

Nezaměstnanost v oblasti Havlíčkobrodska a její vliv na životní styl

Bc. Marie Kočandřlová, DiS.

Diplomová práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu a marketingu
akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Marie KOČANDRLOVÁ, DiS.**

Osobní číslo: **M09675**

Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Nezaměstnanost v oblasti Havlíčkovobrodka a její vliv na životní styl**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Vymezte základní charakteristiky nezaměstnanosti a její psychologické důsledky.

II. Praktická část

- Charakterizujte ekonomickou situaci v roce 2010 a její vliv na nezaměstnanost.
- Analyzujte současný stav nezaměstnanosti v oblasti Havlíčkovobrodka.
- Vytvořte projekt pro zlepšení životní situace lidí aktivně hledajících zaměstnání.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **70 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- [1] BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-864-2916-4.
[2] BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
[3] BUCHTOVÁ, B. Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti z praxe. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 248 s. ISBN 80-210-3457-2.
[4] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
[5] SIEGEL, Z. Jak hledat a najít zaměstnání. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 112 s. ISBN 80-247-2048-7.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Milan Mikuláščík, Ph.D.**
Ústav managementu a marketingu
Datum zadání diplomové práce: **28. března 2011**
Termín odevzdání diplomové práce: **2. května 2011**

Ve Zlíně dne 28. března 2011

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí:
 - bez omezení;
 - pouze prezenčně v rámci Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlédnutí veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 26. 04. 2011

Stanislav Mareš

⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zabývá projektem Zlepšení životní situace absolventů škol v oblasti Havlíčkovobrodská. Je rozdělena na teoretickou, analytickou a projektovou část. Teoretická část popisuje nezaměstnanost, její příčiny a negativní důsledky, trh práce a sociální dopad nezaměstnanosti. Obsahem analytické části je stručná charakteristika okresu Havlíčkův Brod, analýza nezaměstnanosti v okrese a SWOT analýza trhu práce. Závěrečná projektová část je věnována projektu pro absolventy škol. Součástí tohoto projektu je dotazníkové šetření a časová, riziková a nákladová analýza.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, rizikové skupiny nezaměstnaných, politika zaměstnanosti, SWOT analýza

ABSTRACT

This thesis addresses the improvement of the life situation of graduates in Havlíčkův Brod. It is divided into theoretical, analytical and project part. The theoretical part describes unemployment, its causes and negative consequences, labor market and social impacts of unemployment. The analytical sections contains the brief description of Havlíčkův Brod District, the analysis of unemployment in the district and SWOT analysis of the labor market. The final section is devoted to designing a project for school leavers. The project includes the questionnaire and the time analysis, risk analysis and cost analysis.

Keywords: unemployment, labor market, risk groups of unemployed, employment policy, SWOT analysis

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce doc. PhDr. Milanu Mikuláštkovi, Ph.D. za odborné vedení, podnětné připomínky a cenné rady, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce.

Děkuji Ing. Josefu Adamovi, vedoucímu odboru zprostředkování na Úřadu práce v Havlíčkově Brodě za věnovaný čas, věcné informace a vstřícnost při jednání.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD | 11 |
| I TEORETICKÁ ČÁST | 12 |
| 1 VÝZNAM NEZAMĚŠTNANOSTI | 13 |
| 1.1 ČLOVĚK A PRÁCE..... | 13 |
| 1.2 POJEM NEZAMĚŠTNANOST | 13 |
| 1.3 NEZAMĚŠTNANOST V EKONOMICKÉ TEORII..... | 14 |
| 1.4 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI..... | 16 |
| 1.4.1 Frikční nezaměstnanost | 16 |
| 1.4.2 Strukturální nezaměstnanost | 17 |
| 1.4.3 Cyklická nezaměstnanost | 17 |
| 1.4.4 Nedobrovolná nezaměstnanost..... | 17 |
| 1.4.5 Dobrovolná nezaměstnanost | 17 |
| 1.4.6 Skrytá nezaměstnanost | 18 |
| 1.4.7 Dlouhodobá nezaměstnanost..... | 18 |
| 1.5 HLAVNÍ PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI..... | 19 |
| 1.5.1 Zásahy státu | 19 |
| 1.6 TRH PRÁCE | 19 |
| 1.6.1 Nabídka práce..... | 20 |
| 1.6.2 Poptávka po práci | 20 |
| 1.7 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI..... | 21 |
| 1.8 NÁSTROJE A OPATŘENÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE | 21 |
| 1.8.1 Aktivní politika | 22 |
| 1.8.2 Pasivní politika..... | 24 |
| 1.9 INSTITUCIONÁLNÍ NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI..... | 24 |
| 1.9.1 Mezinárodní organizace práce..... | 24 |
| 1.9.2 Orgány EU v oblasti zaměstnanosti | 25 |
| 1.9.3 Služba EURES – Evropské služby zaměstnanosti | 25 |
| 1.9.4 Evropský úřad pro výběr personálu (EPSO) | 25 |
| 1.10 INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE..... | 26 |
| 1.10.1 Správa služeb zaměstnanosti..... | 26 |
| 1.10.2 Úřady práce | 26 |
| 1.11 PRÁVA A POVINNOSTI UCHAZEČE O ZAMĚŠTNÁNÍ | 27 |
| 2 SOCIÁLNÍ DOPAD NEZAMĚŠTNANOSTI | 29 |
| 2.1 PŘÍČINY SOCIÁLNÍHO VYLOUČENÍ JEDNOTLIVCŮ | 29 |
| 2.1.1 Strukturální změny na trhu práce. | 29 |
| 2.1.2 Technologické změny ve společnosti..... | 29 |
| 2.1.3 Rychlý vznik a úpadek malých firem, včetně rodinných..... | 29 |
| 2.1.4 Stárnutí populace..... | 29 |
| 2.1.5 Mění se struktura domácností..... | 30 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 2.1.6 | Oslabení instituce rodiny..... | 30 |
| 2.2 | RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH..... | 30 |
| 2.3 | NEGATIVNÍ DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI..... | 33 |
| 2.4 | ADAPTACE NA TRHU PRÁCE..... | 34 |
| 2.5 | NEJČASTĚJŠÍ CHYBY UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ..... | 35 |
| 2.6 | OSOBNÍ STRATEGIE PRO NEZAMĚSTNANÉ | 36 |
| 2.7 | SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI..... | 38 |
| II | PRAKTICKÁ ČÁST | 39 |
| 3 | ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI V ČR..... | 40 |
| 3.1 | LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE | 40 |
| 3.1.1 | Změny zákona o zaměstnanosti od 1. ledna 2011 | 41 |
| 3.1.2 | Sociální reforma v roce 2011 | 43 |
| 3.2 | FINANČNÍ NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI..... | 44 |
| 3.2.1 | Evropská strategie zaměstnanosti..... | 44 |
| 3.2.2 | Evropský sociální fond (ESF) | 45 |
| 3.2.2.1 | Základní programy Evropského sociálního fondu | 46 |
| 3.3 | MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI..... | 47 |
| 3.3.1 | Míra registrované nezaměstnanosti..... | 48 |
| 3.3.2 | Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)..... | 48 |
| 3.4 | VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE | 49 |
| 4 | ANALÝZA OBLASTI HAVLÍČKOBRODSKO | 53 |
| 4.1 | CHARAKTERISTIKA OKRESU..... | 53 |
| 4.2 | CELKOVÁ ZAMĚSTNANOST NA HAVLÍČKOBRODSKU | 53 |
| 4.2.1 | Volná pracovní místa | 54 |
| 4.3 | NEZAMĚSTNANOST NA HAVLÍČKOBRODSKU..... | 55 |
| 4.3.1 | Současný stav v mikroregionu Havlíčkův Brod..... | 57 |
| 4.3.2 | Současný stav mikroregionu Chotěboř..... | 57 |
| 4.3.3 | Současný stav mikroregionu Světlá nad Sázavou | 58 |
| 4.3.4 | Současný stav mikroregionu Ledec nad Sázavou | 58 |
| 4.3.5 | Současný stav mikroregionu Golčův Jeníkov | 59 |
| 4.3.6 | Současný stav mikroregionu Přibyslav | 59 |
| 4.4 | SWOT ANALÝZA REGIONU HAVLÍČKOBRODSKA V OBLASTI TRHU PRÁCE | 60 |
| 4.4.1 | Vyhodnocení SWOT analýzy..... | 62 |
| 4.5 | ZDROJE PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ V OBLASTI HAVLÍČKOBRODSKA | 64 |
| 4.6 | AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ÚŘADU PRÁCE V HAVLÍČKOVĚ BRODĚ..... | 68 |
| 5 | NÁVRH PROJEKTU NA ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍ SITUACE ABSOLVENTŮ ŠKOL V OBLASTI HAVLÍČKOBRODSKA..... | 72 |
| 5.1 | CÍLE PROJEKTU | 73 |
| 5.1.1 | Dílčí cíle projektu jsou: | 73 |
| 5.1.2 | Cílová skupina..... | 73 |

| | | |
|-------|--|------------|
| 5.1.3 | Přínos pro cílovou skupinu..... | 73 |
| 5.1.4 | Přínos pro oblast Havlíčkobrodsko | 73 |
| 5.2 | DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ..... | 74 |
| 5.2.1 | Výsledky dotazníkového šetření..... | 75 |
| 5.3 | REALIZACE PROJEKTU | 85 |
| 5.4 | ČASOVÝ HARMONOGRAM PROJEKTU | 86 |
| 5.5 | POPIS RIZIK A NÁVRH OPATŘENÍ JAK JIM PŘEDCHÁZET..... | 88 |
| 5.5.1 | Hodnocení rizik projektu..... | 89 |
| 5.6 | PROPAGACE PROJEKTU | 91 |
| 5.7 | NÁKLADOVÁ ANALÝZA | 92 |
| 5.8 | ZDROJE FINANCOVÁNÍ PROJEKTU..... | 94 |
| 5.9 | VLIV PROJEKTU NA UDRŽITELNÝ ROZVOJ | 94 |
| 5.10 | VLIV PROJEKTU NA ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI..... | 94 |
| 5.11 | PŘIDANÁ HODNOTA PROJEKTU..... | 94 |
| 5.12 | VÝSTUP PROJEKTU..... | 94 |
| 5.13 | CELKOVÉ ZHODNOCENÍ PROJEKTU..... | 95 |
| | ZÁVĚR | 96 |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY | 98 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK | 103 |
| | SEZNAM OBRÁZKŮ | 104 |
| | SEZNAM TABULEK..... | 105 |
| | SEZNAM GRAFŮ | 107 |
| | SEZNAM PŘÍLOH..... | 108 |

