

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

**Zdravotně sociální fakulta**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2007**

**Petra Benešová**

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

**Zdravotně sociální fakulta**

**PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU  
LITOMĚŘICE**

**Diplomová práce**

**Vedoucí práce:**

**Doc. Ing. Lucie Kozlová, Ph.D.**

**Vypracovala:**

**Petra Benešová**

**20.4. 2007**

## **ABSTRAKT**

Na počátku 21.století je vysoká nezaměstnanost závažným ekonomickým a sociálním problémem pro všechny členské státy. Cílem Evropské unie není pouze zajistit vytváření většího počtu pracovních míst, ale také poskytnout lepší příležitosti na trhu práce pro skupiny obyvatelstva, které byly dosud znevýhodňovány. Po vstupu České republiky do Evropské unie prochází náš stát mnohými změnami, a to jak na úrovni jistých omezení, nových pravidel a předpisů, tak zároveň nových možností.

Prostředky na politiku zaměstnanosti jsou získávány z příspěvků zaměstnanců a zaměstnavatelů. Z těchto prostředků, které plynou do státního rozpočtu jsou následně financovány úkoly pasivní politiky zaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti a výplata dávek při platové neschopnosti zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti) a činnosti v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, což jsou jednotlivé nástroje přispívající k tvorbě nových pracovních míst a příležitostí.

Nezaměstnanost je nepříjemným průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Její vysoká míra nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost a zdraví lidí. Ztráta práce však především ponižuje člověka, který umí a chce pracovat, narušuje jeho obvyklou psychickou pohodu, poškozují život jeho rodiny. Nezaměstnanost působí selektivně a postihuje především tzv. rizikové skupiny lidí (dlouhodobě nezaměstnaní, mladí lidé, starší uchazeči o zaměstnání, lidé se zdravotním postižením, ženy a příslušníci etnických menšin). Přispívá tím ke vzniku současné třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.

I když je práce pro člověka časově náročná, namáhavá a vyčerpávající, na druhé straně mu zajišťuje obživu, uznání společnosti, osobnostní rozvoj, pocit uspokojení a životního smyslu.

Nejen severní Čechy, ale konkrétně i okres Litoměřice se potýkají s problémem nezaměstnanosti. Společným problémem území je odstraňování důsledků dřívějšího zaměření ekonomiky na zemědělskou výrobu a průmyslová odvětví s nadměrným počtem zaměstnanců, včetně potravinářského průmyslu. To se v průběhu transformace

ekonomiky rychle projevilo ve vysoké míře nezaměstnanosti. Pracovníci uvolnění ze zemědělství, kteří mají zpravidla i nižší kvalifikaci, jen těžko hledají uplatnění, a proto se zde projevuje tíživě problém dlouhodobé nezaměstnanosti. Zhoršující se dopravní podmínky na území mají nepříznivý vliv při hledání jiného zaměstnání, a tak zde nejsou výjimkou obce, ve kterých podíl nezaměstnaných přesahuje 30% z celkového počtu průceschopných obyvatel.

Respektování potřeb trhu práce a připravenost flexibilních a adaptabilních absolventů, kteří budou schopni a ochotni se dále učit, vytváří předpoklady k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce. To je důležité nejen v mikroregionech s vysokou nezaměstnaností, ale i v celé České republice.

Využití finanční pomoci, kterou členům Evropská unie nabízí Evropský sociální fond k rozvoji lidských zdrojů je jednou z cest, jak přispět k potřebnému zvýšení přizpůsobivosti občanů České republiky změnám na trhu práce.

Téma diplomové práce jsem si vybrala vzhledem k tomu, že každý z nás nebo někdo z našich blízkých či přátel je ohrožen nezaměstnaností, která se stává častým tématem k diskusi ve společnosti.

## **ABSTRACT**

At the beginning 21st century we have high unemployment, weighty economic and social problems for all member states. Purposes European union isn't only ensure generation more berth, also give to better purposes on employment market for walk, which were till this time disadvantaged. After entrance Czech republic to the European union goes through our state many change, namely how abreast certain limitation, new rules and recipe, so at the same time new possibility.

Resources on policy employment rate are obtaining from due staff and employer. From this resources, which flow into supply are subsequently financing office passive policy employment rate (buroo and pay dues at wage inability employer) and activities in terms of active policy employment rate, which are in singles tools conducive to production new berth and occasion.

Unemployment is unpleasant side-effect development social system based on market economies. Her high measure adversely work general social climate, deteriorate economic situation of the state, satisfaction and health people. Waste work however above all abases man, which be able to and wants work, erosion his usual mental fair weather, harm life his families. Unemployment function selectively and hold liable above all so-called hazard collective (in the long term surplus labour, teen-ager, older job applicant, people health infliction of, women and member ethnical minority groups). Contribution by to rise current data classes declass, i. e. people experience long-term unemployment, without qualification and working skill, who live out of job market and wear well dependent upon system rest.

Though is work for man time-consuming, troublesome and nerve-racking, overleaf him interlock living, recognition companies, personality development, glow and life sense.

Not only northern Bohemia, but in the concrete and district Litoměřice battle with problem unemployment. Common problem territory is stripping incidence former sight economies on agricultural production and industries overstaffed, inclusive food-processing industry. It along transformation economies quickly disply manifest in high rate of unemployment. Personnel vacation from agriculture, who have as a rule and

lower qualification, only heavy inquired for exercise, that is why here st. makes itself felt oppressive problem long-term unemployment. Progressive transport conditions on territory have unfavourable influence at search another's employment, so here are not reserve community, in which share unemployed exceed 30% from load able to work inhabitant.

Authority needs employment market and readiness flexible and adaptable old boy, who will able and amateurish further teach, forms groundwork to their better exercise on employment market. It is important not only in microregions with high unemployment, but also in all of Czech republic.

Utilization financial support, which member European Union offers European social fund to development human source is once out of the way, how contribute to needed increasing conformability citizen Czech republic shift in the market work.

Subject diploma work I choose appearance hereto, that each of us or anybody from our near or kith is jeopardy unemployment, which become frequent topics to discussion in company.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: „Problematika nezaměstnanosti v regionu Litoměřice“ vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v příložené bibliografii.

Souhlasím s použitím práce k vědeckým účelům.

V Českých Budějovicích dne 20.4. 2007

.....

Děkuji Doc. Ing. Kozlové, Ph.D. za odborné vedení diplomové práce, přístup, pomoc a cenné rady, které mi během této práce poskytovala.



## OBSAH

ÚVOD.....	12
<b>1. SOUČASNÝ STAV PROBLEMATIKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....</b>	<b>14</b>
<b>1.1. Právní normy a úpravy České republiky .....</b>	<b>14</b>
1.1.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod ...	16
1.1.2. Evropská sociální charta .....	17
1.1.3. Evropská politika zaměstnanosti.....	18
1.1.4. Hlavní cíle Evropské politiky zaměstnanosti.....	18
1.1.5. Zvláštní zásady Evropské politiky zaměstnanosti .....	19
1.1.6. Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006 .....	24
<b>1.2. Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb.....</b>	<b>26</b>
1.2.1. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.....	27
<b>1.3. Státní politika zaměstnanosti.....</b>	<b>28</b>
1.3.1. Zprostředkování zaměstnání úřady práce .....	29
1.3.2. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce.....	30
1.3.3. Zájemce a uchazeč o zaměstnání.....	30
1.3.4. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání .....	30
1.3.5. Volná pracovní místa.....	32
1.3.6. Podpora při nezaměstnanosti .....	33
1.3.7. Nekolidující zaměstnání .....	34
1.3.8. Minimální mzda .....	35
1.3.9. Podpora při rekvalifikaci .....	36
1.3.10. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	37
1.3.11. Pracovní rehabilitace.....	38
1.3.12. Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna .....	38
1.3.13. Podporované zaměstnávání .....	39
1.3.14. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce...	41
1.3.15. Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí.....	41

<b>1.4. Aktivní politika zaměstnanosti .....</b>	<b>42</b>
<b>1.4.1. Charakteristika poradenských činností.....</b>	<b>43</b>
<b>1.4.2. Formy poradenství.....</b>	<b>44</b>
<b>1.4.3. Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....</b>	<b>45</b>
<b>1.5. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....</b>	<b>45</b>
<b>1.5.1. Rekvalifikace .....</b>	<b>46</b>
<b>1.5.2. Investiční pobídky.....</b>	<b>48</b>
<b>1.5.3. Veřejně prospěšné práce .....</b>	<b>48</b>
<b>1.5.4. Společensky účelná pracovní místa .....</b>	<b>49</b>
<b>1.5.5. Překlenovací příspěvek.....</b>	<b>51</b>
<b>1.5.6. Příspěvek na dopravu zaměstnanců.....</b>	<b>51</b>
<b>1.5.7. Příspěvek na zapracování .....</b>	<b>51</b>
<b>1.5.8. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....</b>	<b>52</b>
<b>1.6. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, č. 118/2000 Sb.....</b>	<b>52</b>
<b>1.7. Nezaměstnanost.....</b>	<b>54</b>
<b>1.7.1. Příčiny nezaměstnanosti.....</b>	<b>55</b>
<b>1.7.2. Formy nezaměstnanosti.....</b>	<b>56</b>
<b>1.7.3. Rizikové skupiny nezaměstnaných.....</b>	<b>57</b>
<b>1.7.4. Důsledky ztráty zaměstnání – práce .....</b>	<b>61</b>
<b>1.7.5. Nezaměstnanost a zdraví.....</b>	<b>64</b>
<b>1.7.6. Nezaměstnanost a duševní onemocnění .....</b>	<b>64</b>
<b>1.7.7. Nezaměstnanost a somatická onemocnění.....</b>	<b>65</b>
<b>1.7.8. Nezaměstnanost a společnost .....</b>	<b>65</b>
<b>1.7.9. Význam zaměstnání a práce pro člověka .....</b>	<b>69</b>
<b>1.8. Úřad práce Litoměřice .....</b>	<b>69</b>
<b>1.8.1. Hlavní činnosti Úřadu práce Litoměřice .....</b>	<b>71</b>
<b>1.8.2. Organizační struktura Úřadu práce Litoměřice.....</b>	<b>72</b>
<b>1.8.3. Region Litoměřice - geografické a demografické údaje.....</b>	<b>76</b>

1.8.4. Mikroregion Litoměřicko.....	77
1.8.5. Mikroregion Roudnicko .....	80
1.8.6. Mikroregion Lovosicko .....	81
1.8.7. Mikroregion Libochovicko.....	82
1.8.8. Mikroregion Štětsko .....	82
1.8.9. Mikroregion Ústěcko .....	84
1.9. EURES – Evropské služby zaměstnanosti.....	84
1.9.1. Strukturální fondy Evropské unie.....	86
1.9.2. Evropský sociální fond (ESF) .....	87
1.9.3. Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) .....	88
1.9.4. Iniciativa Společenství EQUAL.....	91
<b>2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY.....</b>	<b>94</b>
<b>3. METODIKA.....</b>	<b>95</b>
<b>4. VÝSLEDKY .....</b>	<b>97</b>
<b>5. DISKUSE.....</b>	<b>131</b>
<b>6. ZÁVĚR .....</b>	<b>139</b>
<b>7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>142</b>
<b>8. KLÍČOVÁ SLOVA.....</b>	<b>150</b>
<b>9. PŘÍLOHY.....</b>	<b>151</b>

**Motto: Tajemství úspěchu v životě není dělat, co se nám líbí,  
ale nalézt zalíbení v tom, co děláme.  
(Thomas Alva Edison)**

## ÚVOD

Nejen Česká republika, ale i země střední a východní Evropy a také ostatní vyspělé státy Evropské unie se řadí mezi další státy, které se potýkají s problémem nezaměstnanosti. V České republice tento problém nastartovala sametová revoluce v listopadu 1989 a současně pád tvrdého socialistického režimu, který se hrdě honosil tím, že nezaměstnanost zlikvidoval.

Právo na práci bylo fakticky pracovní povinností. Důsledkem tohoto přístupu byl nedostatek zájmu o kvalitní vzdělání a netečnost k výsledkům vlastní práce. Kdo v této době nepracoval, byl považován za příživníka a následně trestně stíhán. Vzhledem k pracovní povinnosti na území Československé socialistické republiky měli všichni zaměstnavatelé nařízeno zaměstnávat často i nepotřebné a nevykonné pracovníky.

Nezaměstnanost patří k životu v tržním hospodářství a je vizitkou každého státu, jak dokáže její výši usměrňovat. Tento pojem zná veřejnost nejen z vyprávění svých předků, ale často i z vlastní zkušenosti. Ztráta zaměstnání je společností vnímána jako významná porucha představující sociální, politický a ekonomický problém, s kterým se bohužel v současné době setkáváme více a více. Nezaměstnanost patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnována zvýšená pozornost hlavně z důvodu zhoršování sociálních podmínek obyvatelstva a rostoucí chudoby a bídy. Z ekonomického hlediska se nezaměstnanost negativně projevuje zvýšenými nároky na státní rozpočet, na zdravotní a sociální služby.

Vstup do Evropské unie se stal jedinečnou historickou příležitostí k posílení postavení České republiky v mezinárodním společenství a umožnil jí návrat mezi demokratické evropské státy. Česká republika jako jeden z členských států musí plně respektovat a naplňovat politiku zaměstnanosti a uplatňovat nové směrnice s cílem plné zaměstnanosti. Evropská unie zajišťuje podporu zaměstnanosti, prosperity a sociální

spravedlnosti pro všechny své občany a také nabízí svým členům finanční pomoc k rozvoji lidských zdrojů, která se podílí na zvýšení přizpůsobivosti občanů České republiky změnám na trhu práce.

Lidé potřebují pomoc a motivaci pro rozvoj nových dovedností a dalšího vzdělávání, aby byli schopni využít pracovních příležitostí na trhu práce. Příliv zahraničních investic do naší republiky neustále vytváří nové požadavky na kvalifikaci pracovní síly. Ve vyspělých společnostech byl již dříve životní model jedné kvalifikace na celý život nahrazen vyšší celoživotní přizpůsobivostí lidí požadavkům na trhu práce, spojenou na druhé straně s potřebou vyšších investic do vzdělávání obyvatelstva.

Všeobecný pocit potřeby práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Práce je důležitou podmínkou důstojné existence, přináší nejen materiální prospěch, ale současně dává pocit seberealizace a užitečnosti. V konkrétní práci jedinec uplatňuje své získané znalosti, schopnosti a dovednosti, které následně rozvíjí a zdokonaluje. Lidé bez práce mohou mít pocit, že nikam nepatří.

Výběr tématu této diplomové práce byl ovlivněn již mojí ročníkovou prací s názvem „Zajišťování základních zdravotně sociálních potřeb bezdomovcům“. Tito lidé jsou ve většině případů postiženi nejen nezaměstnaností, ale i ostatními sociálně patologickými jevy, které jejich již tak nelehký život komplikují. Dalším důvodem pro toto velice aktuální téma bylo, že i já sama jsem byla v evidenci Úřadu práce v Litoměřicích a měla možnost si projít a zažít to, co potkává každého nezaměstnaného. Rozhodující volbou pro napsání diplomové práce „Problematika nezaměstnanosti v regionu Litoměřice“ zůstává fenomén nezaměstnanosti, který doprovázel, doprovází a bude doprovázet lidskou společnost i nadále.

Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle pozná, až když ji ztratí.

## 1. SOUČASNÝ STAV PROBLEMATIKY NEZAMĚSTNANOSTI

### *1.1. Právní normy a úpravy České republiky*

Ústavní pořádek České Republiky tvoří Ústava České republiky ústavní zákon č. 1/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 347/1997 Sb., 300/2000 Sb., 448/2001 Sb., 395/2001 Sb., a 515/2002 Sb., Listina základních práv a svobod ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., a dále veškeré ústavní zákony přijaté podle této Ústavy. (54) Ústava České republiky a následně i Listina základních práv a svobod upravují oblast pracovního práva a zákon zaměstnanosti č.1/1991 Sb., který byl nahrazen zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Lidská práva jsou souhrnem práv a svobod, která jsou přisuzována každé lidské bytosti. V minulosti byla tato práva přiznávána pouze vladařům a šlechtě, zatímco obyčejným lidem jen v malé míře nebo jim byla zcela upírána. Teprve po druhé světové válce byla vyhlášena Všeobecná deklarace lidských práv, která označila všechny lidské bytosti za svobodné a rovnoprávné bez ohledu na pohlaví, rasu, národnost a náboženství. Všeobecná deklarace lidských práv je nezávazný dokument, obsahující nejznámější katalog lidských práv. Tato deklarace byla schválena Valným shromážděním Organizace spojených národů dne 10. prosince 1948.

Listina základních práv a svobod se stala součástí ústavního pořádku České republiky dne 16. prosince 1992. Ústavní zákony, jiné zákony a další právní předpisy, jejich výklad a používání musí být v souladu s Listinou základních práv a svobod. (53) Základní práva a svobody uvedené v Listině základních práv a svobod jsou pod ochranou ústavního soudu. (53) Mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, Českou a Slovenskou federativní republikou ratifikované a vyhlášené, jsou na jejím území obecně závazné a mají přednost před zákonem. (53) Listina základních práv a svobod je rozdělena do šesti hlav a jednotlivých článků, které se týkají všech oblastí lidského života. Tato listina je rozdělena na základní lidská práva a svobody, politická práva, práva národnostních a etnických menšin, hospodářská, sociální a kulturní práva, právo na soudní a jinou právní ochranu a ustanovení společná. Konkrétně se zde dočteme o nároku na pomoc v hmotné nouzi a ve stáří, nároku na

vzdělání, na práci a na svobodnou volbu povolání, na ochranu zdraví a na pomoc státu. Nyní bych ráda ocitovala několik samotných článků ze zákona č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. (53)

Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. (53) Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. (53) Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon. (53) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižení mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. (53) Občané mají právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele. (53) Každý má právo na vzdělání. Školní docházka je povinná po dobu, kterou stanoví zákon. (53)

Rada Evropy byla založena v roce 1949 v Londýně, nyní se sídlem ve Štrasburku. Česká republika se stala jejím členem v roce 1993. Rada Evropy je mezivládní organizace jejímž cílem je zlepšovat ochranu lidských práv. Činnost Rady Evropy vede k přijetí evropských úmluv a dohod, na jejichž základě postupně dochází k harmonizaci a úpravám zákonodárství členských států. K nejvýznamnějším dokumentům patří: Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod a Evropská sociální charta. Vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řadu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva. (54)

### ***1.1.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod***

Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod zákon č. 209/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů vytyčuje soubor práv a svobod člověka. Opět považuji za vhodné zmínit základní myšlenku jednotlivých článků ze zákona č. 209/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

článek 1 – vysoké smluvní strany přiznávají každému, kdo podléhá jejich jurisdikci, práva a svobody uvedené v Hlavě I této Úmluvy (43),

článek 2 – každý má právo na život a nikdo nesmí být úmyslně zbaven života,

článek 3 – nikdo nesmí být mučen nebo trestán ponižujícím či nelidských způsobem,

článek 4 – nikdo nesmí být v otroctví nebo nevolnictví,

článek 5 – každý má právo na svobodu a osobní bezpečnost,

článek 6 – každý má právo na spravedlivý a nestranný soud,

článek 7 – nikdo nesmí být odsouzen za jednání, které v době, kdy bylo spácháno, nebylo trestným činem,

článek 8 – každý má právo na své soukromí, rodinný život, obydlí a korespondenci,

článek 9 – každý má právo na svobodu myšlení, svědomí a náboženského vyznání,

článek 10 – každý má právo na svobodu projevu,

článek 11 – každý má právo na svobodu se shromažďovat a sdružovat,

článek 12 – právo žen a mužů uzavřít manželství a založit rodinu,

článek 13 – každý, jehož práva a svobody přiznané touto Úmluvou byly porušeny, musí mít účinné právní prostředky nápravy před národním orgánem, i když se porušení dopustily osoby při plnění úředních povinností (43),

článek 14 – užívání práv a svobod přiznaných Úmluvou musí být zajištěno bez jakékoliv diskriminace,

článek 15 a ostatní – podrobnosti a specifika této Úmluvy .



### ***1.1.2. Evropská sociální charta***

Zákon č. 14/2000 Sbírka mezinárodních smluv - Evropská sociální charta je mnohostranná úmluva Rady Evropy přijatá dne 18. října 1961 v Turíně. Tato charta je na evropské úrovni považována za nejvýznamnější dokument týkající se sociálních práv a zaručuje řadu základních práv, která lze rozdělit do čtyř kategorií:

Práva týkající se zaměstnání.

Sociální práva.

Právo dětí a mladistvých osob na ochranu.

Právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví.

článek 1 – právo na práci,

článek 2 – právo na spravedlivé pracovní podmínky,

článek 3 – právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky,

článek 4 – právo na spravedlivou odměnu za práci,

článek 5 – právo organizovat se,

článek 6 – právo kolektivně vyjednávat,

článek 7 – právo dětí a mladých osob na ochranu,

článek 8 – právo zaměstnaných žen na ochranu,

článek 9 – právo na poradenství při volbě povolání,

článek 10 – právo na přípravu k výkonu povolání,

článek 11 – právo na ochranu zdraví,

článek 12 – právo na sociální zabezpečení,

článek 13 – právo na sociální a lékařskou pomoc,

článek 14 – právo využívat služby sociální péče,

článek 15 – právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci,

článek 16 – právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu,

článek 17 – právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu,

článek 18 – právo na výdělečnou činnost na území jiných smluvních stran,

článek 19 – právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc,

článek 20 a ostatní – závazky a další podrobnosti této Charty.(44)

### ***1.1.3. Evropská politika zaměstnanosti***

Evropská politika zaměstnanosti je obsažena v rozhodnutí Rady Evropské unie o hlavních zásadách politik zaměstnanosti členských států č. (2003/578/ES) ze dne 22.7.2003. Všechny státy Evropské unie jsou vázáni tímto dokumentem, který je následně rozpracován do národních akčních plánů zaměstnanosti pro jednotlivé státy. Základní motto rozhodnutí: „Evropská strategie pro plnou zaměstnanost a lepší pracovní místa pro všechny“.

Politiky zaměstnanosti členských států podporují tři obecné a vzájemně propojené cíle, jimiž je plná zaměstnanost, kvalita a produktivita práce a sociální soudržnost a začlenění. Tyto cíle je třeba sledovat, plně využívat součinností a stavět na pozitivním vzájemném působení mezi všemi třemi cíli. Rovné příležitosti a rovnost žen a mužů jsou rozhodující pro dosažení těchto tří cílů. Takový přístup by zároveň přispěl ke snížení nezaměstnanosti a nečinnosti. (42)

Cílem evropské politiky zaměstnanosti a sociální politiky je prosazovat přiměřenou kvalitu života a životní úroveň pro všechny občany v rámci aktivní, soudržné a zdravé společnosti. (9)

### ***1.1.4. Hlavní cíle Evropské politiky zaměstnanosti***

#### **1. Plná zaměstnanost**

Členské státy usilují o dosažení plné zaměstnanosti pomocí realizace komplexního přístupu začleňujícího opatření týkající se jak nabídky, tak poptávky, a tím zvyšují míry zaměstnanosti. Politiky přispějí k dosažení těchto průměrných výsledků v Evropské unii:

- celková míra zaměstnanosti 67% v roce 2005 a 70% v roce 2010,
- míra zaměstnanosti žen 57% v roce 2005 a 60% v roce 2010,
- míra zaměstnanosti starších zaměstnanců (55 až 64 let) 50% v roce 2010.

#### **2. Zlepšení kvality a produktivity práce**

Zlepšení kvality práce je úzce spjato s vývojem ke konkurenceschopné ekonomice založené na znalostech a mělo by být uskutečňováno prostřednictvím

soustředěného úsilí mezi všemi činiteli, a zejména prostřednictvím sociálního dialogu. Kvalita je vícerozměrný pojem určující jak charakteristiku zaměstnání, tak širší trh práce. Patří sem vnitřní kvalita práce, kvalifikace, celoživotní učení, kariérní postup, rovnost žen a mužů, zdraví a bezpečnost v práci, pružnost a bezpečnost, začlenění a přístup na trh práce, organizace práce, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, sociální dialog a účast zaměstnanců, rozmanitost a nediskriminace a celková pracovní výkonnost.

Zvýšení míry zaměstnanosti musí doprovázet zvýšení celkového růstu produktivity práce. Kvalita práce může napomoci zvýšení produktivity práce a měly by být plně využívány součinnosti existující mezi nimi.

### 3. Posílení sociální soudržnosti a začlenění

Zaměstnání je klíčový prostředek k sociálnímu začlenění. V součinnosti s otevřenou metodou koordinace v oblasti sociálního začlenění by politiky zaměstnanosti měly usnadnit účast na zaměstnání prostřednictvím podpory přístupu ke kvalitním pracovním místům pro všechny ženy a muže, kteří jsou schopni pracovat, boj proti diskriminaci na trhu práce a prevenci proti vylučování lidí z pracovního světa. (42)

#### ***1.1.5. Zvláštní zásady Evropské politiky zaměstnanosti***

Zvláštní zásady naplňují předchozí tři cíle a zároveň jsou hlavními prioritami uplatňování Evropské politiky zaměstnanosti. Pro každou prioritu by měly přijmout přístup směřující k zavedení rovných příležitostí pro muže a ženy.

##### 1. Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní

Členské státy vypracují a zavedou aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní určená k předcházení přechodu na dlouhodobou nezaměstnanost a na podporu udržitelného začlenění nezaměstnaných a neaktivních do pracovního procesu.

Členské státy:

a) zajistí, aby v raném stádiu doby nezaměstnanosti byly rychle zjištěny potřeby všech žadatelů o zaměstnání a aby tyto osoby mohly využívat takové služby, jako je poradenství, pomoc při vyhledávání pracovního místa a individuální akční plány,

b) na základě výše uvedených ukazatelů nabídnou žadatelům o zaměstnání přístup ke skutečným a účinným opatřením, která mohou zlepšit jejich schopnost profesního zařazení a naději na začlenění, přičemž se mimořádná pozornost věnuje osobám, které čelí největším obtížím na trhu práce.

Členské státy dále zajistí, aby:

- každé nezaměstnané osobě byl nabídnut nový začátek do 6 měsíce nezaměstnanosti u mladých a do 12 měsíců nezaměstnanosti u dospělých osob formou školení, rekvalifikace, profesní praxe, pracovního místa nebo jakéhokoliv jiného opatření podporujícího její profesní zařazení, popřípadě v kombinaci se stálou pomocí při vyhledávání pracovního místa,

- se do roku 2010 25% dlouhodobě nezaměstnaných podílelo na aktivním opatření formou školení, rekvalifikace, profesní praxe nebo jiného opatření podporujícího jejich profesní zařazení. (42)

## 2. Vytváření pracovních míst a podnikavost

Členské státy budou podporovat vytváření většího počtu a lepších pracovních míst napomáháním podnikavosti, inovace, možností investic a příznivých obchodních podmínek pro všechny podniky. Zvláštní pozornost bude věnována využívání potenciálu vytváření pracovních míst, který nabízí nové podniky, odvětví služeb a výzkumu a vývoje.

Politické iniciativy podporované postupem určování standardů politiky podniků a prováděním Evropské charty pro malé podniky se zaměří na:

- zjednodušení a omezení správních a právních zatížení pro založení podniků a malých a středních podniků a vytváření pracovních míst,

- podporu vzdělávání a školení zaměřených na schopnosti a dovednosti v oblasti řízení a vedení podniků a na poskytování podpory. (42)

## 3. Zaměřit se na změny a podporovat přizpůsobivost a mobilitu na trhu práce

Členské státy usnadní přizpůsobivost zaměstnanců a podniků vůči změně, s přihlédnutím k potřebě jak pružnosti, tak i bezpečnosti, a s důrazem na klíčovou úlohu sociálních partnerů v tomto ohledu.

Členské státy přezkoumají a případně změny příliš přísná ustanovení právních předpisů v oblasti zaměstnanosti, která působí na dynamičnost trhu práce a zaměstnávání skupin, které čelí obtížnému přístupu na trh práce, dále pak budou napomáhat sociální odpovědnosti podniků a zavedou další vhodná opatření na podporu:

- rozmanitosti smluvních a pracovních úprav, včetně úprav týkajících se pracovní doby, kariérního postupu, větší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a mezi pružností a bezpečností,
- přístupu zaměstnanců, a zejména zaměstnanců s nízkou kvalifikací, ke školení,
- lepších pracovních podmínek, včetně zdraví a bezpečnosti; politiky budou mít za cíl zejména podstatné snížení míry dopadu pracovních úrazů a nemocí z povolání,
- zavedení a šíření nových a udržitelných forem organizace práce, které podpoří produktivitu práce a její kvalitu. (42)

#### 4. Podporovat rozvoj lidského kapitálu a celoživotního učení

Členské státy budou provádět strategie celoživotního učení, zejména zlepšováním kvality a účinnosti vzdělávacích a školicích systémů, aby všichni jedinci mohli získat dovednosti, které se požadují od moderní pracovní síly ve společnosti založené na znalostech, aby se umožnil jejich kariérní postup a omezila nerovnováha mezi nabídkou kvalifikací na trhu práce.

V souladu s vnitrostátními prioritami budou mít politiky za cíl dosáhnout do roku 2010 zejména:

- aby nejméně 85% mladých lidí ve věku 22 let v Evropské unii dokončilo středoškolské vzdělání s maturitou,
- aby míra účasti na celoživotním učení byla v průměru v Evropské unii nejméně 12,5% u dospělé práceschopné populace (věková kategorie 25 až 64 let).

V této souvislosti je důležité, že dochází k významnému zvýšení investic podniků do školení dospělých osob za účelem podpoření produktivity, konkurenceschopnosti a aktivního stárnutí. (42)

##### 5. Zvýšit nabídku pracovních sil a podporovat aktivní stárnutí

Členské státy budou podporovat odpovídající dostupnost pracovních sil a možnosti zaměstnání, aby podpořily hospodářský růst a zaměstnanost, s přihlédnutím k mobilitě pracovní síly.

Členské státy zejména:

- zvýší podíl na trhu práce využitím potenciálu všech skupin populace, prostřednictvím celkového přístupu pokrývajícího zejména dostupnost a přitažlivost pracovních míst, dále výhodnost práce a zdokonalení dovedností,

- podpoří aktivní stárnutí, zejména povzbuzením pracovních podmínek vedoucích k udržení práce, jako je přístup k trvalému odbornému vzdělávání, uznávání mimořádného významu zdraví a bezpečnosti v práci, novátorské a pružné formy organizace práce, a vyloučením motivace k předčasnému odchodu z trhu práce, zejména reformováním předčasného odchodu do důchodu a zajištěním toho, aby bylo finančně výhodné zůstat aktivní na trhu práce; a dále podporou zaměstnavatelů, aby zaměstnávali starší pracovníky. (42)

##### 6. Rovnost žen a mužů

Členské státy prostřednictvím zavedení rovných příležitostí pro muže a ženy a podporou podílu žen na trhu práce a do roku 2010 podstatně sníží rozdíly mezi ženami a muži v míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti a v odměňování. Za účelem odstranění rozdílů budou mít politiky zejména za cíl, aby do roku 2010 došlo k významnému snížení rozdílů mezi odměnami žen a mužů v každém členském státě, vzdělávání a školení, zařazení pracovních míst do tříd a platových systémů a zvyšování povědomí.

Mimořádná pozornost bude věnována sladění pracovního a soukromého života, zejména prostřednictvím zřízení služeb péče o děti a jiné závislé osoby, povzbuzením sdílení rodinných a pracovních odpovědností a usnadněním návratu do práce po době nepřítomnosti. (42)

##### 7. Podporovat začlenění znevýhodňovaných osob na trh práce a bojovat proti diskriminaci, již tyto osoby čelí.

Členské státy napomáhají začlenění osob čelících zvláštním obtížím na trh práce, jako jsou mladé osoby, které předčasně opustily školu, málo kvalifikovaní pracovníci,

zdravotně postižené osoby, imigranti a etnické menšiny, a to rozvojem jejich schopností profesního zařazení, zvýšením pracovních příležitostí a předcházením veškerým formám diskriminace proti nim.

Politiky mají zejména za cíl dosáhnout, aby v roce 2010:

- průměrná míra mladých osob, které předčasně opustily školu, byla v Evropské unii nižší než 10%,
- došlo v každém členském státě k významnému snížení rozdílů, pokud jde o míru nezaměstnanosti u znevýhodňovaných osob v souladu s případnými vnitrostátními cíli,
- došlo v každém členském státě k významnému snížení rozdílů v oblasti nezaměstnanosti mezi státními příslušníky třetích zemí a státními příslušníky členských států, v souladu s případnými vnitrostátními cíli. (42)

#### 8. Učinit práci finančně přitažlivější pomocí pobídek

Členské státy zreformují finanční pobídky, aby práce byla přitažlivější a vedla muže i ženy k tomu, aby práci vyhledávali, nastoupili do ní a udrželi si ji. V této souvislosti by členské státy měly rozvíjet vhodné politiky za účelem snížení počtu chudých pracujících. Dále státy přezkoumají a v případě potřeby reformují daňový a dávkový systém a jejich vzájemné působení, aby vyloučily pasti nezaměstnanosti, chudoby a nečinnosti a povzbudily zaměstnanost žen, málo kvalifikovaných pracovníků, starších pracovníků, zdravotně postižených osob a osob vzdálených od trhu práce.

Členské státy zejména přezkoumají míry nahrazení a dobu poskytování dávek; zajistí efektivní správu dávek, zejména s ohledem na spojení s efektivním hledáním zaměstnání, včetně přístupu k oživujícím opatřením na podporu schopnosti profesního zařazení; a zváží případné poskytování příplatků pracovníkům. (42)

#### 9. Přeměnit neohlášenou práci na řádnou zaměstnanost

Členské státy by měly rozvíjet a provádět rozsáhlé akce a opatření na vyloučení neohlášené práce, které zahrnují zjednodušení obchodního prostředí, zrušení odrazujících účinků a stanovení vhodných pobídek v daňových a dávkových systémech, zlepšení vymáhání práva a uplatňování sankcí. (42)

## 10. Postavit se regionálním rozdílům v zaměstnanosti

Členské státy by měly uplatnit široký přístup směřující ke snížení regionálních rozdílů v zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Je třeba podporovat potenciál pro vytváření pracovních míst na místní úrovni, včetně v sociálním hospodářství, a posilovat partnerství mezi všemi příslušnými činiteli.

Členské státy:

- povzbudí příznivé podmínky pro činnost soukromého sektoru a investování do méně rozvinutých oblastí,
- zajistí, aby veřejná pomoc méně rozvinutým oblastem byla zaměřena na investování do lidského a vědomostního kapitálu, jakož i do vytváření odpovídajících infrastruktur.

Je třeba plně využívat potenciál Fondu soudržnosti a strukturálních fondů a Evropskou investiční banku. (42)

### ***1.1.6. Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006***

Česká republika se zapojila do Evropské strategie zaměstnanosti, jejímž výsledkem je „Národní akční plán zaměstnanosti“ a volný přístup českých občanů na trh práce. Pro Českou republiku to znamená zaměřit se hlavně na motivaci k práci a na vytváření pracovních příležitostí pro všechny lidi v produktivním věku. (46) Cílem dokumentu je podpořit růst a stabilitu zaměstnanosti v České republice.

Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006 je obsažen v Usnesení vlády České republiky ze dne 14. července 2004 č. 696/2004. Národní akční plány zaměstnanosti jsou nástrojem realizace národní politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie, prezentují cíle a realizaci národní politiky zaměstnanosti ve střednědobém horizontu do roku 2006. Plány jednotlivých členských zemí budou základem pro zpracování „Společné zprávy o zaměstnanosti Evropské unie“.

Česká republika získala důležité kontakty v celé Evropské unii, členské státy si poskytují informace o mobilitě pracovníků, o negativních jevech mobility, jako jsou podvodné zprostředkovatelské agentury, nesolidní podnikatelé apod. V rámci Evropské unie funguje i koordinace sociálního zabezpečení (dávky v nezaměstnanosti). Pokud čeští občané legálně pracují v některém z členských států Evropské unie, započítává se



jim tato doba jako doba odpracovaná pro účely přiznání podpory v nezaměstnanosti či nároku a výše starobního důchodu. Pokud bude český občan hledat zaměstnání v Evropské unii, pak může v jiném členském státě pobírat podporu v nezaměstnanosti z České republiky po dobu až tří měsíců. (11)

Národní akční plán zaměstnanosti má tři části a obsahuje řadu konkrétních opatření v působnosti jednotlivých resortů a sociálních partnerů sdružených v Radě hospodářské a sociální dohody, která by měla přispět ke snížení nezaměstnanosti, respektive ke zvýšení zaměstnanosti v České republice. Mezi opatření, která spadají do působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí patří především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a realizace nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který platí od 1.10.2004.

Tři průřezové cíle plánu:

#### 1. Plná zaměstnanost

Dosažení plné zaměstnanosti lze dosáhnout prostřednictvím realizace komplexního politického přístupu zahrnujícího opatření na straně poptávky i nabídky, čímž dojde k zvýšení míry zaměstnanosti. (19)

#### 2. Zlepšování kvality a produktivity práce

Zvyšování míry zaměstnanosti je závislé na flexibilní vzdělanostní struktuře obyvatelstva, na přístupu ke vzdělání a reakci vzdělávací soustavy na ekonomické a společenské potřeby. (19)

#### 3. Posilování sociální soudržnosti a začleňování

Hospodářská a sociální soudržnost by se měla posilovat snižováním regionálních nerovností v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, řešením problémů zaměstnanosti v méně rozvinutých oblastech a podporou hospodářsko sociální restrukturalizace. (19)

Ministerstvo práce a sociálních věcí zahájilo 1.1.2004 na všech úřadech práce realizaci programu prevence před dlouhodobou nezaměstnaností „První příležitost“, který je určen všem uchazečům o zaměstnání do 25 let věku a do 6 měsíců jejich evidence. Cílem programu je nabídnout každé mladé nezaměstnané osobě pracovní místo nebo zvýšit její zaměstnatelnost, a to formou poradenské aktivity, školení, rekvalifikace, odborné praxe nebo jiným opatřením.

V nadcházejících letech by se mělo znatelně zvýšit zapojení rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastní některého aktivního opatření. Ministerstvo práce a sociálních věcí předpokládá, že v roce 2006 absolvuje poradenské aktivity, školení a rekvalifikace 20% dlouhodobě nezaměstnaných.

Ministerstvo práce a sociálních věcí bude i nadále pokračovat v realizaci pilotních projektů na podporu zaměstnanosti, které vhodně doplňují rejstřík nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem je motivovat lidi k práci a ke vzdělávání se. Výsledkem je vyšší počet pracovních míst v budoucnu a vyšší míra zaměstnanosti. (34)

Trh práce v České republice se neustále vyvíjí. Přicházejí nové technologie a zaměstnavatelé mají na své zaměstnance vyšší požadavky, pokud jde o jejich kvalifikaci, dovednosti a vzdělání. Součástí Národního akčního plánu zaměstnanosti je proto i podpora celoživotního vzdělávání. K tomu, aby míra nezaměstnanosti klesala, je také velmi důležitý soulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Velké procento uchazečů o zaměstnání tvoří lidé, kteří se svou profesí velmi těžko hledají uplatnění.

K růstu zaměstnanosti přispějí také nové právní úpravy, například reforma důchodového systému, nový zákon o nemocenském pojištění, zákon o úrazovém pojištění nebo nový zákoník práce, úpravy v oblasti daní, boj s nelegální prací. Opatření, která pomohou snížit nezaměstnanost v České republice, nejsou jen v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. Na zvyšování zaměstnatelnosti se musí podílet všechny resorty společně. (20)

### ***1.2. Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb.***

Původní zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. ve znění pozdějších předpisů určoval úkoly státu a zaměstnavatelů v usměrňování zaměstnanosti a trhu práce. Stanovuje povinnosti státu a zaměstnavatelů při realizaci práva občanů na zaměstnání, na zprostředkování vhodného zaměstnání, na rekvalifikaci a na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání. (3) Politika trhu práce svým úsilím na usměrňování nabídky a poptávky po práci přinesla vyšší pracovní výkonnost, vyšší iniciativu jednotlivců i pracovních kolektivů. Cílem této politiky bylo

dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti, která by zabezpečila všem obecné právo na práci nejen prospěšnou, ale i společensky užitečnou.

Federální zákon o zaměstnanosti vychází z povinnosti státu garantovat občanům minimální nároky na zaměstnanost v souladu s mezinárodními úmluvami. V souladu s mezinárodním právem dává každému občanovi „právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické myšlení, členství v politických stranách nebo příslušnosti k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk“. (3) Tato formulace práva na práci byla u nás zapracována do právní úpravy poprvé a nemá v naší historii obdoby. Toto právo chápe zákon jako právo jen pro ty občany, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci skutečně usilují, a to jako právo:

- na zprostředkování vhodného zaměstnání,
- na rekvalifikaci,
- na hmotné zabezpečení.

Tímto komplexním pojetím zákon zabezpečuje sociální jistoty všem občanům v jakékoli životní situaci a zároveň v souladu s mezinárodním právem nenutí občany pracovat, tj. odpadá pracovní povinnost, kterou ukládal zákon.

Vhodné zaměstnání vykládá původní zákon o zaměstnanosti jako, právo občana na zabezpečení vhodného zaměstnání odpovídajícího zdravotnímu stavu s přihlédnutím k jeho věku, kvalifikaci, schopnostem, délce předcházející doby zaměstnání a možnostem ubytování.

### ***1.2.1. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.***

Výše uvedený zákon, který vstoupil v platnost dne 1.10.2004 nahrazuje původní a již neodpovídající zákon č. 1/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, neboť dne 1.5.2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie. Se vstupem do Evropské unie došlo k velkým legislativním změnám, které musely být řešeny změnou zákonodárství ve všech právních oblastech.

V roce 2004 došlo k novelizaci zákona o zaměstnanosti, který přinesl dosti zásadní změny jak klientům úřadů práce, tak jejich pracovníkům. Zprostředkovatelé se tak mohou v zákoně opřít o pevné, konkrétní body umožňující naprosto objektivní

přístup ke klientům. Na jedné straně došlo k zpřísnění sankcí za nespolečnost s úřadem práce, na straně druhé mají nezaměstnaní možnost si přivydělat.

