezaměstnaných dle oblastí činností podniků

Vývoj zaměstnanosti je vyhodnocován ze získaných informací ČSÚ pobočka Most a z prováděného monitoringu pracovních příležitostí v okrese.

Převažující činnost podniku	2.Q.98	3.Q.98	4.Q.98	1.Q.99	2.Q.99	1.pol.00
Zemědělství, myslivost a lesní hospodářství	997	1 050	1 035	724	846	791
Průmysl	22 661	22 646	22 308	23 053	22 896	18 608
Stavebnictví	3 597	3 583	3 685	3 235	3 260	3 145
Obchod, opravy motorových vozidel a spotřební zboží	907	779	758	1 499	1 428	781
Pohostinství a ubytování	-	-	-	-	-	193
Doprava, skladování, pošta a telekomunikace	2 594	2 574	2 538	2 447	2 432	2 069
Peněžnictví a pojišťovnictví	-	-	-	-	-	61
Činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání nemovitostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj	2 350	2 348	2 202	2 546	2 626	1 777
Veřejná správa, obrana, sociální pojištění	1 107	1 122	1 134	1 148	1 170	1 209
Školství	2 970	2 887	2 878	2 907	2 947	3 019
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti	2 694	2 675	2 666	2 833	2 817	2 781
Veřejné, sociální a osob. služby	1 220	1 224	1 224	1 286	1 252	1 156
Celkem	41 097	40 888	40 428	41 678	41 674	35 590

Příloha č. 4: Leták pro zaměstnance



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

JSTE OHROŽENI ZTRÁTOU ZAMĚSTNÁNÍ?

Hledáte uplatnění po mateřské dovolené ?

Jste zaměstnanec ve výpovědní lhůtě?

vám všem může tuto situaci usnadnit projekt

„RESTART - MOST“

nabízíme:

- **bezplatné poradenství pro zaměstnance, kteří jsou ve výpovědní lhůtě**
 - **odbornou pomoc při hledání nového zaměstnání**
 - **bezplatnou rekvalifikaci vybraných profesí**
 - **zprostředkování praxe u nového zaměstnavatele**
 - **formy přímé podpory dle individuálních potřeb**
 - **co nejrychlejší zapojení zpět na trh práce**

Poskytujeme podporu propouštějícím zaměstnavatelům i zaměstnavatelům, kteří hledají nové zaměstnance.

Prosím, obraťte se na personální oddělení svého současného zaměstnavatele

nebo

podrobné a konkrétní informace vám všem poskytne projektový tým na adrese:

Informační a poradenské centrum Most, Lomená 45, 434 01 Most

Telefon: 734 324 187, 734 326 387

Příloha č. 5: Podklady pro RESTART



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

PROJEKT „RESTART- MOST“

Zadavatel: Úřad práce v Mostě

Dodavatel: S-COMP Centre CZ s.r.o., Ohradní 59, 140 00 Praha 4

Informační a poradenské centrum, pracoviště Most: Lomená 45, 434 01 Most, tel.: 734324187

Od 1. května 2010 bude zřízeno Informační a poradenské centrum, pracoviště Litvínov.

Doba trvání a místo trvání: 13 měsíců (1. únor 2010 – 28. únor 2011), realizace na území okresu Most

Financování prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu ČR

CÍLOVÁ SKUPINA: Zaměstnanci firem, žijící nebo pracující na Mostecku, kteří splňují kritérium ohrožení propuštěním.

- zaměstnanci uvolňováni v rámci hromadného propouštění ve smyslu §62 zákoníku práce
- zaměstnanci, se kterými je nebo bude v následujících 3 měsících rozvázán pracovní poměr ze strany zaměstnavatele v souvislosti s organizačními změnami na základě § 52 odst. a), b) nebo c) zákoníku práce nebo jejich pracovní poměr končí dohodou z týchž důvodů
- zaměstnanci, kteří mohou uplatnit okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance z důvodu nevyplácení mzdy, na základě § 56 odst. b) zákoníku práce

CÍLE PROJEKTU:

- pomoci zaměstnancům ohroženým ztrátou zaměstnání nebo již ve výpovědní lhůtě
- usnadnit jejich orientaci na trhu práce
- minimalizovat dobu přechodu mezi stávajícím a budoucím zaměstnavatelem
- podpořit propouštějící zaměstnavatele
- podpořit a motivovat přijímající zaměstnavatele



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

VÝHODY PRO ÚČASTNÍKA:

- zdarma vzdělávání ještě před ukončením stávajícího pracovního poměru
- účastnit se bezplatně praxe u nového zaměstnavatele
- hrazení stravného, pokud bude školící aktivita delší než 4 hodiny
- úhrada cestovních nákladů na dojíždění do místa plnění projektových aktivit
- proplácení výdajů na péči o dítě, úhrada pojištění účastníka pro případ způsobení škody
- proplácení pořízení dokumentů (lékařská prohlídka, výpis z rejstříku trestů)

VÝHODY PRO PROPOUŠTĚJÍCÍHO ZAMĚSTNAVATELE:

- budou jim poskytnuty příspěvky na mzdu za dobu, kdy se jejich zaměstnanci budou účastnit projektových aktivit
- aktivity projektu mohou probíhat ve vhodných prostorách u zaměstnavatele, podle počtu zařazených zaměstnanců do projektu
- v rámci ukončení pracovního poměru bude ze strany stávajícího zaměstnavatele umožněna aktivní příprava propouštěného zaměstnance na nové uplatnění na trhu práce
- maximální výše příspěvku na jednoho propouštěného zaměstnance je 12 000,- Kč za měsíc, maximálně po dobu 3 měsíců
- tímto způsobem bude v průběhu projektu podpořeno 400 zaměstnanců

VÝHODY PRO NOVĚ PŘIJÍMAJÍCÍHO ZAMĚSTNAVATELE:

- mají možnost využít doprovodného opatření v podobě proplacení mzdových příspěvků
- mzdové příspěvky je možné poskytovat na nově vytvořená pracovní místa a na pracovní místa vyhrazená, v maximální výši 16 000,- na osobu, maximálně po dobu šesti měsíců, nejdéle do doby ukončení trvání projektu
- tímto způsobem bude v průběhu projektu podpořeno 200 nových zaměstnanců
- před přijetím nového zaměstnance bude mít možnost zaměstnavatel poznat svého budoucího zaměstnance při blokové nebo průběžné praxi
- finanční odměna pro zaměstnavatele za umožnění praxe účastníkům projektu je až do výše 10 000,- Kč
- tímto způsobem bude v průběhu projektu podpořeno 150 nových zaměstnavatelů a zaměstnanců



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

KLÍČOVÉ AKTIVITY:

1. Řízení a realizace veřejné zakázky
2. Monitoring a poradenství
3. Zapořádání účastníků do projektu
4. Vstupní pohovor, IPP a diagnostika
5. Školení v oblasti pracovního práva, psychologie a finanční gramotnosti
6. Školení v oblasti klíčových kompetencí (soft skills) včetně IT dovedností
7. Rekvalifikace a praxe
8. Zprostředkování zaměstnání
9. Poskytování přímě podpory účastníkům
10. Propagace projektu

STANOVENÉ INDIKÁTORY:

Počet oslovených potenciálních účastníků: 600

Počet osob zapojených do projektu: 400

Počet úspěšně podpořených klientů služeb – nově zaměstnaných osob 200

PROJEKTOVÝ TÝM:

Mgr. LANDOVÁ Martina – projektový manažer, tel.: 734 324 487,

landova@scomp.cz

Mgr. NOVÁKOVÁ Zdeňka – odborný konzultant, tel.: 734 326 387, [novako-](mailto:novakova@scomp.cz)

va@scomp.cz

Mgr. KRUPA Lubomír – finanční manažer, tel.: 226 205 472, krupa@scomp.cz,

VALVODOVÁ Petra – asistentka projektu, tel.: 734 324 187,

valvodova@scomp.cz,

Mgr. VRÁNKOVÁ Libuše – odborný konzultant, tel.: 734 324 187,

vrankova@scomp.cz

Subdodavatel: Laptus s.r.o., zajišťuje aktivity: Školení v oblasti pracovního práva, psychologie a finanční gramotnosti a Školení v oblasti klíčových kompetencí (soft skills) včetně IT dovedností.

Most 16. 3. 2010

Mgr. Landová Martina
projektový manažer

Příloha č. 6: Průvodní dopis k anketě

Anketa

Autor: Lenka TERYNKOVÁ

Cílem této ankety je zjistit názory a postoje nezaměstnaných.

Vyberte, prosím, odpověď / odpovědi, popřípadě vyjádřete Váš názor vlastní odpovědí. Anketa je zcela anonymní, odpovědi budou zpracovány v diplomové práci "Vývoj a příčiny nezaměstnanosti na Mostecku", psané autorkou na Provozně ekonomické fakultě ČZU Praha.