ÚVOD

Práce je otázkou bytí a nebytí člověka. Jeho ztráta je příčinou mnoha konfliktů a problémů v rodině, společnosti, ale zejména uvnitř člověka samotného. Člověk je v této situaci zahlcen pocity „proč právě já“, které ho ne a ne opustit a které ho mnohdy zcela ovládnou. Velkou roli v té chvíli sehrává sociální opora lidí, které má kolem sebe. (4)

Nezaměstnanost je velmi závažným problémem, který musí ekonomové řešit ve všech vyspělých tržních ekonomikách. Oblast Havlíčkovobrodsko, která je v rámci této diplomové práce analyzována, leží v kraji Vysočina. Nezaměstnanost v tomto kraji dosáhla na konci února 2011 10,8 % a zařadila se tak na 5. místo ve srovnání s ostatními kraji České republiky.

Tématem této diplomové práce je Nezaměstnanost v oblasti Havlíčkovobrodsko a její vliv na životní styl. Obsahově je práce rozčleněna do pěti kapitol. První kapitola se zabývá pojmem nezaměstnanost, jejími jednotlivými druhy – frikční, strukturální, cyklickou, sezónní, dobrovolnou či nedobrovolnou. Zaměřuje se na hlavní příčiny vzniku nezaměstnanosti, popisuje trh práce a věnuje se aktivní a pasivní politice státu.

Druhá kapitola se již zaměřuje na sociální dopad nezaměstnanosti. Zde jsou vymezeny rizikové skupiny nezaměstnaných, kteří jsou nejvíce postiženi dlouhodobou nezaměstnaností, důvody sociálního vyloučení jedinců a negativní důsledky, které vlivem nezaměstnanosti vznikají.

Třetí část se věnuje analýze nezaměstnanosti v České republice, kde je charakterizována legislativní úprava politiky zaměstnanosti, jakými finančními nástroji je politika zaměstnanosti prováděna a jakými způsoby je nezaměstnanost v České republice měřena.

Další část diplomové práce je zaměřena na kompletní analýzu oblasti Havlíčkovobrodsko. Zde je charakterizována již zmiňovaná oblast, uvedeny a popsány, z jakých mikroregionů se oblast skládá, vypracovaná SWOT analýza v oblasti trhu práce a vymezení možných zdrojů pracovních příležitostí, které se v této oblasti nachází.

V rámci poslední kapitoly byl vypracován návrh projektu na zlepšení životní situace absolventů škol v oblasti Havlíčkovobrodsko. Součástí projektu bylo uskutečnit dotazníkové šetření, díky němuž byly získány bližší informace o uchazečích o zaměstnání, které byly potřebné k realizaci projektu. V projektu je obsažena časová, riziková a nákladová analýza.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝZNAM NEZAMĚSTNANOSTI

1.1 Člověk a práce

Práce v životě člověka představuje velmi důležité postavení. Je významnou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale zároveň mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. V české společnosti je pojem práce obsažen i v řadě lidových přísloví, která se vyznačují hlubokou moudrostí našich předků. Například: „Bez práce nejsou koláče“, „S prací nejdál dojdeš“, „Komu se nelení, tomu se zelení“. [2]

Nositelem práce je člověk, a proto je nutné hledět na práci i z psychologického hlediska. Práce je ústřední činností, kterou člověk vykonává a dle vykonané práce je společensky posuzován a zařazován.

„Každá práce je vaším vlastním, vámi podepsaným portrétem.“

Reinhard K. Sprenger

Náhlá ztráta práce je pro většinu lidí velkým zásahem v jejich dosavadním životě. Obvykle si člověk uvědomí skutečnou hodnotu práce, až když ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má totiž za následek negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Pokud je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, ztrácí pojem o realitě, bojuje s nejistotou a strachem z budoucnosti a následně dochází i k pochybování o vlastních schopnostech.

Dnešní společnost spojuje placenou práci stále ještě s vysokou společenskou i osobní hodnotou, kde zaměstnání je zdrojem identity a sebeúcty člověka. A proto ztráta zaměstnání přináší stresující životní událost, kde tento zážitek je stále okolím vnímán jako známka životního selhání jedince. [2]

1.2 Pojem nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jev, kterému se v moderní ekonomii věnuje zvýšená pozornost. Můžeme to usuzovat i z toho důvodu, že od třicátých let 20. století patří nezaměstnanost mezi hlavní body, na které se hospodářská politika zaměřuje.[2]

Nezaměstnanost můžeme chápat jako poruchu na trhu práce. Nacházejí se zde lidé, kteří jsou schopní a chtějí vykonávat práci za úplatu a současně není nikdo, kdo by jejich nabídky chtěl za finanční kompenzaci využít. Stěží bychom mohli hledat na tomto jevu nějaké klady, jedná se o jev jednoznačně negativní.

Na nezaměstnanost můžeme v první řadě hledět jako na individuální problém, jelikož nesnáze spojené s tímto jevem se přímo dotýkají nezaměstnaného a jeho rodiny. A to v podobě ztráty příjmu, způsobenému traumatu či ztráty kvalifikace. Ve druhé řadě nezaměstnanost negativně ovlivňuje ostatní daňové poplatníky, kteří musí platit vyšší daně na pokrytí neodvedených daní, které by hradil nezaměstnaný, kdyby byl zaměstnán, a jednak platí daně na sociální dávky pro nezaměstnaného a jeho rodinu, na které mají nárok z důvodu nezaměstnanosti. [4]

Mnozí tvrdí, že existuje dostatek pracovních míst, ale že nezaměstnaní jsou líní a raději pobírají sociální dávky. Ale jedná se spíše o malý zlomek lidí bez práce, drtivá většina lidí se snaží práci aktivně vyhledávat. [12]

Je nutné si uvědomit, že problém nezaměstnanosti není problémem jen nezaměstnaných samotných, ale také jejich okolí, tj. blízkých rodinných příslušníků, známých, ale i pracovníků na úřadech, kteří s nezaměstnanými komunikují a pomáhají jim. Právě tyto lidé mohou díky svému přístupu a postojům ovlivnit psychiku nezaměstnaného, dále ho motivovat a dobíjet ho energií, kterou může využít při hledání nového zaměstnání. [3]

1.3 Nezaměstnanost v ekonomické teorii

Mezi nezaměstnaností a ekonomikou existuje velmi úzký vztah. „Je to dáno tím, že tytéž proměny, které se podílely na vzniku samostatné vědy o hospodářství, vyústily po několika dalších desetiletích do stádia, které je charakteristické existencí nezaměstnanosti. V poměrně raném stadiu svého vývoje byla ekonomie nucena reagovat na existenci nezaměstnanosti.“ [2, s. 65] Pravdou však ale je, že prvotním jevem, který vyvolal pozornost, nebyla nezaměstnanost, ale postupné zhoršování sociálních podmínek širokých vrstev a rostoucí bída.

Dle ekonomické teorie jsou za nezaměstnané považovány osoby v produktivním věku, které splňují dvě podmínky:

- postrádají placené zaměstnání a nemají ani výdělek ze samostatně výdělečné činnosti, jsou dočasně uvolněny z práce a předpokládají, že budou znovu zaměstnání;
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Spolu se zaměstnanými (obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání, včetně osob v práci nepřítomných – nemoc, mateřská dovolená aj.) tvoří *ekonomicky aktivní obyvatelstvo* – pracovní sílu země.

Na trhu práce se ale také objevují lidé, kteří z určitých důvodů nemohou pracovat (děti, důchodci, invalidé) nebo nechtějí a pracovní příležitosti nijak nevyhledávají (např. ženy v domácnosti, bezdomovci apod.). Tato část obyvatelstva je označována jako *ekonomicky neaktivní obyvatelstvo*. [15]

Nezaměstnanost je vyjadřována pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti:

$$n = N/L * 100 (\%)$$

n míra nezaměstnanosti,

N počet zaměstnaných,

L celkový počet praceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. *ekonomicky aktivní obyvatelstvo*.