Zákon č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů je prováděn vyhláškou č. 518/2004 Sb., ze dne 23.9.2004. Tento zákon v souladu s právem Evropského společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. (58)

### ***1.3. Státní politika zaměstnanosti***

Státní politika zaměstnanosti České republiky zahrnuje zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepci zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí. (58)

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát, zaměstnavatelé a odborové organizace. (58)

Součástí státní politiky zaměstnanosti je i příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, který je od 1.1.1993 vybírán souběžně s pojistným na důchodové pojištění a nemocenské pojištění. Tento příspěvek vyplývá ze zákona č. 589/1992 Sb., o

pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

### ***1.3.1. Zprostředkování zaměstnání úřady práce***

Právo na práci a vhodné zaměstnání neznamená pouze právo práci získat, ale i právo získanou práci si udržet, právo na spravedlivou odměnu za práci a právo pozbýt práci jen na základě stanovených pravidel. Právo na práci nelze chápat jako právo absolutní – stát nemá povinnost občana za každou cenu zaměstnat, ale má povinnost vytvořit takové podmínky, aby občanovi umožnil získávat prostředky k zajištění svých potřeb svojí prací.

Právo na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovně právním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytování dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

(58) Zprostředkování zaměstnání se řadí mezi pasivní politiku zaměstnanosti. Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- poradenská a pracovní činnost v oblasti pracovních příležitostí. (58)

Fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak je zaměstnání:

- které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodovém pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby,
- které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce,
- které odpovídají zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání. (58)

### ***1.3.2. Zprostředkování zaměstnání agenturami práce***

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. (58)

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, jestliže mají povolení ke zprostředkování zaměstnání, které vydává ministerstvo na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. (58)

### ***1.3.3. Zájemce a uchazeč o zaměstnání***

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Nový zákon dovoluje evidenci u zaměstnaných lidí nebo žen na mateřské dovolené jako tzv. zájemci o zaměstnání. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. (58)

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. (58)

Novelizace zákona č. 435/2004 Sb., upřesňuje a zpřísňuje postupy a podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Důvodem je především více motivovat uchazeče o zaměstnání, aby během doby, kdy jsou vedeni v evidenci, spolupracovali s úřadem práce.

### ***1.3.4. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání***

Obecné problémy týkající se rizikových a velice těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání jsou prakticky všude shodné. Do těchto skupin lze zcela jednoznačně zařadit absolventy ze škol, občany se zdravotním postižením, uchazeče s nízkou úrovní vzdělání či nevhodnou kvalifikací s přihlédnutím k potřebám trhu práce,

rovněž tak uchazeče dlouhodobě neumístitelné a v předdůchodovém věku, sociálně nepřizpůsobivé a ženy s malými dětmi.

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména:

- fyzické osoby se zdravotní postižením,
- fyzické osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí,
- fyzické osoby společensky nepřizpůsobené,
- fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a
- fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. (58)

Pro uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání se v současné době jen velice obtížně hledá pracovní uplatnění. Částečně mohou vypomoci jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované úřady práce a realizované v praxi za přispění jednotlivých zaměstnavatelských subjektů. Je potřeba si uvědomit, že se skutečně jedná jen o „částečnou výpomoc“, neboť uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti není všelékem, který vyřeší problematickou situaci na trhu práce navždy a s definitivní platností. Její využití je pouze jedním z mnoha faktorů řešení situace a hlavním cílem je pomoci najít ztracené pracovní uplatnění či návyky u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, snížit nezaměstnanost v regionu a pokusit se vytvořit v rámci daných možností stabilní pracovní místa. (52)

Je smutné sledovat klienty, kteří chtějí pracovat, ale nemohou. Např. některé absolventy a mladistvé, uchazeče o zaměstnání starší 50- ti let, dále některé uchazeče ze základním vzděláním, nebo s nevhodně zvoleným studijním či učebním oborem, některé maminky s dětmi, či uchazeče o zaměstnání se změněnou pracovní schopností. Tito jmenovaní lidé však tvoří menšinu celkového počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na úřadu práce evidováni. Bohužel tu převážnou většinu tvoří uchazeči o zaměstnání z výše uvedených problémových skupin, kteří pracovat nechtějí a nebudou. (52)

### ***1.3.5. Volná pracovní místa***

Volná pracovní místa jsou nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance. (58)

Zaměstnavatel získává zaměstnance za pomoci úřadu práce, od kterého může vyžadovat informace na trhu práce, poradenskou činnost nebo za pomoci agentury práce. (58) Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a zároveň nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst. (58) Tato zákonem stanovená oznamovací lhůta činila 5 kalendářních dní dle zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. Povinnost hlásit volné pracovní místo by se mělo změnit ve výhodu spolupracovat s úřadem práce.

Úřad práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje základní charakteristiku pracovního místa (druh práce, délka a místo výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace, o pracovních a mzdových podmínkách). (58)

Ze strany zaměstnavatele se můžeme setkat s nespokojeností v případech, kdy doporučení uchazeči z úřadu práce projevují minimální snahu nabízené místo opravdu získat a až na výjimky je pro ně podstatné dostat potvrzení od zaměstnavatele, který o klienta nemá zájem. Většina zaměstnavatelů vidí šanci na obsazení svého volného pracovního místa v tom, že nabídka volného místo bude zveřejněna na vývěsce příslušného úřadu práce a následně ho budou kontaktovat lidé, kteří nejsou z evidence úřadu práce, ale chtějí své stávající zaměstnání změnit. (52)



### ***1.3.6. Podpora při nezaměstnanosti***

Podpora v nezaměstnanosti je zařazena do tzv. pasivní politiky zaměstnanosti. Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti mají za úkol zmírnit sociální situaci člověka nezaměstnaného nebo, kdo je ztrátou zaměstnání bezprostředně ohrožen.

Podle původního zákona o zaměstnanosti náleželo uchazeči o zaměstnání na základě splnění zákonných podmínek hmotné zabezpečení, které bylo posléze nahrazeno termínem podpora v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- a) vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na politiku zaměstnanosti,
- b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu. (58)

Hmotné zabezpečení bylo dle zákona č. 1/1991 Sb., poskytováno pouze po dobu šesti měsíců podpůrní doby bez dalšího rozlišení. Nyní podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu, která činí u uchazeče o zaměstnání:

- a) do 50 let věku 6 měsíců,
- b) od 50 do 55 let věku 9 měsíců,
- c) nad 55 let věku 12 měsíců. (58)

Podmínkou pro poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu 9 měsíců je celková doba účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 25 roků a pro poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu 12 měsíců celková doba účasti na důchodovém pojištění v délce alespoň 30 roků. (58) Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 3 roky před zařazením do evidenci uchazečů do zaměstnání. (58)

Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba :

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,

- pobírání plného invalidního důchodu,
- výkonu vojenské základní (náhradní) služby,
- výkonu civilní služby,
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči,
- osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby,
- výkonu dlouhodobě dobrovolnické služby v rozsahu překračující v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstva vnitra. (58)

Současná procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrčí doby 50% a po zbývajících podpůrčí dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (58) Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 2,5 násobek částky životního minima. (58)

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu:

- poskytování starobního důchodu,
- poskytování dávek nemocenského pojištění,
- vazby. (58)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká:

- uplynutím podpůrčí doby,
- ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. (58)

### ***1.3.7. Nekolidující zaměstnání***

Možnost přivydělat si k podpoře v nezaměstnanosti je ve světě zcela běžná věc. Důležitý je také fakt, že takto si lidé zachovají určité pracovní návyky, neztratí chuť pracovat a v neposlední řadě tím, že budou své příjmy legalizovat, se omezí práce „na černo“ a tato skutečnost se pozitivně promítne i do oblasti daní a pojištění. (24)

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání:

a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud je činnost vykonávána v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek je nižší než polovina minimální mzdy (tj. v současné době 3. 785,-Kč hrubého příjmu a od 1.7.2006 bude činit polovina minimální mzdy 3.978,-Kč), nebo (21)

b) výkon činnosti na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce), pokud za období, na které byly sjednány, měsíční odměna nebo průměrná měsíční odměna je nižší než polovina minimální mzdy.

Současně ale zákon o zaměstnanosti stanoví uchazeči o zaměstnání povinnost výkon této činnosti (nekolidujícího zaměstnání), její rozsah a výši odměny ohlásit a doložit. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělek (odměny) sčítají. (56)

### ***1.3.8. Minimální mzda***

Minimální mzdou se rozumí nejnižší peněžité plnění, které je povinen podle zákoníku práce poskytovat zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci. (18)

V České republice byla minimální mzda poprvé zavedena v roce 1991. Zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2006 na 7 570 Kč za měsíc (44,70 Kč/hod.) a od 1. července 2006 na 7 955 Kč za měsíc (48,10 Kč/hod.) je čtrnáctou změnou této mzdové veličiny od jejího zavedení. Výše hodinové minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin.

Nedosáhne-li mzda zaměstnance v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, zaměstnavatel mu rozdíl doplatí, a to bez ohledu na zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost zaměstnance, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou. (18)

Úroveň minimální mzdy nebyla dlouhou dobu valorizována. To vedlo k situaci, kdy sociální dávky, stanovené podle úrovně životního minima, byly vyšší než

minimální mzda, což snížilo motivaci k práci u lidí s nízkou kvalifikací a s nízkými výdělky. (46) Dosavadní úpravy minimální mzdy jsou zachyceny v následující tabulce.

Tabulka: Vývoj minimální mzdy v letech 1991- 2006

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poslední aktualizace: 14.12.2005 (39)

### ***1.3.9. Podpora při rekvalifikaci***

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatелеm starobního důchodu. (58)

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 roky před zařazením do evidenci uchazečů do zaměstnání. (58)

Uchazeči o zaměstnání se podpora při rekvalifikaci neposkytuje po dobu:

- poskytování starobního důchodu,
- poskytování dávek nemocenského pojištění,
- vazby. (58)

Výše hmotného zabezpečení při rekvalifikaci a následně procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí stále 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (58) Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 2,8 násobek částky životního minima. (58)

### ***1.3.10. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením***

Zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností se změnilo díky novému zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je definována zdravotně znevýhodněná osoba a také dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Těmto fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. (58)

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními,
- orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými. (58)

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením. (58)

Předsudky vůči lidem s postižením vznikají a udržují se, protože u nás není zvykem se s těmito lidmi běžně setkávat. Na obou stranách panuje vzájemná nedůvěra, obavy a pokračuje tendence k vytváření stereotypů, jejichž charakteristickým znakem je neschopnost diferencovaného přístupu a rigidita hodnocení. Jakkoliv však mohou být postoje zaměstnavatelů směrem k lidem s postižením pozitivní, neznamená to ještě, že se automaticky transformují do rozhodnutí takového člověka zaměstnat. (33)

### ***1.3.11. Pracovní rehabilitace***

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. (58)

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. (58) Širší uplatnění pracovní rehabilitace by napomohlo k pozitivnímu zjištění toho, co uchazeč může dělat, než výčet toho, čeho není schopen.

Pracovní rehabilitaci zajišťuje na základě žádosti osoby se zdravotním postižením úřady práce, jež spolupracují s rehabilitačními středisky. Úřad práce ve spolupráci s osobou se zdravotním postižením sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její možnosti a situaci na trhu práce. Pracovní rehabilitace může trvat nejdéle 24 měsíců. (58)

### ***1.3.12. Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna***

Chráněné pracovní místo je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. (58) Může se jednat i o chráněné pracovní místo v domácnostech osob se zdravotním postižením (například: údržba zeleně a jiné pomocné práce, práce v keramické dílně).

Chráněné zaměstnání je činností, které lidé s postižením nevykonávají samostatně, nýbrž docházejí do speciálních prostor vyhrazených k tomuto účelu práce. Mezi takové práce se řadí například šití, obalové služby nebo různé druhy zakládání a archivace. (60)

Do chráněných dílen a na chráněná pracoviště jsou zařazováni zejména občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, s mentálním postižením, občané se změněnou pracovní schopností, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce, a občané se změněnou pracovní schopností po dobu přípravy k práci. (36)

Cílem chráněných dílen a pracovišť je osvojení základních pracovních návyků a dovedností (přesnost, odpovědnost, pozornost, schopnost kombinace) za postupného zvyšování produktivity. (50)

Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. (58)

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. Chráněná pracovní dílna musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. (58)

Dalším významným příspěvkem státu na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% osob zdravotně postižených. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. (58)

Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. (2)

Ačkoli podpora vytváření nových pracovních míst pro občany se změněnou pracovní schopností trvá a naopak se zvyšuje, samotná ochota uchazečů o zaměstnání se změněnou pracovní schopností pracovat v poslední době trvale klesá. (52)

### ***1.3.13. Podporované zaměstnávání***

Podporované zaměstnávání je komplex služeb, jejichž cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. Od tradičních služeb v oblasti zaměstnanosti se podporované zaměstnávání liší změnou v pořadí trénink a umístění na pracoviště.

Zatímco u většiny tradičních metod proběhne nejprve vzdělání (rekvalifikace) a teprve po něm následuje nástup na pracoviště, u podporovaného zaměstnávání se vychází ze stávajících možností zájemce o práci, na základě kterých se hledá pracovní místo. K tréninku dovedností dochází až po nástupu do práce. (35)

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální, dlouhodobou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce. (8)

Podpora je zajištěna na tak dlouho, jak je potřeba, nejdéle však po dobu 3 let. Doba trvání podpory je určována potřebami daného člověka. Cílem podpory a tréninku není změnit člověka, ale v zájmu zajištění úspěšného pracovního uplatnění upravit pracovní náplň a pracovní prostředí. Při zajišťování podpory se vychází z možností člověka, ne z jeho omezení. (35)

Člověk s postižením pracuje společně s lidmi bez postižení. U tohoto typu zaměstnání se člověku s postižením dostává průběžné podpory po celou dobu zaměstnání, nicméně její rozsah se postupně může snižovat podle toho, nakolik je schopen samostatně plnit své povinnosti. (60)

Cílem podporovaného zaměstnání je zapracování a následné zaměstnání klienta na běžném pracovišti. (50)

Podporované zaměstnávání může využívat široké spektrum lidí. Vzhledem k variabilitě vztahující se k potřebám uživatelů spadá do programu podporované zaměstnávání široká škála služeb, která může být poskytována:

- Pracovní asistence,
- Job klub,
- Trénink na pracovišti,
- Monitorování průběhu pracovního uplatnění,
- Trénink dovedností souvisejících s pracovním uplatněním,
- Doprava. (35)



#### ***1.3.14. Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce***

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotní postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. (58)

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- u míst oznamovaných úřadu práce označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%. (58)

Tuto povinnost zaměstnavatelé plní:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen,
- odvodem do státního rozpočtu. (58)

#### ***1.3.15. Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí***

Zaměstnavatelé mohou na základě povolení příslušného úřadu práce získávat zaměstnance ze zahraničí na volná pracovní místa, na která nelze přijmout uchazeče o zaměstnání. Za zaměstnance ze zahraničí se pro účely zaměstnávání podle tohoto zákona považuje fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem. (58)

Zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba jsou povinni informovat příslušný úřad práce o nastoupení do zaměstnání občana Evropské unie nebo cizince, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání a následně informovat příslušný úřad práce o ukončení zaměstnání. (58)

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky. (58)

Platnost povolení k zaměstnání zaniká:

- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno,
- uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt,
- zánikem oprávnění k pobytu z jiného důvodu. (58)

Na základě povolení k zaměstnání pracují cizinci zejména u zaměstnavatelů s nepravdělnou pracovní dobou, často i o sobotách a nedělích. Jedná se zejména o práce ve stavebnictví a zemědělství. Z důvodů dlouhodobého nedostatku vhodných uchazečů o zaměstnání (dojíždění – většinou špatná dopravní obslužnost, ale i neochota dojíždět, zdravotní omezení) v profesích svářeč a šička, jsou na tato místa vydávána povolení k zaměstnání cizím státním příslušníkům. (52)

Většina cizinců pracuje u stejných zaměstnavatelů několik let. Jedná se tedy o zapracované a zkušené zaměstnance. Velmi často mají lepší pracovní morálku než domácí pracovní síla minimální absence z důvodu nemoci. V neposlední řadě jsou tito pracovníci vyhledáváni zaměstnavateli také proto, že jsou ochotni pracovat často za minimální mzdu, bez ohledu na namáhavost práce, práci přesčas, směnnost. (52)

Ilegální zaměstnanost cizinců, zejména ze zemí bývalého Sovětského svazu je vysoká. Legální i ilegální zaměstnanost se koncentruje především do městských oblastí. (10)

#### ***1.4. Aktivní politika zaměstnanosti***

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Tuto politiku zabezpečuje ministerstvo a úřady práce. Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. (58)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti slouží k nástupu občana do zaměstnání nebo k zahájení samostatné výdělečné činnosti, ale i k udržení dosavadních pracovních míst po dobu, kdy je zaměstnavatel v nesnázích. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa (odborná praxe absolventů byla přetransformována na společensky účelná pracovní místa fyzickým osobám do 25 let věku),
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- příspěvek na chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu. (58)

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti. (58)

#### ***1.4.1. Charakteristika poradenských činností***

Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám; tím není dotčeno poskytování poradenských služeb v resortu školství.

Poradenství pro volbu rekvalifikace se zaměřuje na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace a vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě se zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců pro zaměstnavatele a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce.

Poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením se zaměřuje na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce.

Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřuje na usměrňování pracovního uplatnění fyzických osob u zaměstnavatelů v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce. (55)

#### ***1.4.2. Formy poradenství***

Poradenství se uskutečňuje formou:

- skupinového poradenství nebo individuálního poradenství,
- posuzování osobnostních předpokladů pracovní a bilanční diagnostikou,
- poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzické osoby na trhu práce.

Pracovní diagnostikou se ověřují předpoklady fyzické osoby k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání. Bilanční diagnostika se zaměřuje na komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby v návaznosti na její budoucí pracovní uplatnění. Při zařazování fyzické osoby do jednotlivých forem poradenství se vychází zejména z jejího zdravotního stavu, dosavadních pracovních a životních zkušeností, dosažené kvalifikace a stupně vzdělání a z možností jejího umístění na trhu práce. (55)

### ***1.4.3. Cílené programy k řešení zaměstnanosti***

Problémy obecního, okresního krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství. (58)

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo. (58)

Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. (58)

### ***1.5. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti***

K uskutečňování aktivní politiky zaměstnanosti – tj. realizaci snah, úsilí a potřeb úřadu práce umístit evidované uchazeče o zaměstnání na trh práce, slouží nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa (odborná praxe absolventů byla přetransformována na společensky účelná pracovní místa fyzickým osobám do 25 let věku),
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, (40)

➤ příspěvek na chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu. (58)

Úřad práce je povinen uchazečům o zaměstnání z řad absolventů škol a fyzických osob do 25 let věku ke zvýšení jejich možností uplatnění na trhu práce nabídnout vypracování individuálního akčního plánu. Jeho obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění absolventa školy a uchazeče o zaměstnání do 25 let věku na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. (1)

Při hledání prvního zaměstnání pomáhá úřad práce absolventům a mladistvým jednak využíváním dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a dále v rámci poradenských aktivit je učít vyhledávat vhodné zaměstnání a úspěšně se o ně ucházet. (52)

Při realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou preferováni uchazeči o zaměstnání, jimž se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče, a to pro jejich zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů. (52)

### ***1.5.1. Rekvalifikace***

Rekvalifikace se provádí na základě vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. (41)

Při rekvalifikaci se jedná o získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Během procesu zařazování uchazečů do rekvalifikačních kurzů se posuzuje, zda má po absolvování kurzu uchazeč nebo zájemce větší šance na trhu práce. Zároveň se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. (58)

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. (58)

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců. Rekvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance; za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. (58)

Často se můžeme setkat se situací, kdy zaměstnavatelé nechtějí zahajovat zaměstnanecké rekvalifikace, protože kurzovné jim může být proplaceno až po té, kdy zaměstnanec úspěšně dokončí kurz. V některých firmách nechtějí riskovat a investovat zbytečně vynaložené peníze do zaměstnance na týdenní až měsíční kurzy, neboť se obávají se, že zaměstnanec kurz nedokončí nebo odejde během kurzu z firmy. (52)

Od října roku 2004 je možné, aby rekvalifikační kurzy navštěvovali zájemci o zaměstnání, čehož využívají především ti lidé, kteří jsou v zaměstnání, ale vědí, že pracovní poměr bude ukončen. Ale také ženy na mateřské dovolené, aby měly uplatnění na trhu práce. Délka evidence uchazečů o zaměstnání, kteří projeví zájem o rekvalifikaci, je většinou 3 měsíce a méně. (52)

Lepší uplatnění na trhu práce je pro uchazeče o zaměstnání bydlící ve městech, a to hlavně z důvodu vyšší pracovní nabídky a dojíždění do zaměstnání. Uchazeči o zaměstnání z vesnic řeší opakovaně problém jak se dopravovat do práce, neboť výdělky nejsou tak vysoké, aby si lidé mohli dovolit dojíždět do práce automobilem a hromadná doprava z vesnic jezdí zřídka. Možná i z tohoto důvodu je minimální zájem z řad uchazečů u zaměstnání o motivační kurzy. Uchazeči, kteří nemohou sehnat zaměstnání

a nechtějí se rekvalifikovat, uvádějí při nabídce motivačního kurzu právě tyto důvody, proč jim motivační kurz přijde zbytečný. (52)

Zařazování uchazečů o zaměstnání do rekvalifikace probíhá na základě doporučení zprostředkovatelů zaměstnání, kteří by měli posoudit u každého jednotlivce, jaký kurz usnadní uchazeči o zaměstnání další uplatnění na trhu práce. Někteří uchazeči přijdou přímo na oddělení rekvalifikací, kde se snaží najít řešení, jak se uplatnit na trhu práce. Uchazeči o zaměstnání jsou zařazováni do testů profesní diagnostiky, které napomáhají k zorientování uchazeče v jeho schopnostech a zájmech. Každou rekvalifikaci vždy projedná poradní sbor ředitele. (52) Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

### ***1.5.2. Investiční pobídky***

Investiční pobídky jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky hmotně podporuje:

- vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. (58)

Školením se rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem. (58)

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti. (58)

Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. (58)

Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje ministerstvo. (58)

### ***1.5.3. Veřejně prospěšné práce***

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních institucí, které vytváří



zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. (58)

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti vytvořené především pro dlouhodobě evidované a obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání a jsou využívány od samého fungování aktivní politiky zaměstnanosti. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti využívají jak městské a obecní úřady, tak i občanská sdružení, organizace pečovatelské, charitativní a sportovní. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů. Podstatné je, že obec (organizace) může sama zvýšit uchazeči o zaměstnání mzdu tak, aby odpovídala odvedené práci. (52)

#### ***1.5.4. Společensky účelná pracovní místa***

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. (58) Jedním z předpokladů tvorby společensky účelných pracovních míst a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

Příspěvek na společensky účelná pracovní místa, vyhrazená pracovní místa, slouží jako pobídka zaměstnavatelům k zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, zejména těch, kteří jsou na trhu práce obtížněji umístitelní. Poskytuje se jednorázově na vybavení, rekonstrukci pracoviště, nákup strojů nebo v měsíčních částkách jako příspěvek ke mzdě. (52)

Nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou společensky účelná pracovní místa – samostatně výdělečná činnost. I zde je možné poskytnout příspěvek uchazečům o zaměstnání, kteří si vytvoří pracovní místo sami pro sebe, neboť zahájí činnost jako osoba samostatně výdělečně činná. Úřad práce poskytuje příspěvek na nákup strojů, vybavení provozovny nebo rekonstrukci prostor pro podnikání. (52)

Jedním z předpokladů tvorby společensky účelných pracovních míst a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. (45)

Jak již bylo uvedeno, jednou z nejrizikovějších skupin uchazečů o zaměstnání jsou absolventi škol. Jejich uplatnění je velice ztíženo faktem, že po ukončení studia nemají žádnou praxi a nemohou ji získat a svoji pozici tím na trhu práce vylepšit, neboť o ně ze strany zaměstnavatelů není zájem. (52)

Zřízení místa pro absolventskou praxi patřilo mezi aktivity, které využíval úřad práce hned od svého založení. Od října 2004 byl tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti (odborná praxe absolventů škol) vypuštěn ze zákona. V novém zákonu o zaměstnanosti byl nahrazen společensky účelnými pracovními místy vyhrazenými a rozšířen o hranici do 25 let věku a absolventy vysoké školy po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let. (52)

Zaměstnavatelé i nadále zaměstnávají mladé uchazeče pro jejich pružnost a schopnost snáze a rychleji se učit. Mnozí absolventi tak touto cestou získají pracovní návyky a potřebnou praxi. Velkým zlozvykem v praxi zůstává odměna absolventů za vykonanou práci v podobě minimální mzdy bez ohledu na druh práce a vzdělání.

Se vstupem do Evropské unie se právě této skupině lidí otevřely možnosti získání zaměstnání v zahraničí. Bariérou ale často zůstává nedostatečná jazyková vybavenost, brání jim uplatnit se v pracovních pozicích středoškolského typu. Přijímají tedy pomocné práce v hostinské činnosti, úklidech apod. Nicméně, počet odcházejících mladých lidí pracovat v zahraničí nijak výrazně nesnížil míru nezaměstnanosti v našem regionu. (52)

Při hledání prvního zaměstnání pomáhá úřad práce absolventům a mladistvým jednak využíváním dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a dále v rámci poradenských aktivit je učit vyhledávat vhodné zaměstnání a úspěšně se o ně ucházet. I

když i tady dochází k posunu, protože tyto dovednosti si už leckdy přinášejí studenti ze škol.

#### ***1.5.5. Překlenovací příspěvek***

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání – uchazeč začal podnikat. (58) Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců v měsíční výši rovnající se polovině částky životního minima platného pro občana staršího 26 let. (58)

#### ***1.5.6. Příspěvek na dopravu zaměstnanců***

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. (58)

Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50% nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100% nákladů. (58) Při poskytování příspěvku na dopravu není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečuje dopravu sám nebo prostřednictvím sjednaného soukromého dopravce.

#### ***1.5.7. Příspěvek na zapracování***

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. (58) Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců a může činit měsíčně nejvýše činit polovinu minimální mzdy. (58)

Zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží v době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka.

### ***1.5.8. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program***

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. (58) Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. (41)

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (31)

### ***1.6. Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, č. 118/2000 Sb.***

Zaměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti. (57) Zaměstnavatel je v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy byl na něho podán návrh na prohlášení konkursu u příslušného soudu v České republice, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie. (57)

Povinnost uspokojit mzdový nárok zaměstnance přechází na úřad práce, který o tomto nároku rozhoduje. Zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků kterýkoliv úřad práce. (57)

Pro účely tohoto zákona je k rozhodování o nároku místně příslušný úřad práce, v jehož obvodu má: (57)

- sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou,
- místo podnikání zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, nebo v jehož obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území České republiky,
- bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání.

Úřad práce místně příslušný vyvěsí na úřední desce nejpozději do 5 pracovních dnů od sdělení soudu o podání návrhu na prohlášení konkursu informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u úřadu práce, a současně informuje o lhůtě, do které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit. Tyto informace rovněž sdělí ve stejné lhůtě Ministerstvu práce a sociálních věcí, které je zveřejní na své internetové stránce nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení a současně je oznámí ve stejné lhůtě všem úřadům práce. (57)

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy úřad práce zveřejnil informace na úřední desce, jsou-li splněny další podmínky stanovené tímto zákonem. (57)

Zaměstnanec uplatní mzdové nároky u úřadu práce písemnou žádostí. Součástí žádosti mohou být i doklady, kterými může být prokázána výše uplatňovaných mzdových nároků. (57)

Úřad práce místně příslušný do 7 dnů od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, aby nejpozději do 14 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět. (57)

Zaměstnavatel je povinen uhradit úřadu práce finanční prostředky vyplacené zaměstnanci podle tohoto zákona a částky odpovídající srážkám a odvodům, které úřad práce odvedl. (57)

### ***1.7. Nezaměstnanost***

Úřady práce v České republice sehrály na začátku 90.let 20.století velmi významnou úlohu, neboť napomohly převážně většině občanů nalézt novou perspektivu v jiném zaměstnání. Přispěly k omezení očekávaného vysokého růstu nezaměstnanosti na sociálně únosnou úroveň a prokázaly vysokou flexibilitu a schopnost při řešení různých kritických situací.

Od vstupu České republiky do Evropské unie se naše země nachází v období ekonomického růstu, ale zároveň na našem trhu práce dochází k nedostatečnému vývoji zaměstnanosti a nežádoucímu vývoji dlouhodobé nezaměstnanosti. Tvorba pracovních míst není ani při současném růstu a přílivu zahraničních investic dostatečná a řada problémů a nedostatků se vyskytuje také na straně nabídky pracovní síly. Nedostatečnost ve vývoji zaměstnanosti se v současné době projevuje i na trzích práce většiny států Evropské unie.

Nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii.

Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do pozornosti centra nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejích státních a politických institucí. (17)

Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státního rozpočtu a v měnové nestabilitě, s nimiž je spojována. Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které doprovázejí a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů. V tomto ohledu je dlouhodobá nezaměstnanost i psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Ztráta příjmu ze zaměstnání většinou uvrhne jak nezaměstnaného, tak i členy jeho rodiny, kteří jsou na tomto příjmu

závislí, do stavu chudoby. (17) Spolu se ztrátou zaměstnání se lidem často současně hroutí i jejich sebevědomí a sebeúcta.

Tradičně se v naší civilizaci předpokládá, že práce má vysokou hodnotu sama o sobě, ale má i hodnotu instrumentální (odvozuje se z ní sociální status a životní úroveň). Placená práce je považována za významnou hodnotu a z tohoto důvodu se na nezaměstnané část společnosti dívá s určitým opovržením. (61)

Stabilizující zásahy státu do trhu práce lze klasifikovat do čtyř typů. (17) První typ představuje podpory v nezaměstnanosti (náhrada části ztraceného výdělku podporami ze strany sociálního státu). Druhým je regulace pohybu osob na trhu práce a vstupu celých sociálních kategorií na trh práce či naopak uvolňování jiných osob z tohoto trhu (předčasné důchody). Třetí spočívá na jedné straně v podpoře ekonomické (zejména investiční) aktivity přinášející růst pracovních příležitostí v ziskové sféře a na druhé straně v stimulaci spotřeby. Čtvrtý typ představuje aktivity ve vytváření pracovních příležitostí pomocí přímých státních výdajů ve státním sektoru, včetně vytváření pracovních příležitostí v široce expandujících odvětvích sociálního státu (zdravotnictví, školství, sociální péče), které se samy stávají „velkým zaměstnavatelem“.

### ***1.7.1. Příčiny nezaměstnanosti***

Nejúčinnější prevencí proti sociálnímu vyčlenění je zaměstnanost. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, který zahrnuje i materiální odměnu za její výkon. Bohužel v současné době se více a více setkáváme s protikladem, kterým je nezaměstnanost okolo nás. Nezaměstnanost lze chápat jako ztrátu výdělku vyplývající z nemožnosti získat vhodné zaměstnání osobou, která je schopna pracovat a zároveň je pro výkon práce k dispozici. Nezaměstnanost představuje jeden z nejsledovanějších jevů tržního hospodářství.

Rozdělení nezaměstnanosti podle příčin: (16)

- sezónní nezaměstnanost (zemědělství, stavebnictví),
- skrytá nezaměstnanost (vdané ženy, mladiství),
- neúplná nezaměstnanost (snížený pracovní úvazek),

- nepravá nezaměstnanost (nelegální práce a zároveň evidence na úřadu práce).

### **1.7.2. Formy nezaměstnanosti**

Kromě příčin nezaměstnanosti lze ještě rozlišit formy nezaměstnanosti.

#### **1. Dlouhodobá nezaměstnanost**

V současné době patří k nejpálčivějším problémům českého trhu práce boj s rostoucí dlouhodobou nezaměstnaností a přetrvávající nižší zaměstnatelností tzv. rizikových skupin osob, přičemž neexistuje účinný komplex opatření k podpoře zájmu jak zaměstnavatelů, tak těchto ohrožených skupin obyvatelstva k jejich zaměstnávání. Dlouhodobá nezaměstnanost se stává závažným sociálním problémem, nejen pro postiženého jedince, ale i pro sociální stát.

Dlouhodobá nezaměstnanost se projevuje přetrvávající nezaměstnaností v individuálních případech, kdy jedinec nemůže získat nové zaměstnání a zůstává proto nezaměstnaným déle než jeden rok. Je charakteristická pro určité sociální kategorie a vytváří specifické problémy jak pro nezaměstnané, tak i pro společnost. (17) Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozpad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka. (4) Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci zpět najít.

Riziko nezaměstnanosti se diferencuje, přičemž hlavní roli hraje kvalita lidského kapitálu (kvalifikace a praxe), který ovlivňuje produktivitu a adaptabilitu pracovní síly. Ostatní sociální charakteristiky pracovní síly (zejména etnický původ, věk, pohlaví, zdravotní stav) jsou důležité ve vztahu k trhu práce a ve vztahu k dlouhodobé nezaměstnanosti. (23)

Osoby, které jsou opakovaně nezaměstnanými, jsou vystaveny vyššímu riziku dlouhodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost zvyšuje riziko chudoby a sociálního vyloučení. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje více nižší a méně vzdělané vrstvy, a také tyto osoby postihuje opakovaně. (23)



## 2. Masová nezaměstnanost

Masová nezaměstnanost je stav, kdy nezaměstnanost zasahuje značný počet ekonomicky aktivních osob. Charakteristickým je pro tento stav i vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných. (17) Přetrvávající masová nezaměstnanost vyplývá z rozporu mezi strukturou poptávky a nabídky trhu práce.

Přetrvávající masová nezaměstnanost může mít i dlouhodobé důsledky spočívající v novém rozdělení společnosti, v tlaku na reformulaci základních hodnot společnosti a stylu jejího života, ve ztrátě životních perspektiv části populace i celé společnosti.

## 3. Částečná nezaměstnanost

Částečná nezaměstnanost je zaměstnávání na zkrácenou pracovní dobu proti vůli pracovníka. Částečná nezaměstnanost může mít formu zkrácené týdenní nebo pracovní doby, pokud účelem tohoto zkrácení je předejít nebo omezit propouštění pracovníků. (49) Tato výjimečná forma nezaměstnanosti se též může vyskytovat v některých odvětvích v návaznosti na nepříznivé klimatické podmínky a dotýkat se početných skupin pracovníků. Je třeba zdůraznit, že na částečnou nezaměstnanost se také vztahuje zabezpečení v nezaměstnanosti.

### ***1.7.3. Rizikové skupiny nezaměstnaných***

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

Dlouhodobá nezaměstnanost dopadá na ty skupiny populace, které mají nižší kapacitu lidského kapitálu a také méně materiálních zdrojů. Nedostatečné vzdělání a kvalifikace, malé pracovní zkušenosti, různé zdravotní handicapy, vysoký věk marginalizují část pracovní síly jak vyšším rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti, tak i opakovanou nezaměstnaností. Tyto osoby jsou i častěji diskriminovány. (23)

Míra nezaměstnanosti je v současné době vysoká zejména u žen, osob se sníženou pracovní schopností, osob s nízkou kvalifikací, u absolventů škol a stále více i u starších pracovníků. Nezaměstnanost osob se základním vzděláním je trvale vysoká a vzrůstá, což je důsledkem rostoucí poptávky po kvalifikované pracovní síle. (10)

U nás mezi rizikové skupiny patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší občané, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. Je zde tedy řada důvodů, proč se společnost snaží mnoha způsoby čelit problému nezaměstnanosti pomocí politiky zaměstnanosti.

#### 1. Absolventi škol

Absolventi škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. (4)

Přechod absolventů ze školy do zaměstnání provázejí nejen negativní pocity, ale někdy nastartuje i proces vyloučení ze společnosti. Díky sociálním dávkám nejsou mladí lidé v tíživé finanční situaci, ale cítí velké omezení a zbytečnost. Přání absolventů je začít fungovat jako normální člověk, který má své místo a postavení.

Pokud se tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování.

Obecně se jedná o velmi flexibilní aktivní skupinu uchazečů o zaměstnání, která je adaptivní na nové pracovní podmínky, nebojí se začít pracovat v zahraničí, v novém kolektivu, změnit profesi či prostředí, získávat nové informace. (38)

#### 2. Starší lidé

Aktuálním problémem zaměstnanosti v České republice je skutečnost, že populace stárne a současně se snižuje míra zaměstnanosti u starších pracovníků. Nízká míra zaměstnanosti starších pracovníků se ještě více zhoršila rozsáhlým využíváním předčasného odchodu do důchodu. Prognózy ukazují na prodlužující se průměrné délky života a poklesu porodnosti s následným zvýšením míry závislosti, definované jako poměr počtu důchodců k osobám, které platí důchodové pojištění. (46)

Tuto skupinu pracovníků provázejí pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu. (4) Ztráta zaměstnání znamená rovněž

snížení životní úrovně a finanční problémy. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako „horší investice“ ve srovnání s mladými.

Uvedení skupina je stále početnější. Vykazuje silnou pracovní motivaci, má vžitý pracovní rytmus, pocit pracovní odpovědnosti. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. (38)

Mezi hlavní rizikové faktory patří zdravotní problémy, snížená adaptabilita na nové podmínky a profesi, nižší kvalifikace. (38)

### 3. Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. (4) Vyšší nezaměstnanost a ekonomická nečinnost je typická spíše pro ženy než muže, a to nejen v České republice, ale také v ostatních členských zemích Evropské unie. Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem, neboť je obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti.

Jedná se o skupinu, kterou tvoří ženy různého věku, vzdělání, praktických zkušeností, rozdílných rodinných, finančních poměrů a počtu dětí.

Mezi základní omezující faktory patří kromě věku, zejména nedostatečná kvalifikace, zdravotní a psychické problémy, nižší adaptabilita, snížené sebevědomí. (38)

### 4. Zdravotně postižení lidé

U lidí se změněnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. (4)

Zaměstnavatelé často odmítají přijímat do pracovního poměru zaměstnance se změněnou pracovní schopností s nepravdivým odůvodněním, že pro ně nemají práci. Pracovní zapojení těchto zdravotně postižených osob je přitom často jediným

východiskem z jejich špatného sociálního stavu a může být účinnou formou rehabilitace. Pracující občané se změněnou pracovní schopností patří mezi kategorie zaměstnanců, s nimiž je nejčastěji rozvazován pracovní poměr. (59)

Mezi hlavní omezující faktory této rizikové skupiny patří kromě limitujícího nepřiměřeného zdravotního stavu také nízká kvalifikační struktura těchto uchazečů o zaměstnání, nízká adaptabilita na pracovní podmínky, obtížné dojíždění do zaměstnání. (38)

#### 5. Lidé bez kvalifikace

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci, jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení). (4) Jedná se o nevyzrálé jedince, kteří nemají zatím žádné pracovní návyky a pocit odpovědnosti a mnohé z nich láká pohodlný život. (38)

Nároky zaměstnavatelů na kvalitu vzdělání lidských zdrojů průběžně rostou a lidé s nižším stupněm vzdělání nacházejí stabilní uplatnění na trhu práce velmi obtížně a mnohem častěji se ocitají v nezaměstnanosti. Pracovních míst vyžadujících pouze základní vzdělání na našem trhu práce každoročně ubývá a osoby s tímto výrazným vzdělanostním handicapem patří mezi skupinu lidí ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. V průběhu několika let lze očekávat pokračování trendu zvyšování vzdělanostní úrovně lidských zdrojů na trhu práce.

#### 6. Romské etnikum

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezíská další kvalifikaci. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální. (4)

I když se etnické složení nezaměstnaných nesleduje, některé odhady uvádějí, že míra nezaměstnanosti může u romské populace dosahovat až 70%. (10)

Nezaměstnanost představuje pro některé sociální kategorie větší riziko než pro jiné (osoby s nízkým vzděláním, pro ženy, pro příslušníky etnických skupin, osoby se zdravotním handicapem). Takto charakterizované osoby nejenže snadněji ztrácejí svá zaměstnání, ale po jejich ztrátě obtížně hledají nová. Nezaměstnanost také drží domácnosti v chudobě, zejména když jde o domácnosti, v nichž jsou bez placené práce oba partneři. (61)

#### ***1.7.4. Důsledky ztráty zaměstnání – práce***

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život i na život nezaměstnaných jedinců. (17) Nejde jen o pokles jejich životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro jejich každodenní život, společenské vztahy a hodnoty. Nezaměstnaní mají příliš málo dvou věcí a příliš mnoho jedné věc – nemají práci a dostatek peněz, ale mají více než dost času. Nezaměstnaní mají menší prostor pro přijímání zásadních rozhodnutí o svém životě a menší šanci rozvoje nových dovedností. Ztráta zaměstnání neznamená jen sociální izolaci, ale i celkový pocit bezmoci tváří v tvář vlastnímu osudu.

Zejména dlouhodobá nezaměstnanost je chápána jako ekonomicky a hlavně sociálně nežádoucí jev. Právě ona představuje velký problém jak pro nezaměstnané jedince, tak i pro celou společnost. Uvádí totiž postižené osoby do nepříznivých životních podmínek, negativně ovlivňuje některé sociální instituce (rodina) a zdraví postižené populace, redukuje jejich sociální sítě, ničí jejich sociální status a s ním spojené sebevědomí a vylučuje ji z participace na společenském a politickém životě. S délkou nezaměstnanosti také klesá pravděpodobnost návratu do placeného zaměstnání.

##### **1. Životní úroveň**

Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Ne všichni nezaměstnaní žijí v bídě a ne všichni chudí jsou nezaměstnaní. Významnou část chudých tvoří například špatně placení pracovníci s velkými rodinami, handicapované osoby či osamělé matky.