Příloha č. 7: Anketa

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a. základní
 - b. střední bez maturity
 - c. střední s maturitou
 - d. bakalářské
 - e. magisterské a vyšší

2. Myslíte, že se potřebujete dále vzdělávat?
 - a. ano
 - b. ne
 - c. nevím

3. Jaký rekvalifikační kurz by jste si vybral/a?
 - a. kurz zaměřený na získání znalostí PC
 - b. jazykový kurz
 - c. jiný kurz - zaměřený na získání znalostí v určitém oboru

4. V čem vidíte hlavní problém, že nemůžete nalézt zaměstnání?
 - a. nedostatek zkušeností
 - b. nedokonalá znalost jazyka
 - c. neznalost práce s PC
 - d. nabídka volných míst neodpovídá mé kvalifikaci
 - e. jiný (vypište jaký)

5. Jste ochoten/na dojíždět za prací?
 - a. ano
 - b. ne
 - c. nevím, nejsem rozhodnut/a

6. Pokud ano – jak daleko by jste byl ochoten/na dojíždět?
 - a. do 20 km
 - b. do 40 km
 - c. do 100 km
 - d. více než 100 km

7. Myslíte, že pracovníci ÚP Vám pomohou nalézt zaměstnání?
 - a. ano
 - b. ne
 - c. nespolehám se na to

8. Co byste změnili/a v rámci spolupráce s ÚP (uved'te podle priority alespoň tři případy dle vlastní úvahy)?

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

9. Jste při hledání zaměstnání sám/a aktivní?

- a. ano
- b. ne – spoléhám na pomoc úřadu práce
- c. ne – stejně si práci nenajdu

10. Jaký způsob komunikace s potenciálními zaměstnavateli je pro Vás nejpohodlnější?

- a. internet
- b. denní tisk
- c. inzertní noviny
- d. kombinace
- e. osobním kontaktováním různých podniků
- f. jiný způsob (vypište jaký).....

11. Na kolik nabídek práce jste odpověděl/a?

- a. do 5
- b. do 10
- c. do 15
- d. více jak 15

12. Kolik potenciálních zaměstnavatelů se Vám ozvalo, po té co jste odpověděl/a na jejich pracovní nabídku?

- a. do 5
- b. do 10
- c. do 15
- d. více jak 15

13. Kolikrát jste byl pozván/a k osobnímu pohovoru?

- a. do 5
- b. do 10
- c. do 15
- d. více jak 15

14. Jaká je Vaše představa o výši mzdy?

- a. 10 000 – 15 000 Kč
- b. 15 000 – 20 000 Kč
- c. 20 000 – 25 000 Kč
- d. více jak 25 000 Kč

Příloha č. 8: Anketa pro ženy po mateřské dovolené

Anketa - ženy po mateřské a rodičovské dovolené

1. Jak dlouho jste zůstala na rodičovské dovolené (uveďte počet roků, popř. dnů)?

.....

2. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a. základní
- b. střední bez maturity
- c. střední s maturitou
- d. bakalářské
- e. magisterské a vyšší

3. V čem vidíte hlavní problém, že nemůžete nalézt zaměstnání?

- a. nedostatek zkušeností
- b. nedokonalá znalost jazyka
- c. nabídka volných míst neodpovídá mé kvalifikaci
- d. náročná pracovní doba
- e. jiné (vypište jaké).....

4. Vaše představa o práci (pracovní době)?

- a. na plný úvazek
- b. částečný úvazek
- c. pracovní doba max. v rozmezí od 7:00 – 15:30
- d. jiná (vypište jaká).....

5. Na kolik nabídek práce jste odpověděla?

- a. do 5
- b. do 10
- c. do 15
- d. více jak 15

6. Kolik potenciálních zaměstnavatelů se Vám ozvalo?

- a. do 5
- b. do 10
- c. do 15
- d. více jak 15

7. Kolikrát jste byla pozvána k osobnímu pohovoru?

- a. do 5
- b. do 10
- c. do 15
- d. více jak 15

8. Jaké změny v oblasti pracovního práva týkající se žen a rodinného práva byste uvítala?

Které by Vám mohly pomoci při budování Vaší kariéry?

- a. flexibilnější pracovní úvazky
- b. jiná legislativa ohledně zařízení pro děti předškolního věku
- c. jesle/školka na pracovišti
- d. delší a lépe placená rodičovská dovolená
- e. žádné, jsem spokojena
- f. nevím
- g. jiné (prosím vypište).....