Přirozená míra nezaměstnanosti – jedná se o situaci, kdy počet nezaměstnaných je nižší, nebo rovný počtu volných pracovních míst. Neodpovídá-li v daném časovém úseku skutečná míra nezaměstnanosti své přirozené míře, pak se ekonomika potýká:

- buďto s **podzaměstnaností**, což je situace, kdy skutečná míra nezaměstnanosti převyšuje hodnotu přirozené míry nezaměstnanosti. Jedná se tedy o nedostatečné využívání pracovní síly.
- nebo s **přezaměstnaností**, kde skutečná míra nezaměstnanosti je ve srovnání s přirozenou mírou nižší. To znamená, že daná země využívá výrobní faktory nad jejich obvyklou mírou. [15]

Měření nezaměstnanosti se může potýkat s problémy zahrnutí určitých skupin do kategorie nezaměstnaných. Jedná se především o skupiny, do kterých patří:

- *odrazení pracovníci* – lidé, kteří se do pracovní síly nezapočítávají z důvodu rezignace na hledání nového zaměstnání, kdy se jedná většinou o dlouhodobě nezaměstnané,
- *podzaměstnaní* – neboli osoby, které nemohou zůstat bez finančních prostředků a jsou tak nuceni pracovat na částečný pracovní úvazek nebo vzít práci s nízkým finančním ohodnocením a tím jsou zahrnuty do zaměstnaných,
- *fiktivní nezaměstnaní* – kteří práci opravdu nehledají (ale nepřiznají to, aby neztratili dávky), nebo jsou zaměstnáváni „na černo“. [15]

1.4 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme rozlišovat dle její příčiny či jiných kritérií. Nejprve se budeme zabývat nezaměstnaností způsobenou dle příčiny vzniku, kam patří nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická. Poté se zaměřím na další druhy nezaměstnanosti jako je dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost, skrytá a dlouhodobá nezaměstnanost.

1.4.1 Frikční nezaměstnanost

Vzniká z důvodu nepřetržitého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Jedná se např. o výpovědi z důvodu vznikajících či zanikajících firem, z důvodu organizačních a technologických změn, ale patří sem i lidé, kteří dobrovolně opustili pracoviště s vyhlídkou lepšího pracovního zařazení nebo lépe finančně ohodnoceného pracovního místa. Můžeme sem zařadit i ty, co opouštějí pracovní místa z důvodu stěhování nebo absolventy vyhledávající své první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost však nemusí znamenat až tak závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění na trhu práce.[2]

Jako specifickou součástí frikční nezaměstnanosti můžeme nazvat tzv. **sezónní nezaměstnanost**. Sem můžeme zařadit odvětví, která jsou závislá na ročním období (např. stavebnictví, zemědělství v rostlinné výrobě). [14, s. 281]

1.4.2 Strukturální nezaměstnanost

Jedná se již o složitější problém, jež vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Klesá poptávka po některých profesích, ale zároveň roste poptávka po jiných profesích. Zmenšující se odvětví propouští část zaměstnanců, kteří si ale mohou nalézt vhodné zaměstnání v expandujících odvětvích. Ve většině případech se ale jedná o jiný druh zaměstnání, které vyžaduje absolvování rekvalifikace. Strukturální nezaměstnanost je přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky a trvá obvykle déle než frikční nezaměstnanost.

1.4.3 Cyklická nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato nezaměstnanost roste, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky klesá. Jednoduše řečeno, se jedná o situaci, kdy je celkově na trhu méně pracovních míst než uchazečů o zaměstnání. Nabídka je vyšší než poptávka po práci. Tato nezaměstnanost se obvykle považuje za nedobrovolnou.[14]

1.4.4 Nedobrovolná nezaměstnanost

Od vydání Keynesovy Obecné teorie zaměstnanosti, úroku a peněz (1936) se teorie ekonomie rozšířila o pojetí tzv. nedobrovolné nezaměstnanosti. Jedná se o stav, kdy počet uchazečů překročí počet volných míst. Tato porucha je vyvolávána existencí nepružných mezd a dochází tak k porušení čistícího efektu na trhu práce. [2]

1.4.5 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolnou nezaměstnanost můžeme nazvat v situaci, kdy je upřednostňován volný čas před konáním práce. Mezi dobrovolně nezaměstnané patří ti, co mohou mít nabídky pracovních míst, ale vyhledávají si jiné, které jsou pro ně např. finančně zajímavější. „Pokud by byl trh práce dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná, neboť rovnováha trhu (vyrovnání nabídky a poptávky) nastává v situaci, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná.“ [2, s. 66]

1.4.6 Skrytá nezaměstnanost

Skrytou nezaměstnaností označujeme situaci, kam zahrnujeme lidi, kteří nemají zaměstnání, ale zároveň nejsou evidováni na úřadech práce. Nové zaměstnání vyhledávají sami prostřednictvím jiných metod a nevyužívají tak služeb, které poskytují úřady práce. Jedná se především o mladší či vdané ženy.

1.4.7 Dlouhodobá nezaměstnanost

Jedná se o skutečný problém, který ovlivňuje nejen jedince, ale i celou společnost. Mezi tyto problémy můžeme zahrnout rostoucí požadavky na státní rozpočet, sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti a zároveň pokles daňových příjmů.

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje nejčastěji tyto rizikové skupiny lidí: osoby se zdravotním postižením, absolventi škol, uchazeči s nízkou kvalifikací, dále uchazeči starající se o děti do věku 15 let, věkově mladší lidé, osoby s problematickým chováním a morálkou a v neposlední řadě také starší lidé. [8]

Brožová, D. se také zabývá dlouhodobou nezaměstnaností a podotýká, že čím déle jsou lidé bez práce, tím je složitější se vrátit do pracovního života. Uvádí dva hlavní důvody tohoto jevu. Jako první důvod uvedla, že člověk ztrátou zaměstnání vypadne z pracovního rytmu a je čím dál více závislý na sociálních dávkách. Poté si na tuto situaci zvykne a nevidí důvod nic měnit. Druhým důvodem je, že podniky o dlouhodobě nezaměstnané nemají zájem, a to zejména proto, že vidí v těchto lidech neochotu pracovat a mají obavy ze ztráty pracovních návyků či pracovní odbornosti z důvodu dlouhodobého nevyužívání svých schopností. [1, s. 87]

S názorem paní Brožové se ztotožňuji, neboť i já si myslím, že při dlouhodobé nezaměstnanosti lidé ztrácejí své pracovní návyky, a proto je pro ně obtížnější aktivně a s chutí vyhledávat nové zaměstnání z důvodu jisté pohodlnosti. A na druhé straně jsou tyto lidé v očích potencionálních zaměstnavatelů viděni spíše jako problémoví zaměstnanci, s kterými by byla mnohem větší práce, co se týče znovuzpracovávání.

1.5 Hlavní příčiny nezaměstnanosti

Existuje hned několik příčin nezaměstnanosti a mezi ty základní patří:

- Zásahy státu do fungování trhu práce.
- Nedostatek informací o možnostech zaměstnání osob hledajících práci.
- Strukturální nesoulad mezi nabídkou a poptávkou v jednotlivých segmentech trhu práce.
- Výkyvy nabídky a poptávky vyvolané cyklickým vývojem ekonomiky.
- Sezónní výkyvy nabídky a poptávky.
- Preference volného času a pobírání sociálních podpor před zaměstnáním. [6]

Jako příčinu nezaměstnanosti považuje Brožová (2003) i minimální mzdu. Uvádí, že pokud je minimální mzda pro zaměstnavatele příliš vysoká, dochází tak k propouštění nejméně kvalifikovaných zaměstnanců. Ti se poté stávají nedobrovolně a často dlouhodobě nezaměstnanými. [1]

1.5.1 Zásahy státu

Jak již bylo výše uvedeno, na nezaměstnanost mají vliv i zásahy státu. Tyto zásahy lze rozdělit do 4 typů:

- 1. podpora v nezaměstnanosti** – náhrada části ztraceného výdělku podporami ze strany sociálního státu,
- 2. regulace pohybu osob na trhu práce, či naopak uvolňování osob z trhu práce** (předčasné důchody),
- 3. podpora ekonomické a investiční aktivity** přinášející růst pracovních příležitostí,
- 4. vytváření pracovních příležitostí pomocí výdajů ve státním sektoru** (školství, zdravotnictví, sociální péče). [8, s. 14]

1.6 Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetávají dva ekonomické subjekty – firmy a domácnosti, a to prostřednictvím poptávky a nabídky práce. [15, s. 139]

Trh práce má svá specifika a jeho hlavní úlohou je alokace práce (pracovních sil) mezi zaměstnavatele, případně mezi odvětvími či regiony.

1.6.1 Nabídka práce

Pohyb křivky nabídky práce nemá vždy klasický tvar a sklon jako má nabídka na trhu výrobků a služeb. Je to dáno tím, že trh práce se vyznačuje specifickým chováním domácností, resp. jednotlivců.

Hlavními determinanty trhu práce na straně nabídky jsou:

- reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň
- majetkové poměry domácností
- mimopracovní příjmy, včetně státních transferů
- demografický vývoj
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva
- pracovní zvyky, kultura a tradice

U nabídky práce existují dva efekty:

a) *důchodový efekt* – domácnosti jsou motivované zvýšeným důchodem, a tak zvyšují nabídku práce

b) *substituční efekt* – lidé upřednostňují volný čas před časem tráveným v práci, dochází tak k substituci důchodů volným časem

1.6.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je odvozena od poptávky spotřebitelů po produktech a službách a její křivka má klasický tvar jako křivka poptávky po produktech.