Ve většině případů je dlouhodobá nezaměstnanost zaručenou vstupenkou do světa chudoby a nouze. Příjem z podpor stěží pokrývá základní potřeby rodin a uvádí tyto rodiny do dluhů a nevýhodných půjček. Mnoho nezaměstnaných však podporu nedostává, buď proto, že pro její poskytování nesplňuje podmínky, nebo proto, že již vyčerpali dobu, po kterou je podpora přiznávána. Sociální dávky na jedné straně mohou vytvářet past nezaměstnanosti, na straně druhé značně vylepšují situaci nezaměstnaných.

Finanční potíže jsou také hlavním faktorem, nutícím nezaměstnané brát jakoukoliv, i hůře placenou a méně kvalifikovanou práci. (17)

## 2. Deprivace

Deprivace nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením ze společnosti. Absolutní deprivace je chápána jako existenční ohrožení, relativní deprivace je chápána jako psychické strádání, které nezaměstnanost provází. Lidé trpící materiální deprivací jsou zranitelní i ostatními formami deprivace. Psychologická a sociální deprivace je dána tím, že lidé mají nejen materiální potřeby, ale též potřebu mezilidských vztahů, potřebu bezpečí a osobního rozvoje. (13)

Základní formou deprivace je v průmyslově rozvinutých zemích neúspěch na trhu práce, respektive vyřazení z trhu práce, které má nejčastěji formu nezaměstnanosti.

Jestliže je dnes, díky sociálnímu státu, hrozba absolutní deprivace zatlačena do pozadí, o relativní deprivaci to naplatí. Nezaměstnanost ji s sebou přináší i tehdy, jestliže nepředstavuje existenční ohrožení. Hloubka relativní deprivace závisí na postoji společnosti (veřejnosti) k nezaměstnanosti i na postoji blízkého sociálního okolí (rodina, sousedé) k nezaměstnaným jedincům. (17)

## 3. Změny času

Nezaměstnanost je spojena s psychologicky stresujícími změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji než v zaměstnání. Dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době nelze odlišit všední dny od víkendů. Čas přestává hrát důležitou roli a je vyplňován pocitem nudou.

Být bez zaměstnání neznamená nezbytně mít více volného času, je to jen rozšíření času, v kterém nemáme povinnosti. Právě neomezené množství volného času paradoxně nezaměstnaným zabraňuje v tom, aby ho využívali. Nezaměstnanost samozřejmě nevylučuje aktivní činnost a udržení si struktury času. To záleží na životních strategiích nezaměstnaných osob.

Některé skupiny se vyrovnávají s nezaměstnaností lépe než jiné. Jsou to zejména ti, kdo byli nespokojeni se svou předchozí prací, kdo zůstávají nezaměstnanými jen přijatelně krátkou dobu a kdo má nastřádané finanční prostředky na překlenutí doby do nalezení nového zaměstnání. (17)

#### 4. Rodina

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ztráta statusu, která je pro jedince s nezaměstnaností spojena a která je neméně obtížným důsledkem nezaměstnanosti než jiné její důsledky, se dotýká i rodiny. A to nejen ve smyslu ztráty statusu rodiny v širší společenské struktuře, ale nepochybně i ve smyslu ztráty statusu nezaměstnaného v rámci rodiny, což je pro každého jedince velmi bolestné. Nezaměstnanost se dotýká i vnitřních pravidel fungování rodiny a domácnosti, zejména dělby rolí a činností v rodině.

Nezaměstnanost tak může i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. A to nejen napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků, ale následně i nedostatkem prostředků pro život. Hlavně dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost může vytvářet krizové situace, s kterými si jedinec ani rodina samy nemohou poradit. Následně se stávají nejen klienty sociálního státu, ale i objektem sociální práce.

#### 5. Sociální izolace

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci ve dvojitým smyslu. Jednak samo zaměstnání je významným zdrojem sociálních kontaktů, jednak ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisejí. Tak jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, tak nelze ani tyto širší sociální kontakty rovnocenně nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí (rodina, sousedství). (17)

V řadě případů dochází k omezení kontaktů s osobami z bývalého pracoviště, neboť dochází k oboustranné ztrátě zájmu o jejich udržení a mizí prostor sdílených společenských životních zkušeností. Jiným motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání.

#### ***1.7.5. Nezaměstnanost a zdraví***

Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost mají řadu důsledků jak somatických, tak i psychických. Následný negativní dopad na jedince se projeví různě. Dlouhodobé vlivy zahrnují vyšší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, bronchiálních poruch, vysokých hodnot cholesterolu a vysokého krevního tlaku, vyšší úmrtnosti. Jako duševní následky se uvádějí deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, domácí násilí. (4)

Ztráta zaměstnání je životní událost, ve které je jedinec nedobrovolně zbaven placené práce. Pokud nedojde bezprostředně k nástupu do nového zaměstnání, následují období nezaměstnanosti. Zatímco ztráta zaměstnání je událost, nezaměstnanost je lépe chápat jako stav. (4)

#### ***1.7.6. Nezaměstnanost a duševní onemocnění***

Psychická deprivace je vysvětlována obvykle náhlým poklesem životní úrovně a chudobou po vyčerpání nároků na podporu z titulu pojištění pro případ nezaměstnanosti. Finanční obavy nejsou jen jediným impulsem narušujícím psychickou rovnováhu nezaměstnaných.

Stav nezaměstnanosti je spojen i s větší emocionální nestabilitou. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, je mezi nimi větší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více stresovaní obavami, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku. (17)

Nezaměstnanost se pojí s vyšším výskytem sebevražednosti i nedokonaných demonstrativních sebevražd. Zejména nedokonané sebevraždy jsou statisticky významným výrazem psychických potíží. Jde o pokus použít extrémního způsobu komunikace v situaci, v níž podle názoru jedince jiné způsoby, jak sdělit své potíže ostatním, selhaly.



Psychické následky ztráty zaměstnání lze popsat pomocí tzv. Harrisonova cyklu, který se skládá ze 4 fází. První fáze je šok. Jedná se o bezprostřední reakci na ztrátu zaměstnání. Člověk je překvapen, odmítá tuto skutečnost přijmout, prožívá pocity křivdy, bezmoci, zklamání a ponížení. Druhá fáze se nazývá optimismus. Tato fáze je různě dlouhá, neboť člověk je aktivní, usilovně se snaží najít nové zaměstnání a doufá v lepší budoucnost. Třetí fáze tzv. pesimismus nastává, pokud člověk dlouhodobě či opakovaně nemůže nalézt práci. Dochází k poklesu aktivity, snižuje se sebevědomí, zhoršuje se situace v rodině a postižený jedinec si přivyká na „nálepku nezaměstnaného“. Čtvrtou fází je fatalismus, během kterého nezaměstnaný ztrácí jakýkoliv zájem o práci, rezignuje na veškeré lidské hodnoty .

### ***1.7.7. Nezaměstnanost a somatická onemocnění***

Události měnící život jsou součástí normální existence. Říká se, že „žít znamená být ve stresu“.

Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka. Ke stresu, kterým je ztráta zaměstnání provázena, se často přidávají další doprovodné zesilující faktory, jako je kouření, požívání alkoholu, léků a drog. (17)

Emoční poruchy se mohou ve svých důsledcích projevat jako tělesná onemocnění (například astma, vysoký krevní tlak, cukrovka, vředová choroba žaludku a dvanáctníku a kožní choroby). Studium těchto emočních poruch se zabývá psychosomatická medicína. (4)

### ***1.7.8. Nezaměstnanost a společnost***

#### **1. Ztráta statusu**

Status zaměstnaného vždy znamená pozitivní společenské postavení. Ztráta zaměstnání neznamená jen ztrátu statusu spojeného s faktem „mít zaměstnání“, ale znamená také přijmout nový status nezaměstnaného, status podřadný, který je spojený i s nepříjemnými povinnostmi.

Konzum zboží však v každém případě poskytuje lidem v současných průmyslových zemích možnost vyjádřit svoji identitu, vytvářet a potvrzovat sociální

vztahy. Nezaměstnaní se obvykle snaží udržet co nejdéle většinu viditelných znaků konzumního standardu. Především se snaží, pokud to jde, udržet si své auto nebo je prodat a koupit levnější. Jde přitom o to nezůstat bez auta, neboť přijít o auto je veřejnou manifestací zbídačení. Také neschopnost zajistit v rodině pravidelnou obměnu šatstva a bytového zařízení je pro nezaměstnané frustrující. (17)

Specifické problémy mají mladí nezaměstnaní, protože zaměstnání a konzumní standard jsou znakem dospělosti. Zaměstnání a z něho plynoucí výdělek poskytuje mladému člověku vážnost a sociální status dospělého člověka dvojím způsobem, jednak manifestací standardního konzumu, jednak možností založit rodinu.

## 2. Stigmatizace

Být nezaměstnaný ve společnosti, která přikládá zaměstnání velký význam, znamená mít stigma – nálepku neboli viditelné znamení svého selhání. Stigma je chápáno jako rozpor mezi tím, čím by jedinec měl být, a tím, čím skutečně je. Každý, u něhož dochází k rozporu mezi těmito dvěma identitami, je stigmatizován.

Problémem pro stigmatizovanou osobu je v prvním případě nutnost vyrovnat se se skutečností, že ostatním lidem je její stigma známo. V druhém případě se stigmatizovaná osoba snaží stigma skrýt, což z její strany vyžaduje obratnou a často vysilující manipulaci. (17)

Negativní status spojený s nezaměstnaností může být nezaměstnanými vnímán jako stigma, které diskredituje. To vede k tomu, že řada osob po ztrátě zaměstnání odmítá přijmout status nezaměstnaného a vyhýbá se všemu, co by je mohlo jako nezaměstnané identifikovat. Snaží se skrýt sám fakt ztráty zaměstnání, často nejen před sousedy či před příbuzenstvem, ale i před vlastní rodinou.

## 3. Sociálně patologické jevy

Masová nezaměstnanost nedopadá negativně jen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. (17) U jedince může nezaměstnanost vyvolat chronickou dezorganizaci života, netečnost, nestabilitu rodiny, duševní deprese, kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu či užívání drog a další destruktivní jednání. Ve společnosti může vyvolávat krizi hodnot, úpadek úcty k autoritám, krizi rodiny, alkoholismus a kriminalitu.

Některé studie uvádějí určitou souvislost s kouřením a drogami mezi mladými lidmi a rostoucí spotřebou léků. Další studie upozorňují na zjištěnou souvislost mezi mírou nezaměstnanosti a mírou kriminality, stejně jako vyšší výskyt delikventního chování mezi mladými nezaměstnanými.

#### 4. Veřejnost

Nezaměstnanému je ve společnosti přiřazován určitý status, který je sice podřadný, ale je s ním svázána řada povinností a očekávání jak ze strany státní moci, tak i ze strany veřejnosti. Od nezaměstnaného se očekává, že bude plnit sociální závazky bez ohledu na své finanční a emocionální problémy. (17) Zároveň se od něj očekává, že je schopen svoji situaci změnit a být za ni odpovědný. Dále se předpokládá, že svoji nezaměstnanost bude považovat za nežádoucí. Jestliže nenachází práci, je považován za líného nebo neschopného.

Veřejnost očekává od nezaměstnaných především aktivní hledání nového zaměstnání. Je zde silný společenský tlak na to, aby nezaměstnaný věnoval co nejvíce energie a času na vyhledávání práce. V populaci převažuje názor, že by nezaměstnaní měli přijmout zaměstnání i za horších platových podmínek. Dále by měli akceptovat jakoukoliv práci a jakoukoliv mzdu a dát jí přednost před sociálními dávkami.

Dominující obraz nezaměstnaných v očích veřejnosti je stále moralizující. Nezaměstnaní jsou v tomto pohledu sami vinni svými problémy. Je to dáno jejich neochotou k mobilitě, neochotou přijmout i hůře placenou práci nebo práci na zkrácený úvazek. Nemají potřebnou kvalifikaci, která by jim dala na trhu práce větší šanci, a nejsou do jejího rozšíření ochotni investovat ani peníze, ani čas.

#### 5. Rizika nezaměstnanosti

Riziko nezaměstnanosti je ve společnosti distribuováno nerovnoměrně. Určité profesní kategorie jsou vystaveny většímu riziku nezaměstnanosti a také jejímu dlouhodobému trvání. Lidé z těchto rizikových kategorií mají ve srovnání s ostatní populací i častější zkušenost s opakovanou nezaměstnaností, neboť jsou vystaveni riziku toho, že i nově nalezenou práci opět brzy ztratí.

Mezi skupiny ohrožené sociální exkluzí patří: (15)

- pracovníci s nejistými a nevýhodnými pracovními smlouvami;
- lidé s nízkými příjmy a chudí;
- nekvalifikovaní;
- mentálně či psychicky handicapovaní;
- drogově závislí;
- děti vyrůstající v problémových rodinách;
- delikventi;
- mladí bez pracovních zkušeností;
- imigranti;
- minority;
- osoby zbavené volebního práva;
- příjemci sociálních dávek;
- obyvatelé upadajících území a lokalit majících charakter ghett (Matiční ulice v Ústí nad Labem);
- bezdomovci – osoby, jejichž způsob života je vnímán a stigmatizován jako deviantní;
- osoby neschopné mobility;
- sociálně izolovaní bez přátel a rodin.

Jedno ze základních rizik sociálního vyloučení představuje příjmová chudoba, která je spojena právě s postavením člověka na trhu práce. Marginalizace jedinců a sociálních kategorií na trhu práce se projevuje nejen nízkými výdělky, ale i nejistotou pracovního místa, nepříliš atraktivním charakterem a podmínkami jejich práce, ale i vyšším podílem nestandardních pracovních poměrů mezi nimi. Příjmová chudoba a riziko sociální exkluze jsou více spojeny právě s nezaměstnaností. Rizikem chudoby a sociální exkluze jsou 3 základní faktory: (15)

- dlouhodobá nezaměstnanost;
- opakovaná nezaměstnanost;
- kumulace nezaměstnanosti v domácnosti (oba partneři bez zaměstnání).

Tyto faktory se často kombinují a následně se riziko chudoby a sociální exkluze zvyšuje. Vyloučení na pracovním trhu se projevuje nejvýrazněji v domácnostech

s kumulovanou nezaměstnaností (zaměstnan není ani jeden člen) nebo v domácnostech pouze s jednou osobou v ekonomicky aktivním věku, která je mimo trh práce (domácnosti samoživitelů, jednočlenné domácnosti).

### ***1.7.9. Význam zaměstnání a práce pro člověka***

Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují či jejichž uspokojování je s nimi úzce spojeno. Práce má v naší kultuře hlubinné zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak i psychice člověka, i když není shody v tom, proč je pro člověka tak důležitá. (17)

Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálně hygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie. (4)

Práce v zaměstnání svým strukturovaným a regulovaným charakterem uspokojuje pět základních potřeb: (17)

- vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku);
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny;
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují;
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.

Je zde tedy řada důvodů, proč se společnost snaží mnoha způsoby čelit problému nezaměstnanosti pomocí politiky zaměstnanosti.

### ***1.8. Úřad práce Litoměřice***

Každý region v České republice má svá specifika týkající se jak polohy uvnitř státu, tak historického vývoje daného území i počtu obyvatel a jeho struktury a složitý komplex všech těchto na sebe vzájemně působících podmínek má zásadní vliv na utváření konkrétní situace na trhu práce. Každý úřad práce se proto potýká s jinou výší

nezaměstnanosti a odlišnými problémy na svém regionálním trhu práce a samozřejmě volí i poněkud odlišné způsoby řešení.

Na základě zákonného opatření byl Ministerstvem práce a sociálních věcí zakládací listinou ze dne 25.9.1990 zřízen Úřad práce v Litoměřicích. Ke dni 25.9.1990 jmenoval ministr M.Horálek ředitelem Úřadu práce v Litoměřicích pana Ivana Vilíma.

V počátcích fungování úřadu práce vznikala nová pracoviště (pobočky) ve městech, jejichž městské úřady byly pověřeny správou sociální péče. Účelem tohoto rozhodnutí bylo přiblížit služby úřadu práce občanům s trvalým bydlištěm mimo Litoměřice. Vznik poboček mimo Okresní město Litoměřice:

1.10.1991 v Roudnici nad Labem,

1.3. 1993 v Libochovicích,

3.5. 1993 ve Štětí,

3.1. 1994 v Lovosicích,

1.4. 1997 v Ústěku.

Do historie Úřadu práce Litoměřice se promítají i následující události z let 2000 – 2005:

1) k 31.12.2003 byly zrušeny okresní úřady, jako správní jednotky. Výkonem některých funkcí státní správy byla pověřena města. Reorganizace státní správy se dotkla i úřadů práce. V jednotlivých krajích byly koordinací služeb zaměstnanosti pověřeny stanovené úřady práce. V Ústeckém kraji byl tímto Pověřeným úřadem práce Most a následně od července 2006 Ústí nad Labem.

2) Činnost odboru státní sociální podpory byla zahájena dne 1.10.1995 pod správou Okresního úřadu Litoměřice. V tomto a následujícím roce bylo úkolem zavést všechny žadatele o dávky státní sociální podpory do databáze. Pro lepší dostupnost byla vytvořena kontaktní místa – pobočka v Litoměřicích, Ústěku, Štětí, Roudnici nad Labem, Libochovicích a Lovosicích. Od 1.1.2003 po zániku okresních úřadů přešel odbor pod správu Městského úřadu Litoměřice. K 1.4.2004 byl do organizační struktury úřadu práce začleněn odbor státní sociální podpory.

### ***1.8.1. Hlavní činnosti Úřadu práce Litoměřice***

Zákonem stanovenou součástí státní politiky zaměstnanosti je bezplatně poskytovaná informační, poradenská a zprostředkovací činnost, kterou ve svých územních obvodech realizují úřady práce. Ve své působnosti tak plní úlohu veřejné služby zaměstnanosti a trhu práce, která má v tržním prostředí nezastupitelnou úlohu. Poradenství a zprostředkování zaměstnání jsou základem činnosti veřejné zaměstnanecké služby. Pokud jsou realizovány kvalitně a kvalifikovaně a je k dispozici dostatečné informační zázemí, mohou rozhodujícím způsobem přispět k naplnění úlohy této služby na trhu práce. Nejen v zemích s vyspělou tržní ekonomikou, ale i v České republice, nabývá poradenství při zprostředkování zaměstnání na stále větším významu.

Mezi hlavní činnosti úřadu práce patří: (52)

- 1) informovat o volných pracovních místech, situaci na trhu práce, podmínkách zaměstnávání v zahraničí, možnostech dalšího vzdělávání, úřad práce informuje občany i zaměstnavatele,
- 2) evidovat uchazeče o zaměstnání,
- 3) zprostředkovávat zaměstnání nezaměstnaným uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- 4) registrovat volná pracovní místa,
- 5) poskytovat poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí,
- 6) uplatňovat aktivní politiku zaměstnanosti v jejich jednotlivých bodech:
  - rekvalifikacemi,
  - veřejně prospěšnými pracemi,
  - společensky účelnými pracovními místy,
  - příspěvky na: dopravu, zapracování, vytvoření chráněné pracovní dílny, provoz chráněné pracovní dílny, vytvoření chráněného pracovního místa, provoz chráněného pracovního místa, příspěvkem při přechodu na nový podnikatelský program, překlenovacím příspěvkem,
- 7) vedení správních řízení a vydávání správních rozhodnutí,
- 8) povoluje zaměstnání cizincům, výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,

- 9) vykonávat kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti,
- 10) spolupracovat s institucemi ovlivňující trh práce a koordinuje práci s nimi,
- 11) shromažďovat potřebné údaje o trhu práce a analyzuje je pro účely statistiky a státní politiky zaměstnanosti.

### ***1.8.2. Organizační struktura Úřadu práce Litoměřice***

1. Ředitel úřadu práce
2. Interní audit
3. Útvar ředitele
  - 3.a Oddělení sekretariátu
  - 3.b Oddělení informačního systému
4. Odbor zprostředkování

V roce 2004 došlo k novelizaci zákona o zaměstnanosti, který přinesl zásadní změny jak klientům úřadů práce, tak jejich pracovníkům. Zprostředkovatelé se tak mohou v zákoně opřít o pevné, konkrétní body umožňující naprosto objektivní přístup ke klientům. Na jedné straně došlo k zpřísnění sankcí za nespolečenský s úřadem práce, na straně druhé mají nezaměstnaní možnost si přivydělat.

Vedle běžného zprostředkovávání zaměstnání jsou zprostředkovatelé také žádáni o nejrůznější rady a informace ze strany zaměstnavatelů, i široké veřejnosti nezaměstnané i zaměstnané. Pracovníci oddělení zprostředkování zaměstnání jsou takto nepřímou nuceni učit se průběžně novým věcem a flexibilně reagovat na nejrůznější podněty.

Organizačně k odboru zprostředkování práce je začleněn referát pro osoby se zdravotním postižením. Zde je založena a vedena centrální kartotéka osob se zdravotním postižením evidovaných na všech pracovištích zprostředkování práce. Na výše uvedeném referátu jsou poskytovány služby zaměstnanosti občanům se zdravotním postižením, poradenství uchazečům o zaměstnání, ale i dalším klientům se zdravotním znevýhodněním. Služby zahrnují jejich prvotní evidence včetně základního poučení, zprostředkování práce a agenda podpor v nezaměstnanosti .

Nedílnou součástí tvoří poradenství a podpora vzniku chráněných dílen, chráněných pracovišť, jednání se zaměstnavateli, posouzení podnikatelských záměrů na



vytváření chráněných dílen a pracovišť pro osoby se zdravotním postižením, uzavírání dohod, poskytování příspěvků na provoz chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa, včetně kontrolní činnosti.

Referát zajišťuje agendu poskytování příspěvků podnikatelským subjektům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením a agendu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně kontrolní činnosti.

5. Odbor ekonomický

6. Odbor kontrolní a právní

Kontroly dodržování pracovně-právních předpisů jsou prováděny téměř výhradně na základě podnětů z různých pramenů. Objevují se podání, upozorňující na zaměstnávání uchazečů o zaměstnání. Kontrolou je často tato skutečnost potvrzena, těžko se však již prokazuje jak dlouho takový pracovní vztah trvá. Zjištěná situace je řešena ukončením evidence uchazeče o zaměstnání ke dni prokazaného nástupu (často den kontroly), přičemž další evidence může být zahájena podáním nové žádosti o zprostředkování (např. hned následující den). Někdy se jedná o pracovní poměry, jejichž oficiální začátek je oddalován do té doby, „než se na to přijde“. V těchto případech uchazeči, kteří jsou kontrolou přistiženi při práci, uvádějí, že pracují ne déle než sedm dní, neboť jim zákon povoluje, aby do této doby nahlásili změnu, po kontrole ukončí evidenci a nastoupí do pracovního poměru. Jak dlouho již před uvedeným nástupem pracovali, není možno prokázat. Vzhledem ke kapacitním možnostem kontrolního oddělení nelze provádět namátkové kontrolní akce, i když je zřejmé, že „na černo“ pracuje spousta evidovaných uchazečů o zaměstnání a přivydělávají si tak k dávkám, které pobírají ze státního rozpočtu.

Nejčastěji zjištěná porušení předpisů zaměstnavateli jsou v poslední době nedodržování minimálních mzdových tarifů podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Dále zaměstnavatelé často porušují § 32 Zákoníku práce tím, že v případech, kdy pracovní smlouva neobsahuje údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, nejsou o nich zaměstnanci písemně informováni do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. (52)

Nadále přetrvává velké množství dotazů a stížností, týkajících se pracovního práva a sociálních záležitostí. Často přicházejí občané z jiných úřadů, např. obecních, městských, ale také ze správy sociálního zabezpečení, kde je zaměstnanci odkáží na úřad práce, který údajně poskytuje bezplatně tyto poradenské právníkové služby. (52)

#### 7. Oddělení trhu práce

Trh lze pojmut jako sféru styku nabídky a poptávky například po zboží, cenných papírech, ale také po pracovní síle. Poptávku zajišťují zaměstnavatelé s řadou volných pracovních příležitostí, nabídku pak uchazeči o zaměstnání.

Do tohoto věčného koloběhu zasahuje úřad práce, který se na jedné straně snaží pomoci nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání orientovat se a případně najít uplatnění v tomto, mnohdy nepřehledném chaosu. Na straně druhé pak má na zřeteli požadavky zaměstnavatelů. K tomu, aby participace úřadu práce na trhu práce byla citlivá a fundovaná, je potřeba znát zákonitosti, trendy, či jen krátkodobé výkyvy, které nabídku i poptávku řídí nebo pouze okrajově ovlivňují. Tento odbor zajišťuje a provádí:

- monitorování většiny zaměstnavatelů v okrese i mimo něj,
- evidenci volných pracovních míst a jejich realizaci,
- sledování a prognózování vývoje nezaměstnanosti v regionu a v jednotlivých mikroregionech okresu Litoměřice,
- měsíční, pololetní a roční vyhodnocování situace na trhu práce,
- sledování závislostí mezi poptávkou po pracovní síle a její nabídkou,
- získávání informací, poznatků, požadavků při osobních jednáních u zaměstnavatelů, na obcích, občanských sdruženích atd.

Úřad práce Litoměřice současně spolupracuje s okresy sousedícími (Ústí nad Labem, Děčín, Most, Teplice, Chomutov, Louny, Česká Lípa, Mělník).

#### 8. Oddělení poradenství

Oddělení poradenství vyhledává práci pro mladistvé a absolventy škol a také původně organizována tzv. odborná praxe absolventů, která s novým zákonem o zaměstnanosti byla nahrazena příspěvkem na společensky účelná pracovní místa pro mladé lidi do 25 let a absolventy vysoké školy po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let. Dále se zde zabezpečují veškeré rekvalifikační kurzy,

kteří jsou poskytovány všem kategoriím uchazečů o zaměstnání. Propojení rekvalifikací s poradenstvím není samoučelné, neboť je mnoho klientů, kteří si uvědomují, že budou muset změnit kvalifikaci, ale nevědí jakým směrem se ubírat. V poslední době tento problém řeší spolupráce s odborníky – psychology, kde je nabízena klientům tzv. bilanční diagnostika, která nastíní další možnosti klientovy pracovní kariéry a tzv. profesní diagnostika, ta pomocí počítačového testu doporučí vhodný typ rekvalifikace či dalšího studia. Nově poskytovanou službou tohoto oddělení je po vstupu do Evropské unie poradenství k databázi EURES, která informuje o trhu práce v evropských zemích a pomáhá občanům, jež se rozhodnou vyhledat si práci nebo studium v zahraničí.

Informační a poradenské středisko pro volbu povolání, pravidelně využívají žáci a studenti základních a středních škol i rodičovská veřejnost, aby zde našli právě ty informace, které jim pomohou vybrat si tu správnou školu a povolání, ve kterém naleznou dobré uplatnění. A na tomto místě je třeba dodat, že hodně záleží na vzdělání, ale i empatii poradce, aby dokázal navázat dobrý kontakt s mladým člověkem, kterého má před sebou poprvé a pouze na krátký časový úsek.

Další poskytovanou službou je individuální poradenství občanům, kteří mají nejrůznější překážky při vyhledání nového zaměstnání. Z těchto klientů se mohou vytvořit zájemci o tzv. job kluby, což je skupinová práce s lidmi, kteří se zajímají o získání zaměstnání. V těchto klubech se procvičují, získávají a rozvíjejí dovednosti pro získání práce. Při práci se nejčastěji využívají metody hraní rolí a nácvik situací v modelových situacích (např.: práce s inzeráty, psaní životopisu). Job kluby jsou součástí procesu podporovaného zaměstnávání. (36)

#### 9. Odbor státní sociální podpory

Činnost odboru vychází ze zákona č.117/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Jedná se o výplaty dávek, kterými se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních situacích. Dávky státní sociální podpory jsou:

a) dávky poskytované v závislosti na výši příjmu:

1. přídavek na dítě,
2. sociální příplatek,

3. příspěvek na bydlení,
4. příspěvek na dopravu (zrušen od 1.7.2004)
- b) ostatní dávky:
  1. rodičovský příspěvek,
  2. zaopatřovací příspěvek (zrušen od 1.1.2004),
  3. dávky pěstounské péče,
  4. porodné,
  5. pohřebné,
  6. příspěvek na školní pomůcky (vznik od 1.6.2006),
  7. příspěvek na péči o dítě v zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc (zrušen od 1.6.2006) (viz. Příloha č.1: Schéma č. 1)

### ***1.8.3. Region Litoměřice - geografické a demografické údaje***

Okres Litoměřice se svojí rozlohou 1032 km<sup>2</sup> a 115199 obyvatel patří mezi větší okresy ČR, zaujímá 36. místo a počtem 265 obcí (z toho 10 měst) 12. místo v republice. Okres Litoměřice je okresem v jihovýchodní části Ústeckého kraje a jeho sídlem je město Litoměřice. V rámci členění Ústeckého kraje je okres Litoměřice zařazen mezi zemědělské oblasti. Okres Litoměřice sousedí na jihozápadě s okresem Louny, na severozápadě s okresem Teplice a na severu s okresy Ústí nad Labem a Děčín. Na severovýchodě hraničí s okresem Česká Lípa Libereckého kraje, na jihovýchodě a jihu s okresy Mělník a Kladno Středočeského kraje.

V prostoru přirozené polabské osy je soustředěn průmyslový potenciál okresu, na několika místech se zde těží povrchovým způsobem stavební suroviny, současně je toto území intenzivně využíváno pro zemědělskou výrobu. Další významnou osou Litoměřicka tvoří soubor sídelních a ekonomických aktivit Dolního Poohří, vázaných na střediska Libochovice, Budyně nad Ohří, Brozany nad Ohří, Doksany s vazbou na Bohušovice nad Ohří a Terezín. Tok řeky Ohře hraje mimořádnou úlohu v systému ekologické stability. Nejvýznamnějším krajinným prvkem Litoměřicka je České středohoří, patřící svými hodnotami mezi nejkrásnější a nejsvráznější území v České republice, vyhlášené v roce 1976 chráněnou krajinnou oblastí. (52)

V šesti největších městech okresu žije téměř 60% obyvatelstva. Tato města leží převážně v polabské nížině. V okrese Litoměřice je celkem 265 obcí a zároveň je zde největší hustota sídel z celého Severočeského regionu (viz. Příloha č. 2: Mapa č.1).

Největší města a počet obyvatel k 1.1.2006 (7)

město	počet obyvatel
1. Litoměřice	23 909
2. Roudnice nad Labem	12 923
3. Lovosice	9 209
4. Štětí	9 144
5. Libochovice	3 469
6. Ústěk	2 695

Ve výše uvedených městech má úřad práce svoje pobočky či dislokovaná pracoviště. Tímto členěním se okres dělí na šest mikroregionů, jejichž problematika je sledována samostatně a postupně zanesena do okresních statistik.

#### ***1.8.4. Mikroregion Litoměřicko***

Litoměřice jsou správní, kulturní a obchodní centrum okresu, jehož historické jádro bylo vyhlášeno městskou památkovou rezervací. Převažující funkce je obytná a obslužná pro široké spádové území, doplňující je funkce výrobní. Specifikem města byly rozsáhlé plochy zařízení armády České republiky a výstavnický areál. Pravobřežně založená městská struktura leží na úpatí Českého středohoří, po obvodu je obklopena kvalitní zemědělskou půdou. Z dopravního hlediska je nejvýznamnějším záměrem nové propojení Litoměřic a Lovosic prostřednictvím tzv. západního mostu. Realizací navržené dopravní koncepce dojde ke zklidnění historického jádra a celkově vyšší úrovni regulace dopravní obsluhy města. (52)

Litoměřicko jako mikroregion vykazuje míru nezaměstnanosti v okrese relativně nejnižší. Z hlediska sledovaných mikroregionů okresu nepatří Litoměřicko k tzv. problémovým – vzdělání a kvalifikace obyvatelstva je kvalitnější, okresní město je sídlem stabilních zaměstnavatelů v oblasti školství, zdravotnictví, státní správy a bankovníctví. Dopravní obslužnost v bezprostředním okolí města je rozvinutější než na periferiích okresu a tak mobilita pracovní síly není až tak velkým problémem. (52)

Nutno připomenout i významnou turistickou přitažlivost města – historické památky, galerie a výstaviště Zahrada Čech, které otevírají možnosti pro drobné podnikání v oblasti služeb a obchodu. (viz. Příloha č.3: Mapa č.1).

Za poslední čtyři roky lze charakterizovat trh práce v okrese Litoměřice jako stabilizovaný, i když samozřejmě ještě s celou řadou negativních vlivů. Následující dvě mapy znázorňují míru nezaměstnanosti za jednotlivé obce v okrese Litoměřice k datu 31.12.2005 a 30.6.2006 (viz. Příloha č.4: Mapa č. 1) a (viz. Příloha č.5: Mapa č. 1). Region se s mírou nezaměstnanosti 13,0% řadí na 15. místo v České republice. Po řadě let odsunul okres Ústí nad Labem (míra nezaměstnanosti 12%) Litoměřicko na druhé místo v rámci Ústeckého kraje. (52)

Přehled míry nezaměstnanosti k 31.12.2004 ukazuje následující tabulka v jednotlivých pobočkách Úřadu práce Litoměřice (viz. Příloha č. 6: Tabulka č. 1), dále graf míry nezaměstnanosti v okrese Litoměřice za období let 2000 – 2004 (viz. Příloha č. 7: Graf č.1) a konkrétní tabulka míry nezaměstnanosti za okres Litoměřice v letech 2000 - 2004 (viz. Příloha č.8: Tabulka č.1).

Pro srovnání míry nezaměstnanosti za rok 2004 - 2005 je nutné uvést následující tabulku přehledu nezaměstnanosti v okrese Litoměřice za rok 2005 (viz. Příloha č.9: Tabulka č. 1).

Základní údaje za rok 2005 (52)

Počet uchazečů o zaměstnání:	7 499
Počet uchazečů o zaměstnání - dosažitelní:	7 146
Osoby se zdravotním postižením:	1 221
Absolventi a mladiství:	522
Počet volných pracovních míst:	566
Míra nezaměstnanosti:	12,15%
Počet uchazečů o zaměstnání /volná pracovní místa:	13,2

K doplnění přehledu nezaměstnanosti sledované na třech úrovních – Litoměřice, Ústecký kraj a Česká republika slouží tabulka (viz. Příloha č. 10: Tabulka č. 1) a graf vývoje míry nezaměstnanosti v letech 1991- 2005 (viz. Příloha č. 11: Graf č. 1).

Počet volných míst v roce 2005 měl stoupající tendenci, v druhém pololetí roku byl stabilně 500 - 600 míst. Nejvíce volných míst je stále pro uchazeče vyučené, naopak nejnižší je nabídka pro základní vzdělání. Nejobtížnější je nabídnout vhodné místo ženám se základním vzděláním, které mohou z důvodu péče o dítě pracovat pouze na jednu směnu. Nabídka těchto míst se vyskytuje pouze sporadicky. Dále je nutné zmínit i vývoj počtu volných pracovních míst od roku 2000 do roku 2005, který je zanesen v grafu (viz. Příloha č. 12: Graf č. 1). Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání koresponduje s vývojem počtu volných pracovních míst.

Patnáctiletou časovou řadu počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce lze rozdělit do tří pětiletých období. Toto období vývoje uchazečů o zaměstnání je znázorněno v tabulce od roku 1991 až po rok 2005 (viz. Příloha č.13: Tabulka č.1). První období od vzniku úřadu práce v roce 1991 do roku 1996 lze charakterizovat nízkým počtem uchazečů o zaměstnání do 3 000. Nárůst počtu klientů – uchazečů o zaměstnání od roku 1991 do 1999 zobrazuje graf (viz. Příloha č.14: Graf č. 1). Druhé období do roku 2000 charakterizuje strmý nárůst počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání daný restrukturalizací a reorganizací národního hospodářství. Pro třetí období od roku 2000 do konce roku 2005 je typické periodické střídání maxima a minima v pásmu 7 000 - 8 500 uchazečů o zaměstnání. Toto kolísání v letech 2000 – 2005, které vyplývá z grafu (viz. Příloha č.15: Graf č.1) způsobuje sezónní závislost stavebnictví a zemědělství a ukončení veřejně prospěšných prací v zimních měsících. Loňský rok vykazuje mírný pokles počtu uchazečů o zaměstnání ve srovnání s předchozími roky.

Stejně tak jako v předchozích letech přichází do evidence většina uchazečů o zaměstnání v zimních měsících převážně ze stavebních a zemědělských firem. Tito přichodící uchazeči o zaměstnání uvádějí ukončení pracovního poměru dohodou nebo měli sjednan pracovní poměr na dobu určitou a následně tyto klienti již při evidenci sdělují, že v jarních měsících opět nastoupí ke stejnému zaměstnavateli. Statisticky sledovaná míra nezaměstnanosti bývá sice vždy zpočátku roku nejvyšší, ale letos určitě sehrála roli také zvýšená minimální mzda. Dalším důvodem jsou ukončené pracovní

příležitosti ve veřejně prospěšných pracích, kdy obvykle končí pracovní poměry sjednané na dobu určitou.

V jarních měsících je nabídka volných míst na trhu práce opět oživena v zemědělské výrobě, stavebních pracích, vytvářením krátkodobých pracovních příležitostí ve veřejně prospěšných pracích. Míra nezaměstnanosti se tak nástupem uchazečů o zaměstnání, kteří doopravdy pracovat chtějí na tato místa každoročně snižuje. Ke snižování počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání přispívají také ti, kteří jsou spokojeni, pokud jim nemá zprostředkovatel co nabídnout a zároveň se přizpůsobují snadnému získání sociálních dávek. Často se v praxi můžeme setkat s případy, kdy klientovi se základním vzděláním je nabídnuto vhodné místo a výsledkem jsou jen výmluvy, stížnosti, vysvětlování, někdy pochopení a následně raději využívají možnost nechat se z evidence úřadu práce na vlastní žádost vyřadit. (52)

Míra nezaměstnanosti k 31.12.2004 činila 11,30% t. j. 2.479 uchazečů o zaměstnání a následující rok míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2005 činila 10,61% t. j. 2.296 uchazečů o zaměstnání (viz. Příloha č.16: Graf č. 1).

#### ***1.8.5. Mikroregion Roudnicko***

Roudnice nad Labem je významné centrum osídlení v jihovýchodní části okresu, druhé největší město Litoměřicka s převažující obytnou, obslužnou a výrobní funkcí pro široké spádové okolí. Levobřežně založená městská struktura je po jižním obvodu vymezená plochami zemědělství. Průmyslová výroba je soustředěna v jižní a východní části města. Rozhodující podíl navrhovaných úprav města se bude týkat dopravního řešení. Historické jádro města je zatíženo tranzitní dopravou (rekreační doprava, nákladní doprava). Odklon je možný pouze novým mostem přes Labe. Nový mostní objekt je navrhován na západním okraji města s návaznou přeložkou silnice. (52)

Na Roudnicku je každoročně během zimních měsíců statisticky sledovaná nezaměstnanost vyšší, neboť v tomto období se stává samozřejmostí propouštění pracovníků ze zemědělských a stavebních firem a pozastavování činnosti u osob samostatně výdělečně činných v sezónních profesích (viz. Příloha č.17: Mapa č. 1). Příčin tohoto stavu je samozřejmě více, ale skutečností zůstává, že stále většímu počtu uchazečů o zaměstnání vyhovuje malá nabídka pracovních příležitostí a co nejdelší



setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání. Doklad o evidenci na úřadu práce je pak podkladem k vyplácení sociální dávky od městských úřadů. Potom stačí opatřit si další prostředky jiným způsobem, nebo se přizpůsobit nižším příjmům. (52)

Počty uchazečů o zaměstnání i délku jejich evidenci na úřadu práce ovlivňuje v řadě případů i neochota zaměstnavatelů přijímat uchazeče starší a přímo kritická se jeví věková hranice kolem 50-ti let. Tento fakt se projevuje při konečných výběrech, kdy jsou upřednostňováni uchazeči mladší i s menší kvalifikací a praxí. (52)

Míra nezaměstnanosti k 31.12.2004 činila 13,07% t. j. 1. 717 uchazečů o zaměstnání a následující rok míra nezaměstnanosti k 31.12.2005 činila 11,62% t. j. 1. 527 uchazečů o zaměstnání (viz. Příloha č. 18: Graf č.1).

#### ***1.8.6. Mikroregion Lovosicko***

Lovosice jsou významné průmyslové město okresu, kde převažuje funkce výrobní, obytná a obslužná pro spádové území v západní a centrální části okresu. Lovosicko lze také pojmut jako zdroj pracovních příležitostí pro region (viz. Příloha č. 19: Mapa č.1). Komunikační dopravní systém dozná podstatných změn: výstavba dálnice D 8, přivaděče Litoměřice, který výhledově naváže na navrhovaný tzv. západní most přes Labe. Lovosice představují mimořádně výhodnou lokalitu, která těsně prováže tři druhy dopravy: dálnice D 8, hlavní železniční trať č. 090 (RO-LA, kontejnerové překladiště) a Labskou vodní cestu (koncepce rozšíření plavebních komor). (52)

Míra nezaměstnanosti se pohybuje (stejně jako na Roudnicku) na hranicích okresního průměru. I když je hospodářský potenciál oblasti značný, nepříznivý vliv na zaměstnanost má nedostatečná až nulová dopravní obslužnost, zvláště v obcích Českého Středohoří. (52)

Míra nezaměstnanosti k 31.12.2004 činila 11,99% t. j. 1.233 uchazečů o zaměstnání a následující rok míra nezaměstnanosti k 31.12.2005 činila 10,82% t. j. 1. 101 uchazečů o zaměstnání (viz. Příloha č. 20: Graf č.1).

### ***1.8.7. Mikroregion Libochovicko***

Město Libochovice leží na levém břehu řeky Ohře v malebné krajině u Českého středohoří, nedaleko památného Řípu a zříceniny hradu Hazmburk. Libochovice jsou významné sídlo v jihozápadním území okresu s polyfunkční účinností na poměrně široké spádové okolí města a přirozeným centrem zdejšího regionu. (52)

Region Libochovicka má celkem silné zastoupení v oblasti zemědělství, kde je několik velkých zemědělských organizací. Tento fakt se projevuje i na sezónních výkyvech v počtech uchazečů o zaměstnání, neboť právě zemědělství v jarních a letních měsících obstarává jistý pokles v řadách nezaměstnaných (viz. Příloha č.21: Mapa č.1).

Míra nezaměstnanosti k 31.12.2004 činila 16,52% t. j. 826 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti k 31.12.2005 činila 14,57% t. j. 795 uchazečů o zaměstnání (viz. Příloha č. 22: Graf č. 1).

### ***1.8.8. Mikroregion Štětsko***

Štětí je významné průmyslové a sídelní centrum v jihovýchodním okraji okresu. Oblast mikroregionu Štětsko lze charakterizovat jako průmyslovo – zemědělský region, který je dobře dopravně dostupný, ležící 50 km severně od Prahy (viz. Příloha č. 23: Mapa č.1). Průmysl a to zejména papírenský vtiskl celé oblasti významný ráz. Zemědělství se utlumuje a v blízké budoucnosti bude zaměstnávat ještě méně lidí. Jednostranné zaměření na průmysl v minulosti položilo základ pro většinu problémů s nezaměstnaností v současné době, ale také zlepšení životního prostředí města v podobě modernizace technologie výroby papíru. (52)

Lze říci, že všichni zaměstnavatelé trvale zvyšují důraz na stále lepší kvalifikaci a na ochotu zaměstnanců si ji zvyšovat nebo alespoň udržovat. Protože se tyto investice vyplatí pouze do mladších lidí, obměňují-omlazují pracovní kolektivy a lidé s věkem okolo 50- ti let, ale i mladší, končí na úřadu práce s nevalnou perspektivou na získání nového zaměstnání. (52)

Negativně se na míře nezaměstnanosti podílí stále horší a nákladnější dopravní obslužnost. Také snaha některých uchazečů hledat si práci mimo mikroregion mnoho neřeší, protože výdělky jsou všude mimo Prahu velmi podobné tj.nízké, a tak se

dojíždění za prací nevyplatí. (52) Míru nezaměstnanosti také zvyšuje zlovyk některých zaměstnavatelů po uplynutí zkušební doby pracovníky propustit a vyměnit za nové. Na druhé straně je pravda, že zaměstnávání nových pracovníků je hlavně pro menší podnikatele nákladné díky vysokým odvodům, proto je tak časté zaměstnávání „na černo“. (52)

Problém čerstvých absolventů lze rozdělit do dvou částí. První část absolventů se vyučila, vystudovala to co chtěla a mají zájem v dané profesi pracovat, jenom zatím neví jak se prosadit a prezentovat na trhu práce. Těmto uchazečům lze poradit a pomoci, neboť následně během 3-5 měsíců najdou uplatnění. Druhou část tvoří uchazeči, kteří se většinou vyučili to, kam je vzali, prošli obor, který je nezajímá a většinou ani není pro ně nabídka na trhu práce, o rekvalifikaci většinou nestojí nebo jí nedokončí. O podnikání většinou nestojí, nemají zkušenosti, myšlenku ani kapitál do začátku. Z těchto absolventů se stávají dlouhodobě nezaměstnaní. (52)

Uchazeči se základním vzděláním, ale i absolventi učilišť jsou pro nástup do prvního zaměstnání mnohdy velmi špatně připraveni již ze školy. Zejména mladí uchazeči téměř nepřijímají myšlenku odpovědnosti za vlastní budoucnost, neboť jsou přesvědčeni, že se o ně někdo musí postarat. Důvody proč se tomu tak děje je nutno hledat často v rodině, ale také v našem školství. Velmi negativně se na úrovni nezaměstnanosti projevuje sociální podpurný systém, systém naprosté nezásluhovosti a automaticnosti při vyplácení dávek. Bohužel stále ještě v mnoha případech platí, že je lepší pobírat sociální dávky než pracovat. (52)

V posledních době dochází k negativnímu jevu - zvýšení počtu mladých uchazečů, kteří přeruší školu, učiliště a zkrátka si užívají života, neboť nemají zájem o nic z nabídky úřadu práce a na všechny otázky odpovídají standardním „nevím“- „ne“- „nechci“. (52)

Míra nezaměstnanosti k 31.12.2004 činila 18,76% t. j. 1.063 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti k 31.12.2005 činila 15,50% t. j. 929 uchazečů o zaměstnání (viz. Příloha č. 24: Graf č.1).

### ***1.8.9. Mikroregion Ústěcko***

Ústěk je historické město se statutem městské památkové rezervace, které se nalézá v severovýchodním cípu okresu. Rozhodující funkcí sídla je zabezpečení a obsluha rekreačně intenzivně využívaného Ústěcka. Ústěcko a okolí se řadí mezi oblasti, kde vzhledem k úrodnosti země převládá hlavně zemědělská výroba (viz. Příloha č. 25: Mapa č. 1). Z tohoto důvodu část ekonomicky aktivního obyvatelstva v zemědělství pracuje. Hospodářský potenciál regionu pak dotváří drobná kovovýroba, textilní výroba, zpracování dřeva, atd. (52)

V míře nezaměstnanosti je Ústěk mezi dislokovanými pobočkami a pobočkou spadající pod Úřad práce v Litoměřicích na prvním místě s nejvyšším procentem nezaměstnaných – míry nezaměstnanosti. Počty nezaměstnaných se snižují především zahájením sezónních prací, vyřazením drobných podnikatelů, kteří opět obnovili svou činnost a odchodem starších občanů do předčasného starobního důchodu.

Pravidelně se do evidence také vracejí na zimní měsíce drobní soukromníci, což se v posledních letech stále opakuje. Můžeme se jen domnívat, zda je to vzhledem k nedostatku práce a nebo kvůli tomu, že přihlásit se na úřad práce přes zimu je pro ně výhodné. Předpokládáme, že i přes okolnost, že bylo dosaženo poklesu nezaměstnanosti, po skončení sezónních prací a prázdninových měsíců nezaměstnanost opět poroste. (52)

Míra nezaměstnanosti k 31.12.2004 činila 16,11% t. j. 440 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti k 31.12.2005 činila 18,76% t. j. 442 uchazečů o zaměstnání (viz. Příloha č. 26: Graf č.1).

### ***1.9. EURES – Evropské služby zaměstnanosti***

EURES – EURuopen Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti tvoří informační a poradenskou síť spojující veřejné služby zaměstnanosti členských států Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru. Ke státům Evropského hospodářského prostoru patří 25 států Evropské unie a dále Island, Lichtenštejnsko, Norsko. Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Vznik této struktury iniciovala Evropská komise již v roce 1993, která funguje jako její koordinátor. EURES napomáhá vyrovnání poptávky a nabídky na evropském pracovním trhu. Posláním EURES je usnadnit volný pohyb pracovních sil mezi evropskými státy. Členy EURES jsou Evropská komise a veřejné služby zaměstnanosti členských států (úřady práce). Partnerskými organizacemi bývají odborové svazy, organizace zaměstnavatelů a místní či regionální úřady.

EURES je od 1.5.2004 novou bezplatnou službou všech úřadů práce. Mezi cíle EURES patří: (52)

- poskytovat informace a poradenství zájemcům, kteří by chtěli pracovat v jiné zemi Evropské unie, Evropském hospodářském prostoru nebo ve Švýcarsku,
- napomáhat zaměstnavatelům, kteří mají zájem zaměstnat pracovníky z jiných zemí Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru, při šíření nabídek pracovních míst, případně i s náborem pracovníků z evropských zemí,
- získávat a distribuovat volná místa vhodná pro zaměstnání příslušníků jednoho členského státu Evropské unie v jiném členském státu,
- poskytovat informace a poradenství zájemcům o práci a zaměstnavatelům v příhraničních regionech,
- sledování nabídky a poptávky na trhu práce v souladu s požadavky sítě EURES.

Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice.

EURES hraje významnou roli v rámci Evropského roku mobility pracovníků, kterým byl rok 2006 vyhlášen. Cílem tohoto roku je zvýšit povědomí veřejnosti o právech, nástrojích a příležitostech v oblasti mobility pracovníků, podporovat dobrou výměnu praktických příkladů, rozvíjet poznatky o modelech

mobility v Evropské unii jak z geografického, tak profesního hlediska. Dále je cílem tohoto roku věnovat více pozornosti odstraňování překážek a prostředkům ke zvyšování mobility. (12)

### ***1.9.1. Strukturální fondy Evropské unie***

Jednou ze základních politik Evropské unie je posilování hospodářské a sociální soudržnosti, která usiluje o vyvážený rozvoj a odstraňování rozdílů v životní úrovni mezi lidmi a regiony Evropské unie. Tato politika je realizována prostřednictvím Strukturálních fondů, prostředků Evropské investiční banky a dalších finančních nástrojů.

Strukturální fondy Evropské unie jsou tvořeny čtyřmi fondy, z nichž každý plní svoji specifickou roli a je možno ho využívat na předem vymezeném území.

1) Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF) byl založen v roce 1975 a přispívá k rozvoji a strukturálnímu vyrovnávání zaostávajících regionů a k ekonomické a sociální konverzi oblastí, potýkajících se strukturálními problémy.

2) Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu (EAGGF) funguje od roku 1962 a je určena na podporu konkurenceschopnosti zemědělství jakožto klíčové aktivity ve venkovských oblastech. Zajišťuje diverzifikaci činností ve venkovských oblastech a pomáhá udržet jejich osídlení.

3) Finanční nástroj na podporu rybolovu (FIFG) byl založen 1994 a podporuje dosažení rovnováhy mezi přírodními zdroji sloužícími k rybolovu a jejich využíváním. Pomáhá udržet konkurenceschopný rybářský průmysl a revitalizuje oblasti závislé na rybolovu.

4) Evropský sociální fond (ESF) započal svoji činnost již v roce 1960 a je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce. Pomoc fondu je zaměřena na nezaměstnanou mládež, dlouhodobě nezaměstnané a sociálně znevýhodněné skupiny a ženy. (6)

### ***1.9.2. Evropský sociální fond (ESF)***

Hlavním posláním Evropského sociálního fondu je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost a podporovat sociální začleňování osob, jimž z různých důvodů hrozí vyloučení na okraj společnosti, tzv. sociální exkluze. (32) Základním programovým dokumentem, který umožňuje čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu je Operační program Rozvoj lidských zdrojů.

V souvislosti se vstupem do Evropské unie v květnu 2004 a s tím související možnosti čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů se na úrovni krajů podílejí na realizaci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů pověřené úřady práce České republiky jako jedni z konečných příjemců finančních prostředků. V praxi to znamená, že tyto úřady práce: (14)

- vyhlášují jednotlivá kola výzvy k předkládání projektů ke grantovým schémátům na jednotlivá opatření Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů,
- vyhlášují výběrová řízení na vlastní (krajské) projekty úřadu práce formou tendru (výzvy) a vybírají vhodné dodavatele služeb dle zákona č. 40/2004 Sb., o veřejných zakázkách.

K tomuto účelu byl na Úřadě práce v Mostě zřízen Odbor implementace projektů Evropského sociálního fondu. Od 1.7. 2006 se stalo Pověřeným úřadem práce krajské město Ústí nad Labem, které vykonává tyto činnosti:

- zodpovídá za celkové řízení implementace Evropského sociálního fondu na úrovni pověřeného úřadu práce za Ústecký kraj,
- informuje potenciální předkladatele projektů o podmínkách čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu, poskytuje jim konzultace a zodpovídá za činnost související s publicitou programů Evropského sociálního fondu na úrovni kraje,
- zodpovídá za činnost související s realizací projektů, s věcnou a finanční kontrolou a inspekcí grantů, jejich průběžným hodnocením a monitorováním, za proces výběru grantových projektů a proplácení finančních prostředků určených na spolufinancování projektů,

- zodpovídá za průběh výběrových řízení na realizaci vlastních (krajských) projektů úřadu práce v rámci opatření 1.1 a 2.1 Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

### ***1.9.3. Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)***

Operační program Rozvoj lidských zdrojů tvoří základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004 - 2006. Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. (31)

Využití finanční pomoci, kterou členům Evropské unie nabízí Evropský sociální fond k rozvoji lidských zdrojů prostřednictvím Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, je jednou z cest, jak přispět k potřebnému zvýšení přizpůsobivosti občanů České republiky změnám na trhu práce. (32)

Tento program vymezuje priority a opatření, které pokrývají problematiku zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace specifických skupin ohrožených sociální exkluzí, rovných příležitostí pro muže a ženy, rozvoje celoživotního učení a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. (52)

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem 4 priority a 10 Opatření, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku zaměstnanosti, integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením), rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce, rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. Rozdělení priorit a Opatření v programu Operační program Rozvoj lidských zdrojů zobrazuje následující tabulka (viz. Příloha č. 27: Schéma č. 1).

V Ústeckém kraji jsou implementována konkrétně 4 opatření Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.



Opatření 1.1 - Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Toto opatření slouží k posílení aktivní politiky zaměstnanosti, která je součástí státní politiky zaměstnanosti. Jejím cílem je napomáhat odstraňování bariér na trhu práce a pomoci získat zaměstnání nebo zvýšit zaměstnatelnost. Globálním cílem je zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání. Cílové skupiny příjemců pomoci: (28)

- uchazeči o zaměstnání,
- osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností,
- zájemci o zaměstnání,
- zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností.

Příspěvek z Evropského sociálního fondu na opatření 1.1 bude 75% z celkových uznatelných veřejných výdajů. Národní spolufinancování ve výši 25% bude zajištěno z rozpočtové kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí.

Opatření 2.1 - Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.

V rámci tohoto opatření budou realizovány aktivity v oblasti zaměstnanosti a v oblasti sociálních služeb. V oblasti zaměstnanosti se toto opatření zaměří na dlouhodobou nezaměstnanost, která je determinována zejména změnou pracovní schopností, nízkou úrovní kvalifikace a vyšší věkovou kategorií. (27) Globálním cílem je vyrovnání příležitostí v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a dalšímu společenskému uplatnění příslušníků skupin ohrožených sociálním vyloučením. Cílové skupiny dle Dodatku Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů:

- osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti způsobené nízkým vzděláním nebo absencí vzdělání, nízkou úrovní kvalifikace, věkem, zdravotním a duševním postižením, přínáležitostí k odlišnému sociokulturnímu prostředí nebo dlouhodobou péčí o závislého člena rodiny,

- mládež žijící ve znevýhodněném sociálním prostředí nebo odlišném sociokulturním prostředí.

Pro tuto část opatření je ve zkráceném programovém období 2004 - 2006 vyčleněna částka 472 480 000 Kč. (25)

Opatření 2.2 - Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce.

Toto opatření přispěje k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti obou pohlaví, zejména žen. Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi. Klíč k účinným krokům spočívá ve sledování stávající situace a identifikace oblastí s nerovností v rámci každého programu. Globálním cílem je prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce.

Cílové skupiny příjemců pomoci:

#### I. ŽENY

- matky s malými dětmi,
- matky samoživitelky,
- dlouhodobě nezaměstnané ženy,
- ženy ohrožené nezaměstnaností,
- ženy se základním vzděláním nebo bez vzdělání,
- ženy v předdůchodovém věku,
- začínající podnikatelky.

#### II. MUŽI

- muži, kteří jsou v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi a matky samoživitelky.

Příspěvek z Evropského sociálního fondu na opatření 2.2 bude 75% z celkových uznatelných veřejných výdajů. Národní spolufinancování ve výši 25% bude zajištěno z rozpočtové kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí. (29)

Opatření 4.1 - Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti.

Toto opatření se zaměří na rozvoj odborných znalostí a kompetencí a na rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající strukturální změny realizací odpovídajících programů odborného

vzdělávání, včetně vzdělávání v oblasti informačních technologií, udržitelného rozvoje a podpory zdraví na pracovišti.

Globálním cílem je zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, zvýšení jejich konkurenceschopnosti. Cílové skupiny příjemců pomoci:

- a) zaměstnanci,
- b) zaměstnavatelé,
- c) zájemci o zahájení podnikání.

Příspěvek z Evropského sociálního fondu na opatření 4.1 bude 75% z celkových uznatelných veřejných výdajů. Národní spolufinancování ve výši 25% bude zajištěno z rozpočtové kapitoly Ministerstvo práce a sociálních věcí. (30)

#### ***1.9.4. Iniciativa Společenství EQUAL***

Iniciativa Společenství EQUAL podporuje na celém území Evropské unie spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy je tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen a azylantů), kteří se stětávají s diskriminací či nerovným zacházením přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání. (5)

Iniciativa Společenství EQUAL je jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které jsou v programovacím období 2000 – 2006 spolufinancované ze Strukturálních fondů. Iniciativa Společenství EQUAL spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti. (5)

Každý členský stát EU, který se chce zapojit do Iniciativy Společenství EQUAL, musí vypracovat Programový dokument Iniciativy Společenství EQUAL a Dodatek programového dokumentu, ve kterých je vytyčena zejména strategie (cíle, priority a opatření), implementační struktura a financování Programu. (5)

Tématický přístup, podle kterého musí být v Programovém dokumentu Iniciativy Společenství EQUAL každého členského státu Evropské unie vybrány podporované oblasti ze společného seznamu tématických oblastí, umožňuje nalézt

rozvojová partnerství zabývající se obdobnou problematikou v jiné zemi a tedy i využít stávajících zkušeností dané země s řešením obdobných problémů. Celkem bylo vyhlášeno devět tématických oblastí, z toho osm vyhlášených tématických oblastí navazuje na 4 původní pilíře Evropské strategie zaměstnanosti a deváté téma je vyhlášeno ve vazbě na specifické potřeby žadatelů o azyl. (5)

Vyhlášenými tématickými oblastmi jsou: (5)

V rámci I. pilíře Evropské strategie zaměstnanosti: Zlepšování zaměstnatelnosti:

- Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné;
- Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce;

V rámci II. pilíře Evropské strategie zaměstnanosti: Rozvoj podnikání:

- Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech;
- Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce;

V rámci III. pilíře Evropské strategie zaměstnanosti: Podpora adaptability:

- Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce;
- Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií;

V rámci IV. pilíře Evropské strategie zaměstnanosti: Rovné příležitosti mužů a žen:

- Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb;
- Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce;

Samostatně vymezené téma:

- Pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci na trhu práce.

Mezinárodní spolupráce je jedním z klíčových principů Iniciativy Společenství EQUAL a odlišuje ji od ostatních forem pomoci z Evropského sociálního fondu. Smyslem mezinárodní spolupráce je zvýšit přidanou hodnotu práce rozvojových partnerství díky výměně zkušeností, informování o příkladech dobré praxe a příkladech nevhodných řešení. Každé rozvojové partnerství musí mít alespoň jednoho partnera z jiné země. Je možné uzavřít mezinárodní partnerství i z partnerem mimo Evropskou unii. (5)

Realizace Iniciativy Společenství EQUAL je založena na podpoře konkrétních projektů vybraných prostřednictvím jednoho ze dvou kol výzev k předkládání návrhů projektů. První kolo výzvy k předkládání návrhů projektů bylo v České republice, jako jedné ze dvou kandidátských zemí zapojených již do prvního kola tohoto celoevropského programu, vyhlášeno v roce 2001, přičemž toto kolo se v České republice realizovalo v rámci programu předvstupní pomoci Phare. Druhé kolo, které je v České republice implementováno na základě Programu Iniciativy Společenství EQUAL, bylo vyhlášeno v roce 2004 a je spolufinancováno prostředky Evropského sociálního fondu. (26)

V České republice je řídicím orgánem Programu Iniciativy Společenství EQUAL Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem pro Operační program Rozvoj lidských zdrojů, čímž je zajištěno, že aktivity podporované Programem Iniciativy Společenství EQUAL budou v České republice vhodně doplňovat aktivity podporované v rámci některého z těchto programů.

Program Iniciativy Společenství EQUAL je spolufinancován 73% z Evropské unie - Evropského sociálního fondu a 27% ze státního rozpočtu České republiky. (37)

## 2. CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY

Cílem diplomové práce je shrnutí problémů souvisejících s nezaměstnaností v regionu Litoměřice.

V této práci bude pozornost věnována fenoménu nezaměstnanost, která není na první pohled viditelná, ale zároveň tvoří početnou skupinu lidí v naší společnosti.

Na základě získání teoretických vědomostí během psaní diplomové práce, praktických zkušeností při sběru dotazníků v terénu, v prostorách Úřadu práce Litoměřice a na Odboru sociálních věcí a zdravotnictví Litoměřice jsem stanovila 1 hypotézu.

**Hypotéza: klientům úřadu práce se v závislosti na problémech vyplývajících z nezaměstnanosti nedaří vrátit zpět do pracovního procesu.**

### 3. METODIKA

Metodický postup této diplomové práce vychází z předpokladu hypotézy, která byla formulována tak, aby umožnila sběr dat a jejich analýzu.

Výzkum probíhal na základě stanovení problémové situace – nezaměstnanosti, cíle, hypotézy, výběru vzorku a techniky sběru dat. Následovala fáze přípravná (vytvoření srozumitelných otázek a odpovědí v dotazníku), realizační (sběr dat v terénu, v prostorách Úřadu práce Litoměřice a na Městském úřadě Litoměřice - odboru sociálních věcí a zdravotnictví (zpracování výsledků) a závěrečná (analýza dat a jejich interpretace). Technika sběru dat – dotazník umožnil získat informace od velkého počtu klientů v krátkém časovém úseku s maximální anonymitou a bez osobního ovlivňování tazatele.

Výzkum byl zaměřen na nezaměstnané občany – klienty (výběrový soubor) Úřadu práce Litoměřice a Městského úřadu Litoměřice - odboru sociálních věcí a zdravotnictví. K provedení výzkumu jsem použila techniku sběru dat – nestandardizovaného dotazníku s 28 uzavřenými otázkami, které nabízely předem připravené odpovědi. K dispozici jsem měla 80 nestandardizovaných dotazníků z nichž bylo 56 dotazníků vráceno a vyplněno klienty, kteří jsou v evidenci Úřadu práce Litoměřice. Dotazníky byly osobně distribuovány a následně sbírány, což zajistilo jejich vyšší návratnost, která činila 70%.

Vzhledem ke skutečné situaci klienta vyžadovaly některé odpovědi zvolení více možností. Tato možnost volby více odpovědí byla využita u otázky č. 5, 16, 20, 25 a 28.

Otázky v dotazníku byly zaměřeny na věk, vzdělání, příčinu nezaměstnanosti, zaměstnání před evidencí na úřadu práce, délku evidence na úřadu práce, počet evidencí na úřadu práce. Dále se otázky v dotazníku týkaly důvodu ohrožení dlouhodobou evidencí na úřadu práce, zdravotních problémů klienta, využití volného času a kontaktu s bývalými kolegy ze zaměstnání. Poslední otázky v dotazníku se soustředily na pomoc a podporu ze strany rodiny, přátel, příbuzných, ale i utajování ztráty zaměstnání a ochotu se přizpůsobit požadavkům nového zaměstnání. (viz. Příloha č. 28).

Během sběru dat jsem respektovala osobnost klientů, dodržovala zásady

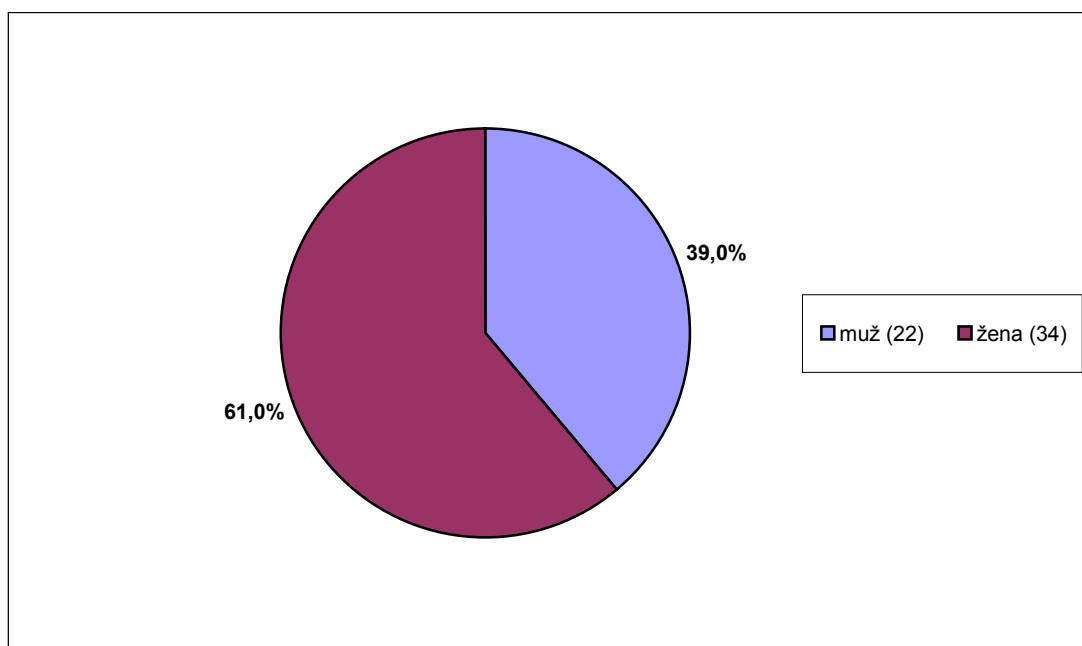
důvěrnosti získaných údajů a anonymity respondentů. Dále jsem se respondentům snažila co nejvíce ulehčit zodpovězení otázek a vrácení dotazníků.



#### 4. VÝSLEDKY

**Otázka č. 1. Pohlaví:** z 56 odpovídajících respondentů je 22 mužů (39,0%) a 34 žen (61,0%).

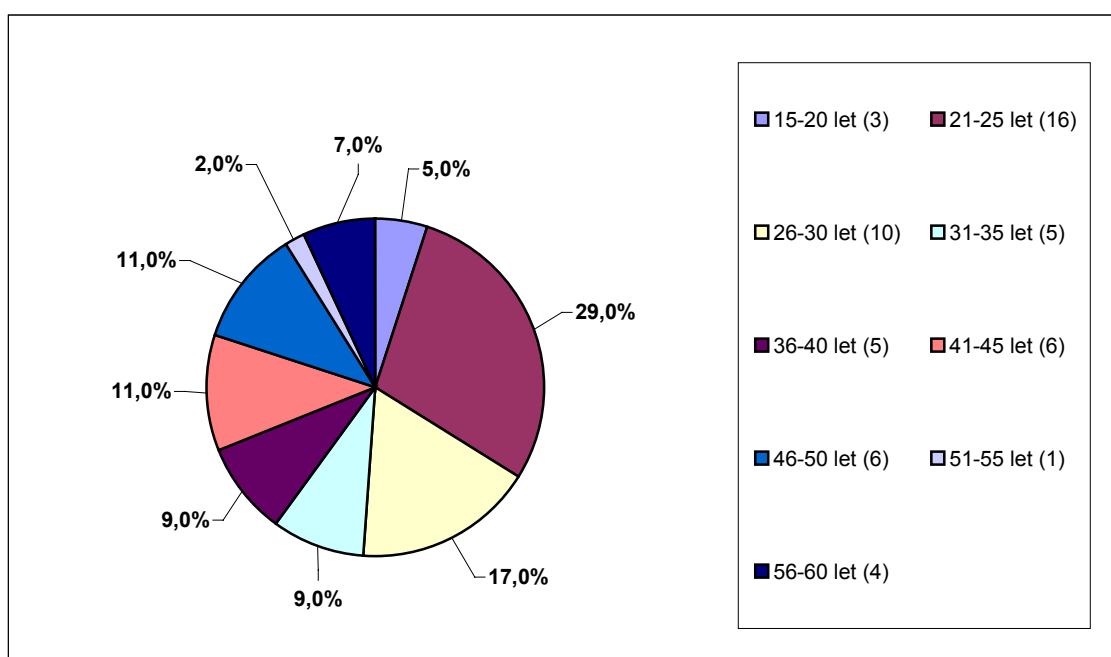
**Graf č. 1**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 2. Věk:** z 56 odpovídajících respondentů jsou 3 osoby ve věkovém rozmezí 15 - 20 let (5,0%), 16 lidí ve věkovém rozmezí 21 - 25 let (29,0%), 10 lidí ve věkovém rozmezí 26 - 30 let (17,0%), 5 osob ve věkovém rozmezí 31 - 35 let (9,0%), 5 osob ve věkovém rozmezí 36 - 40 let (9,0%), 6 lidí ve věkovém rozmezí 41 - 45 let (11,0%), 6 lidí ve věkovém rozmezí 46 - 50 let (11,0%), 1 člověk ve věkovém rozmezí 51 - 55 let (2,0%) a 4 lidé ve věkovém rozmezí 56 - 60 let (7,0%).

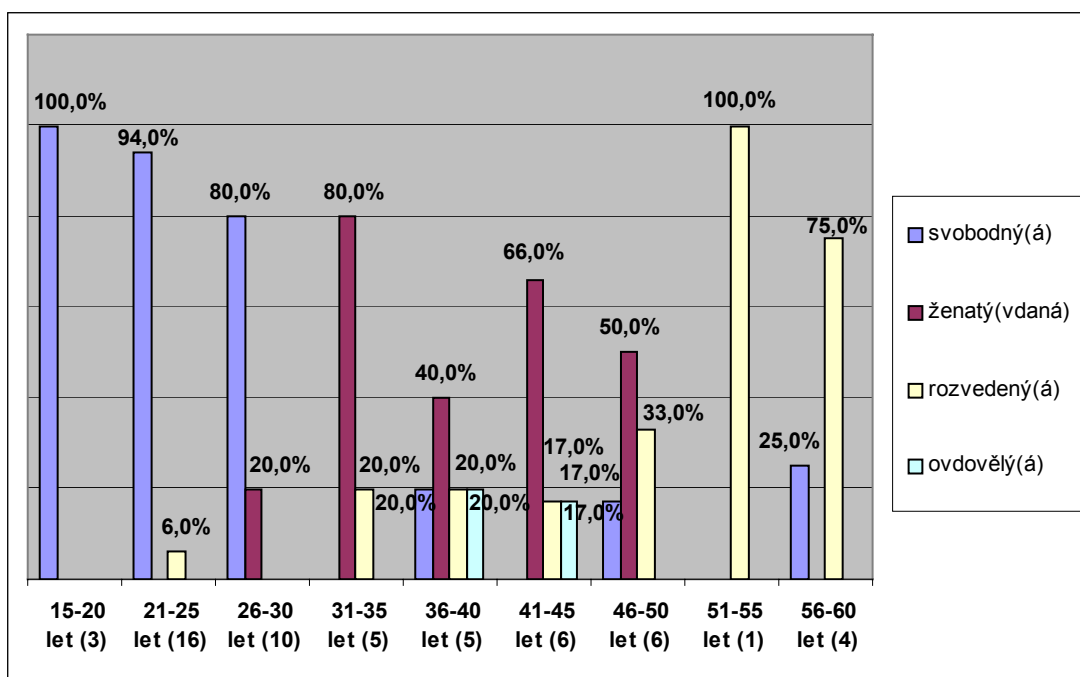
**Graf č. 2**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 3. Stav:** z 56 odpovídajících respondentů je 29 lidí svobodných (52,0%), 15 lidí ženatých / vdaných (27,0%), 10 lidí rozvedených (18,0%) a 4 lidé ovdovělí (3,0%).

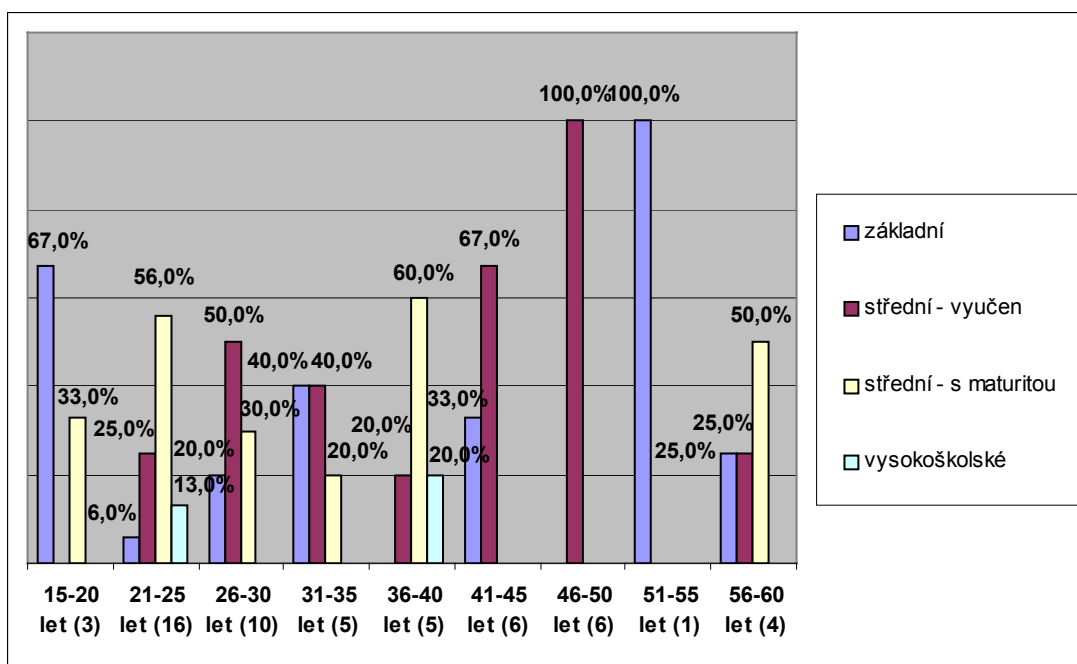
**Graf č. 3**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 4. Vzdělání:** z 56 odpovídajících respondentů dosáhlo základního vzdělání 11 lidí (20,0%), dosáhlo vyučení 23 lidí (41,0%), dosáhli středoškolského vzdělání s maturitou 19 lidí (34,0%) a vysokoškolského vzdělání 3 osoby (5,0%).

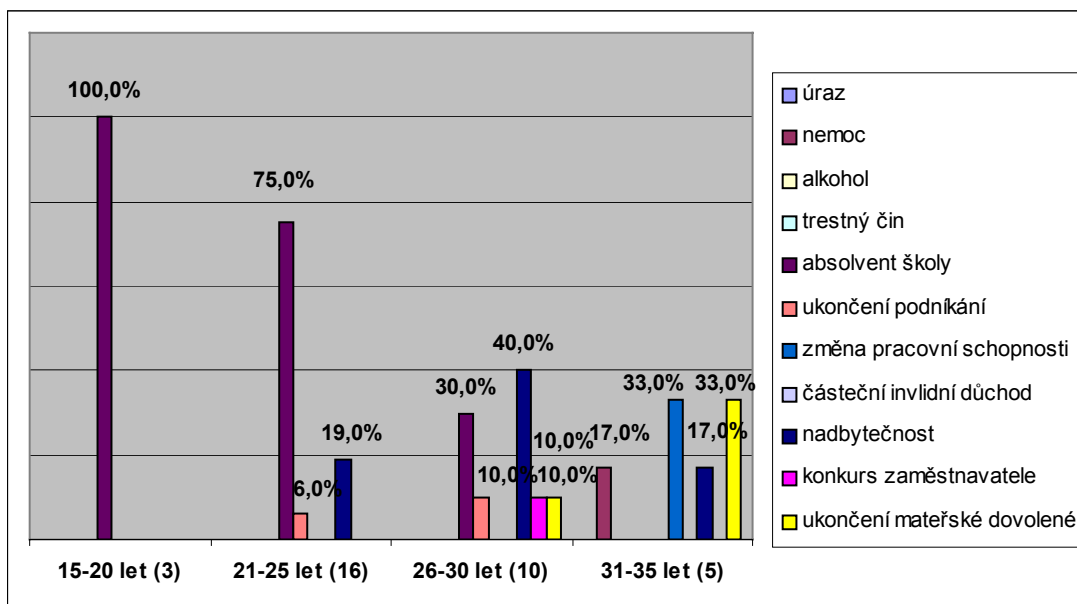
**Graf č. 4**



**Zdroj: vlastní výzkum**

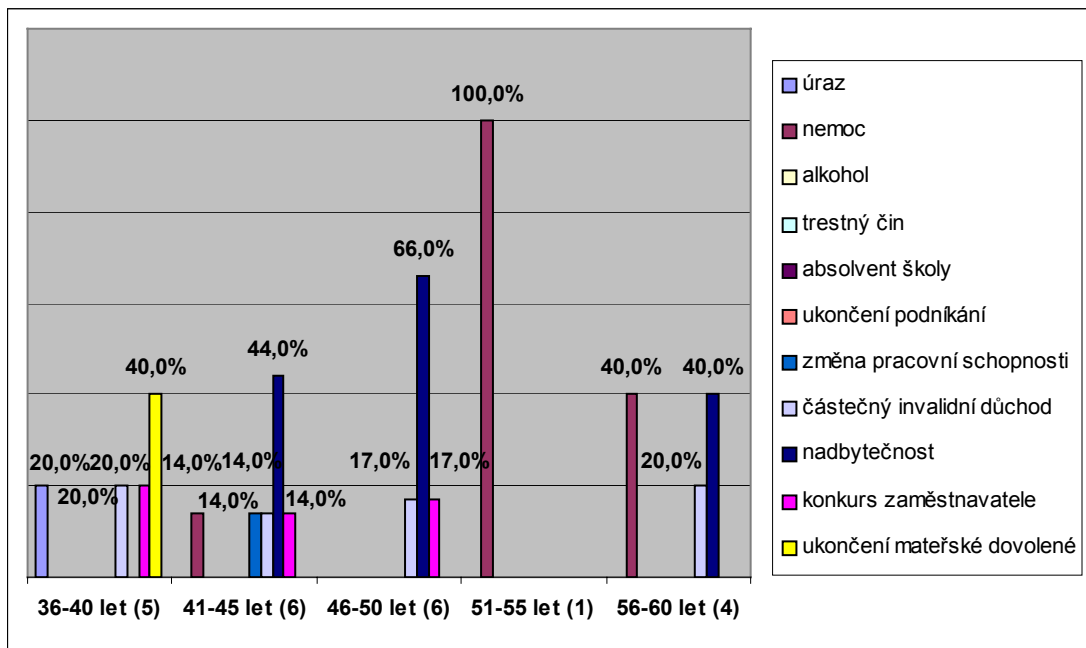
**Otázka č. 5. Příčina Vaší nezaměstnanosti:** z 56 odpovídajících respondentů uvedl 1 člověk úraz (1,5%), 5 osob uvedlo nemoc (8,5%), 0 osob uvedlo alkohol (0,0%), 0 osob uvedlo trestný čin (0,0%), 18 lidí uvedlo absolvent školy (31,0%), 2 osoby uvedly ukončení podnikání (3,5%), 3 osoby uvedly změnu pracovní schopnosti (5,0%), 4 lidé uvedli částečný invalidní důchod (6,5%), 17 lidí uvedlo nadbytečnost vzhledem k reorganizaci (29,0%), 4 lidé uvedli prohlášení o konkurzu zaměstnavatele (6,5%) a ukončení mateřské dovolené 5 osob (8,5%). U této otázky uvedlo 56 klientů 59 odpovědí.

**Graf č. 5a**



**Zdroj: vlastní výzkum**

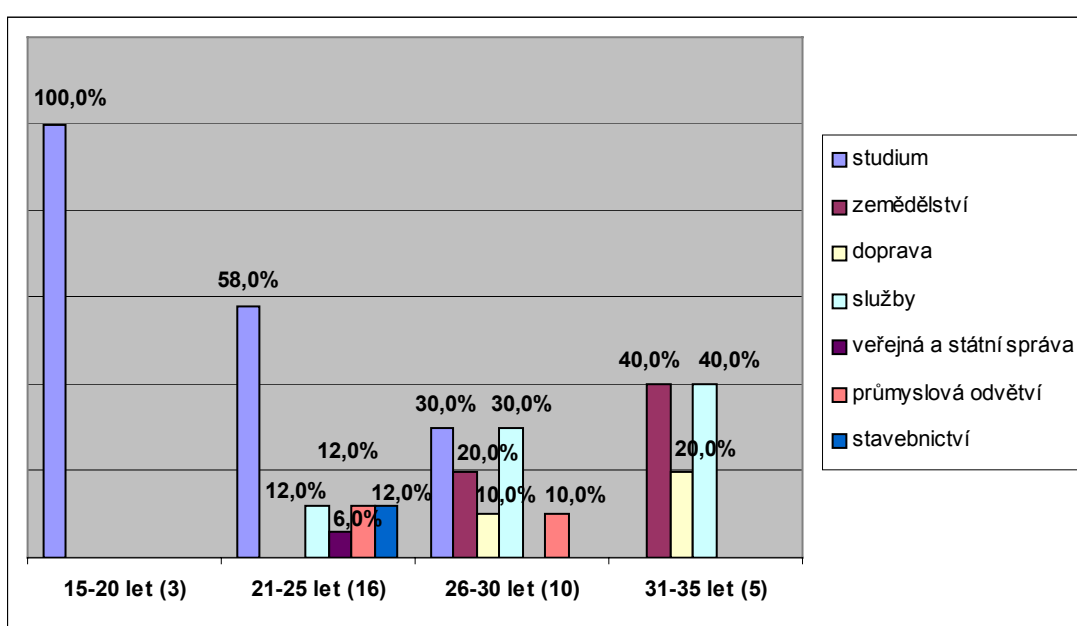
Graf č. 5b



Zdroj: vlastní výzkum

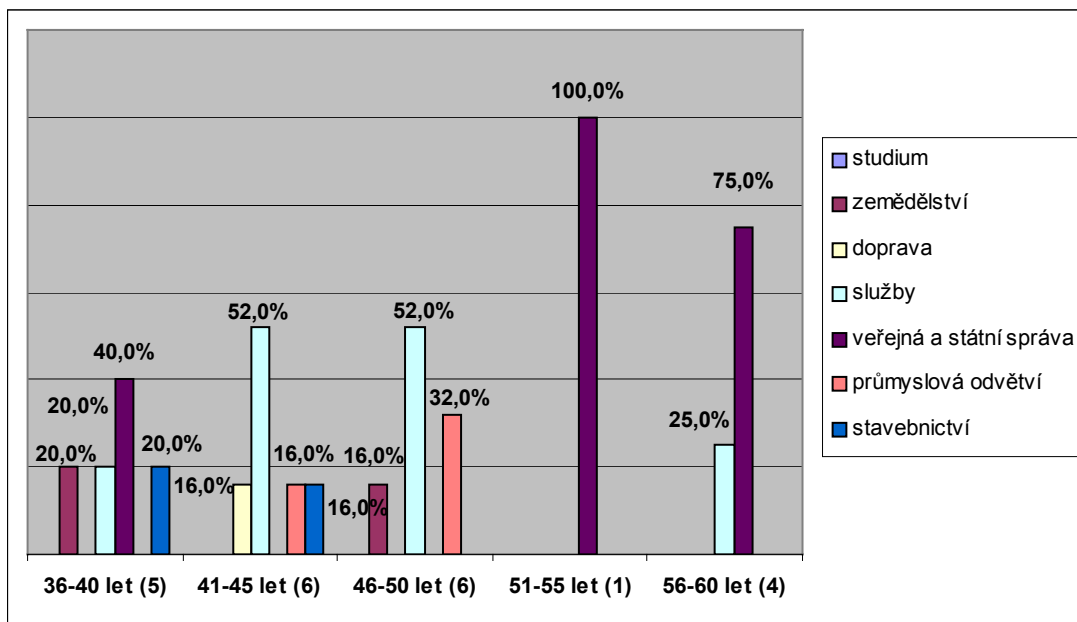
**Otázka č. 6. V jakém oboru jste pracoval(a) před evidencí na úřadu práce:**  
z 56 odpovídajících respondentů uvedlo 16 lidí studium (29,0%), 6 lidí uvedlo zemědělství (11,0%), 3 osoby uvedly doprava (5,0%), 15 lidí uvedlo služby (27,0%), 7 lidí uvedlo veřejná a státní správa (12,0%), 6 lidí uvedlo průmyslová odvětví (11,0%) a stavebnictví 3 osoby (5,0%).