Hlavními determinanty na straně poptávky jsou:

- cena práce, výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu
- poptávka po zboží a službách a jejich cena
- produktivita práce
- ceny ostatních vstupů

- očekávané budoucí tržby
- volná pracovní síla na trhu práce [9]

1.7 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi. (5, s. 8)

Politika zaměstnanosti se zaměřuje na:

- **rozvoj infrastruktury na trhu práce**

Především díky specializovaným institucím jako jsou úřady práce a různé zprostředkovatelné práce poskytující poradenské a informační služby. Získáváme tak přesnější informace o počtu volných pracovních míst i o uchazečích o zaměstnání, které jsou nutné pro trh práce.

- **podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností**

Jedná se např. o finanční podpory pro začínající podnikatele, dále podpora veřejně prospěšných prací nebo pomoc mladistvým a zdravotně postiženým lidem.

- **zvýšení adaptability pracovní síly**

Pro uchazeče o zaměstnání je velmi důležité v dnešní době se umět adaptovat na trhu práce, proto politika zaměstnanosti přispívá k organizování a podpoře různých rekvalifikačních kurzů.

- **zabezpečení životních podmínek**

Formou dávek a podpor v nezaměstnanosti určené pro dočasně nezaměstnané lidi.

1.8 Nástroje a opatření politiky zaměstnanosti v České republice

Politika zaměstnanosti je v České republice uskutečňována v podobě aktivní a pasivní politiky. Zásadním rozdílem mezi těmito politikami je, že aktivní politika se snaží minimalizovat nezaměstnanost a pasivní politika se zaměřuje na zlepšení životní situace nezaměstnaných.

ných pomocí různých podpor a úlev. Obě tyto politiky uplatňují specifické nástroje vedoucí k dosažení stanovených cílů. [5]

1.8.1 Aktivní politika

Aktivní politika patří mezi důležité nástroje státní politiky zaměstnanosti a je na ní kladen stále větší důraz. Jejím cílem je poskytovat pomoc rizikovým skupinám obyvatelstva ucházející se o zaměstnání. Aby bylo dosaženo tohoto cíle, musí se na jednu stranu přihlížet potřebám zaměstnavatele a na druhé straně možnostem a potřebám samotného uchazeče.

Aktivní politika je uskutečňována těmito nástroji:

- **rekvalifikace**

Rekvalifikace je určena k získání nové kvalifikace nebo k prohloubení dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Zvyšuje tak šance uchazečů při uplatnění na trhu práce. Úřad práce s uchazečem o zaměstnání uzavírá písemnou dohodu, ve které jsou uvedeny podmínky, za nichž bude rekvalifikace provedena. Další výhodou je, že úřad práce hradí rekvalifikaci v její plné výši a dle finančních možností může také přispět na ostatní náklady (stravné, cestovné, ...).

- **investiční pobídky**

Investiční pobídky hmotně podporují vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců, u zaměstnavatele, u kterého bylo rozhodnuto o příslibu investiční pobídky.

- **veřejně prospěšné práce**

Jedná se o časově omezenou práci směřující k údržbě veřejného prostranství, veřejných budov a komunikací ve prospěch státu či obcí. Tuto práci zprostředkovávají zaměstnavatelé nejdéle na 12 měsíců, a to i opakovaně a tak nabízejí částečné řešení problému nezaměstnanost. Uplatnění zde nachází především obtížně umístitelní a dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce.

- **společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelným pracovním místem se rozumí nové pracovní místo, které je zřizováno zaměstnavatelem na základě písemné dohody s úřadem práce a je určeno pro uchazeče,

který je evidován na úřadu práce a zároveň je nemožné pro něj nalézt uplatnění jiným způsobem. [9]

- **překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je určen pro osoby samostatně výdělečně činné, které již nefigurují jako uchazeči o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. O tento příspěvek musí zažádat do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody.

Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se výši 0,12 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda.

- **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, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele.

- **příspěvek na zapracování**

Tento příspěvek získává zaměstnavatel od úřadu práce na základě uzavřené dohody, a to v případě, když zaměstnavatel přijme na pracovní místo uchazeče o zaměstnání, kterému mu je úřadem práce věnována vyšší pozornost.

- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen pro zaměstnavatele, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu není schopen zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří také:

- poradenství, které je zabezpečováno úřady práce,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti. [5]

1.8.2 Pasivní politika

Pasivní politika nezaměstnanosti je realizovaná ve formě vyplácených podpor v nezaměstnanosti. V posledních letech v České republice dochází k nižší potřebě vynakládat prostředky na pasivní politiku. Mezi nástroje pasivní politiky můžeme zařadit:

- **podpora v nezaměstnanosti,**
- **podpora při rekvalifikaci.**

1.9 Institucionální nástroje politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je v Evropě vykonávána prostřednictvím Evropské unie a jejích institucí. Mezi subjekty nadnárodní politiky zaměstnanosti patří:

- Instituce EU: Evropská rada, Rada Evropské unie, Evropský parlament, Evropská komise a další orgány EU;
- Mezinárodní organizace práce;
- Parlamenty, centrální, regionální i místní vlády členských zemí.

Politikou zaměstnanosti se nadnárodní úrovni věnuje zejména: Mezinárodní organizace práce, síť veřejných služeb zaměstnanosti EURES, instituce EU a Evropský úřad pro výběr personálu.[5]

1.9.1 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (ILO – International Labour Organization) je mezinárodní organizací, která pracuje na tripartitním principu, což znamená, že jednotlivé státy v ní mají zástupce státu, zaměstnavatelů a zaměstnanců. Vznikla v roce 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a sídlí v Ženevě.

Její hlavním cílem je podporovat sociální spravedlnost a mezinárodně uznávané lidské a pracovní práva. Činnost Mezinárodní organizace práce se zaměřuje na zlepšování pracovních a sociálních podmínek. Přijímá úmluvy a doporučení, které jsou následně schvalovány na každoročně konané **Mezinárodní konferenci práce**. [5]

1.9.2 Orgány EU v oblasti zaměstnanosti

Politikou zaměstnanosti se mimo jiných také zabývají instituce EU. A to především Evropský parlament, Rada EU a Evropská komise. Všechny tyto instituce mají poradní orgány, které se zabývají otázkou zaměstnanosti a to:

- Výbor pro zaměstnanost;
- Výbor pro zaměstnanost: pracovní skupina pro indikátory zaměstnanosti práce;
- Výbor pro zaměstnanost: ad hoc pracovní skupina pro koordinaci politik v oblasti zaměstnanosti a trhu práce;
- Poradní výbor pro realizace motivačních opatření Společenství v oblasti zaměstnanosti;
- Asistenti generálních ředitelů veřejných služeb zaměstnanosti;
- Pracovní skupina Eurem. [5]

1.9.3 Služba EURES – Evropské služby zaměstnanosti

Služba EURES byla založena v roce 1993 a je dílem Evropské Komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států EHP (zemí EU a Norska, Islandu a Lichtenštejnska) a dalších partnerských organizací. Na základě dohody má účast v síti EURES také země Švýcarsko.

Mezi úkoly sítě EURES patří poskytování informací, poradenství a služby užitečné pro uchazeče, pracovníky či zaměstnavatele při vyhledávání pracovních míst, kteří mají zájem využít výhod zásady volného pohybu osob. Důležitou úlohu hraje také v přeshraničních regionech, kde mohou nastat problémy s přeshraničním dojížděním za prací. V této oblasti síť EURES poskytuje svým klientům věcné informace a napomáhá k vyřešení těchto problémů. [5]

1.9.4 Evropský úřad pro výběr personálu (EPSO)

Evropský úřad pro výběr personálu vznikl v červenci roku 2002 a svoji činnost odstartoval v lednu 2003. Jeho hlavním cílem je připravovat otevřená výběrová řízení pro výběr vysoce kvalifikovaných pracovníků pro všechny instituce Evropské unie. Spojuje tak zdroje

z různých evropských institucí, jehož přínosem je lepší plánování a organizace náboru úředníků EU. [5]

1.10 Institucionální zabezpečení politiky zaměstnanosti v České republice

Politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) a to prostřednictvím svého útvaru **Správy služeb zaměstnanosti** a územních orgánů práce, t.j. **úřadů práce**, které přímo řídí.

MPSV bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky jako ústřední orgán státní správy České republiky [5, s. 56]

1.10.1 Správa služeb zaměstnanosti

Mezi úkoly, které plní Správa služeb zaměstnanosti, patří:

- soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce
- zpracovává koncepce státní politiky nezaměstnanosti
- podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváří veřejně prospěšné práce
- spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich využití
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti
- zpracovává rekvalifikační programy, případně zřizuje rekvalifikační střediska
- řídí úřady práce po stránce metodické, finanční a technické
- zabezpečuje informační systém zaměstnanosti [9, s. 74]

1.10.2 Úřady práce

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy působící na úseku zaměstnanosti, mající právní subjektivitu. V současné době působí na území České republiky 77 regionálních úřadů práce a 172 poboček.

Ředitel úřadu práce je jmenován nebo odvoláván z funkce ministrem práce a sociálních věcí. Služby, které jsou poskytovány úřady práce pro občany a zaměstnavatele zcela bezplatné.