**Graf č. 6a**



**Zdroj: vlastní výzkum**

Graf č. 6b

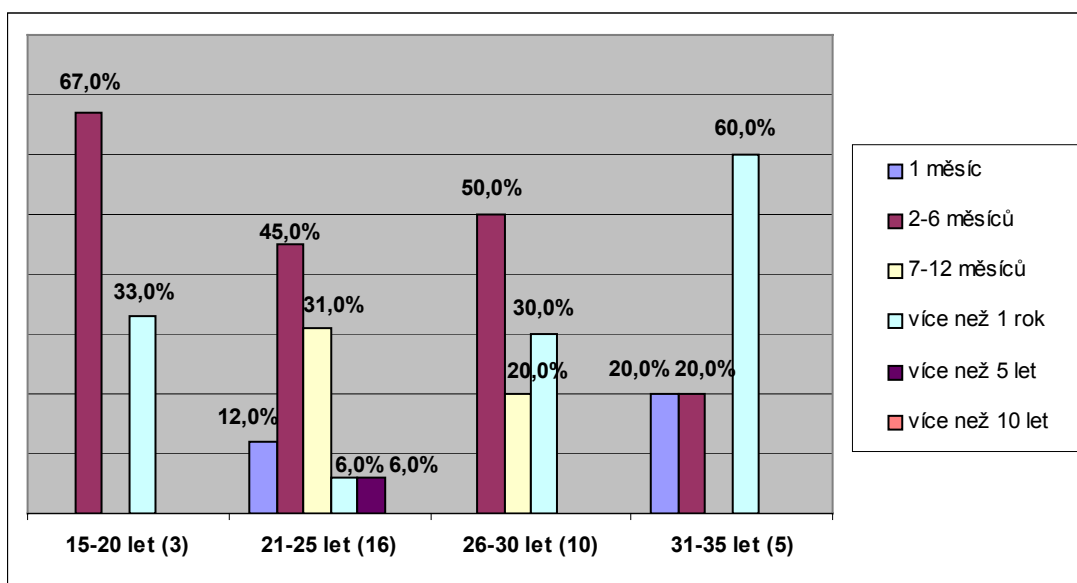


Zdroj: vlastní výzkum



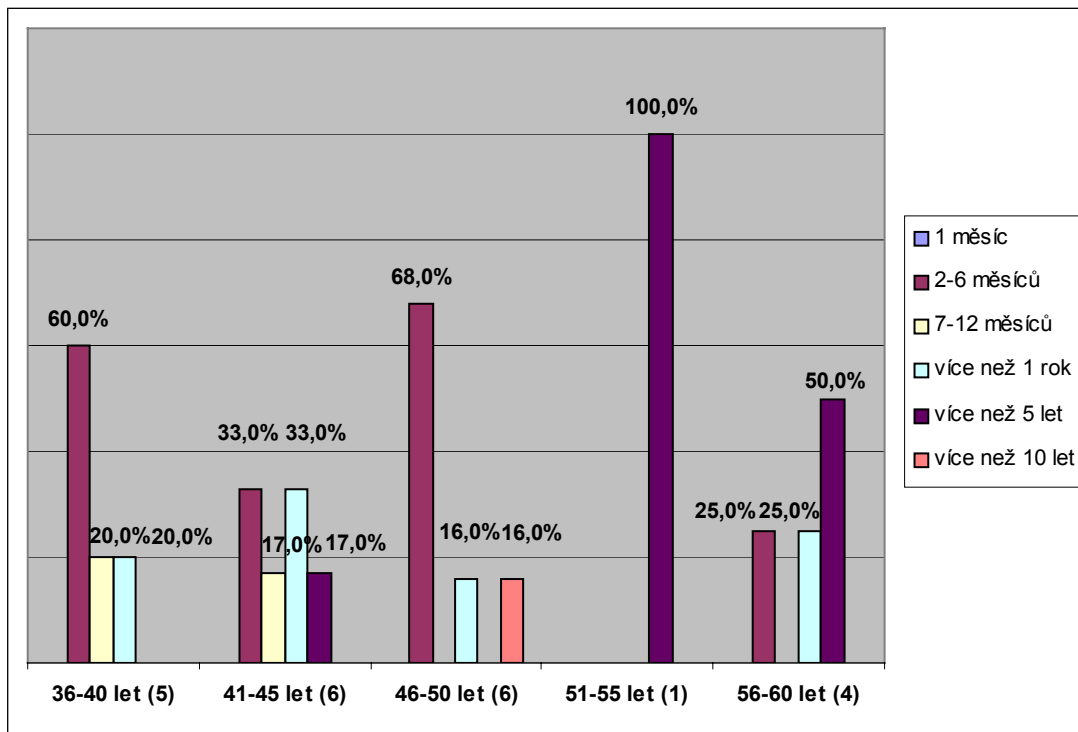
**Otázka č. 7. Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce:** z 56 odpovídajících respondentů jsou 3 osoby v evidenci úřadu práce 1 měsíc (5,0%), 25 lidí je v evidenci úřadu práce 2 - 6 měsíců (45,0%), 9 lidí je v evidenci úřadu práce 7 - 12 měsíců (16,0%), 13 lidí je v evidenci úřadu práce více než 1 rok (23,0%), 5 osob je v evidenci úřadu práce více než 5 let (9,0%) a více než 10 let 1 člověk (2,0%).

**Graf č. 7a**



**Zdroj: vlastní výzkum**

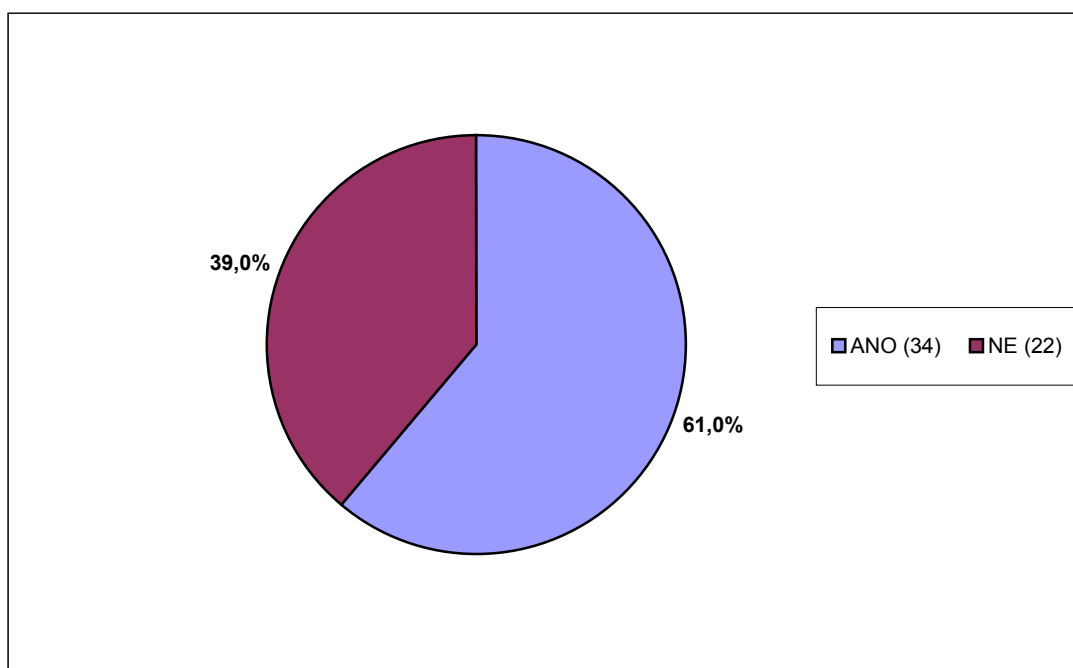
Graf č. 7b



Zdroj: vlastní výzkum

**Otázka č. 8. Je Vám vyplácena podpora v nezaměstnanosti od úřadu práce:**  
z 56 odpovídajících respondentů uvedlo „ano“ 34 lidí (61,0%) a 22 lidí uvedlo „ne“ (39,0%).

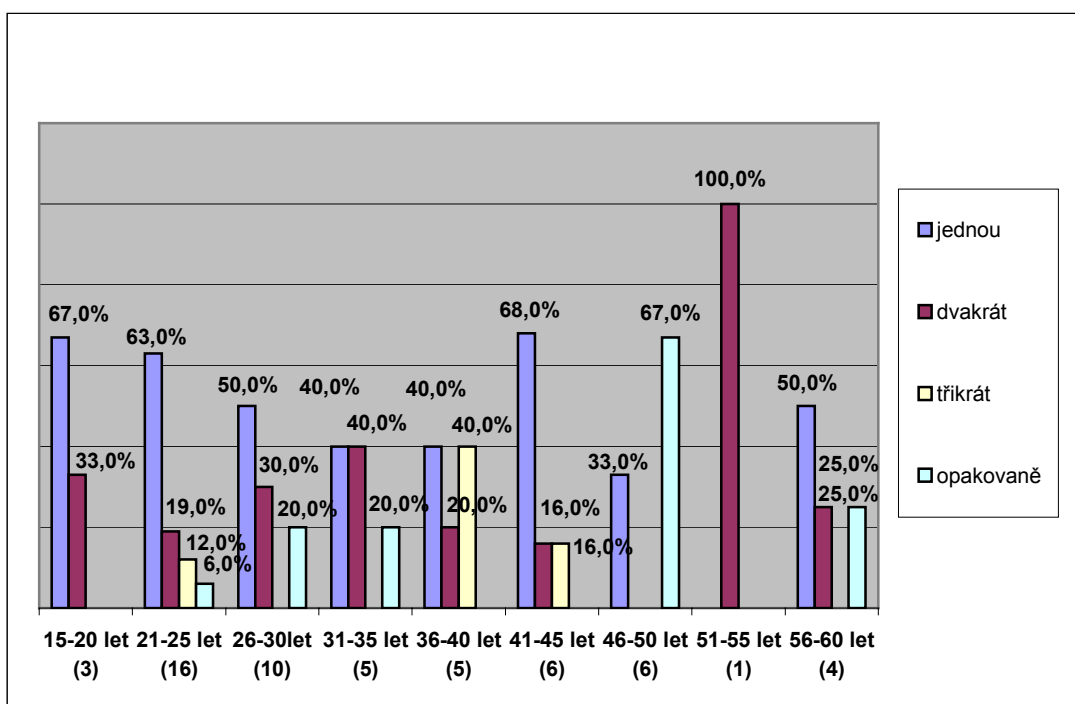
**Graf č. 8**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 9. Kolikrát jste byl(a) v evidenci úřadu práce:** z 56 odpovídajících respondentů uvedlo 29 lidí jednou (52,0%), 13 lidí uvedlo dvakrát (23,0%), 5 osob uvedlo třikrát (9,0%) a opakovaně 9 lidí (16,0%).

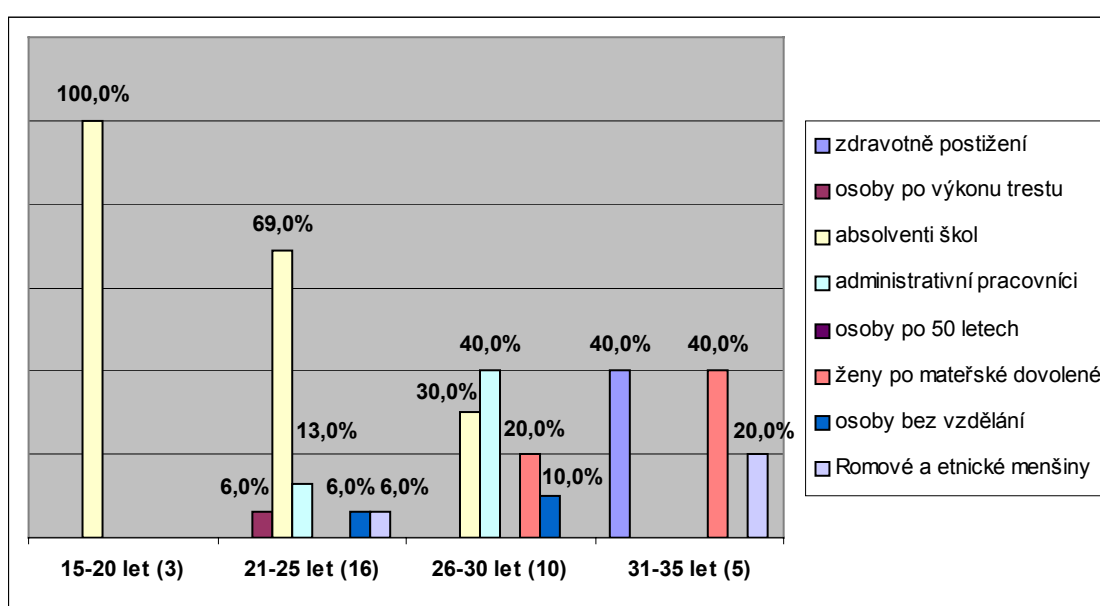
**Graf č. 9**



**Zdroj: vlastní výzkum**

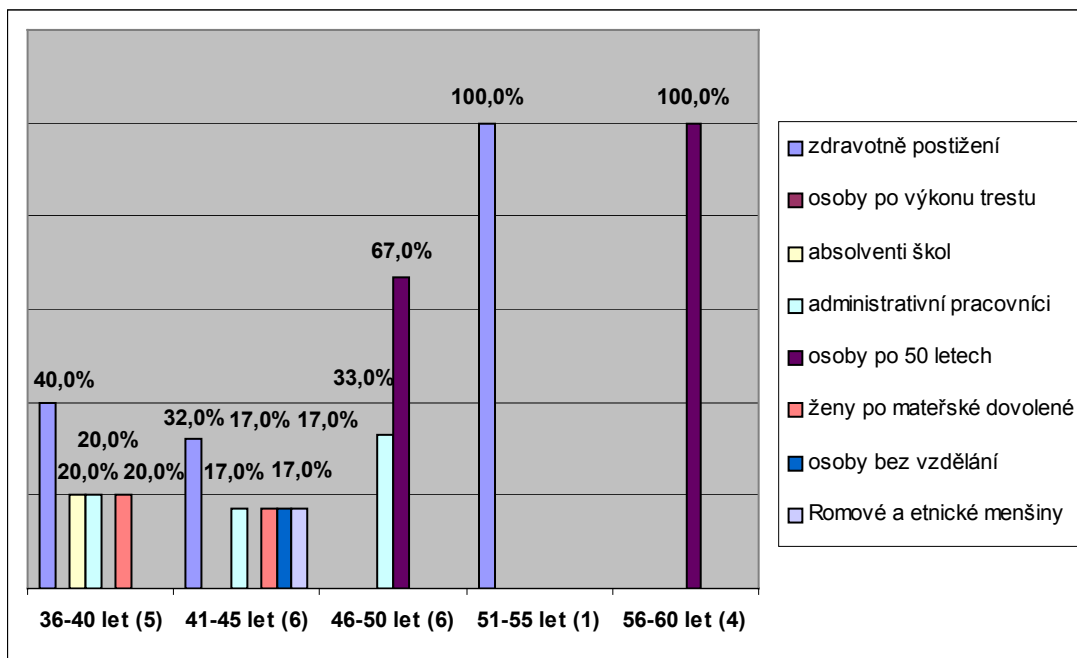
**Otázka č. 10. Patříte do skupiny lidí ohrožených dlouhodobou evidencí na úřadu práce:** z 56 odpovídajících respondentů uvádí 7 lidí zdravotní postižení (13,0%), 1 člověk uvádí osoby po výkonu trestu (2,0%), 18 lidí uvádí absolventi škol (32,0%), 10 lidí uvádí administrativní pracovníci (18,0%), 8 lidí uvádí osoby po 50-ti letech věku (14,0%), 6 lidí uvádí žena po mateřské dovolené (11,0%), 3 osoby uvádí osoby bez vzdělání (5,0%) a 3 osoby uvádí Rómové a příslušníci jiných etnických menšin (5,0%).

**Graf č. 10a**



**Zdroj: vlastní výzkum**

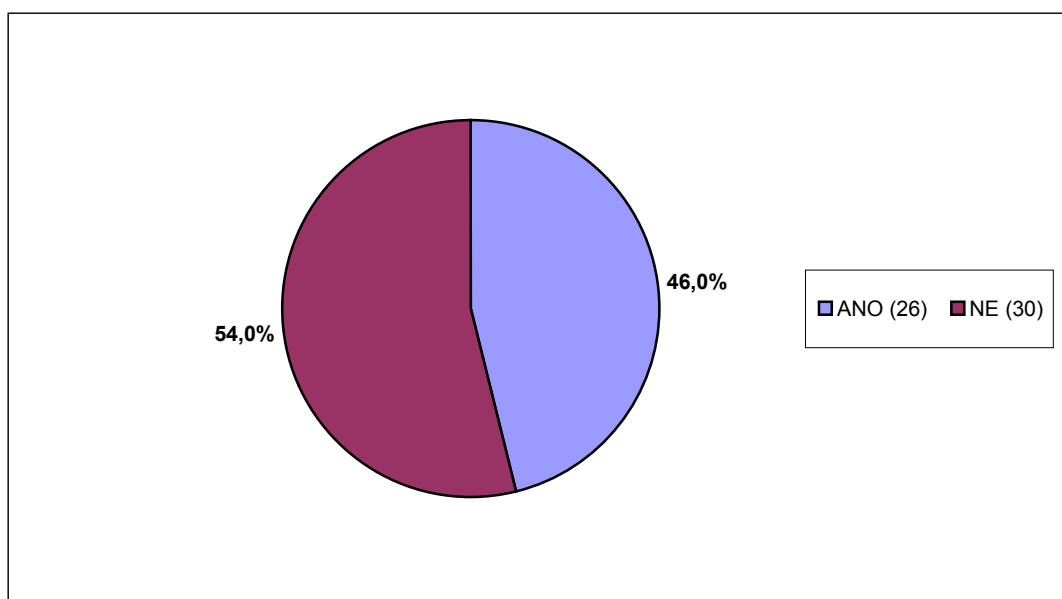
Graf č. 10b



Zdroj: vlastní výzkum

**Otázka č. 11. Domníváte se, že jste vzhledem ke svému věku znevýhodňován(a) na trhu práce:** z 56 odpovídajících respondentů se domnívá 26 lidí „ano“ (46,0%) a 30 lidí „ne“ (54,0%).

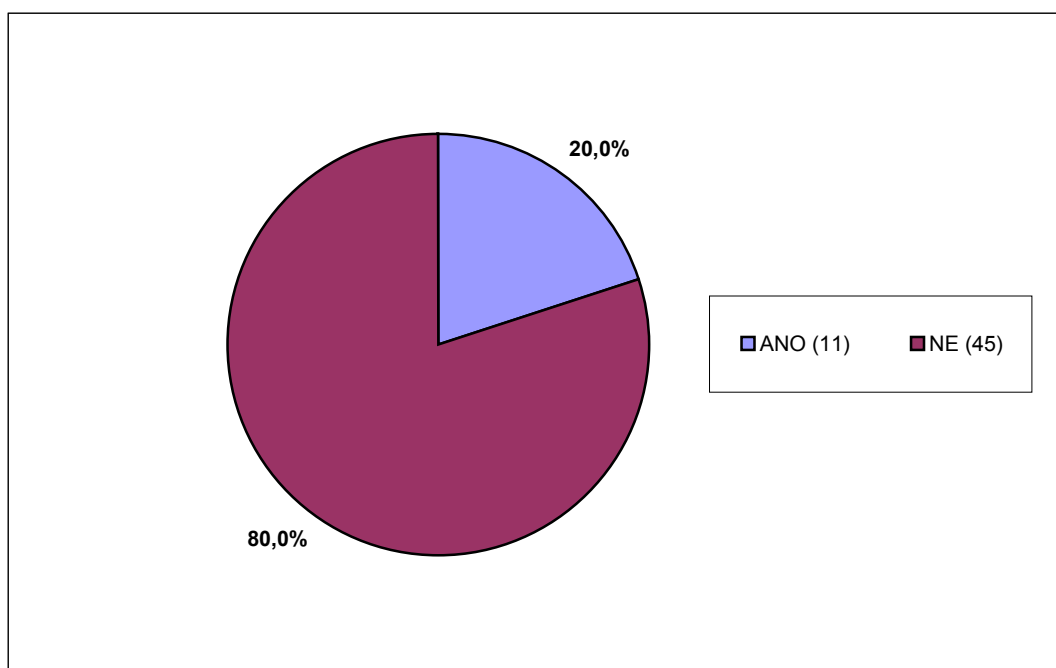
**Graf č. 11**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 12. Domníváte se, že jste vzhledem ke svému pohlaví znevýhodňován(a) na trhu práce:** z 56 odpovídajících respondentů uvedlo 11 lidí „ano“ (20,0%) a 45 lidí „ne“ (80,0%).

**Graf č. 12**

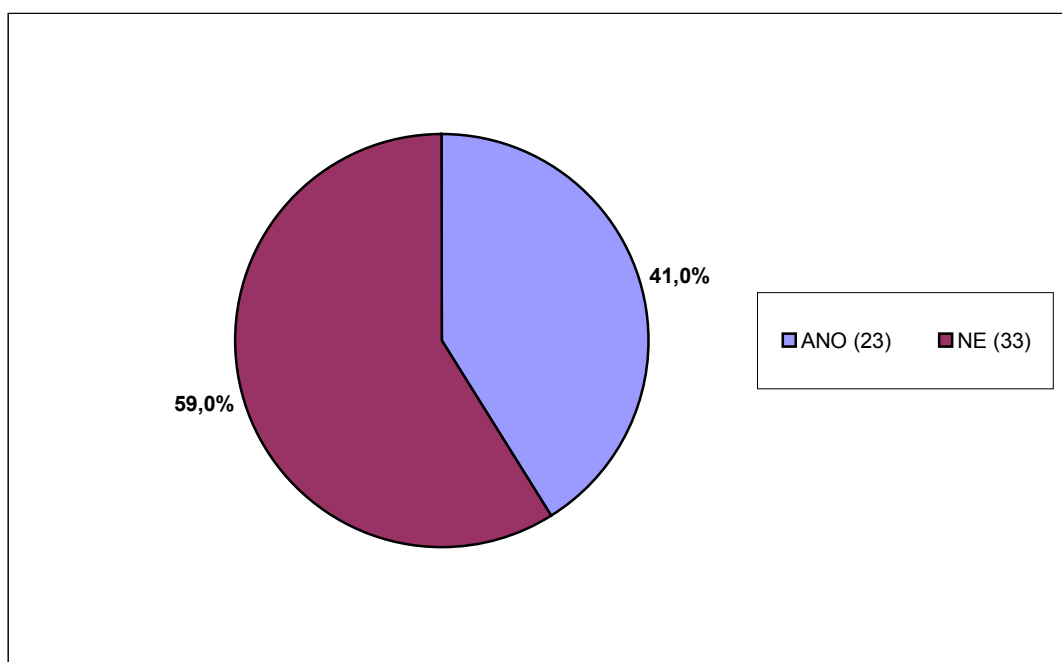


**Zdroj: vlastní výzkum**



**Otázka č. 13. Domníváte se, že jste vzhledem ke svému vzdělání znevýhodňován(a) na trhu práce:** z 56 odpovídajících respondentů se domnívá 23 lidí „ano“ (41,0%) a 33 lidí „ne“ (59,0%).

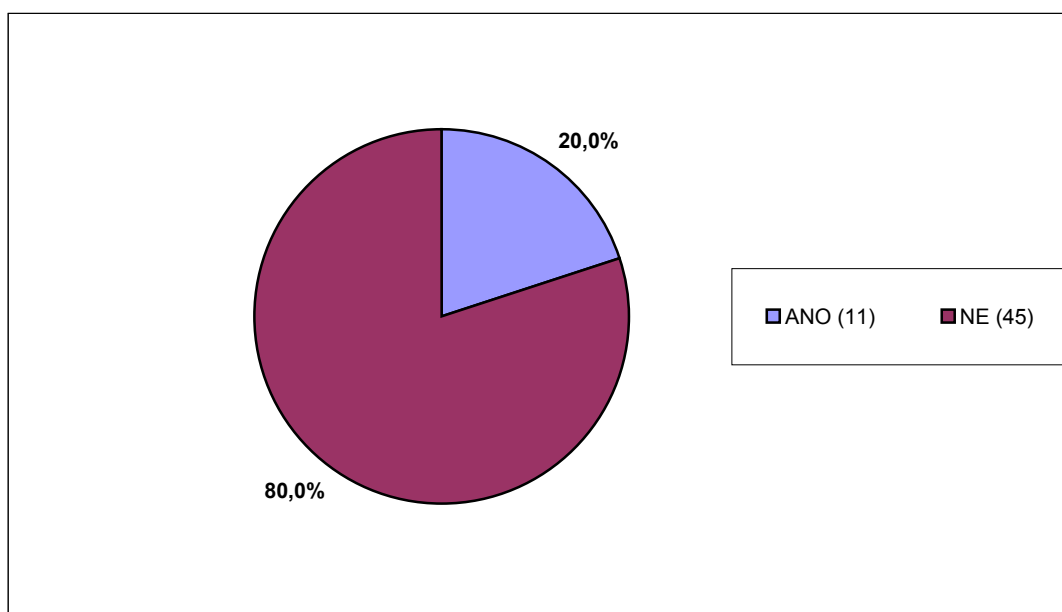
**Graf č. 13**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 14. Domníváte se, že jste vzhledem ke svému zdravotnímu stavu znevýhodňován(a) na trhu práce:** z 56 odpovídajících respondentů se 11 lidí vyjádřilo „ano“ (20,0%) a 45 lidí se vyjádřilo „ne“ (80,0%).

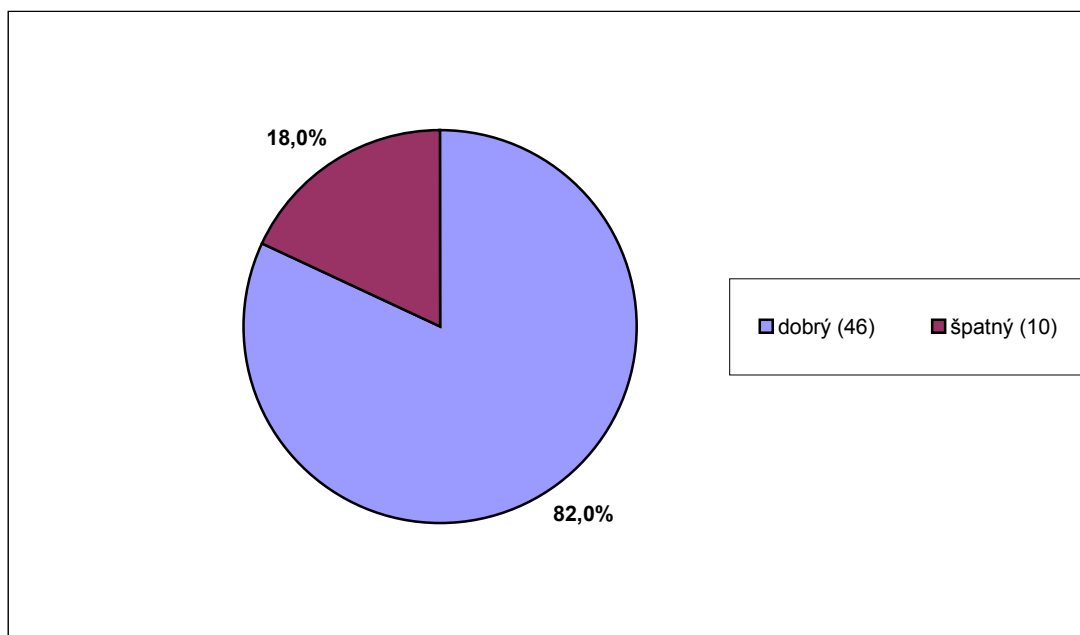
**Graf č. 14**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 15. Jaký je váš současný zdravotní stav:** z 56 odpovídajících respondentů je zdravotní stav dobrý u 46 lidí (82,0%) a u 10 lidí zdravotní stav špatný (18,0%).

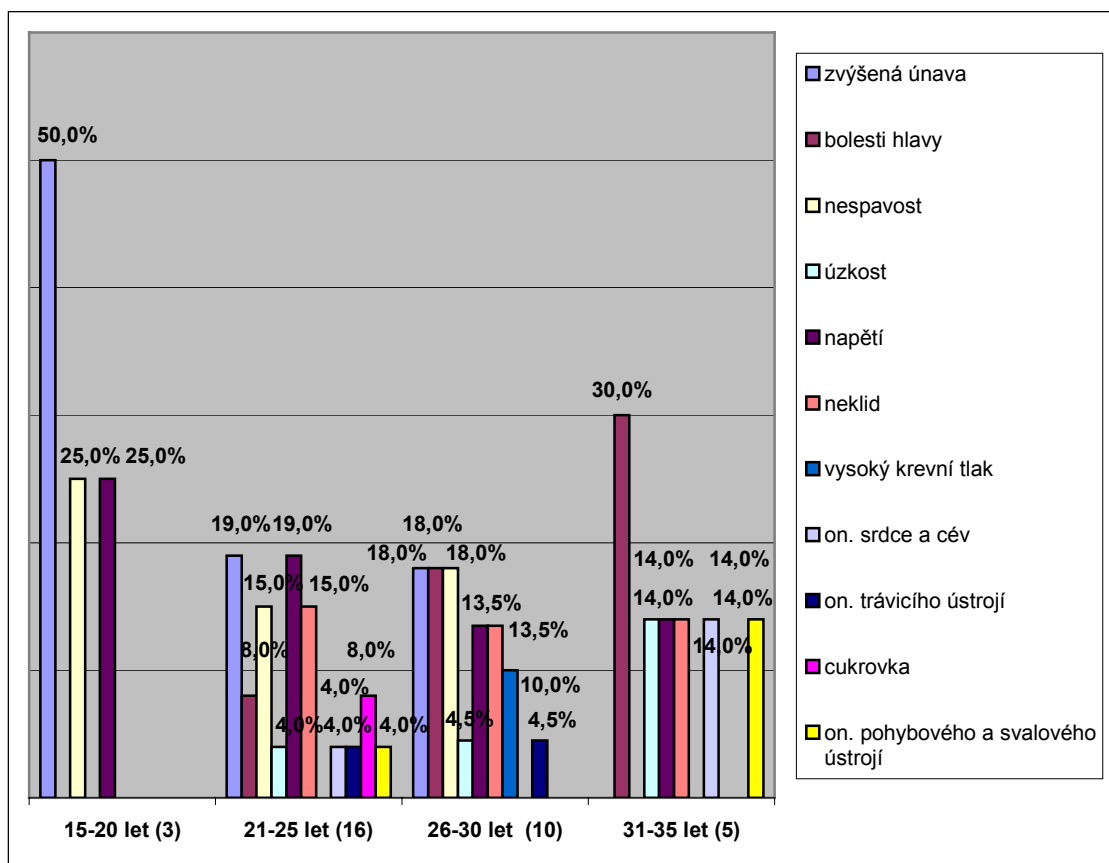
**Graf č. 15**



**Zdroj: vlastní výzkum**

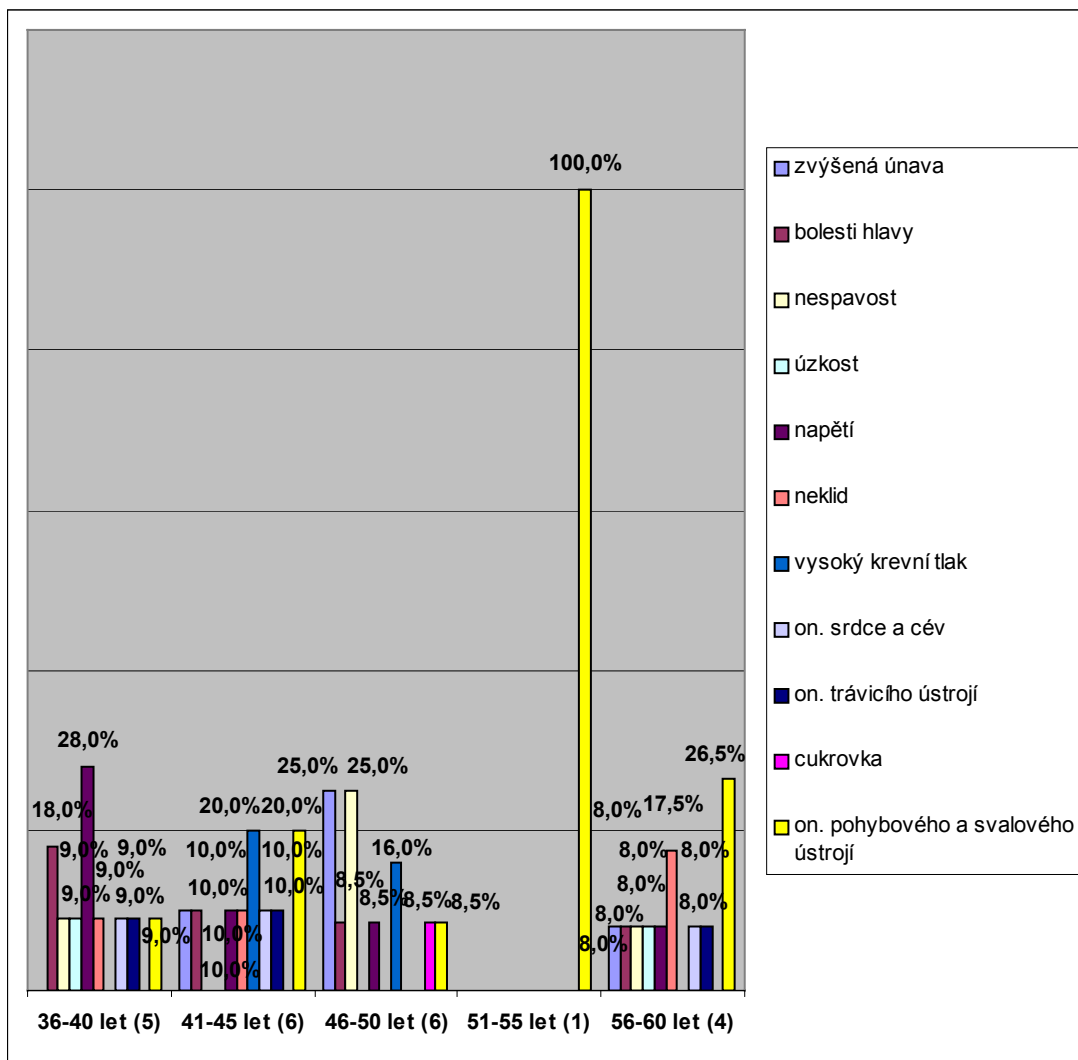
**Otázka č. 16. Pociťujete u sebe nějaké zdravotní problémy:** z 56 odpovídajících respondentů uvedlo 16 lidí zvýšená únava (15,0%), 13 lidí uvedlo bolesti hlavy (12,0%), 14 lidí uvedlo nespavost (13,0%), 5 osob uvedlo úzkost (5,0%), 16 lidí uvedlo napětí (15,0%), 12 lidí uvedlo neklid (11,0%), 6 lidí uvedlo vysoký krevní tlak (6,0%), 5 osob uvedlo onemocnění srdce a cév (5,0%), 5 osob uvedlo onemocnění trávicího ústrojí (5,0%), 3 osoby uvedly cukrovku (3,0%) a 10 lidí onemocnění pohybového a svalového ústrojí (10,0%). Na otázku odpovědělo 56 lidí a vyplnilo 105 odpovědí.

**Graf č. 16a**



**Zdroj: vlastní výzkum**

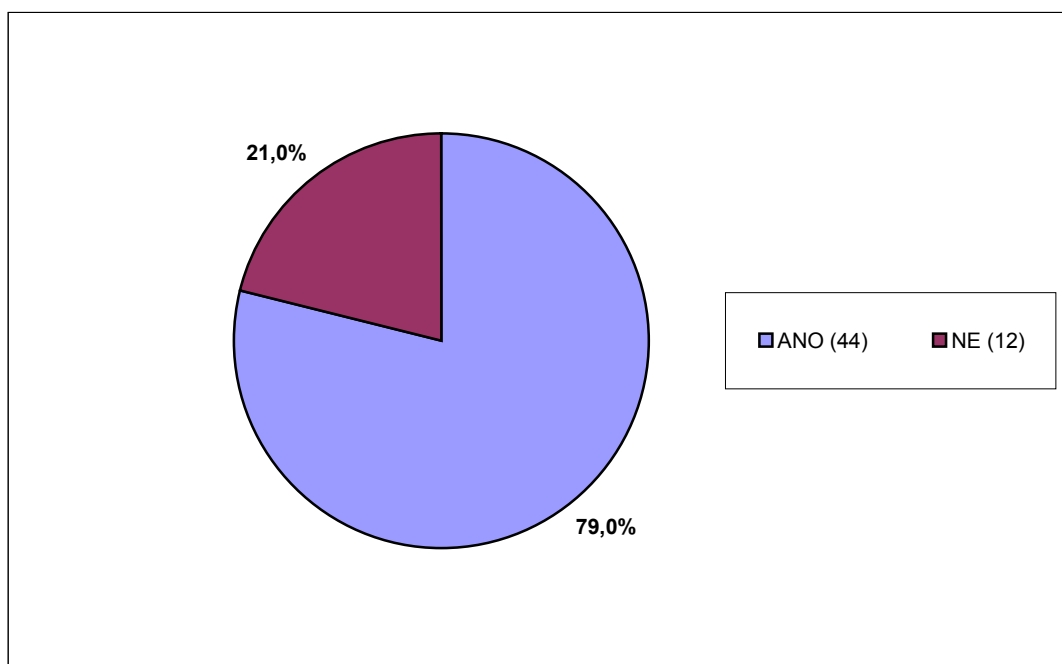
Graf č. 16b



Zdroj: vlastní výzkum

**Otázka č. 17. Došlo v důsledku Vaší nezaměstnanosti ke zhoršení finanční situace:** z 56 odpovídajících respondentů se zhoršila finanční situace u 44 lidí (79,0%) a u 12 lidí se finanční situace nezhoršila (21,0%).

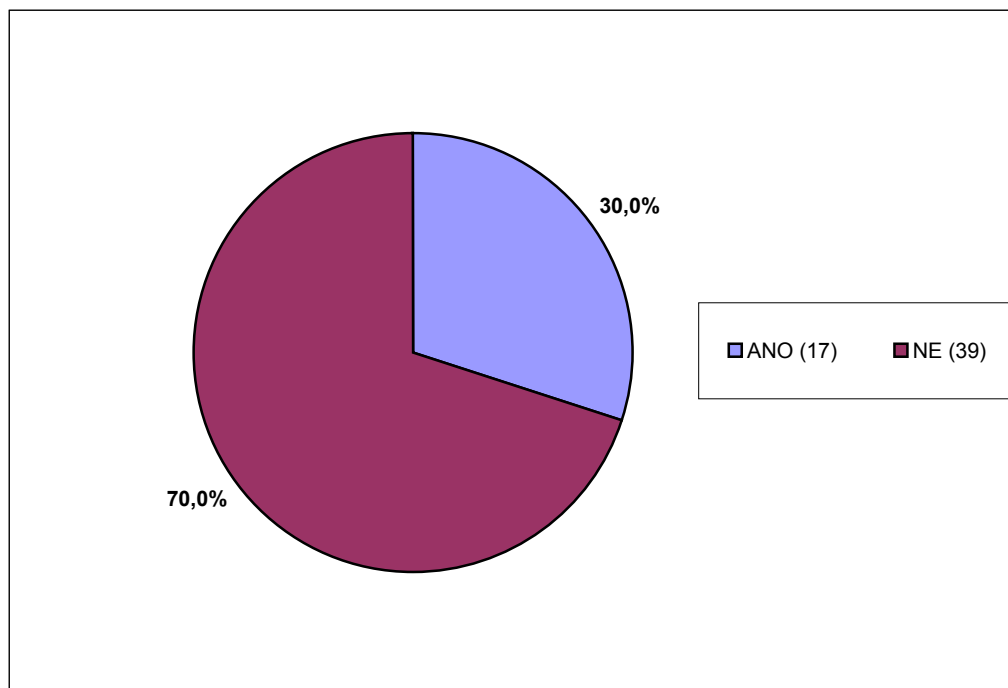
**Graf č. 17**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 18. Řešíte zhoršení finanční situace půjčkami:** z 56 odpovídajících respondentů uvedlo 17 lidí „ano“ (30,0%) a 39 lidí „ne“ (70,0%).