Úřady práce se starají o splnění těchto úkolů:

- sledují a hodnotí situaci, která panuje na trhu práce;
- informuje obyvatelstvo o volných pracovních místech, možnostech rekvalifikace a informuje zaměstnavatele o nabídce volných pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodná pracovní místa uchazečům o zaměstnání;
- poskytují občanům služby v oblasti poradenství;
- zajišťují a spravují evidenci uchazečů, volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- zabezpečují a organizují rekvalifikaci určenou pro uchazeče o zaměstnání;
- spolupracují s různými institucemi, které ovlivňují situaci na trhu práce;
- disponují s finančními prostředky poskytnuté na účely zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce;
- zajišťují dohled nad dodržováním závazných právních předpisů o zaměstnanosti, zákoníku práce, mzdových předpisů a při zjištění porušení těchto předpisů či zákonů ukládají pokuty. [9]

1.11 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání

Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání jsou vymezeny zákonem č. 435/2004 Sb., o *zaměstnanosti*. Uchazeč o zaměstnání má právo na:

- **zprostředkování zaměstnání**, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání a poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí;
- **podporu v nezaměstnanosti** při splnění zákonem stanovených podmínek;
- **zvýšenou péči** při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje;
- **pracovní rehabilitaci**, pokud je osobou se zdravotním postižením.

Uchazeč o zaměstnání je povinen:

- **spolupracovat** s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny;
- **sdělit** úřadu práce údaje o svém zdravotním stavu, který je rozhodující při hledání vhodného zaměstnání a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením;
- **podrobit se** na žádost úřadu práce vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa;
- **oznámít úřadu práce nejpozději do osmi kalendářních dnů změny** skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání, dále důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu, a změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. [16]

2 SOCIÁLNÍ DOPAD NEZAMĚSTNANOSTI

Výzkumy z nedávné doby ukazují, že nezaměstnanost vede ke zhoršování jak fyzického, tak psychického zdraví. U lidí, kteří ztratili zaměstnání je mnohem více pravděpodobný výskyt srdečních chorob, alkoholismu a zvýšený počet sebevražd.

2.1 Příčiny sociálního vyloučení jednotlivců

Ekonomicky transformované země střední a východní Evropy zaznamenaly vzrůst chudoby a sociálního vyloučení jednotlivců ze společnosti ze stejných příčin:

2.1.1 Strukturální změny na trhu práce.

Moderní společnost stále více prosazuje intelektuálně náročné profese, co se týče např. informatiky, bankovníctví či mezinárodního obchodu a na druhé straně tradiční zaměstnání v oblasti pohostinství, stavebnictví, ve službách atp. Stále více lidí ale bude vystaveno psychickému tlaku, úzkosti a strachu z nového povolání.

2.1.2 Technologické změny ve společnosti.

V dnešní době již nemůžeme počítat, že jednou získaná kvalifikace bude uplatnitelná po celý život. Technologické změny ve společnosti totiž vyžadují neustálé prohlubování získané kvalifikace, jelikož dnešní uspěchaná doba plná rychlých změn způsobuje vznik a zánik povolání a získané dovednosti mají omezenou časovou platnost.

2.1.3 Rychlý vznik a úpadek malých firem, včetně rodinných.

Ač patří podnikání mezi určité řešení nezaměstnanosti (zvláště u starších lidí), leckdy díky nedostatečné legislativě a nevyhovujícím podmínkám pro rodinné podnikání dochází k předčasnému zániku těchto firem.

2.1.4 Stárnutí populace.

Stárnutí populace patří mezi celosvětové problémy.

2.1.5 Měnící se struktura domácností.

Dnešní struktura domácností se mimo jiné vyznačuje především omezením počtu dětí v rodinách, pozdějším uzavíráním sňatků a zakládáním rodiny, větším počtem svobodných matek a častějšími rozvody.

2.1.6 Oslabení instituce rodiny.

V poslední době vzniká mnoho párů, kteří nejsou spolu oddáni nebo domácnosti, kde žijí jednotlivci, proto ani Česká republika není výjimkou. Počet těchto lidí se blíží až k jedné třetině. Tento životní styl můžeme nazvat jako „singlovství“, kdy tito lidé dávají přednost budování kariéry před dětmi, proto dochází k tomu, že významnost pojmu rodina se pomalu a jistě vytrácí. [2]

2.2 Rizikové skupiny nezaměstnaných

V dnešní době je velmi těžké uplatnit se na trhu práce, zvláště pokud patříme do rizikových skupin nezaměstnaných. Mezi faktory, které zvyšují riziko ztráty zaměstnání a v mnoha případech zapříčiňují dlouhodobou nezaměstnanost patří: věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině. U těchto skupin hrozí také opakovaná nezaměstnanost. Tito lidé nacházejí zaměstnání spíše na sekundárním trhu a na méně ohodnocených pracovních místech předpokládající nejistou budoucnost. Nejen z těchto důvodů by měla být politika zaměstnanosti zaměřena právě na tyto skupiny lidí. V České republice se jedná především o mladé lidi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející emigranti. [2]

2.2.1 Mladší věkové skupiny do 30 let

Do této skupiny jsou zařazovány absolventi středních a vysokých škol, kteří přicházejí na trh práce téměř bez jakýchkoliv pracovních zkušeností, a tak bývají značně znevýhodňovány vůči své konkurenci. Postrádají základní pracovní návyky a pracovní kontakty, které by jim usnadnili lepší orientaci na trhu práce.

V současné době míra nezaměstnaných absolventů vysokých škol značně převyšuje nynější úroveň nezaměstnanosti. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje do popředí zejména ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají nebo již žijí ve svých rodinách. Nedostatečný příjem jednoho člena tak postihuje více osob.

2.2.2 Starší lidé

Na druhé straně řeší vyspělé tržní ekonomiky (i ČR) problematiku nezaměstnanosti starších pracovníků (lidé po 50-55 letech věku a před důchodem), kteří bojují se stejným problémem v podobě ztráty zaměstnání, ale na rozdíl od mladší generace tuto ztrátu prožívají obzvláště těžce, a to v podobě pocitů úzkosti, bezradnosti či strachu až po ztrátu vlastní sebedůvěry.

Úhlavním nepřítelem pro starší generaci se stává rychle se vyvíjející společnost zvláště v oblasti informatiky. Starší lidé jsou totiž zvyklí na stereotyp a tím obtížněji a pomaleji se přizpůsobují rychle se rozvíjející společnosti. Ovšem existuje zde řešení tohoto problému znovu, a to v podobě samostatného podnikání, díky kterému tito lidé nacházejí opět svoji sebedůvěru a kontrolu nad svým životem.

2.2.3 Ženy

Zaměstnanost žen patří mezi závažné problémy, se kterým se potýká většina zemí na celém světě. Ženy vždy měly a mají problémy s uplatněním se na trhu práce, jelikož zaměstnavatelé upřednostňují mužské pohlaví, ať už z důvodu větší územní mobility či nezatíženosti domácími povinnostmi. Pro většinu žen je totiž velmi obtížné na jedné straně se věnovat rodině a na druhé straně své práci.

Se zaměstnáváním žen souvisí i mnoho dalších problémů. Mezi hlavní problémy můžeme zařadit časté pracovní absence u matek s malými dětmi, což negativně ovlivňuje jejich hodnocení a tím spojená neochota je zaměstnávat. V současné době jsou také velkým problémem neúplné rodiny, které v případě nezaměstnanosti se potýkají s obtížnou sociální a životní situací.

V mnoha vyspělých zemích se touto problematikou zabývaly a došly k řešení v podobě zkrácených pracovních úvazků, pružné pracovní doby či dostupné péči o děti. I naše společnost hledá řešení, které bude nutné vézt přes legislativní úpravy až po finanční podporu žen.

2.2.4 Zdravotně postižení lidé

U těchto lidí mluvíme o tzv. změněné pracovní schopnosti (ZPS) a potýkají se nejen s ekonomickými problémy, ale také sociálními a psychickými problémy. V dnešní úspěchané době s důrazem na produktivitu práce mají tito lidé stále větší problémy

s uplatněním na trhu práce. Na úřadech práce jsou evidováni mnohonásobně déle, než-li je tak u zdravých lidí. Jejich situace je leckdy nelehká, a to nejen pro ně samotné, ale také pro jejich rodinné příslušníky.

2.2.5 Lidé bez kvalifikace

Největší skupinu (asi 1/3 všech nezaměstnaných) tvoří nekvalifikovaní pracovníci, včetně absolventů základních škol. Jedná se především o mladé lidi, kteří mají problémy se vzdělávat a mnohdy nejsou ani ochotni práci vyhledávat. Můžeme sem zařadit i ty, co se vyznačují deviantním chováním (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví).

V dnešní době je úroveň kvalifikace a profesionální dovednost rozhodující při hledání pracovních příležitostí. Pracovníci nemající dostatečnou kvalifikaci budou stále více nahrazováni levnějšími a přesnějšími stroji, tudíž o tento typ zaměstnanců nebude zájem a postupně se pro společnost budou stávat potencionálním kriminálním problémem.

2.2.6 Romské etnikum

Jak jsem již výše uvedla, dnešní doba si žádá vysokou kvalifikaci a profesionalitu, proto i tato skupina bude stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž je schopna získat pouze základní vzdělání a o další kvalifikaci se již nezajímají nebo dokonce značná část této menšiny není schopna ukončit ani základní vzdělání.

Je pravdou, že ještě zcela tato menšina nebyla přijata majoritní populací, proto zde žijí pod tlakem a bojují s nenávisť a předsudky. Proto vše je možnost uplatnění na trhu práce pro ně zcela minimální. Dalším důvodem k nenávisti majoritní společnosti vůči romskému obyvatelstvu je fakt, že jsou závislí na poskytování prostředků ze státní sociální sítě a tak nejsou nuceni se dále vzdělávat a v podstatě věří, že stát se o ně postará. [2]

Dnešní doba je dobou neustálých změn. Pro firmy to znamená stále se zmenšující počet zaměstnanců, ale zároveň se i krátí doba na realizaci velkého počtu projektů. V životě každého člověka existují krize, konflikty a neúspěchy a i když jsme leckdy v těchto situacích bezmocní, důležité je, aby se člověk dokázal zvednout a nebál se začít znovu.[7]

K úspěšnému životu je důležité formulovat své cíle a správně si vše naplánovat. Při plánování se používá velmi užitečný nástroj z oblasti marketingu – analýza zúčastněných stran, tzv. stakeholder analysis. Člověk by měl pozorovat dění na trhu práce a analyzovat svoji bezprostřední konkurenci. [7]

2.3 Negativní důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje situaci, která v mnoha lidech vyvolává různé pocity. Jedná se o zátěžový stav, který má vliv na psychiku a sociální postavení člověka. Jako negativní důsledky, které jsou doprovázeny s nezaměstnaností, můžeme označit tyto problémy:

1. **Depresivní symptomy** – bezmocnost, rezignace, pasivita, nízké sebevědomí, krize identity
2. **Problémy v mezilidských vztazích** – problémy v manželství, ztráta přátel
3. **Alkoholismus a kriminalita**
4. **Psychosomatické poruchy** – stresové symptomy, omezení osobní svobody
5. **Všeobecná nespokojenost** – nezájem a ztráta důvěry vůči státu či společnosti [9]

Dle autora Miloslava Keřkovského má nezaměstnanost vedle výdajů na sociální dávky i další významné negativní důsledky. Dle průzkumu při růstu nezaměstnanosti o 1 % roste:

- počet infarktů o 4,5 %,
- množství zhoubných nádorů o 3 %,
- majetková kriminalita o 5 %. [6]

Tento sociální tlak silně ovlivňuje zvláště skupiny, které jsou sociálně více zranitelné, citlivější k ekonomickým výkyvům nebo ti, kteří jsou těžce adaptovatelní na trhu práce. Působení těchto negativních důsledků lze ale vždy různými způsoby zmírnit.

Při ztrátě zaměstnání může člověk procházet následujícími fázemi:

- Šok – překvapení

Tato reakce je považována jako počáteční, kdy si člověk odmítá připustit tu skutečnost, že musí opustit zaměstnání. Tento šok je o to intenzivnější, jedná-li se o lidi staršího věku nebo lidi, kteří působili v zaměstnání delší dobu.

- Optimismus

Jedná se o fázi, která je charakteristická aktivním vyhledáváním nového zaměstnání, kdy je člověk plný energie a projevuje se u něj zvýšená aktivita. Obecně zde převažuje pozitivní myšlení, že problém s nezaměstnaností se v nejbližší době vyřeší.

- Pesimismus

Zde již dochází k poklesu aktivity a začínají se projevovat pocity úzkosti a méněcennosti. Nastupuje pasivita, zpochybňování sebe sama a snížení sebeúcty.

- Fatalismus – rezignace

Zájem o hledání nového zaměstnání se již zcela vytratil a projevuje se zvyšující se apatie vůči společnosti, odmítání základních lidských a občanských hodnot.

- Nezaměstnanost jako šance

Na nezaměstnanost se dá pohlížet i z jiného úhlu pohledu, kdy se nabízí šance k naplnění osobních přání, tužeb a představ.

Nejvhodnějším okamžikem pro nalezení nového zaměstnání je bez pochyby fáze optimismu, kdy se předpokládá nejen úspěch v nalezení nové práce, ale také získání nových zkušeností či dovedností. Naopak nejméně vhodná je fáze rezignace, kdy si člověk zvykne na život bez práce a o hledání nového zaměstnání ztrácí zájem. [9]

2.4 Adaptace na trhu práce

Díky znalosti trhu práce získáváme větší sebedůvěru a děláme méně chyb, v opačném případě bývá nejčastější příčinou neúspěchu při hledání zaměstnání. Neznalost trhu práce je nejčastějším důvodem dlouhodobého neúspěchu a následně dlouhodobé nezaměstnanosti, která je provázena pasivitou. [11, s. 14]

Lidé by proto dle mého názoru měli dělat vše proto, aby trh práce poznávali a tím zabránili neúspěchu, který jim díky neznalosti trhu může vzniknout. Dokonalou orientací na trhu práce si mohou zajistit výhodnou pozici při hledání zaměstnání a tím i vyhnout se riziku dlouhodobé nezaměstnanosti.

Při ztrátě zaměstnání se potýká mnoho lidí na celém světě s výraznou změnou, která postihuje nejen jeho samotného, ale zasahuje i do života jeho blízkých. V mnoha případech se nezaměstnanými stávají lidé bez vlastního zapříčinění, např.:

- absolventi škol ukončující studia,
- podnik končící svou činnost (likvidace),
- podnik snižující stavy svých zaměstnanců.

Změnu, která nastává při ztrátě zaměstnání, můžeme rozdělit do dvou bodů:

1. Přijetí důsledků nezaměstnanosti:

- ekonomické (snížení příjmů, finanční nestabilita),
- sociální (omezení možností, izolace),
- psychické (nejistota, stres, ztráta sebevědomí a sebedůvěry).

2. Adaptace na trhu práce

Při vstupu na trh práce je nutné si osvojit nové návyky, pravidla a přizpůsobit se novým úkolům a věcem. Díky správné adaptaci na trhu práce jsme schopni odstranit psychické důsledky nezaměstnanosti a usnadňuje nalezení nové práce. Následný nástup do práce řeší ekonomické i sociální důsledky. [10]

2.5 Nejčastější chyby uchazečů o zaměstnání

Mezi nejčastější chyby, kterých se uchazeči o zaměstnání dopouštějí, patří:

- snaha o okamžité, leckdy ukvapené řešení,
- podléhání negativním vlivům,
- zaměření pouze na své nedostatky a následná ztráta sebedůvěry,
- mylně se domnívat, že hledání práce nelze řídit, plánovat, ovlivnit,
- hledání zaměstnání bez poznání vlastních předpokladů a předností, resp. toho, co můžeme nabídnout. [10]

2.6 Osobní strategie pro nezaměstnané

Existuje mnoho lidí, kteří se ocitli v obtížných životních situacích a moc dobře ví, že hledání nové práce, je skutečně jedním z nejnáročnějších úkolů. Proto, aby v hledání byli úspěšnější, musejí využívat celou škálu dovedností jako je například – tvořivost, trpělivost, vytrvalost, laskavost, hravost, inteligenci, asertivitu a jiné.[12]

Vhodná osobní strategie snižuje stres nezaměstnaného, člověk získává více sebejistoty a potřebné sociální dovednosti. Například schopnost hledat nové zaměstnání, schopnost představit se a nabídnout se na trhu práce. Ale také, co dělat, je-li žádost o zaměstnání odmítnuta či jak se vypořádat s krátkodobou i dlouhodobou ztrátou zaměstnání.

Aby tato strategie byla co nejefektivnější, je zapotřebí dbát těchto doporučení:

- **Neztráct naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace.**

Každé hledání práce je spojeno i s možným odmítnutím, proto by člověk měl počítat i s touto alternativou. Důležité ale přitom je, aby ho toto případně odmítnutí neodradilo od dalšího hledání. Dnešní doba již nebojuje s předsudky či odsouzením těchto lidí, jelikož žijeme v době plné změn, proto i změna či ztráta zaměstnání není nijak výjimečná. Hlavně toto by si člověk měl uvědomit a neztráct své sebevědomí a zdravou hrdost.

- **Naplánovat si pravidelné denní aktivity.**

Do těchto aktivit můžeme zařadit např. péči o sebe sama, svůj zevnějšek, péči o vzdělání, kde můžeme rozšiřovat svoji kvalifikaci či jiné dovednosti využitelné i v budoucnosti (rekvalifikační kurzy, studium jazyků, apod.). Dále udržovat dobré vztahy s rodinou a se svými blízkými, u kterých může nezaměstnaný nalézt podporu v těžké životní situaci.

- **Využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností.**

Zhodnotit své dosavadní vědomosti, znalosti a schopnosti, které mohou pomoci při hledání nového zaměstnání.

- **Rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného.**

Při ukončení zaměstnání má každá právo na vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), což je dokument obsahující hodnocení práce, kvalifikace, schopností a dalších

skutečností, které souvisí s výkonem práce. Dále je zaměstnavatel povinen vydat dokumenty obsahující osobní údaje (např. kopie diplomu a vysvědčení, životopis, výpis z rejstříku trestů) a potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list. Ten obsahuje údaje o odpracované době a o výši průměrného výdělku. Základní právo nezaměstnaného je právo na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, právo na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění, právo na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání i v případě ztráty zaměstnání.