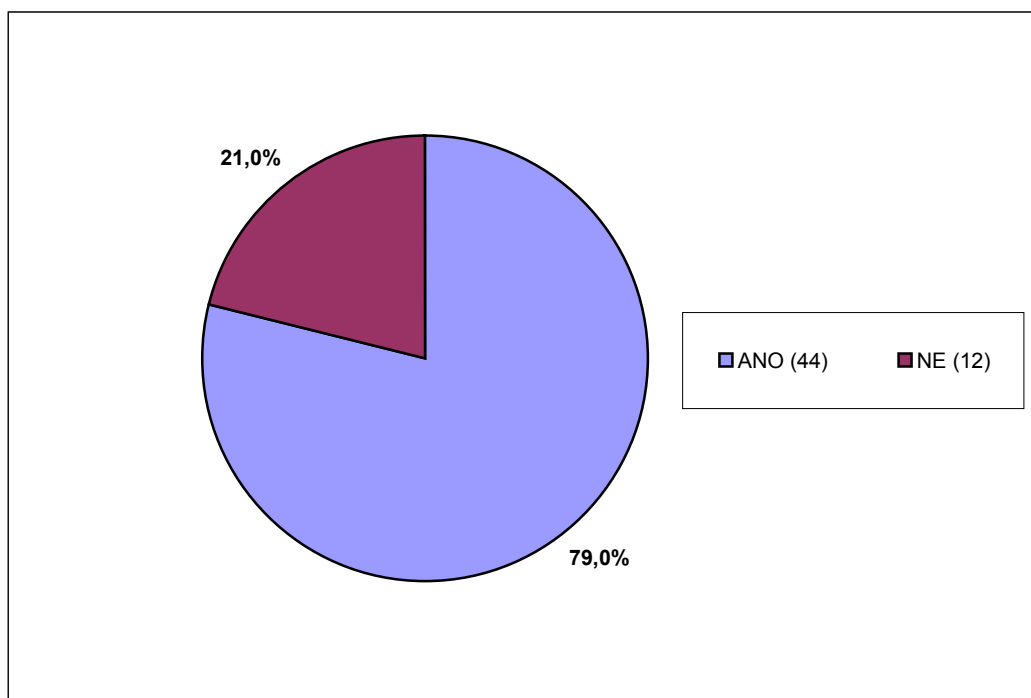
**Graf č. 18**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 19. Změnila se Vaše celková životní úroveň:** z 56 odpovídajících respondentů odpovědělo „ano“ 44 lidí (79,0%) a 12 lidí odpovědělo „ne“ (21,0%).

**Graf č. 19**

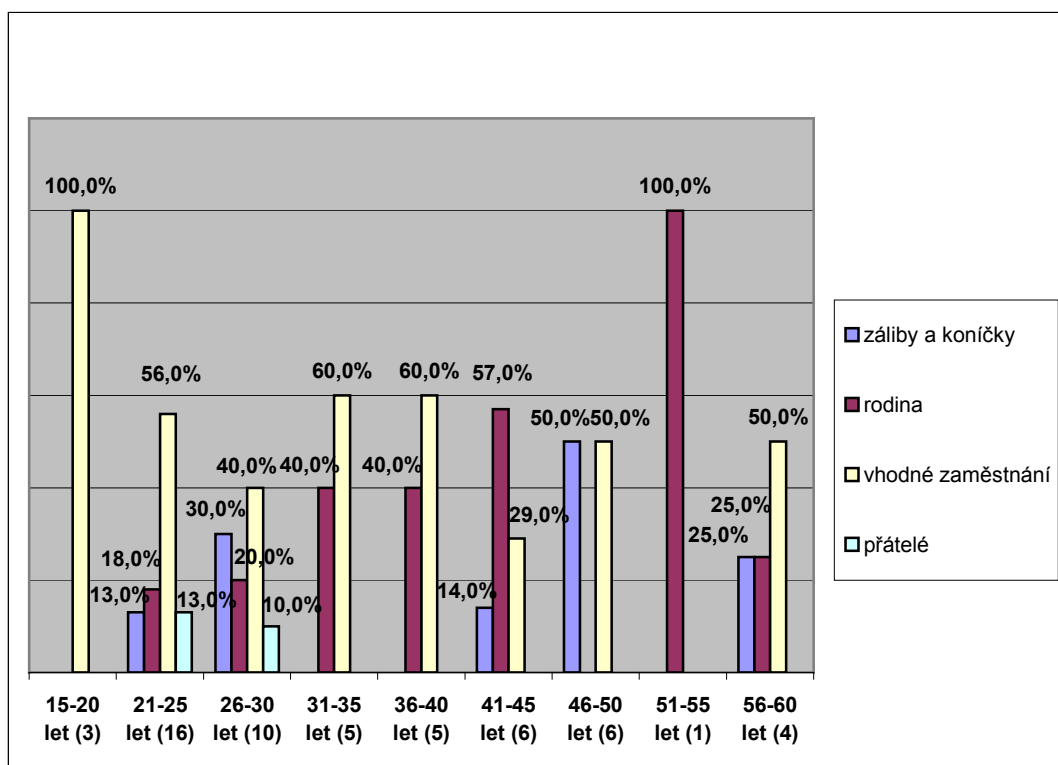


**Zdroj: vlastní výzkum**



**Otázka č. 20. Jak využíváte svůj volný čas:** z 56 odpovídajících respondentů se 11 lidí věnuje svým zálibám a koníčkům (17,0%), 16 lidí více času věnuje rodině (25,0%), 33 lidí si hledá vhodné zaměstnání (52,0%) a 4 lidé se více věnují přátelům (6,0%). U této otázky uvedlo 56 klientů 64 odpovědí.

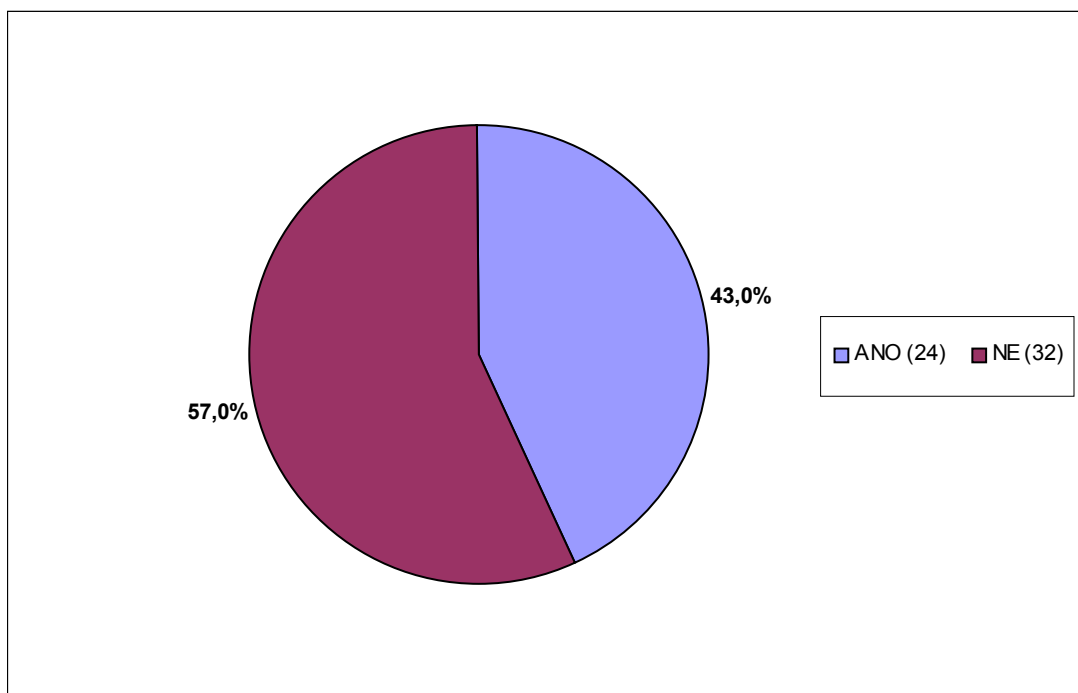
**Graf č. 20**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 21. Jste v kontaktu s ostatními nezaměstnanými:** z 56 odpovídajících respondentů se 24 lidí vyjádřilo „ano“ (43,0%) a 32 lidí „ne“ (57,0%).

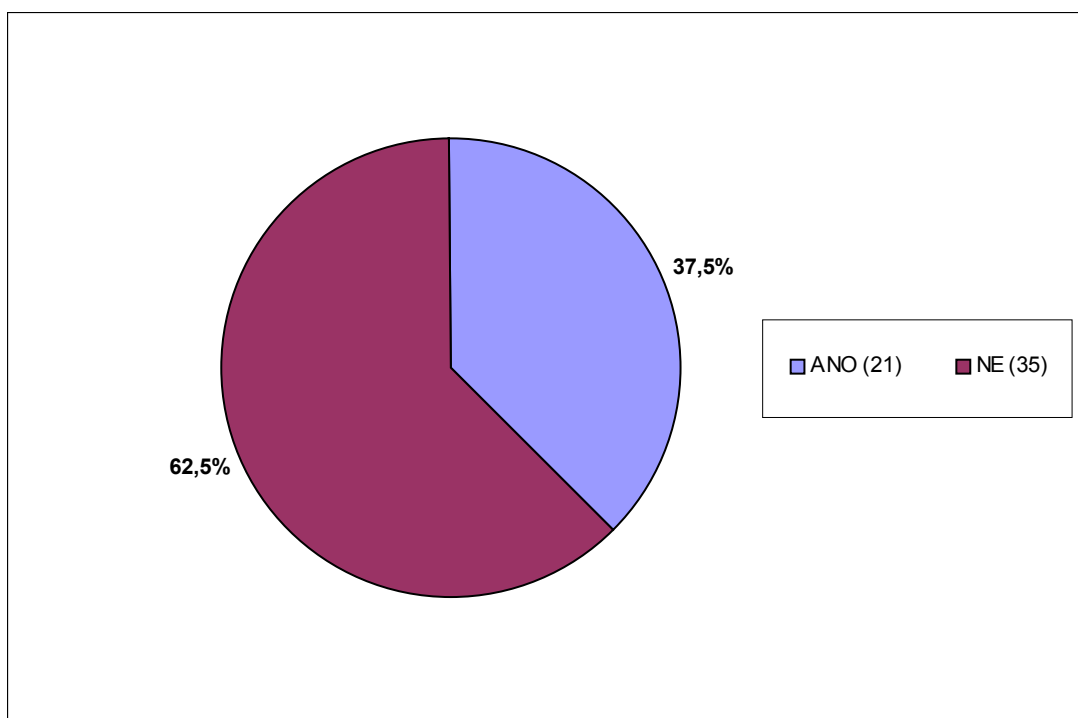
**Graf č. 21**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 22. Domníváte se, že je v rodině více hádek v důsledku Vaší nezaměstnanosti:** z 56 odpovídajících respondentů se domnívá 21 lidí „ano“ (37,5%) a 35 lidí se domnívá „ne“ (62,5%).

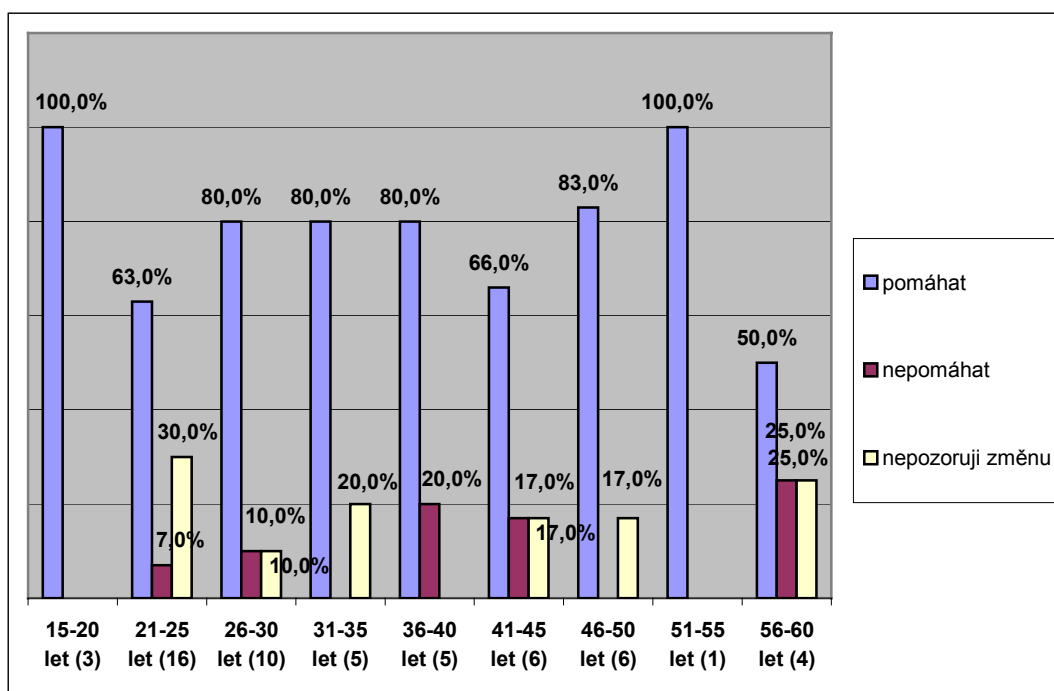
**Graf č. 22**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 23. Myslíte si, že se Vám rodina snaží:** z 56 odpovídajících respondentů uvedlo 41 lidí pomáhat (73,0%), 5 osob uvedlo nepomáhat (9,0%) a 10 lidí nepozoruje změnu v jejím chování (18,0%).

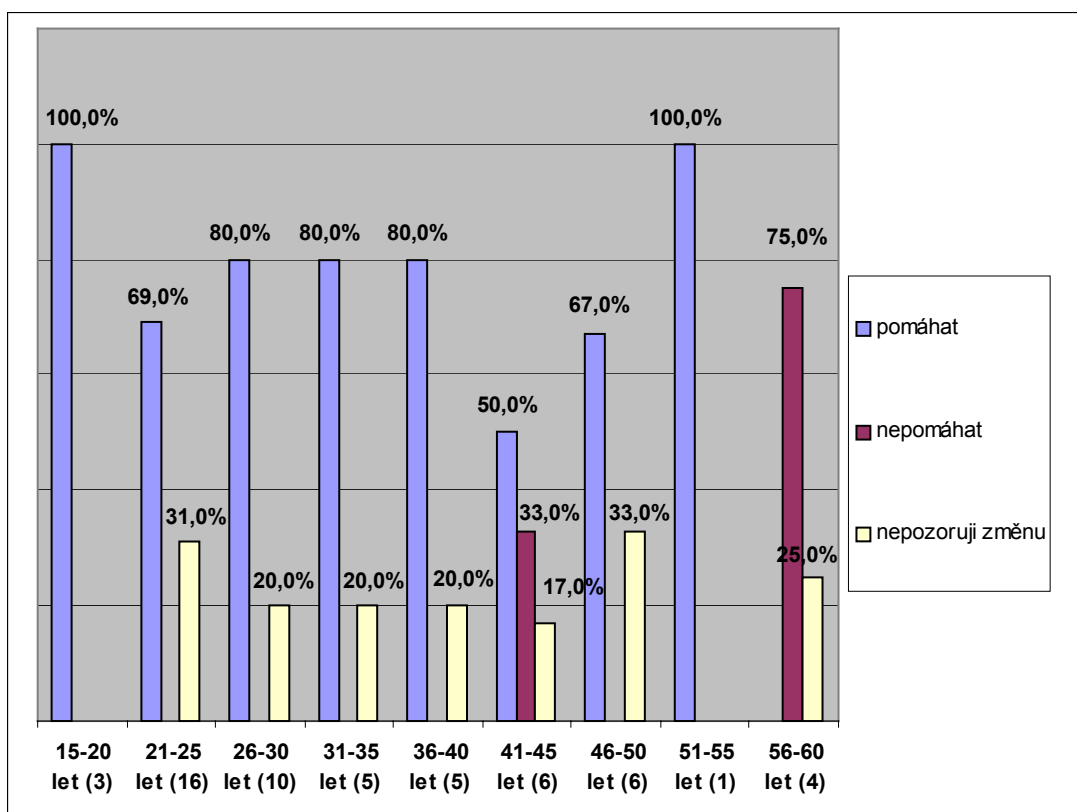
**Graf č. 23**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 24. Myslíte si, že se Vám přátelé snaží:** z 56 odpovídajících respondentů odpovědělo 39 lidí pomáhat (70,0%), 4 lidé uvedli nepomáhat (7,0%) a 13 lidí nepozoruje změnu v chování přátel (23,0%).

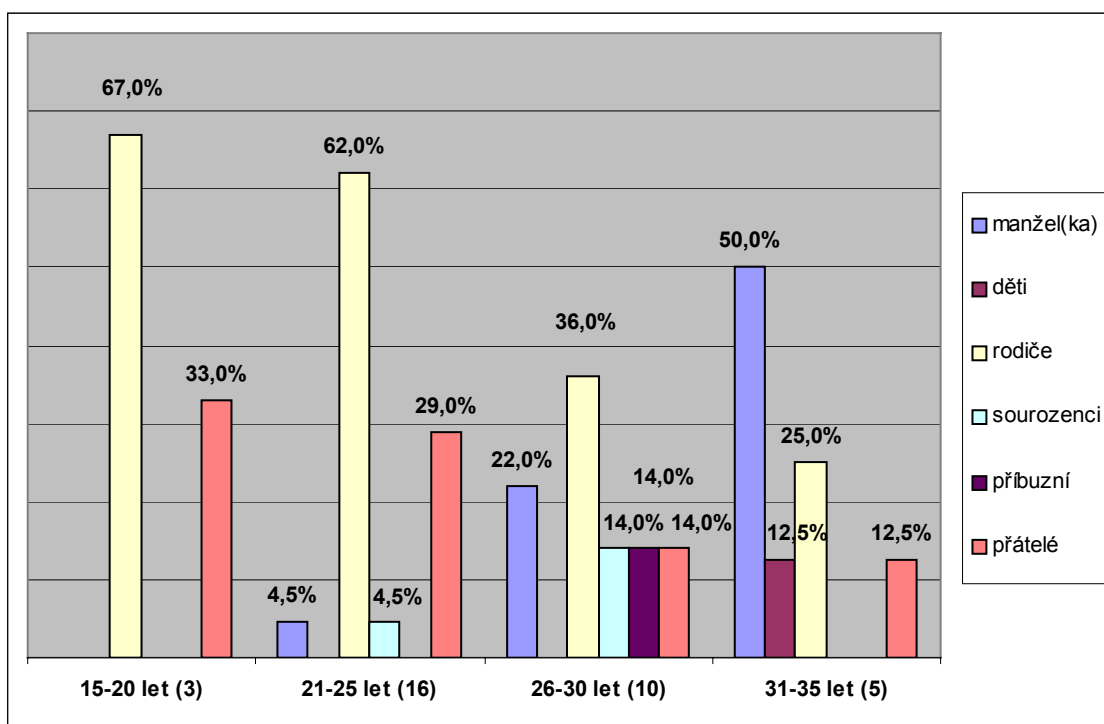
**Graf č. 24**



**Zdroj: vlastní výzkum**

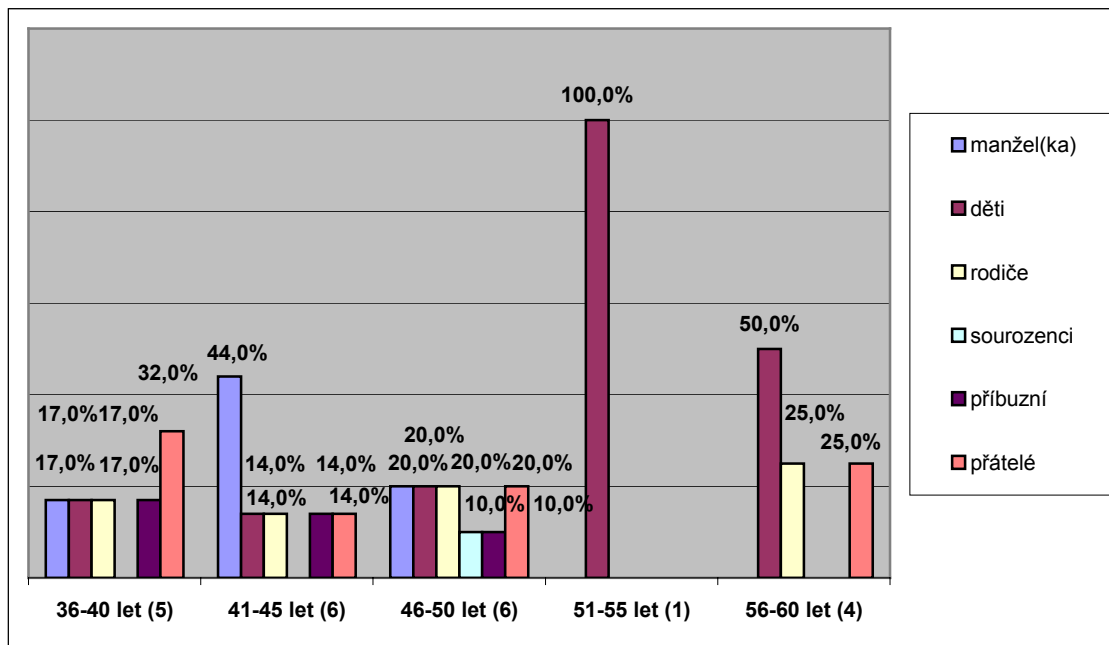
**Otázka č. 25. Kdo je v současné době Vaší největší oporou:** z 56 odpovídajících respondentů odpovědělo 14 lidí manžel(ka) (19,0%), 8 lidí odpovědělo děti (11,0%), 26 lidí odpovědělo rodiče (37,0%), 4 osoby odpověděly sourozenci (4,0%), 5 osob odpovědělo příbuzní (7,0%) a 15 lidí odpovědělo přátelé (21,0%). Na tuto otázku odpovědělo 56 lidí a vyplnilo 74 odpovědí.

**Graf č. 25a**



**Zdroj: vlastní výzkum**

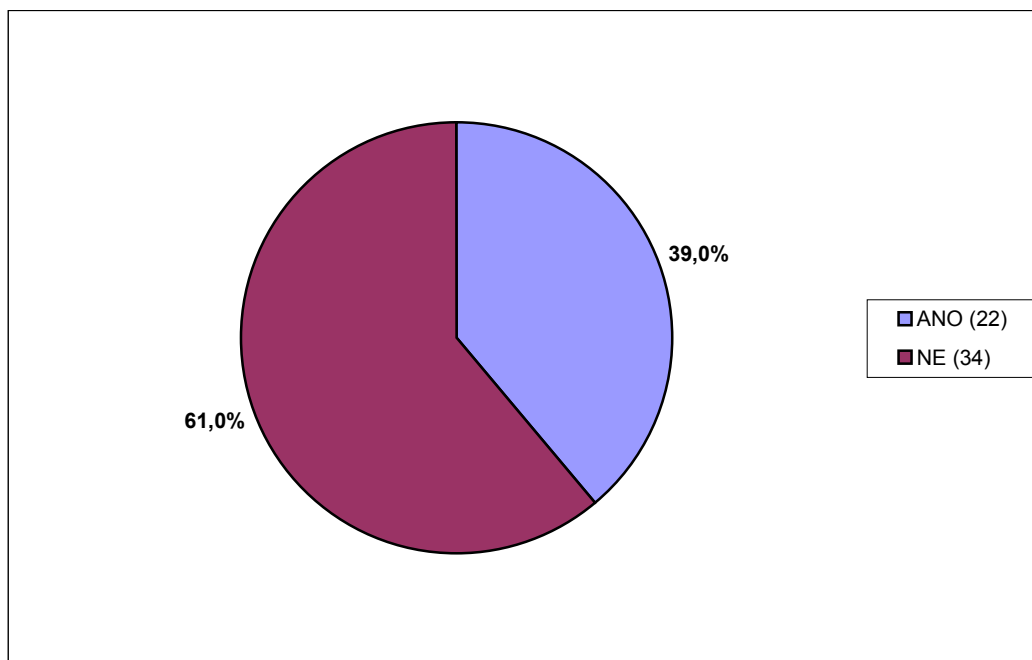
Graf č. 25b



Zdroj: vlastní výzkum

**Otázka č. 26. Setkáváte se s bývalými kolegy ze zaměstnání:** z 56 odpovídajících respondentů se setkává s bývalými kolegy 22 lidí (39,0%) a 34 lidí se s bývalými kolegy neseťkává (61,0%).

**Graf č. 26**

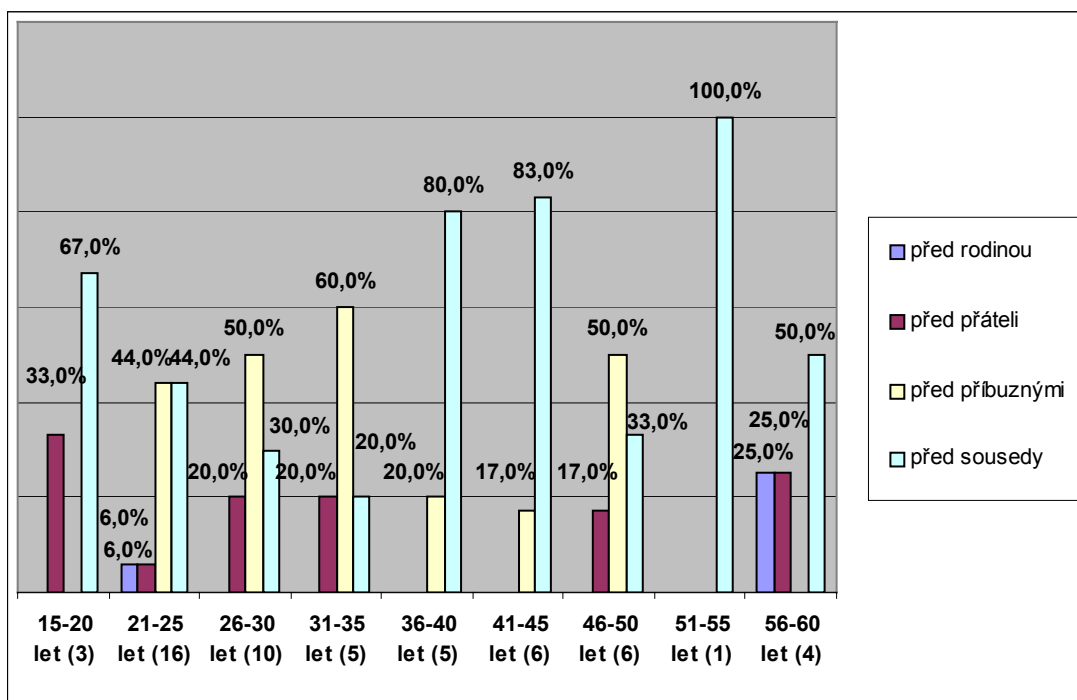


**Zdroj: vlastní výzkum**



**Otázka č. 27. Snažili jste se před někým utajit Vaší ztrátu zaměstnání:** z 56 odpovídajících respondentů uvedly 2 osoby před rodinou (4,0%), 7 lidí uvedlo před přáteli (12,0%), 20 lidí uvedlo před příbuznými (36,0%) a 27 lidí uvedlo před sousedy (48,0%).

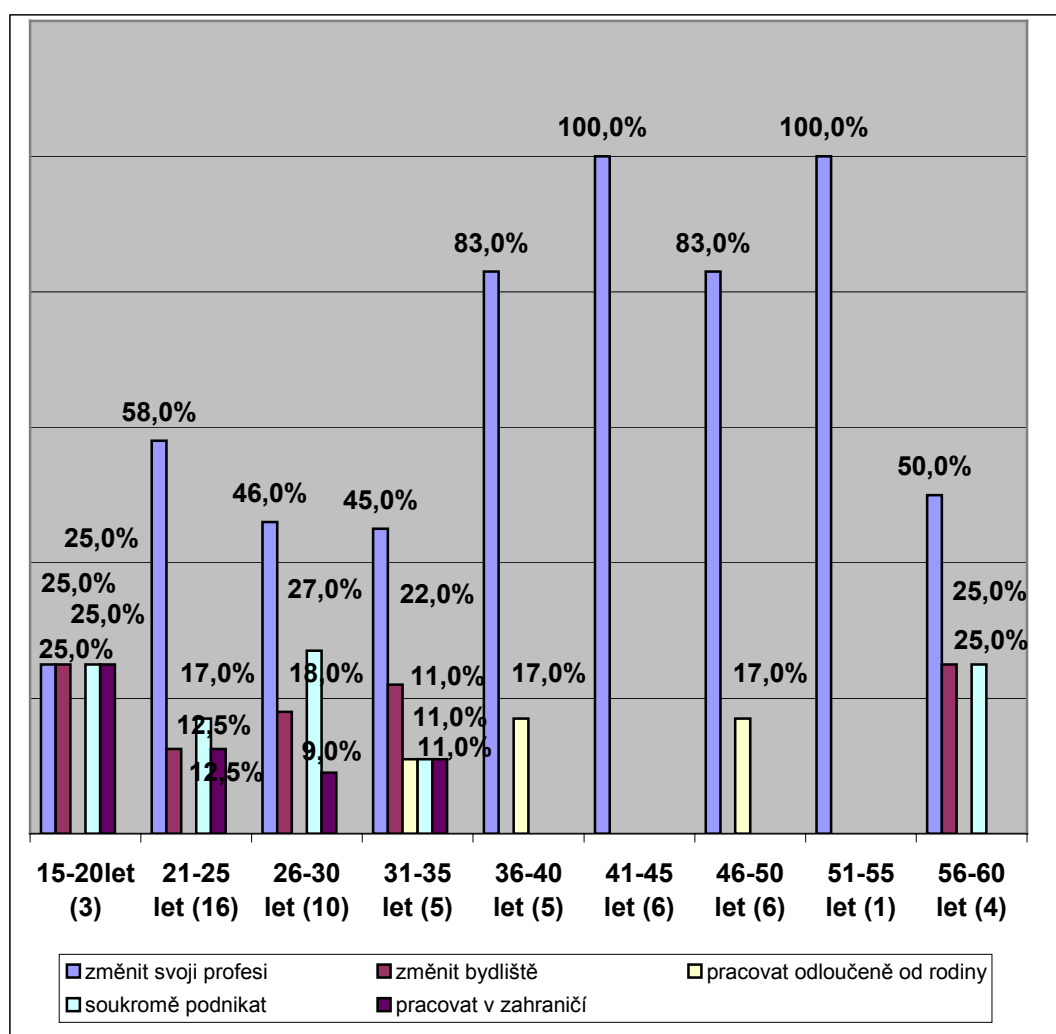
**Graf č. 27**



**Zdroj: vlastní výzkum**

**Otázka č. 28. Jste ochoten(na) přizpůsobit se požadavkům nového zaměstnání:** z 56 odpovídajících respondentů je ochotno 43 lidí změnit svoji profesi (64,0%), 9 lidí je ochotno změnit bydliště (13,0%), 3 osoby jsou ochotné pracovat odloučeně od rodiny (5,0%), 7 lidí je ochotno soukromě podnikat (10,0%) a 5 osob pracovat v zahraničí (8,0%). Na poslední otázku odpovědělo 56 klientů a bylo vyplněno 67 odpovědí.

**Graf č. 28**



**Zdroj: vlastní výzkum**

## 5. DISKUSE

V diplomové práci byla stanovena předpokládaná hypotéza, kdy klientům úřadu práce se v závislosti na problémech vyplývajících z nezaměstnanosti nedaří navrátit zpět do pracovního procesu.

Na základě výše uvedených otázek bude potvrzeno, zda klientům úřadu práce se v závislosti na problémech vyplývajících z nezaměstnanosti daří či nedaří navrátit zpět do pracovního procesu.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že ženy jako klienti úřadu práce převažují nad počtem mužů. Vývoj počtu nezaměstnaných žen evidovaných na úřadech práce se pravidelně sleduje v měsíčních, čtvrtletních nebo ročních statistikách každého úřadu práce v České republice. Z těchto statistik je na první pohled patrné, že nezaměstnanost mladých a svobodných žen tvoří nadpoloviční většinu z celkového počtu všech evidovaných klientů. (52) Dále se více informací o nezaměstnanosti žen dozvídáme v televizi nebo v denním tisku.

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání je nejvyšší mezi věkovou kategorií 21-25 let s převahou mladých a svobodných žen. Toto období je typické pro ukončení středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání. B. Buchtová ve své knize uvádí, že v současné době míra nezaměstnanosti absolventů škol značně převyšuje nynější úroveň nezaměstnanosti. (4) Mezi 26 – 30 rokem je opět nejvyšší příčinou evidence na úřadu práce ukončení středoškolského či vysokoškolského studia. V této věkové kategorii převažují mladí a svobodní muži. Při zpracování dotazníků vyplynulo, že mladé ženy mají ukončené studium o několik let dříve než muži.

Nejvíce klientů je svobodných, neboť se jedná o mladé lidi, kteří ukončili svoji přípravu na budoucí povolání a rodiče k nim měli během studia vyživovací povinnost. V kategorii ženatý/vdaná je počet žen a mužů shodný. Pak následuje skupina rozvedených klientů, kde prvenství zaujímají ženy nad muži. Rozvod může být pro některé nesamostatné jedince náhlou událostí, která může vést ve svém nejtěžším důsledku až ke statusu bezdomovce. V několika případech jsem se setkala se situací, kdy po rozvodu zůstane manželka s dětmi v bytě, manžel odejde, přijde o zaměstnání a

následně přespává u známých, kamarádů a jeho poslední nadějí - záchranou je azylové bydlení. Nejmenší počet respondentů je ovdovělých.

Při rozboru vzdělání klientů se setkáme s převahou lidí s výučním listem, kteří mají větší procento úspěchu nalezení vhodného zaměstnání, a také odpovídající mzdu za vykonanou práci. V této kategorii je stejný počet žen i mužů. Další početnější skupinou jsou lidé se středoškolským vzděláním, které je doménou hlavně mladých a svobodných žen. Po této relativně silně zastoupené kategorii následuje skupina lidí, kteří mají pouze základní vzdělání. Tento nejnižší stupeň vzdělání se vyskytuje hlavně u mužů a je častou příčinou nemožnosti nalezení vhodné a dobře ohodnocené práce. Klientů s vysokoškolským titulem je opravdu velmi málo. Z celkového počtu 56 odpovědí jsou pouze tři vysokoškolsky vzdělaní respondenti – ženy. Podle výsledků dotazníků souhlasím s názorem H.Úlovcové, že v podílu středoškolsky vzdělaných patří Česká republika na přední místo v celosvětové úrovni, v podílu vysokoškolsky vzdělaných je však mezi rozvinutými zeměmi na jednom z posledních míst – výrazná změna tohoto stavu bude vyžadovat dlouhou dobu. (51)

Jako příčina nezaměstnanosti mnohonásobně převažovala odpověď – absolvent školy. V této kategorii opět převažují ženy. Nezaměstnanost mladých tak představuje nejen ekonomickou výzvu, ale i riziko vzniku sociálních konfliktů a ohrožení celkové bezpečnosti. (22) Lidé, kteří uvedli jako příčinu své nezaměstnanosti – nadbytečnost je také bohužel vysoký podíl žen. Mezi dalšími příčinami nezaměstnanosti figurovalo ukončení mateřské dovolené, nemoc a prohlášení o konkurzu zaměstnavatele. Pouze v jednom případě byl příčinou nezaměstnanosti úraz.

Téměř jedna třetina respondentů před evidencí na úřadu práce pracovala - studovala a další třetina lidí pracovala v oboru služeb. Ostatní klienti pracovali v oboru veřejná a státní správa, zemědělství a minimální počet lidí ve stavebnictví a dopravě.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání je evidováno na úřadu práce v rozmezí 2-6 měsíců. Podíl absolventů a absolventek v této kategorii je shodný. Nejvyšší nárůst evidence všech absolventů je typický pro měsíce červen až září každého roku. Během těchto měsíců dochází k ukončení studia na střední škole a vysoké škole. Další početnou skupinou jsou lidé, kteří jsou v evidenci úřadu práce více než jeden rok. Tato smutná

statistika zahrnuje daleko více mladé a svobodné ženy než muže. (4) B. Buchtová ve svých výzkumech uvádí, že po době delší než šest měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka spolu s poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavy deprese. V období délky nezaměstnanosti, která trvá déle než pět let má převahu ženská populace v předdůchodovém věku. Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou často rovněž silně spojeny s úrovní vzdělání. Platí to zejména pro starší pracovníky v České republice, kde se míra zaměstnanosti systematicky zvyšuje s úrovní vzdělání, zatímco míra nezaměstnanosti a neaktivity s vyšší úrovní vzdělání klesá. (47) Z dotazníků vyplynulo, že pouze v jednom případě je nezaměstnanost delší než deset let a to z důvodu nadbytečnosti a nedostatečné kvalifikace. Tito lidé přestanou intenzivně hledat práci, chrání se před ohrožujícími situacemi tím, že se vyhýbají novým situacím, stresujícím a náročným aktivitám. Mezi jejich hlavní omezující faktory patří neuspokojivý zdravotní stav, nízká kvalifikace, obtížné dojíždění do zaměstnání, nízká adaptabilita a sebevědomí. (38)

Při rozboru počtu evidencí na úřadu práce zjistíme, že se jedná o první evidenci u poloviny odpovídajících respondentů s převahou populace mladých a svobodných žen po ukončení studia. Počet evidencí na úřadu práce „dvakrát“ je u obou pohlaví stejný. Podle vyplněného dotazníku byla pro mne překvapující odpověď na otázku opakované evidence na úřadu práce, která se vyskytuje u žen v předdůchodovém věku s výučním listem a u mužů v produktivním věku se základním vzděláním. V případě mužské populace jsem předpokládala, že důvodem opakované evidence bude předdůchodový věk a nedostatečné vzdělání. Souhlasím s názorem P.Mareše, který uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost je spojena ještě s jedním významným jevem, totiž s velkým výskytem období opakované nezaměstnanosti v průběhu pracovní kariéry. (17) V pořadí třetí a nejméně se vyskytující evidence je více odpovědí uvedeno od žen.

Otázky č. 11, 12, 13 a 14 se týkaly zkušeností respondentů s projevy znevýhodňování vzhledem k věku, pohlaví, vzdělání a zdravotnímu stavu na trhu práce.

Vzhledem k věku byla dle dotazníků znevýhodňována více než polovina žen po ukončení studia a ženy v předdůchodovém věku. U mužské populace byla znevýhodňována třetina mužů po ukončení studia. Jedním z neduhů současného trhu

práce je diskriminace. Lidé se zaměstnavatelům zdají příliš mladí, nebo naopak příliš staří. Porevoluční nástup tržního hospodářství, znalost cizích jazyků a počítačová gramotnost velmi drasticky změnila situaci dnešních padesátníků na trhu práce. Tato generace si nejvíc přála změny a nejvíc na ně doplatila.

Třetina mladých a svobodných žen uvedla, že je znevýhodňován vzhledem ke svému pohlaví. Z mužů se domnívá pouze jeden mladý a svobodný respondent, že je znevýhodňován na základě svého pohlaví. Proč a jak tedy vlastně diskriminace vzniká? V případě žen a mužů se hovoří o tzv. genderových stereotypech. Když se narodí muž, většina lidí se domnívá, že musí být agresivní, toužit po kariéře, že má racionální způsob myšlení, talent na technické obory. A narodíte-li se jako žena, pak se o vás většina lidí domnívá, že jste pečující, submisivní, budete se raději starat o domácnost než se někde venku honit za kariérou, máte sklony k hysterii, místo logického myšlení se spíše řídíte emocemi. Dalšími důsledky genderových stereotypů je například nedůvěra vůči přijímání žen do rozhodovacích pozic, ale také to, že soudy svěřují po rozvodu děti do péče téměř výhradně matkám. Celkově ve společnosti nejčastěji převažuje mínění, že u mužů vítězí jejich vzdělání, píle, um a umění nebát se a prosadit se a u žen je nejdůležitější jejich vzhled, spolehlivost a pracovitost. (38)

Z dotazníků vyplývá, že třetina žen je vzhledem ke svému středoškolskému vzdělání a k výučnímu listu znevýhodňována na trhu práce. Téměř polovina mužů je znevýhodňována z důvodu výučního listu. U této otázky jsem předpokládala, že u mužské populace bude převažovat základní vzdělání. Vzdělávání má významnou úlohu pro doplnění mezery ve všeobecném vzdělání dospělé populace v produktivním věku. V České republice se význam dalšího vzdělávání pro jednotlivce, podniky a celou společnost ukazuje zcela zřetelně. Pokud jde o zaměstnané osoby, míra školení a vzdělávání klesá s věkem a roste s dosaženým stupněm vzdělání. (47)

Při rozboru počtu znevýhodňovaných na základě zdravotního stavu zjistíme, že pouze sedm žen se domnívá být diskriminováno. Pouze čtyři muži uvedli, že jsou znevýhodňováni na základě zdravotního stavu. Sdílím názor P.Mareše, že při posuzování vlivu nezaměstnanosti na zdraví nesmíme pochopitelně zapomínat, že i když nezaměstnanost prostřednictvím stresu celkově ovlivňuje zdraví člověka,

vystavuje naopak výkon řady zaměstnání člověka daleko výraznějším riziku ohrožení zdraví. (17)

Nejnáročnější na zpracování byla otázka, která se týkala jednotlivých zdravotních problémů. U této otázky vyplnilo 56 respondentů 105 odpovědí. Nejvíce respondentů a to jak žen, tak i mužů pociťuje v každé věkové kategorii zvýšenou únavu, napětí, nespavost, bolesti hlavy a neklid. U obou pohlaví okolo 50 roku dochází ještě k nárůstu onemocnění pohybového a svalového ústrojí, vysokému krevnímu tlaku, onemocnění srdce a cév, onemocnění trávicího ústrojí a také cukrovce. Je nutné předeslat, uvádí B.Buchtová, že otázka následků faktu nezaměstnanosti na duševní zdraví zůstává nadále zčásti nezodpovězena, ačkoli souvislost mezi přesunem do nového zaměstnání a zlepšení duševního zdraví je zřejmě evidentní. Nezaměstnanost jako příčina tělesných obtíží byla mnohokrát zkoumána a identifikována jako stresor. (4)

Téměř všichni respondenti uvedli, že u nich došlo ke zhoršení finanční situace v důsledku nezaměstnanosti. Pouze 12 osob uvedlo, že u nich nedošlo ke zhoršení finanční situace. V této kategorii převažovaly mladé a svobodné ženy, které jsou kromě sociální dávky ještě finančně podporovány ze strany rodiny či životních partnerů. Souhlasím s názorem P.Mareše, že nezaměstnanost výrazně zvyšuje pravděpodobnost snížení příjmu domácnosti pod hranici životního minima. (13)

Svoji finanční situaci řeší půjčkami polovina mladých a svobodných mužů a jen pár vdaných žen. Nezaměstnaní jsou v současné době již více opatrní na různé typy půjček, které jsou ve většině případů nevýhodné a způsobují ještě větší zadluženost a konflikty v rodině.