- **Neuzavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe, udržovat neustálý kontakt s trhem práce a s širším sociálním okolím.**

Díky tomu, že nezaměstnaný je v neustálém kontaktu s trhem práce a sleduje dění kolem sebe, získává tak mnohdy rychlé a kvalitní informace o možnosti zaměstnání.

- **Na přechodnou dobu si najít práci i méně placenou.**

Najít si práci třeba i tzv. pod svojí kvalifikací nebo na částečný pracovní úvazek, jen nezůstat v nečinnosti.

- **Promyslet si úspornou životní strategii.**

Díky nepříznivé finanční situaci, která vzniká v důsledku ztráty zaměstnání, je nutné přehodnotit své dosavadní životní hodnoty. Existují různá ekologická hnutí, která mimo jiné se snaží zjednodušit dosavadní životní styl (tzv. voluntary simplicity).

- **Důsledně pečovat o své zdraví.**

Strach ze ztráty zaměstnání či konkrétní nezaměstnanost je často doprovázená pocity úzkosti, smutku a depresemi. Tyto nepříjemné duševní stavy se dají snadno zmírnit tělesným cvičením, relaxací nebo psychoterapií.

Tyto doporučení jsou využitelná hlavně pro mladé lidi – mladistvé, vyučené, absolventy středních a vysokých škol, kteří mají problémy s uplatněním na trhu práce a postrádají jakýkoliv pracovní návyky. Proto cestu k úspěchu je nutné volit pečlivě a s rozvahou, jelikož se tato volba odráží jak v pracovním, tak i celém budoucím životě.[2]

2.7 Shrnutí teoretické části

Nezaměstnanost znamená pro mnohé lidi neveselou životní etapu. Toto období bývá doprovázeno návalem pesimismu, obavami, nejistotou a po čase i pocity zbytečnosti, od nichž je jen krůček k úplné rezignaci. Délku své nezaměstnanosti si v určité míře stanovujeme sami, a to hlavně svým přístupem. Trh práce je v první řadě trhem příležitostí. Je tedy jenom na nás, zdali se této příležitosti chopíme a náležitě ji využijeme. [11]

První oddíl teoretické části je věnován vzájemnému vztahu mezi člověkem a prací, dále pojmu nezaměstnanost, kde jsou vymezeny druhy nezaměstnanosti a její hlavní příčiny. Další významnou oblastí je státní politika zaměstnanosti, kde jsem uvedla institucionální zabezpečení státní politiky v České republice, zaměřila se na úkoly úřadů práce a v neposlední řadě se zabývala povinnostmi a právy uchazečů o zaměstnání.

Druhá oblast teoretické části je zaměřena na sociální dopad nezaměstnanosti. V této části jsou uvedeny rizikové skupiny obyvatelstva trpící nezaměstnaností, negativní důsledky nezaměstnanosti a dále doporučení, která napomáhají zvládat tuto krizovou situaci.

Nezaměstnanost patří mezi významné makroekonomické problémy, které přímo zasahují do životů stovek tisíc lidí v České republice a miliónů obyvatel Evropské unie. Proto se není čemu divit, že nezaměstnanost působí jako strašák a výrazně tak ovlivňuje hospodářskou politiku.(14)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI V ČR

3.1 Legislativní úprava politiky zaměstnanosti v České republice

Legislativní úprava politiky zaměstnanosti v České republice vychází zejména z těchto zákonů:

1. Zákon č. 435/2004 Sb., **o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů prováděcí předpisy:

- Vyhlášky:
 - č. 518/2004 Sb., ve znění vyhlášky č. 507/2005 Sb. a vyhlášky č. 452/2008 Sb.
 - č. 519/2004 Sb.
 - č. 176/2009 Sb.
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na **vytváření nových pracovních míst** a hmotné podpoře **rekvalifikace** nebo **školení zaměstnanců** v rámci investičních pobídek, ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., nařízení vlády č. 338/2006 Sb., nařízení vlády č. 68/2008 Sb. a nařízení vlády 97/2010 Sb.
- Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

2. Zákon č. 118/2000 Sb., **o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele** a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

3. Sdělení MPSV č. 390/2010 Sb., **o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství** za 1. až 3. čtvrtletí 2010 pro účely zákona o zaměstnanosti,

4. Zákon č. 262/2006 Sb. **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů

5. Zákon č. 500/2004 Sb., **správní řád**, ve znění pozdějších předpisů

6. Zákon č. 552/1991 Sb., **o státní kontrole**, ve znění pozdějších předpisů

7. Zákon č. 106/1999 Sb., **o svobodném přístupu k informacím**, ve znění pozdějších předpisů

8. Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (**zákon o finanční kontrole**), ve znění pozdějších předpisů. [17]

3.1.1 Změny zákona o zaměstnanosti od 1. ledna 2011

Počátkem roku 2011 došlo k celé řadě změn v působnosti ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Tyto změny byly realizovány v důsledku úsporných opatření s cílem snížit deficit veřejných výdajů, a to především v sociální oblasti.

Velká část změn se zaměřuje na systém státní sociální podpory (SSP), další změny se týkají oblasti sociálního pojištění v rámci tzv. důchodové reformy, která se bude postupně realizovat či nemocenského pojištění. [18]

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti byl tedy novelizován a účinnosti nabyl od 1. ledna 2011. Tato novela přináší několik významných změn, které se týkají hlavně změny podmínek vyplácení podpory v nezaměstnanosti a nekolidujícího zaměstnání.

Jedná se především o tyto změny:

1) Od 1. ledna 2011 nebude možné zároveň pobírat podporu v nezaměstnanosti a mzdu nebo odměnu z nekolidujícího zaměstnání. Což znamená, že pokud uchazeč si sjedná nekolidující zaměstnání v době, kdy pobírá podporu v nezaměstnanosti, tato podpora mu přestane být vyplácena. Bude se to týkat pouze těch uchazečů, kteří si podali žádost od 1. 1. 2011 a dále. Těch, kteří byli v evidenci a žádost o podporu v nezaměstnanosti si podali před 1. 1. 2011 se tato změna netýká a podpora v nezaměstnanosti jim nebude zastavena.

Pozn.: Nekolidující zaměstnání je zaměstnání, které nebrání tomu, aby uchazeč o zaměstnání byl veden v evidenci úřadu práce - dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti a pracovní nebo služební poměr a výše výdělků nebo odměny nepřekročí polovinu výše minimální mzdy, tj. 4.000,- Kč měsíčně hrubého. [19]

2) Uchazeč o zaměstnání je dále povinen úřadu práce oznámit výkon této činnosti při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Pokud uchazeč tuto skutečnost neoznámí nebo se s oznámením opozdí, bude sankčně vyřazen z evidence.

Pozn.: Do 31.12.2010 platilo, že oznámení mohlo být uskutečněno do 8 kalendářních dnů ode dne sepsání dohod nebo do 8 dnů ode dne nástupu do pracovního poměru.

3) Další významnou změnou v zákoně představuje vyplácení podpory v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, se kterým zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z organizačních důvodů a náleží mu tak odstupné, odchodné nebo odbytné. Uvedená změna se týká v tomto případě posunu nároku na podporu v nezaměstnanosti o příslušné měsíce, tj. u odstupného o 3 měsíce - nebude přihlíženo ke zvýšenému odstupnému dle kol. smlouvy . Uchazeč o zaměstnání o podporu nepřichází, jen se její výplata posune o uvedenou dobu, tedy délka podpůrní doby se nemění. [19]

4) Změny v poskytování podpory v nezaměstnanosti

- v prvních 2 měsících podpůrní doby **65 %**, následující 2 měsíce **50 %** a po zbývajících podpůrní dobu **45 % průměrného měsíčního čistého výdělku**, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, nebo **posledního vyměřovacího základu** přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost,
- **45 %** po celou podpůrní dobu, pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem (nevztahuje se na ukončení samostatné výdělečné činnosti a na ukončení více zaměstnání ve stejný den, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů). [20]

Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, přísluší mu podpora v nezaměstnanosti ve vyšší procentní sazby podpory v nezaměstnanosti v původní výši – tedy 65 % a dále. Vykonával-li uchazeč o zaměstnání jako poslední před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání samostatnou výdělečnou činnost, toto ustanovení se nepoužije.

5) Mezi vážné důvody se nově zařazuje ukončení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplácení mzdy. [19]

3.1.2 Sociální reforma v roce 2011

Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo návrhy změn, které nastartují legislativní proces sociální reformy. Účinnosti by z velké části měly nabýt od 1. ledna 2012. Ministr práce a sociálních věcí vládě předloží návrh řešení v pěti důležitých oblastech:

- v dávkovém systému,
- v oblasti péče o zdravotně postižené osoby,
- v oblasti zabezpečení osob v hmotné nouzi,
- v legislativě pracovněprávní
- v oblasti rodinné politiky a péče o děti.

Jako cíle reformy můžeme uvést:

- lepší zacílení a adresnost sociálních dávek;
- dosažení maximální možné účelnosti dávek;
- zefektivnění práce orgánů státní správy;
- snížení administrativní zátěže pro uživatele služeb;
- zvýšení kvality systému péče o ohrožené děti;
- podpora sladění rodinného a pracovního života u rodin s dětmi.