Celková životní úroveň se zhoršila pouze u třetiny respondentů. U 12 respondentů se nezměnila životní úroveň. I v této kategorii převažovaly mladé a svobodné ženy jako u otázky č. 17. Čím déle zůstává člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace a existenční situace jeho rodiny horší. (17)

U této otázky vyplnilo 56 klientů 64 odpovědí. Více jak polovina mladých a svobodných klientů obou pohlaví si ve volném čase hledá zaměstnání a třetina klientů se více věnuje rodině a současně i svým zálibám a koníčkům. Nejméně lidí se věnuje

svým přátelům. Hledání nového zaměstnání není u většiny postižených osob tak aktivní jak by se mohlo usuzovat z dopadu materiální deprivace. Celá společnost je přesvědčena, že je věcí státu zajistit zaměstnání pro ty, kdo ho potřebují. Předpokladem získání zaměstnání je ochota a schopnost akceptovat mzdu nabízenou zaměstnavatelem, která je v našich podmínkách obvykle nižší než mzda vymíněná. (48)

Z dotazníků vyplývá, že polovina nezaměstnaných je v kontaktu s ostatními nezaměstnanými. V ženském populaci je v kontaktu více mladých a svobodných žen. V kontaktu převažují mladí a svobodní muži. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní.

Třetina klientů uvedla, že v důsledku nezaměstnanosti je v rodině více hádek. Převaha hádek se vyskytuje hlavně u svobodných a ženatých mužů a také u mladých a svobodných žen. Sdílím názor B.Buchtové, že nezaměstnaný člen rodiny téměř vždy ovlivní rodinné soužití. (4) Následky nezaměstnanosti zasahující do rodinného života jsou pravděpodobně vážnější, než odhaduje většina výzkumů.

Téměř všichni respondenti uvedli, že se jim rodina snaží pomáhat. Několik osob uvedlo, „nepomáhat“ a ostatní „nepozorují změnu v chování rodiny“. P.Mareš uvádí, že rodina ovšem není nezaměstnaností jen ohrožována, pro nezaměstnanou osobu se naopak může stát útočištěm. (17)

U této otázky opět polovina dotázaných odpověděla, že se jim snaží přátelé pomáhat. Pouze pár jedinců uvedlo, že jim přátelé nepomáhají a další nepozorují změnu v chování přátel.

Při rozboru dotazníků zjistíme, že nadpoloviční většině oporou pro mladé a svobodné ženy jsou jejich rodiče a následně přátelé. U mladých mužů převažuje opora ze strany přátel a rodičů. Osoby ženaté a vdané uvádějí nejvyšší oporu ze strany manželů a manželek a také přátel. Mezi další osoby poskytující nezaměstnanému oporu jsou děti, příbuzní a sourozenci. Podpora, které se nezaměstnanému dostává ze strany jejich vlastní rodiny i širší rodiny ve smyslu sociální sítě příbuzenstva, sehrává většinou pozitivní roli. (17)



S kolegy z bývalého zaměstnání se setkává pouze třetina klientů. Více kontaktů s bývalými kolegy mají mladí a svobodní jedinci. Míra sociální izolace je spojena s řadou faktorů, mezi nimiž hraje významnou roli věk. Mladí lidé se po ztrátě svého zaměstnání neocitají zdaleka v takové sociální izolaci jako nezaměstnaní staršího nebo předdůchodového věku.

Polovina respondentů se nejvíce snaží v utajit ztrátu zaměstnání před sousedy, příbuznými a přáteli. Pouze 2 lidé se snaží utajit ztrátu práce před vlastní rodinou. Někdy jsou v praxi uváděny příklady mužů od rodin, kteří odcházeli i po ztrátě práce z domu v pracovním oděvu, či mladých žen, které předstíraly po ztrátě zaměstnání studium. (17)

Poslední a velmi významnou otázkou byla ochota nezaměstnaných se přizpůsobit požadavkům nového zaměstnání. Ve všech věkových kategoriích u obou pohlaví byli klienti ochotni změnit svoji profesi, což je projevem velice dobré adaptability na nové podmínky či požadavky vyplývající z nabídky zaměstnání. Dále je necelá třetina dotázaných ochotna změnit svoje stávající bydliště za nové bydliště, které by poskytovalo nejen dobře placené zaměstnání, ale i bydlení. Územní mobilita v České republice je úzce spojena s bytovou a dopravní politikou. Dojíždění do zaměstnání je velmi obvyklým trendem, ale stěhování již nikoli. (8) Méně lidí je ochotno začít soukromě podnikat nebo pracovat v zahraničí, neboť mají strach z neznámého prostředí a často jim chybí dobrá znalost cizího jazyka. 3 mladí a svobodní muži uvedli, že jsou ochotni pracovat odloučeně od rodiny.

Obecně se jedná o velmi flexibilní aktivní skupinu uchazečů o zaměstnání, která je adaptivní na nové pracovní podmínky, nebojí se změnit profesi či bydliště, začít pracovat v novém kolektivu nebo soukromě podnikat a také získávat nové informace.

**Hypotéza: klientům úřadu práce se v závislosti na problémech vyplývajících z nezaměstnanosti nedaří vrátit zpět do pracovního procesu.**

Stanovená hypotéza nebyla potvrzena, neboť podle výsledků dotazníků vyplývá, že nejvíce početná a ohrožená je skupina absolventů škol, která je prvně v evidenci úřadu práce. Tito mladí lidé stojí před první vážným krokem a rozhodnutím, kterým je nástup do zaměstnání. U některých se nástup zaměstnání podaří napoprvé, u ostatních

až na několikátý pokus. Během hledání zaměstnání může dojít v průběhu několika měsíců nezaměstnanosti k nárůstu skepse pokud jde o možnosti získat zaměstnání, klesá otevřenost spolupráce s úřady práce a slábne přesvědčení o tom, že tato spolupráce přinese pozitivní výsledek. (48)

## 6. ZÁVĚR

Politika zaměstnanosti do roku 1989 byla založena na koncepci plné zaměstnanosti. Z ideologických důvodů nebyla nezaměstnanost považována za problém, jímž by bylo třeba se zabývat. Základním problémem direktivně řízené ekonomiky byl relativní nedostatek pracovních sil, způsobený spíše nízkou produktivitou práce a špatným fungováním systému motivace než skutečnou potřebou práce. Výsledkem byla sociální přezaměstnanost a redistribuce pracovních sil. Úřadů práce a služeb nezaměstnanosti nebylo tehdy zapotřebí. Mzdová politika byla založena na centrální mzdové regulaci. Neexistovaly minimální mzdy, protože všechny mzdy byly považovány za dostatečné a vyjadřující osobní výkon, jeho kvalitu a společenskou účelnost. Nejnižší tarifní mzda plnila vlastně funkci minimální mzdy.

Ve většině zemí střední a východní Evropy byl přechod od řízeného hospodářství k tržní ekonomice provázen nezaměstnaností, snížením reálných příjmů obyvatelstva a růstem chudoby. Nezaměstnanost v České republice byla v první polovině 90.let nad očekávání nízká. Skutečností je, že v první vlně se česká ekonomika zbavila jen některých kategorií pracovníků. Zdá se že, toto první období nebylo ani obdobím „propouštění“ jako spíše „opouštění“ v podobě dobrovolné změny zaměstnání. Druhá vlna nezaměstnanosti znamenala koncem 90.let růst míry nezaměstnanosti k dvouciferné hodnotě v celé České republice. Ve struktuře nezaměstnaných v této době nezadržitelně rostl podíl dlouhodobé nezaměstnanosti. Z územního hlediska je nezaměstnanost stále rozprostřena nerovnoměrně. Koncem 90. let došlo k posunu, kdy vedle zemědělských okresů byly nezaměstnaností výrazně postiženy i severočeské průmyslové okresy. Vysokou nezaměstnaností s vysokým podílem dlouhodobé nezaměstnanosti jsou postiženy spíše mikroregiony. Mnohé z nich se vyrovnávají s mírou nezaměstnanosti nad 15% již delší dobu. Třetí vlna vyvolaná restrukturalizací české ekonomiky spojené s technickým růstem, je v České republice na obzoru.

Politika zaměstnanosti zemí Evropské unie je v posledních letech založena na komplexním přístupu při snižování nezaměstnanosti a podpoře vytváření pracovních míst. Velká pozornost je kladena na vzájemný vztah mezi hospodářskou politikou,

politikou nezaměstnanosti a sociální politikou. Sociální politika výrazně zlepšuje situaci nezaměstnaných a mírní jejich materiální deprivaci. Na míru deprivace má vliv podpora rodiny u jednotlivců a podpora sociálního státu u rodin s dětmi. Negativní vliv různých sociálních dávek, které kompenzují dřívější pracovní příjmy nezaměstnaných na pracovní pobídky je pokládán za jeden z faktorů způsobujících nepružnost trhu práce a vytvářejících past nezaměstnanosti, kdy je nárůst příjmu nezaměstnané osoby po přijetí zaměstnání ve srovnání s pobíranými sociálními dávkami tak malý, že pro ni není racionální zaměstnání přijmout.

Sociální dávky jsou přitažlivé, nikoliv svou výší, ale jistotou ve srovnání s riziky, která s sebou přináší dočasné zaměstnání. Život se sociální dávkou se pro tyto osoby stává sociální normou akceptovanou i jejich okolím. Na jedné straně růst nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti zvyšuje potřebu účinné ochrany populace ohrožené zvýšeným rizikem chudoby sociálními dávkami, na druhé straně tyto dávky snižují pracovní pobídky v některých segmentech pracovní síly a strnulosti trhu práce, což má negativní dopady na efektivitu hledání zaměstnání. (23)

Mezi jednotlivé faktory ovlivňujícími hledání zaměstnání jsou určité souvislosti. Na jedné straně je požadovaná mzda na pracovním trhu ovlivňována do značné míry úrovní sociálních dávek, ale důležitější pro pobídku hledání zaměstnání je subjektivně očekávaná mzda. Na druhé straně získání zaměstnání není jen otázkou finanční pobídky, ale je též otázkou snahy o sociální znovuzачlenění. (61)

Od roku 2000 se míra nezaměstnanosti v okrese pohybuje ve středu pásma mezi mírou nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a České republice. I přesto je zhruba o tři procentní body vyšší než republikový průměr (9% - 10%). Ze všech okresů ústeckého kraje je vývoj na Litoměřicku nejvýhodnější.

Zpracováním dotazníků jsem se snažila zjistit a více objasnit příčiny a formy nezaměstnanosti, dále nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a také dopady jakékoliv formy nezaměstnanosti na jedince a jejich rodiny. Domnívám se, že cíl mé diplomové práce – shrnutí problémů souvisejících s nezaměstnaností na Litoměřicku, byl splněn. Analýza problémů vyplývajících z nezaměstnanosti je obsažena v praktické části diplomové práce. Hypotéza, kdy se v závislosti na problémech vyplývajících

z nezaměstnanosti nedaří vrátit zpět do pracovního procesu nebyla potvrzena u kategorie absolventů.

Předpokládané využití výsledků mé práce v praxi spatřuji ve vytvoření komplexního náhledu na problém nezaměstnanosti, který byl a bude součástí našeho života.

## 7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. *Absolventi škol na trhu práce v roce 2006 - Jak usnadňuje novela zákona o zaměstnanosti (nejen) absolventům škol vstup na trh práce*>Individuální akční plán (online). 13.1.2006, (cit. 25.7.2006).  
<<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=959>>.
2. *Aktivní politika zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* (online). (cit. 8.8.2006).  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/lt\\_info/info/apz#APZ%20na%20podporu%20zaměstnávání%20osob%20se%20zdravotním%20postižením](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lt_info/info/apz#APZ%20na%20podporu%20zaměstnávání%20osob%20se%20zdravotním%20postižením)>.
3. **BENEŠ, S. et. al.** *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace....1.vyd.* Praha: Práce, 1991. 80s. ISBN 80-208-0217-7.
4. **BUCHTOVÁ, B.** *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.* 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8.
5. *Co je to Iniciativa Společenství EQUAL* (online). 27.6.2006, (cit. 2.8.2006).  
<<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5>>.
6. *Co jsou strukturální fondy* (online). 13.10.2005, (cit. 20.7.2006).  
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=6>>.
7. Český statistický úřad – pobočka Litoměřice
8. *Definice a principy podporovaného zaměstnávání* (online). 30.6.2004, (cit. 25.6.2006).  
<<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/14>>.

9. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany*. 2. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, 40 s. přel. z European Employment and Social Policy: a Policy for People. ISBN 80-86552-57-8.
10. *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika – Základní dokumenty*. 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. 160 s. ISBN 80-86552-49-7.
11. *Export dávek v nezaměstnanosti > Maximální doba transferu dávek v nezaměstnanosti do ciziny jsou tři měsíce* (online). 14.3.2005, (cit. 25.7.2006). <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=585>.
12. *Hlavní informace EURES > Již skoro milion návštěvníků měsíčně!* (online). (cit. 10.8.2006). <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=cs&catId=7570&myCatId=7570&parentId=20&acro=news&headline=Y>.
13. *Chudoba v České republice v datech > Dílčí studie o projektu o možnostech monitorování chudoby v České republice* (online). 2004, (cit. 5.8.2006). [http://www.vupsv.cz/Mares-chudoba\\_v\\_CR.pdf](http://www.vupsv.cz/Mares-chudoba_v_CR.pdf).
14. *Implementace projektů Evropského sociálního fondu* (online). (cit. 4.7.2006). [http://portal.mpsv.cz/sz/local/ul\\_info/esf/zakladni\\_informace/esf\\_implementace](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ul_info/esf/zakladni_informace/esf_implementace).
15. **MAREŠ, P.** *Faktory sociálního vyloučení*. 1.vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 41 s. ISBN 80-87007-15-8.
16. **MAREŠ, P.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Slon, 1994.151 s. ISBN 80-901424-9-4.

17. **MAREŠ, P.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Slon, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
18. *Minimální mzda v roce 2006* (online). 14.12.2005, (cit. 16.6.2006).  
<<http://www.mpsv.cz/cs/2214>>.
19. *Národní akční plán na léta 2004-2006* (online). (cit. 4.7.2006).  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/napz\\_2004\\_2006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf)>.
20. *Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006* (online). 10.2.2005, (cit. 16.6.2006).  
<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/110/100205b.pdf>>.
21. *Narizení vlády o minimálně mzdě, ve znění pozdějších předpisů* (online). 7.12.2005, (cit. 15.7.2006).  
<<http://www.mvcr.cz/sbirka/2005/sb177-05.pdf>>.
22. *Nezaměstnanost mladých lidí: globální cíl - národní výzva* (online). 15.5.2006, (cit. 25.7.2006).  
<<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=1136>>.
23. *Nezaměstnanost na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce>Závěrečná zpráva* (online). 12/2002, (cit. 5.8.2006).  
<[http://www.vupsv.cz/Vyhledal\\_Nezamestnani\\_na\\_trhu\\_prace\\_II.pdf](http://www.vupsv.cz/Vyhledal_Nezamestnani_na_trhu_prace_II.pdf)>.
24. *Nový zákon o zaměstnanosti>Úprava částečné nezaměstnanosti* (online). 30.9.2004, (cit. 25.7.2006).  
<<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=338>>.



25. *Oblast zaměstnanosti* (online). 27.10.2005, (cit. 20.7.2006).  
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=703>>.
26. *O Iniciativě Společenství EQUAL v České republice* (online). 27.6.2006, (cit. 2.8.2006).  
<<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=397>>.
27. *Opatření 2.1 - Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí* (online). 27.10.2005, (cit. 20.7.2006).  
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=699>>.
28. *Opatření 1.1 - Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání* (online). 25.10.2005, (cit. 20.7.2006).  
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=509>>.
29. *Opatření 2.2 - Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce* (online). 31.10.2005, (cit. 20.7.2006).  
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=746>>.
30. *Opatření 4.1 - Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti* (online). 31.10.2005, (cit. 20.7.2006).  
<<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=863>>.
31. *Operační programy > Operační program Rozvoj lidských zdrojů* (online). 14.7.2006, (cit. 27.7.2006).  
<<http://www.strukturalni-fondy.cz/oprlz>>.

32. *Operační program Rozvoj lidských zdrojů jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. 28s. ISBN 80-86552-84-5.
33. *O postojích zaměstnavatelů* (online). (cit. 30.7.2006).  
<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=811>>.
34. *Pilotní projekty pomůžou v regionech s vysokou nezaměstnaností* (online). 8.2.2006, (cit. 16.6.2006).  
<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2427/080206e.pdf>>.
35. *Podporované zaměstnávání* (online). (cit. 30.7.2006).  
<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=198>>.
36. *Pracovní možnosti v kostce* (online). (cit. 30.7.2006).  
<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=718>>.
37. *Program Iniciativy Společenství EQUAL* (online). (cit. 2.8.2006).  
<<http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>>.
38. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1.vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95s. ISBN 80-86436-11-X.
39. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* (online). 14.12.2005, (cit. 16.6.2006).  
<<http://www.mpsv.cz/cs/871>>.
40. *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program* (online). (cit. 8.8.2006).  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/lt\\_info/info/apz#APZ%20Příspěvek%20při%20přechodu%20na%20nový%20podnikatelský%20program](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lt_info/info/apz#APZ%20Příspěvek%20při%20přechodu%20na%20nový%20podnikatelský%20program)>.

41. *Rekvalifikace* (online). (cit. 8.8.2006).  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/lt\\_info/info/apz#APZ%20Rekvalifikace](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lt_info/info/apz#APZ%20Rekvalifikace)>.
42. *Rozhodnutí Rady o hlavních zásadách politik zaměstnanosti členských států* (online). (cit. 28.6.2006) .  
<<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003D0578:CS:HTML>>.
43. *Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod* (online) 15.5.1992, (cit. 15.7.2006).  
<<http://www.mvcr.cz/sbirka/1992/sb041-92.pdf>>.
44. *Sdělení Ministerstva zahraničí - Evropská sociální charta* (online) (cit. 13.7.2006).  
<[http://www.radaevropy.cz/dokumenty/Sm00\\_014.pdf](http://www.radaevropy.cz/dokumenty/Sm00_014.pdf)>.
45. *Společensky účelná pracovní místa* (online). (cit. 8.8.2006).  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/lt\\_info/info/apz#APZ%20Společensky%20účelná%20pracovní%20místa](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lt_info/info/apz#APZ%20Společensky%20účelná%20pracovní%20místa)>.
46. *Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti – Priority České republiky*. 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. 72 s. ISBN 80-85529-78-5.
47. *Stárnutí a politika zaměstnanosti - Česká republika*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. 104 s. přel. z: Ageing and Employment Policies – Czech Republic. ISBN 80-86552-97-7.
48. *Strategie nezaměstnaných* (online) 11/2002, (cit.5.8.2006).  
<[http://www.vupsv.cz/Vyhledal\\_Mares\\_Sirovatka\\_Strategie\\_nezam\\_2.pdf](http://www.vupsv.cz/Vyhledal_Mares_Sirovatka_Strategie_nezam_2.pdf)>.

49. **TOMEŠ, I.** *Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost*. 2.vyd. Praha: Sociopress, 2001. 262s. ISBN 80-86484-00-9.
50. *Typy pracovních programů>Možnosti pracovních/denních programů* (online). 2001-2002, ( cit. 30.7.2006).  
<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=38>>.
51. **ÚLOVCOVÁ, H. ,VOJTĚCH, J. FESTOVÁ, J. et al.** *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2005*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. 95s. ISBN 80-85118-95-5. *Zaměstnávání mladých dospělých...*(online). (cit. 30.7.2006).  
<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=642>>.
52. Úřad práce Litoměřice
53. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky *Zaměstnání zdravotně postižených osob* (online). 29.10.2003, (cit. 29.6.2006).  
<[http://modernirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000\\_detail-1e](http://modernirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000_detail-1e)>.
54. Ústava České republiky č. 1/1993 Sb.
55. *Vyhláška, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* (online). 23.4.2004, (cit.4.7.2006).  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/v\\_518\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_518_2004)>.
56. *Výkon nekolidujícího zaměstnání* (online). 8.9.2005, (cit. 15.7.2006).  
<<http://www.mvcr.cz/casopisy/s/2005/36/pril2.html>>.
57. Zákon o ochraně zaměstnanců č. 118/2000 Sb.

58. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.
59. *Zaměstnání zdravotně postižených osob* (online). 29.10.2003, (cit. 29.6.2006).  
<[http://modernirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000\\_detail-1e](http://modernirizeni.ihned.cz/1-10005770-13534450-600000_detail-1e)>.
60. *Zaměstnávání mladých dospělých...* (online). (cit. 30.7.2006).  
<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=642>>.
61. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány, flexibilita nezaměstnaných* (online). 2/2002, (cit. 5.8.2006).  
<[http://www.vupsv.cz/Mares\\_Ztrata\\_zamestnani.pdf](http://www.vupsv.cz/Mares_Ztrata_zamestnani.pdf)>.

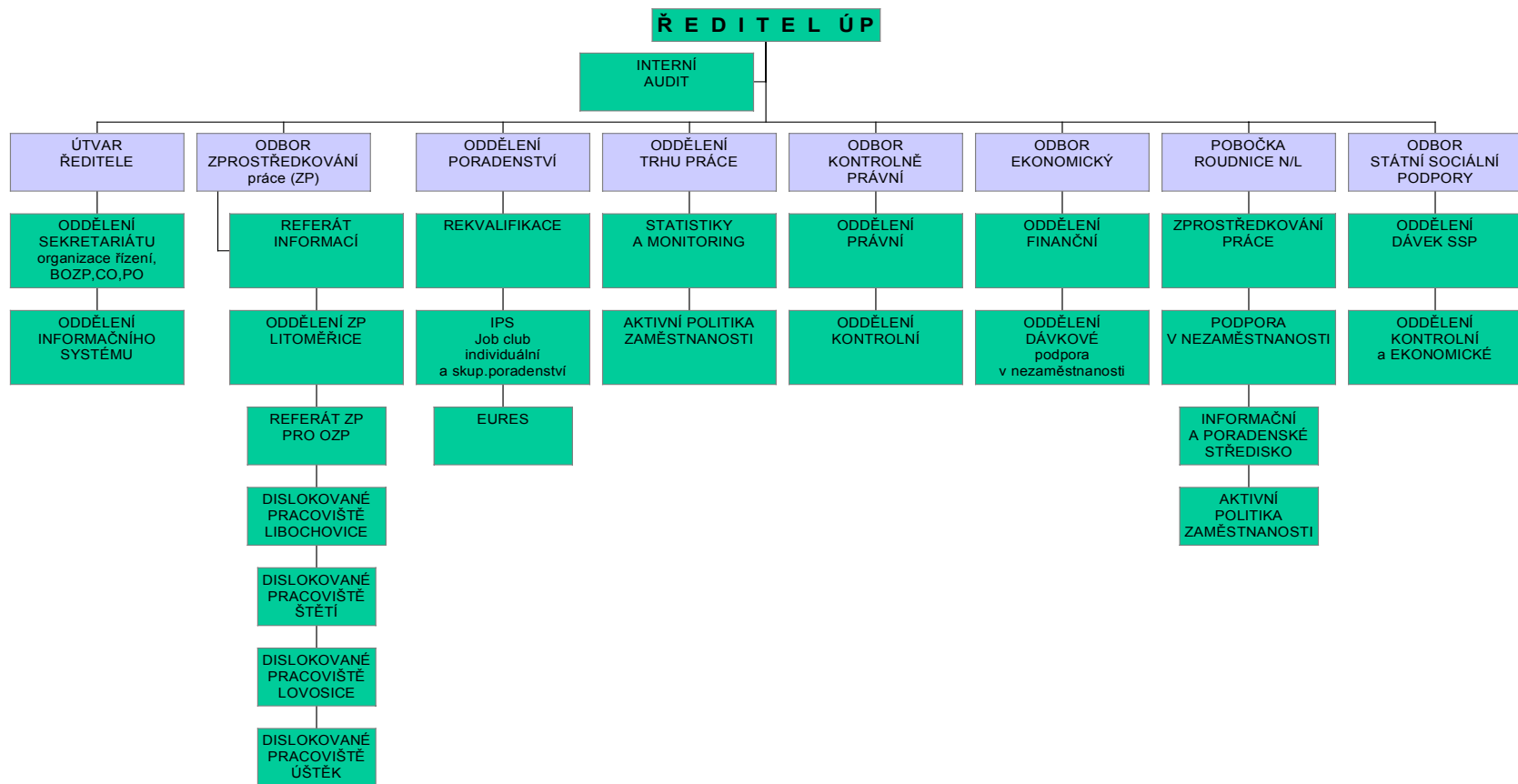
## **8. KLÍČOVÁ SLOVA**

1. Absolvent
2. Diskriminace
3. Evropská unie
4. Nezaměstnanost
5. Politika zaměstnanosti
6. Úřad práce
7. Zaměstnání
8. Zdraví

## 9. PŘÍLOHY

### Příloha č. 1

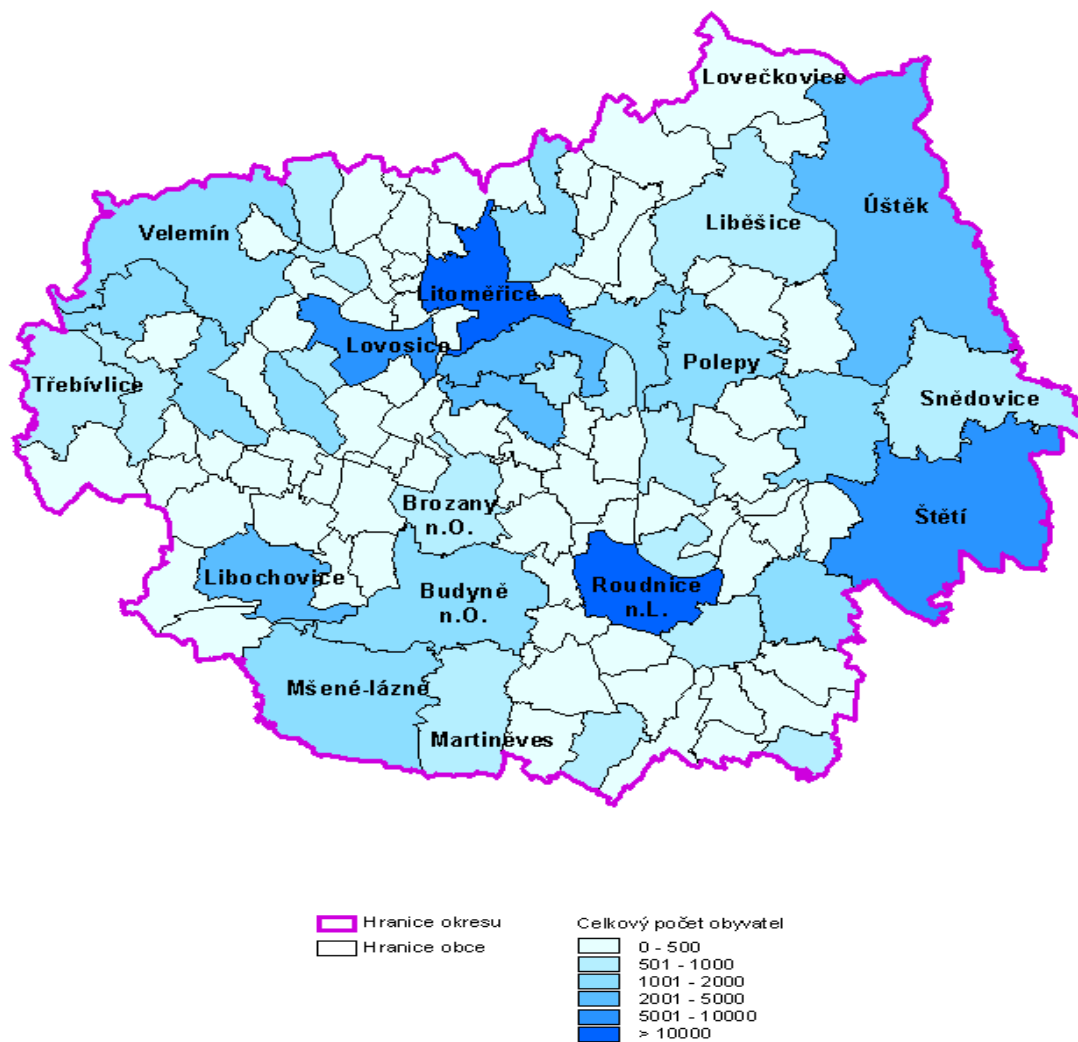
Schéma č. 1 Organizační struktura Úřadu práce Litoměřice



Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Příloha č. 2

Mapa č. 1 Okres Litoměřice - celkový počet obyvatel



Zdroj: Úřad práce Litoměřice



Příloha č. 3

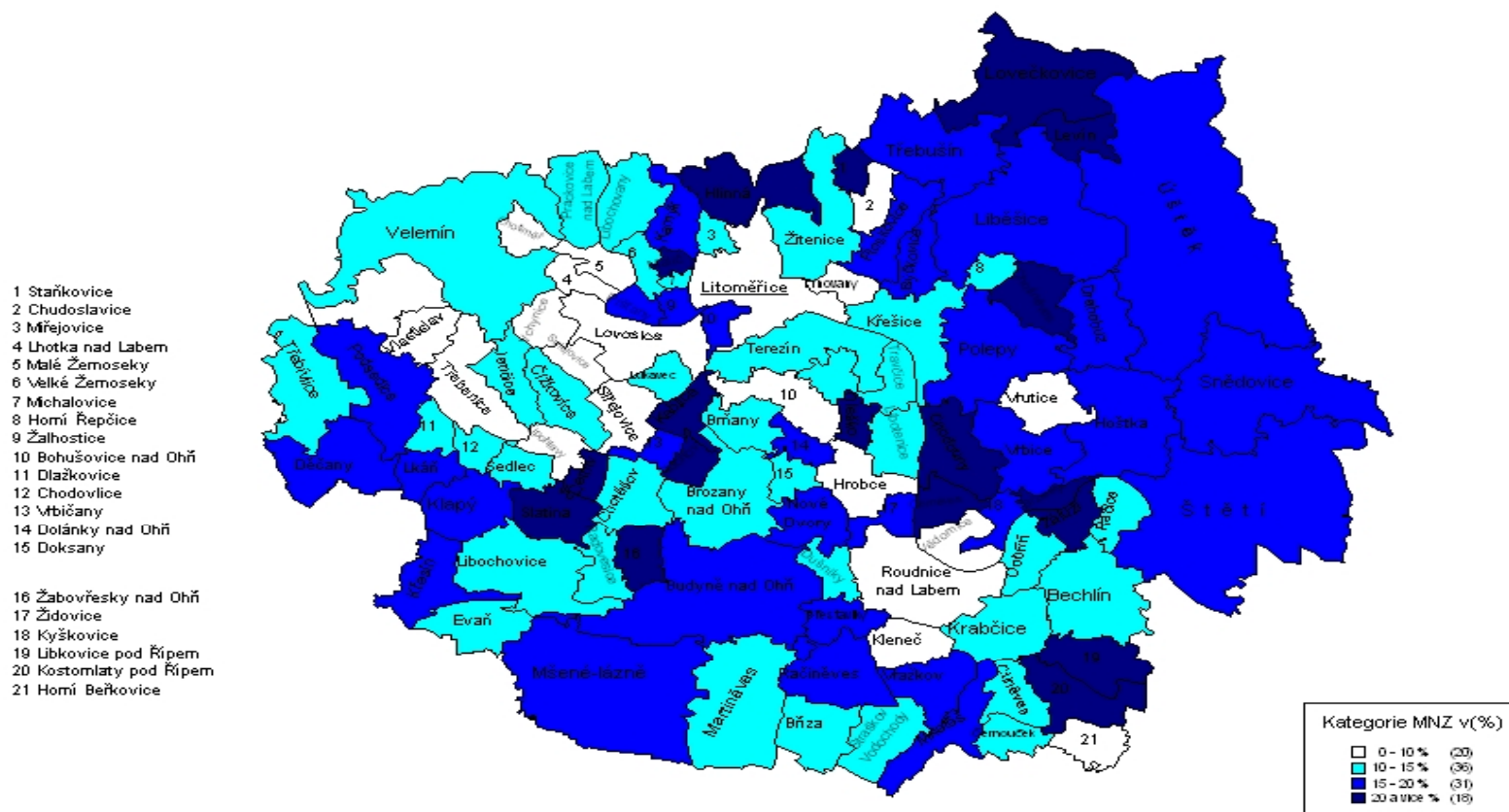
Mapa č. 1 Litoměřicko



Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Příloha č. 4

Mapa č. 1 Míra nezaměstnanosti v okrese Litoměřice k 31.12.2005



Zdroj: Úřad práce Litoměřice



**Příloha č. 6**

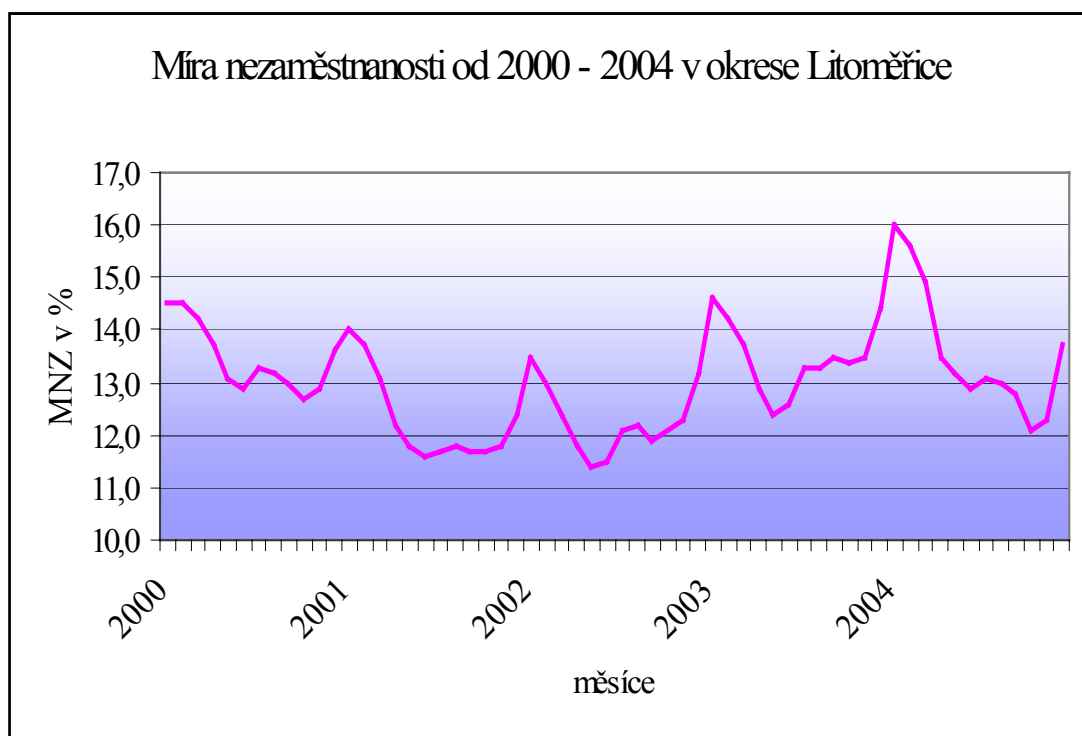
**Tabulka č. 1 Míra nezaměstnanosti v pobočkách Úřadu práce Litoměřice  
k 31.12.2004**

pobočka	počet obcí a jejich částí	ekonomicky aktivní	nezaměstnaní	%
LIBOCHOVICE	33	5000	840	16,80 %
LITOMĚŘICE	66	21932	2665	12,15 %
LOVOSICE	57	10282	1304	12,68 %
ROUDNICE N.L.	40	13141	1798	13,68 %
ŠTĚTÍ	23	5665	1067	18,83 %
ÚSTĚK	46	2731	490	17,94 %

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Příloha č. 7

Graf č. 1 Míra nezaměstnanosti v letech 2000 – 2004 v okrese Litoměřice



MNZ = míra nezaměstnanosti

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

**Příloha č. 8**

**Tabulka č. 1 Míra nezaměstnanosti od 2000 – 2004 v okrese Litoměřice**

Míra nezaměstnanosti %	měsíce roku												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
<b>rok</b>													
<b>1991</b>	0,8	1,2	1,6	2,1	2,3	3,0	3,0	3,4	4,1	4,3	4,5	4,6	
<b>1992</b>	4,7	4,6	4,2	3,8	3,5	3,5	3,3	3,4	3,5	3,3	3,1	2,8	
<b>1993</b>	2,8	2,9	2,7	2,7	2,7	2,9	3,3	3,6	3,6	3,6	3,9	3,9	
<b>1994</b>	4,5	4,5	4,4	3,9	3,9	3,7	3,8	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	
<b>1995</b>	4,1	4,1	3,8	3,7	3,6	3,8	4,0	4,0	4,5	4,3	4,3	4,5	
<b>1996</b>	4,7	4,7	4,5	4,4	4,2	4,3	4,7	4,8	4,9	5,0	5,1	5,4	
<b>1997</b>	6,1	6,2	6,1	6,0	5,9	6,4	7,3	7,5	7,8	8,0	8,3	8,9	
<b>1998</b>	9,3	9,3	9,3	9,0	8,9	9,3	10,0	10,1	10,6	10,4	11,0	11,8	
<b>1999</b>	12,3	12,6	12,5	12,0	11,8	12,5	12,9	12,8	13,0	12,9	12,9	13,4	
<b>2000</b>	14,5	14,5	14,2	13,7	13,1	12,9	13,3	13,2	13,0	12,7	12,9	13,6	
<b>2001</b>	14,0	13,7	13,1	12,2	11,8	11,6	11,7	11,8	11,7	11,7	11,8	12,4	
<b>2002</b>	13,5	13,0	12,4	11,8	11,4	11,5	12,1	12,2	11,9	12,1	12,3	13,2	
<b>2003</b>	14,6	14,2	13,7	12,9	12,4	12,6	13,3	13,3	13,5	13,4	13,5	14,4	
<b>2004</b>	16,0	15,6	14,9	13,5	13,2	12,9	13,1	13,0	12,8	12,1	12,3	13,7	

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Příloha č. 9

Tabulka č. 1 Nezaměstnanost - základní údaje za 2005

Měsíc	počet evidovaných *UOZ	počet dosažitelných *UOZ	počet nových *UOZ do evidence v měsíci	počet vyřazených *UOZ z evidence v měsíci	míra nezaměstnanosti (%)
1/05	8 183	7 793	1 096	693	13,6
2/05	8 078	7 613	630	735	13,3
3/05	7 759	7 315	558	877	12,8
4/05	7 266	6 837	633	1 126	11,8
5/05	7 022	6 611	575	819	11,4
6/05	6 867	6 497	665	820	11,2
7/05	6 993	6 669	739	613	11,4
8/05	7 005	6 688	734	722	11,4
9/05	6 923	6 568	929	1 011	11,2
10/05	6 774	6 385	685	834	10,9
11/05	6 817	6 433	719	676	10,9
12/05	7 499	7 146	1 190	508	12,1
průměr	7 266	6 880	763	786	11,8

\*UOZ = uchazeči o zaměstnání

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

**Příloha č. 10**

**Tabulka č. 1 Časové řady vývoje míry nezaměstnanosti (%) v letech  
1991 – 2005**

Oblast	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Litoměřice	4,6	2,9	3,9	3,9	4,5	5,4	8,9	11,8
Ústecký kraj	4,2	2,9	4,2	4,4	4,8	5,8	8,6	11,4
Česká republika	4,1	2,6	3,5	3,2	2,9	3,5	5,2	7,5

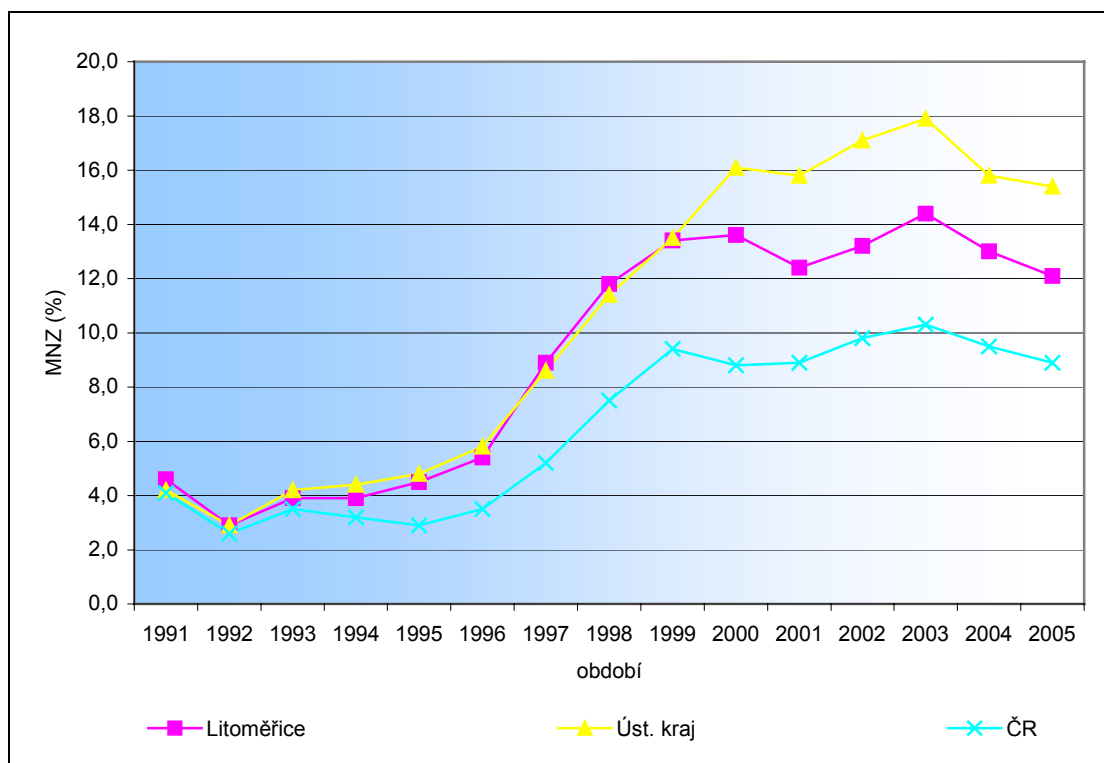
Oblast	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Litoměřice	13,4	13,6	12,4	13,2	14,4	13,0	12,1
Ústecký kraj	13,5	16,1	15,8	17,1	17,9	15,8	15,4
Česká republika	9,4	8,8	8,9	9,8	10,3	9,5	8,9

Zdroj: Úřad práce Litoměřice



Příloha č. 11

Graf č. 1 Časové řady vývoje míry nezaměstnanosti (%) v letech 1991- 2005

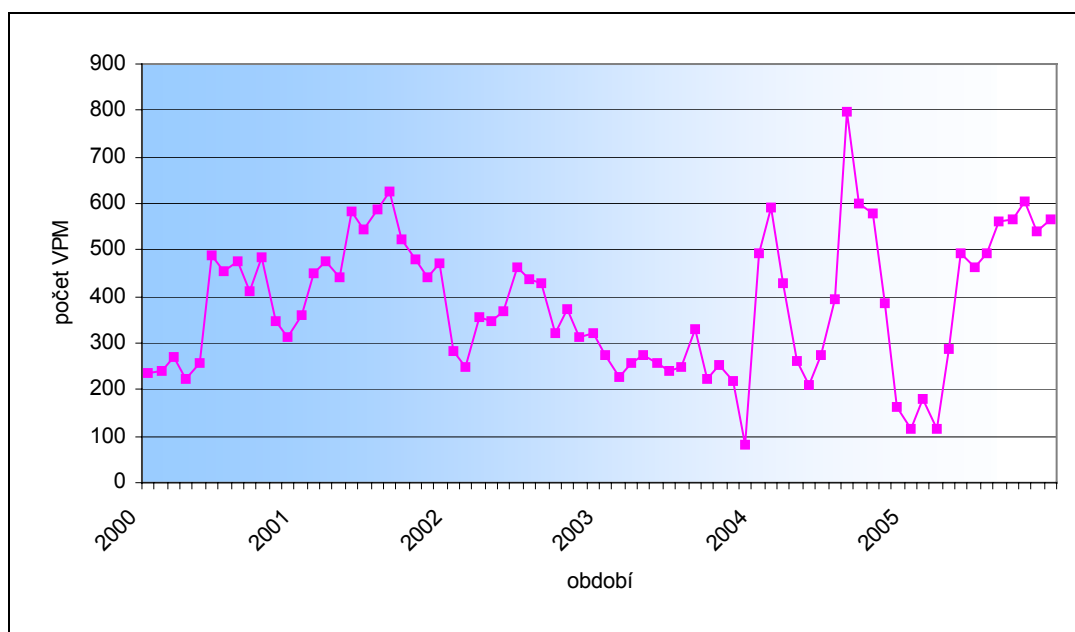


MNZ = míra nezaměstnanosti

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Příloha č. 12

Graf č. 1 Vývoj počtu volných pracovních míst od roku 2000 – 2005



VPM = volná pracovní místa

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

## Příloha č. 13

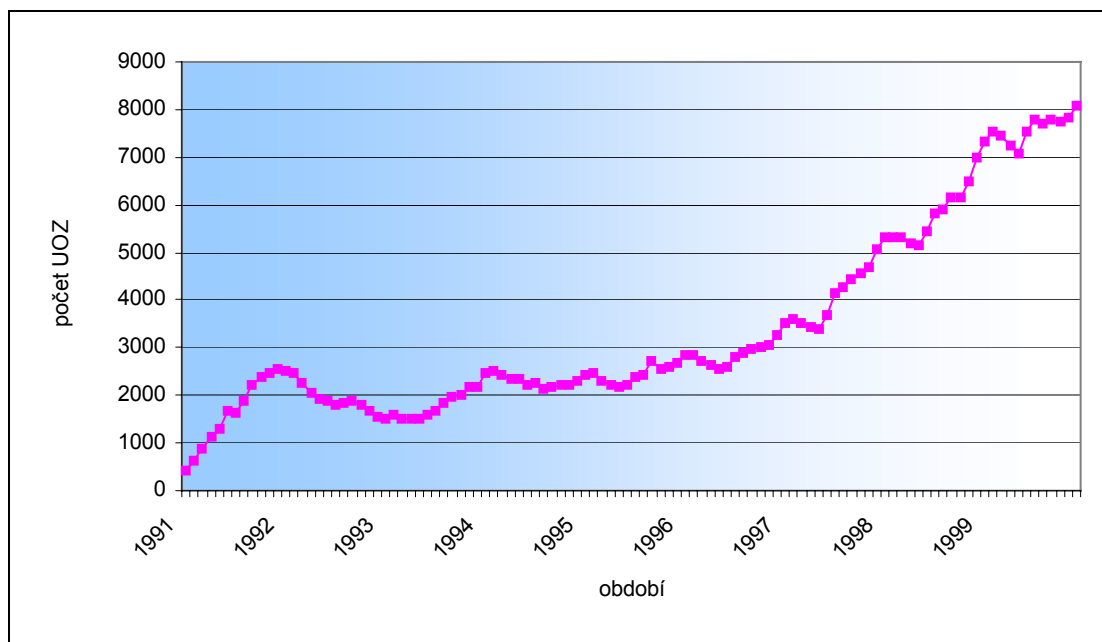
**Tabulka č. 1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání od roku 1991 do 2005**

Rok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1991	414	633	882	1 136	1 287	1 663	1 647	1 892	2 231	2 379	2 461	2 541
1992	2 516	2 464	2 264	2 065	1 916	1 904	1 784	1 846	1 868	1 791	1 654	1 538
1993	1 505	1 585	1 524	1 501	1 494	1 603	1 688	1 828	1 977	2 005	2 170	2 193
1994	2 472	2 525	2 437	2 324	2 339	2 219	2 251	2 121	2 157	2 228	2 229	2 311
1995	2 448	2 469	2 300	2 207	2 163	2 217	2 400	2 414	2 723	2 563	2 592	2 695
1996	2 843	2 854	2 732	2 643	2 544	2 588	2 819	2 874	2 960	3 005	3 048	3 259
1997	3 500	3 598	3 506	3 422	3 383	3 672	4 149	4 283	4 424	4 547	4 705	5 061
1998	5 333	5 314	5 331	5 204	5 146	5 422	5 807	5 893	6 158	6 135	6 483	6 984
1999	7 324	7 530	7 453	7 223	7 068	7 516	7 775	7 722	7 789	7 745	7 808	8 094
2000	8 682	8 695	8 534	8 121	7 811	7 693	7 910	7 839	7 732	7 566	7 690	8 103
2001	8 456	8 174	7 841	7 433	7 184	7 073	7 200	7 209	7 199	7 154	7 223	7 633
2002	8 278	7 986	7 626	7 177	6 942	6 984	7 241	7 296	7 139	7 081	7 178	7 705
2003	8 395	8 226	7 878	7 318	7 035	7 128	7 356	7 366	7 497	7 361	7 419	7 875
2004	8 687	8 504	8 088	7 472	7 180	7 037	7 215	7 181	7 116	6 862	6 998	7 780
2005	8 193	8 078	7 759	7 266	7 022	6 867	6 993	7 005	6 923	6 774	6 817	7 499

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

**Příloha č. 14**

**Graf č. 1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání od roku 1991 do 1999**

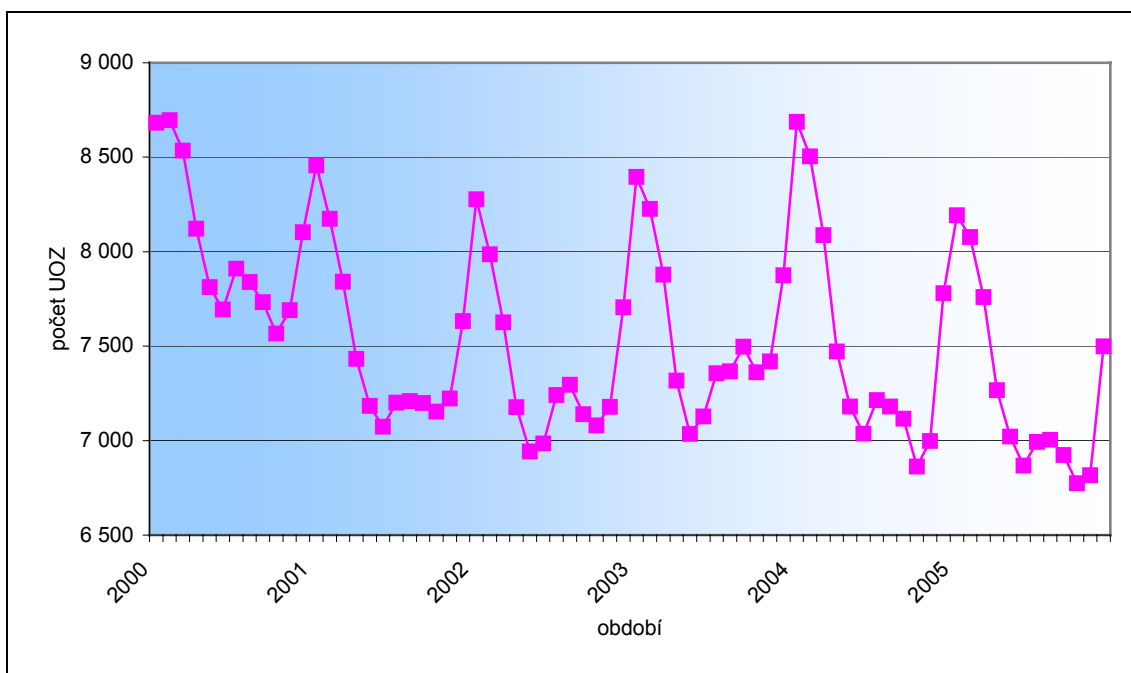


OUZ = uchazeči zaměstnání

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Příloha č. 15

Graf č. 1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání od roku 2000 do 2005

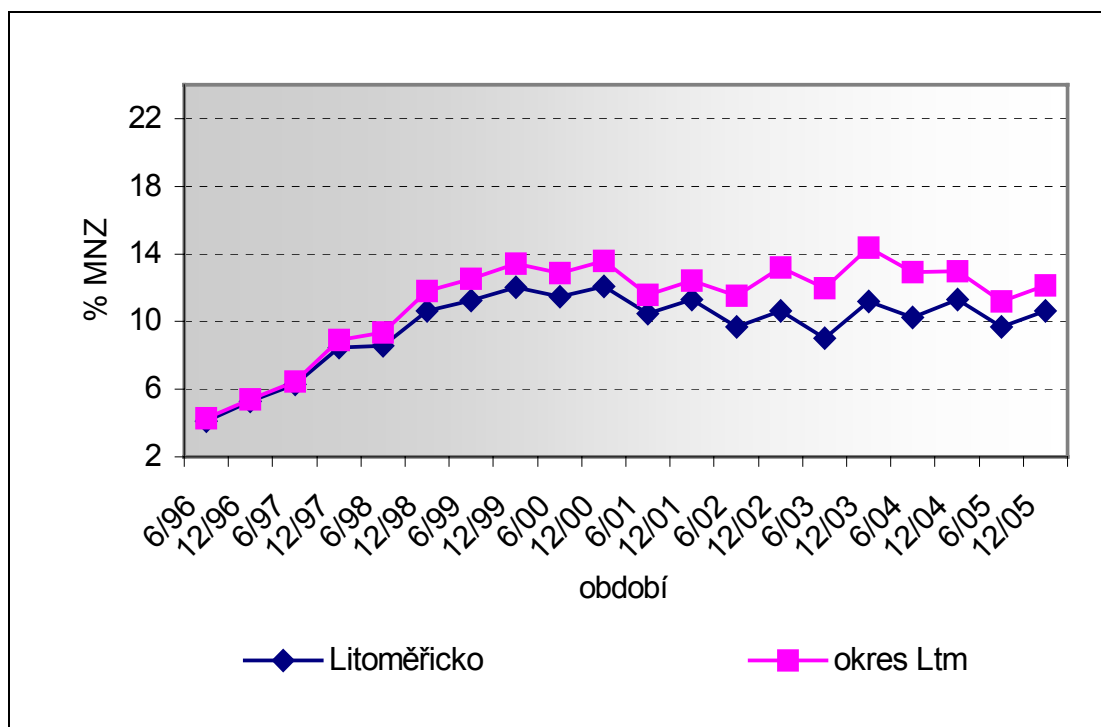


OUZ = uchazeči zaměstnání

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Příloha č. 16

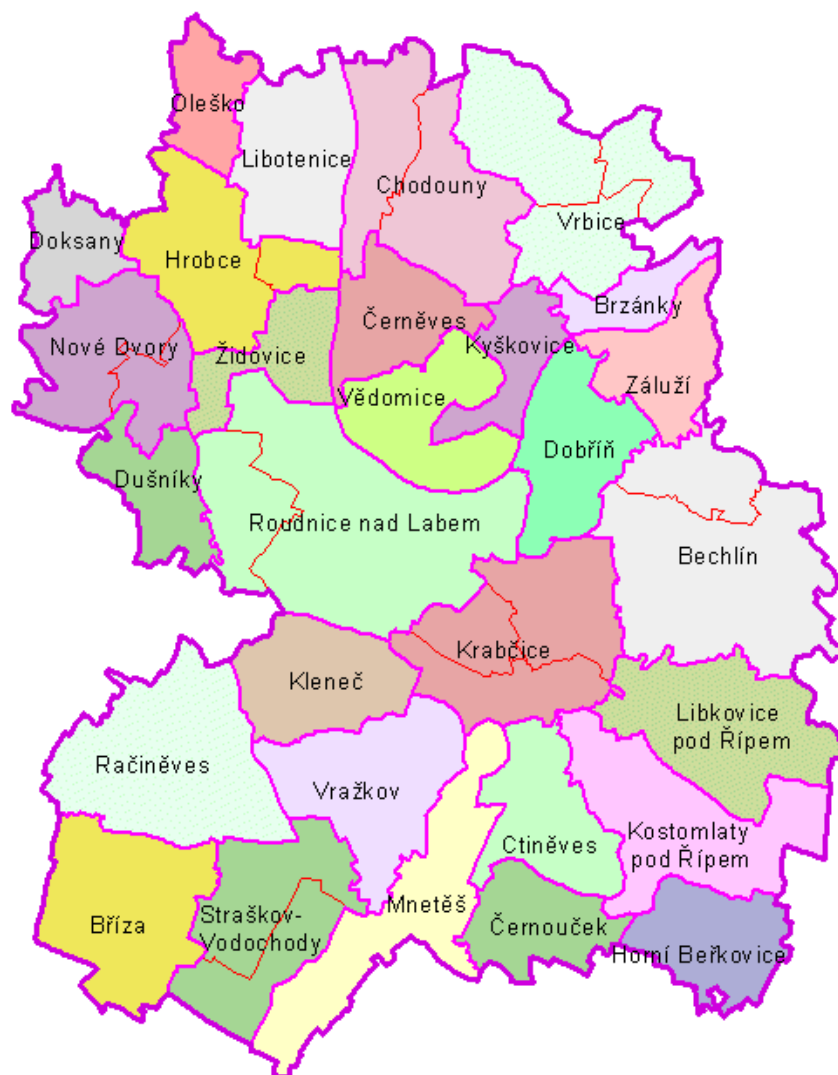
Graf č. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Litoměřicko



MNZ = míra nezaměstnanosti

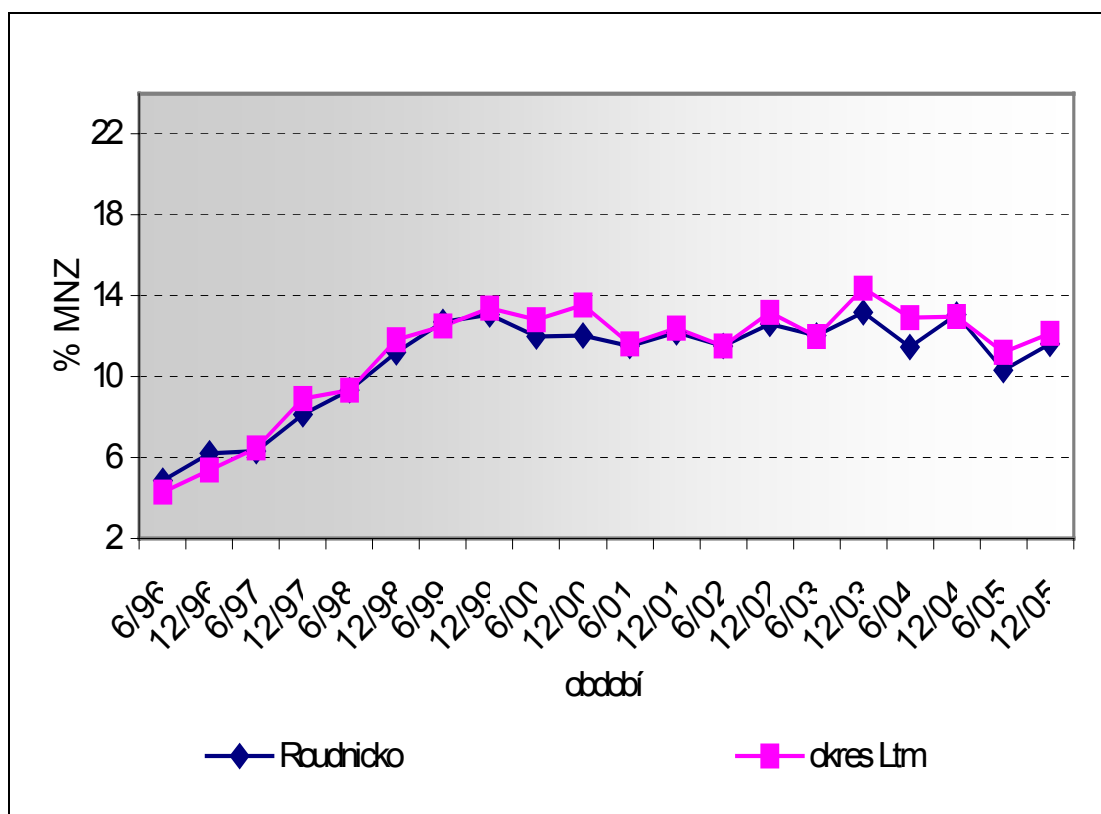
Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Mapa č. 1 Roudnicko



Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Graf č. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Roudnicko



MNZ = míra nezaměstnanosti

Zdroj: Úřad práce Litoměřice



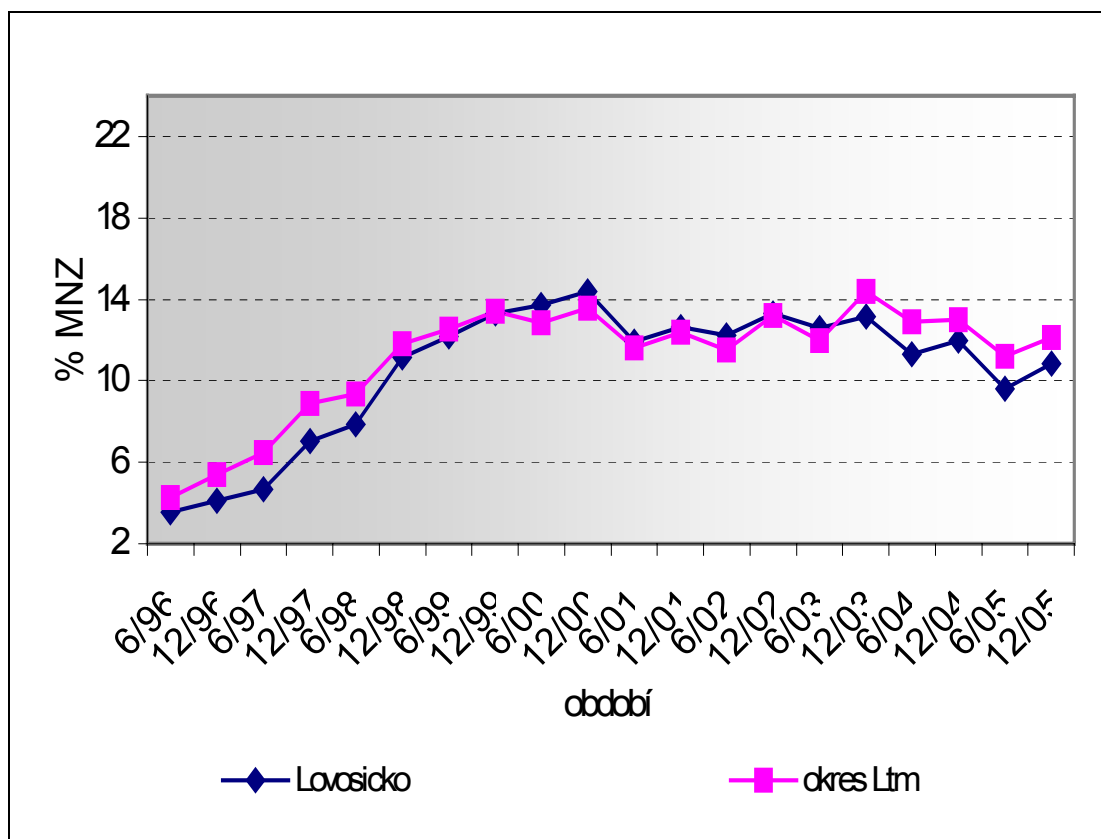
Mapa č. 1 Lovosicko



Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Příloha č. 20

Graf č. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Lovosicko

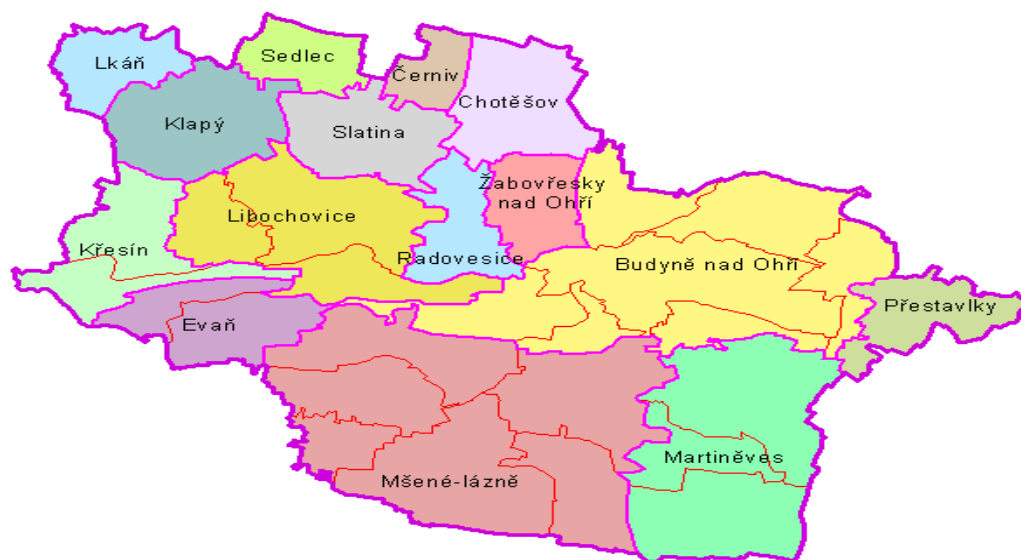


MNZ = míra nezaměstnanosti

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

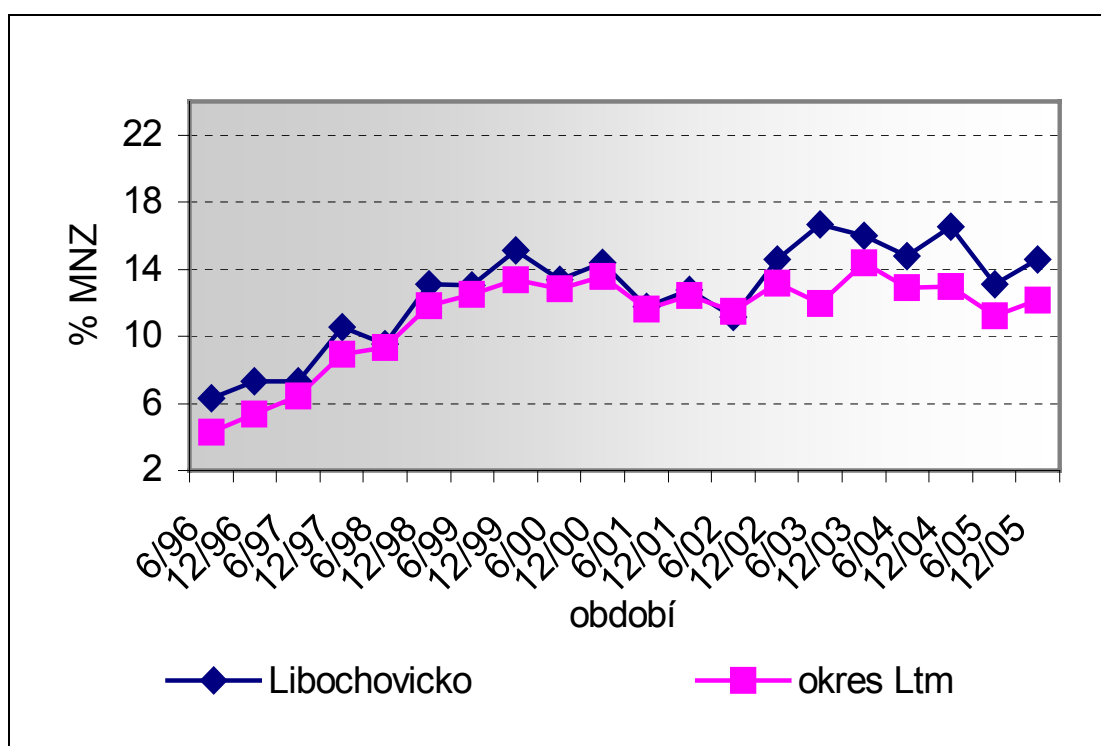
Příloha č. 21

Mapa č. 1 Libochovicko



Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Graf č. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Libochovicko

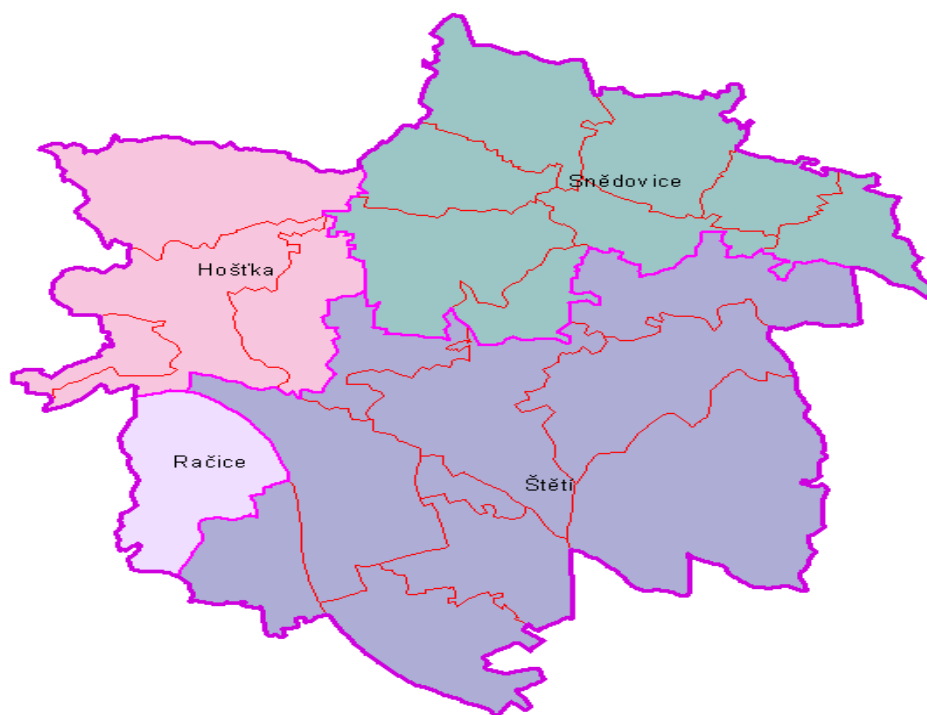


MNZ = míra nezaměstnanosti

Zdroj: Úřad práce Litoměřice

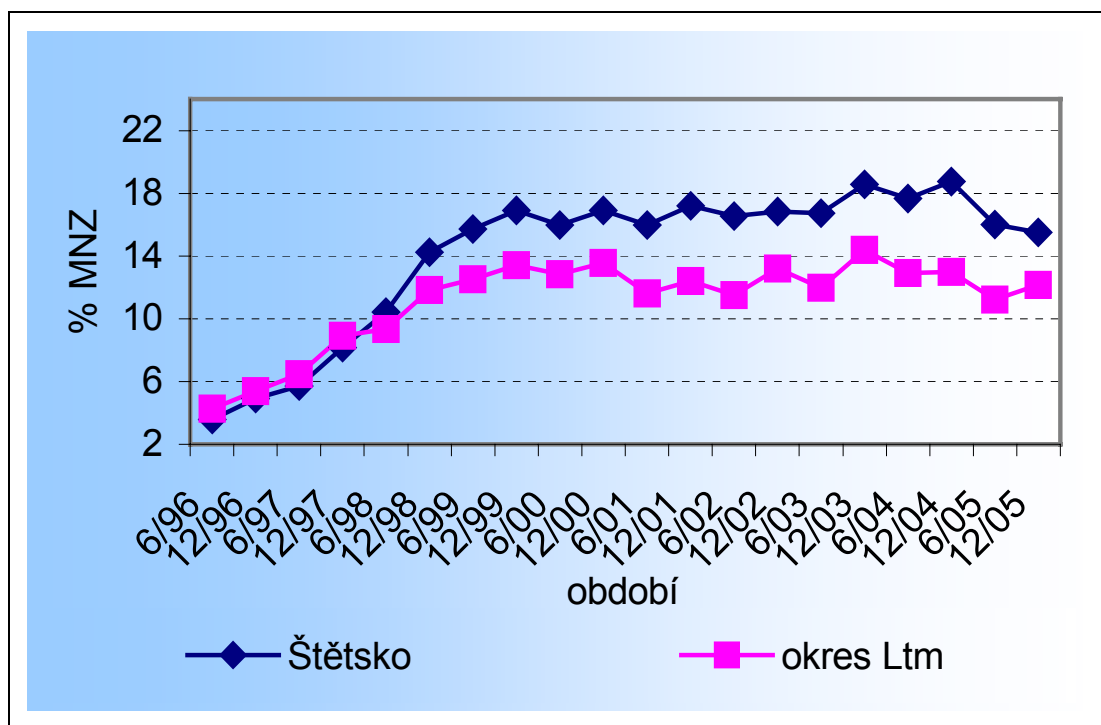
Příloha č. 23

Mapa č. 1 Štětsko



Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Graf č. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Štětsko



MNZ = míra nezaměstnanosti

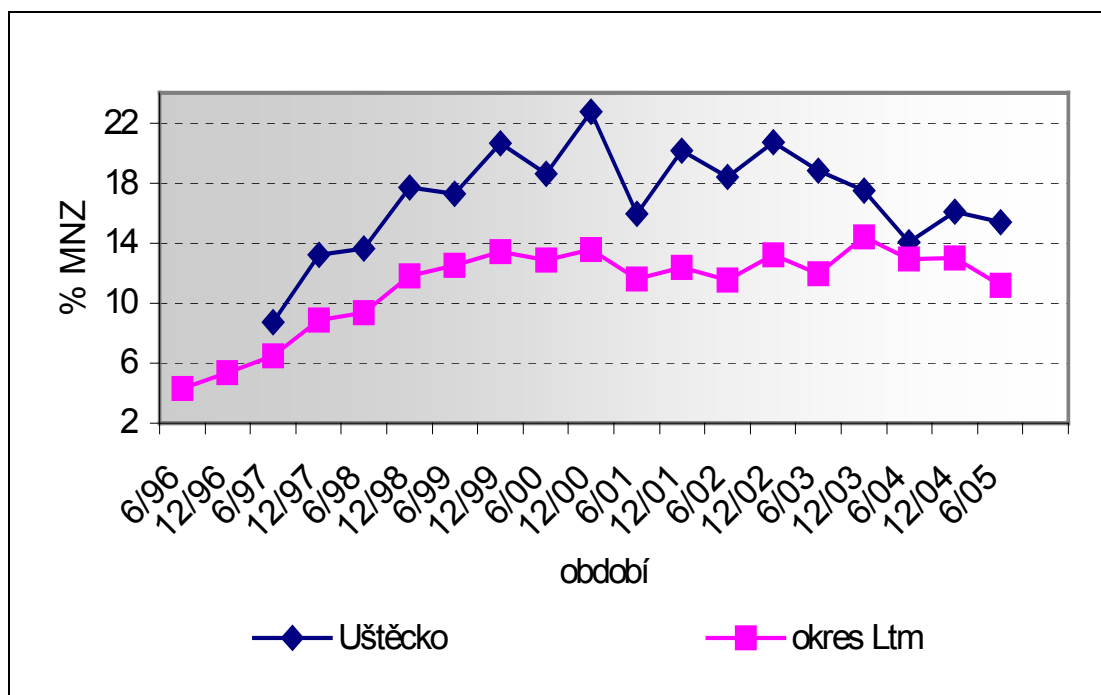
Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Mapa č. 1 Ústěcko



Zdroj: Úřad práce Litoměřice

Graf č. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Ústěcko

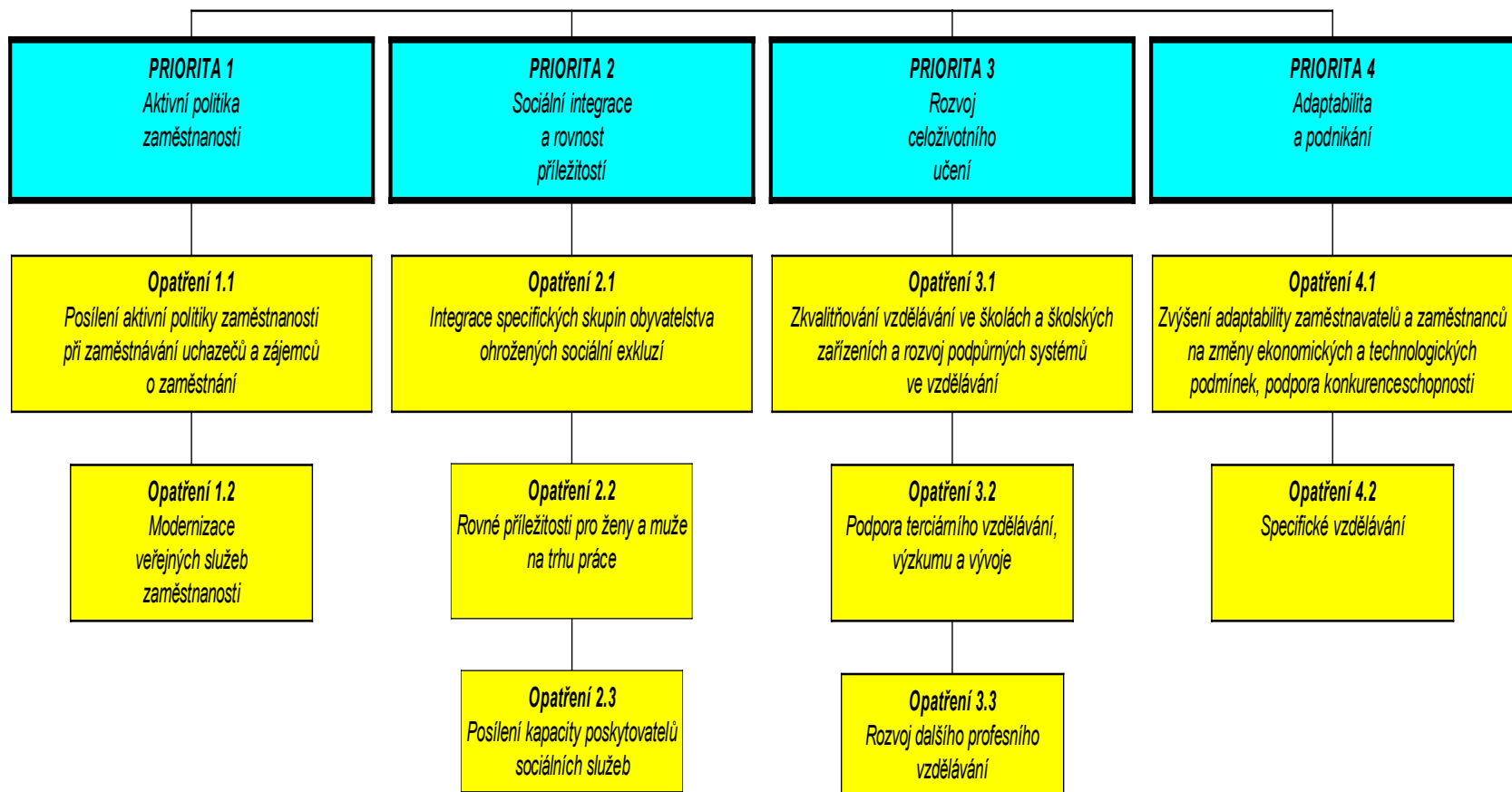


MNZ = míra nezaměstnanosti

Zdroj: Úřad práce Litoměřice



Schéma č.1 Operační program Rozvoj lidských zdrojů



Zdroj: Evropský sociální fond

# Dotazník

Vážený pane, vážená paní

jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a touto cestou Vás prosím o vyplnění dotazníku, který je součástí mé diplomové práce na téma: „Problematika nezaměstnanosti v regionu Litoměřice“. Dotazník je anonymní a požadované údaje budou sloužit výše uvedeným účelům.

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.

---

**Pokyny pro vyplnění:**

Odpovědi na otázky zakroužkujte nebo zaškrtněte křížkem.

**1. Pohlaví:**

a) muž

b) žena

**2. Věk:**

a) 15 – 20 let

d) 31 – 35 let

g) 46 – 50 let

b) 21 – 25 let

e) 36 – 40 let

h) 51 – 55 let

c) 26 – 30 let

f) 41 – 45 let

i) 56 – 60 let

**3. Stav:**

a) svobodný(á)

c) rozvedený(á)

b) ženatý/ vdaná

d) ovdovělý(á)

**4. Vzdělání:**

a) základní

c) střední- s maturitou

b) střední – vyučen

d) vysokoškolské

**5. Příčina Vaší nezaměstnanosti:**

a) úraz

g) změna pracovní schopnosti

b) nemoc

h) částečný invalidní důchod

c) alkohol

i) nadbytečnost vzhledem k reorganizaci

d) trestný čin

j) prohlášení o konkurzu zaměstnavatele

e) absolvent školy

k) ukončení mateřské dovolené

f) ukončení podnikání

**6. V jakém oboru jste pracoval(a) před evidencí na úřadu práce?**

a) studium

e) veřejná a státní správa

b) zemědělství

f) průmyslová odvětví

c) doprava

g) stavebnictví

d) služby

**Příloha č. 28**

**7. Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce?**

- a) 1 měsíc
- b) 2 – 6 měsíců
- c) 7 – 12 měsíců
- d) více než 1 rok
- e) více než 5 let
- f) více než 10 let

**8. Je Vám vyplácena podpora v nezaměstnanosti od úřadu práce?**

- a) ano
- b) ne

**9. Kolikrát jste byl(a) v evidenci úřadu práce?**

- a) jednou
- b) dvakrát
- c) třikrát
- d) opakovaně

**10. Patříte do skupiny lidí ohrožených dlouhodobou evidencí na úřadu práce?**

- a) zdravotně postižení
- b) osoby po výkonu trestu
- c) absolventi škol
- d) administrativní pracovníci
- e) osoby po 50-ti letech věku
- f) ženy po mateřské dovolené
- g) osoby bez vzdělání
- h) Romové a příslušníci jiných etnických menšin

**11. Domníváte se, že jste vzhledem ke svému věku znevýhodňován(a) na trhu práce?**

- a) ano
- b) ne

**12. Domníváte se, že jste vzhledem ke svému pohlaví znevýhodňován(a) na trhu práce?**

- a) ano
- b) ne

**13. Domníváte se, že jste vzhledem ke svému vzdělání znevýhodňován(a) na trhu práce?**

- a) ano
- b) ne

**14. Domníváte se, že jste vzhledem ke svému zdravotnímu stavu znevýhodňován(a) na trhu práce?**

- a) ano
- b) ne

**15. Jaký je Váš současný zdravotní stav?**

- a) dobrý
- b) špatný

**16. Pociťujete u sebe nějaké zdravotní problémy?**

- a) zvýšená únava
- b) bolesti hlavy
- c) nespavost
- d) úzkost
- e) napětí
- f) neklid
- g) vysoký krevní tlak
- h) onemocnění srdce a cév
- i) onemocnění trávicího ústrojí
- j) cukrovka
- k) onemocnění pohybové a svalového ústrojí