Nástrojem k dosažení cílů jsou především tyto mechanismy:

- určení jednotného výplatního místa dávek;
- snížení počtu vyplácených dávek jejich agregací do větších celků;
- zavedení efektivního hodnocení příjmů žadatelů o dávky. [21]

Ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek se vyjádřil k této reformě takto: „Cílem těchto reformních kroků je zjednodušení systému, jeho zlevnění i zefektivnění, rozšíření možností kontroly a v neposlední řadě také komfortnější postup pro příjemce dávek“. Pro podávání žádostí o všechny dávky bude existovat jednotný formulář, bude stanoveno jedno výplatní místo, počet dávek bude značně zredukován a dojde k jejich agregaci do větších celků. Výdaje státu se tak budou snižovat nikoli na úkor příjemců dávek, ale hlavně snížením nákladů na administraci systému. [21]

Ministerstvo dále plánuje například přísnější sankce za výkon nelegální práce, snížení maximální částky pokuty za neplnění oznamovací povinnosti nebo nevedení evidence podle zákona o zaměstnanosti z 500 000 Kč na 100 000 Kč. [21]

Nápad se zavedením jednotných formulářů se mi líbí, jelikož to zjednoduší práci pracovníků ve veřejné správě, ale zároveň i pro žadatele to bude znamenat jednodušší systém podávání žádostí. Dále zavedení jednotného místa podávání žádostí mi přijde jako rozumné řešení, ale praxe ukáže, zdali tyto změny budou efektivní.

3.2 Finanční nástroje politiky zaměstnanosti

Členstvím v Evropské unii vstoupila Česká republika do nové etapy a začala využívat příležitostí, které s sebou členství v EU přináší, ale na druhé straně bylo potřeba převzít i základní principy politik EU a využít přitom zkušenosti jednotlivých členských států s jejich prováděním. V oblasti politiky zaměstnanosti byly přijaty základní principy Evropské strategie zaměstnanosti. [5]

3.2.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Na počátku devadesátých let 20. století bojovala celá Evropa s vysokou nezaměstnaností, proto Evropská unie přijala Evropskou strategii zaměstnanosti (ESZ), která je zahrnuta v Amsterodamské smlouvě. Jejím základním rysem je komplexnost, která spočívá v propojení politiky zaměstnanosti se vzdělávací, sociální, daňovou a regionální politikou. Strategie je založena na společně dohodnutých cílech, spolupráci a vzájemné výměně zkušeností mezi jednotlivými státy.

Evropská strategie zaměstnanosti je součástí celkové strategie Evropa 2020 a jejím cílem je napomáhat k vytváření nových a lepších pracovních míst v celé Evropské Unii. V rámci této strategie byly stanoveny 5 hlavních cílů. [5]

Do roku 2020:

- by mělo být **zaměstnáno** 75 % osob ve věku 20 až 64 let;
- by se měl počet žáků a studentů, kteří nedokončí školu, snížit pod 10 % a nejméně 40 % lidí ve věku 30 až 34 let by mělo mít dokončené vysokoškolské vzdělání;

- by se počet lidí, kteří žijí v **chudobě** a sociálním vyloučení nebo jsou na pokraji chudoby a sociální vyloučení jim hrozí, měl snížit alespoň o 20 milionů. [22]
- snížit energetickou náročnost ekonomiky nejméně o 20%, zvýšit podíl energie z obnovitelných zdrojů na energetickém mixu o 20 % a redukce emisí skleníkových plynů o 20 %, s možným navýšením redukčního cíle na 30% (za podmínky, že se ostatní ekonomicky rozvinuté státy zavážou ke srovnatelným redukčním závazkům a vyspělejší rozvojové země se adekvátně zapojí do tohoto úsilí).
- navýšit investice do výzkumu a vývoje úroveň 3 % HDP. [23]

3.2.2 Evropský sociální fond (ESF)

Evropský sociální fond patří mezi čtyři strukturální fondy, díky kterému se dosahuje cílů hospodářské politiky a sociální soudružnosti. Pomocí tohoto důležitého finančního nástroje je uskutečňována Evropská strategie zaměstnanosti.

Evropský sociální fond se věnuje zejména:

- pomoci nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi vznikajícími s trhem práce.(11)

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,

- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další. [24]

3.2.2.1 Základní programy Evropského sociálního fondu

Mezi základní programy umožňující čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice a hlavním městě Praze patří:

- **OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)**

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost se orientuje na pokles nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

Z fondů EU je pro OP LZZ vyhrazeno celkem **1,84 mld. €** což znamená přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €. [26]

- **OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)**

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je zaměřen na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulační spolupráce participujících subjektů. [26]

V rámci celkového finančního plánu alokace pro Českou republiku pro cíl Konvergence v letech 2007 – 2013 je na OP VK alokováno 7 % z prostředků strukturálních fondů EU, tj. **1 828,7 mil. €**. Z celkové částky na financování OP VK tvoří 85 % zdroje EU (ESF) a 15 % národní zdroje ze státního rozpočtu. [26]

Konkrétně kraji Vysočina byla poskytnuta z operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost na období let 2012–2013 částka 210 milionů korun od ministerstva školství z celkové dotace 3,6 miliardy pro všechny kraje. Za období let 2007–2013 rozdělí evropské fondy v kraji Vysočina mezi školská zařízení, neziskové organizace, vzdělávací instituce, města, obce a další organizace celkem 753 milionů korun. V současné době umožnila Vysočina konání 144 projektů za bezmála 460 mil korun. [25]

- **OP Praha – Adaptabilita (OPPA)**

Hlavním cílem OPPA je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. OPPA se tak orientuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení.

OPPA patří mezi dva operační programy pro Prahu, který čerpá prostředky z fondů EU v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Pro OPPA je z fondů EU vyčleněno **108,39 mil. €**, což činí přibližně 0,41 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z národních veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 19,13 mil. €. [26]

Výše uvedené programy, které jsou neinvestičního charakteru a jsou spolufinancované z Evropského sociálního fondu, znamenají pro české žadatele získání z Evropské unie až **3,8 mld. EUR**. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu se jedná celkem o 4,4 mld. EUR, což činí cca 124,2 mld. Kč. [26]

3.3 Měření nezaměstnanosti

V České republice je měření nezaměstnanosti zajišťováno dvěma institucemi, a to jednak Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a Českým statistickým úřadem (ČSÚ). Obě tyto instituce přitom používají rozdílnou metodiku, kterou bych v následujícím textu stručně popsala.

3.3.1 Míra registrované nezaměstnanosti

První je metodika využívána Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV) měří tzv. *míru registrované nezaměstnanosti*. Díky této metodice je zjišťováno procento nezaměstnaných, které je vyjadřováno jako poměr lidí zaregistrovaných na úradech práce k pracovní síle. Pracovní sílou se rozumí součet počtu zaměstnaných (z šetření prováděného Českým statistickým úřadem), počtu dosažitelných uchazečů a počtu cizinců pracujících v České republice.

Od 3. čtvrtletí 2004 se rozhodlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ke změně metodiky, která spočívala v odlišném zahrnování některých skupin osob jak do čitatele, tak do jmenovatele. V čitateli je počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vč. občanů ČR a občanů EU (EHP), jsou to evidovaní nezaměstnaní ke konci období, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání a ve jmenovateli pracovní síla, tj. počet zaměstnaných z VŠPS + počet zaměstnaných občanů EU (EHP) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vše klouzavý roční průměr). [27]

3.3.2 Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS)

Druhou metodiku definovanou Mezinárodní organizací práce (ILO) používá Český statistický úřad (ČSÚ). Tato metodika spočívá v zjišťování nezaměstnanosti tzv. *výběrovým šetřením pracovních sil*. [28]

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) je prováděno od prosince roku 1992 a probíhá nepřetržitě na celém území České republiky. Díky této metodice se eviduje aktuální struktura zaměstnanosti podle pohlaví, věku a kvalifikace, odvětví a charakteru zaměstnání respondentů. Jsou zjišťovány údaje o výši odpracované doby, souběhu zaměstnání a mobilitě pracovních sil. Tato metodika podává informace o celkové nezaměstnanosti a jejím charakteru, o struktuře nezaměstnaných z hlediska sociálního, profesního, kvalifikačního, délky trvání nezaměstnanosti aj., a to i v územním průřezu.

VŠPS je kontinuální šetření, kde výsledky z tohoto šetření jsou vyhodnocovány a publikovány ve čtvrtletní periodicitě a výsledky šetření jsou zveřejňovány tři měsíce po skončení čtvrtletí.

Velikost souboru v jednotlivých okresech se odvíjí především z počtu obyvatel okresu a kraje. Výběr domácností se uskutečňuje automatizovaně pomocí programového vybavení na základě generátoru náhodných čísel. Podkladem pro výběr jsou výsledky ze Sčítání lidu, domů a bytů. [29]

Ve 4. čtvrtletí roku 2010 bylo vybráno a šetřeno téměř 25 tis. bytů na území celé České republiky (0,6 % všech trvale obydlených bytů), v nichž bylo zkoumáno přes 58 tis. respondentů všech věkových kategorií. Výsledkem bylo, že více než 50 tis. dotazovaných bylo ve věku 15 a více let. V kraji Vysočina uskutečňuje šetření v domácnostech 9 tazatelů, přičemž každou domácnost navštíví tazatelé celkem 5 krát (vždy jednou za čtvrtletí).

Obě tyto metodiky jsou dle mého názoru přesné a výhodou je, že každá z těchto metodik sleduje nezaměstnanost z různých hledisek. Zatímco v případě obecné míry nezaměstnanosti nelze provést rozbor na mikroregionální úrovni, při využití registrované míry nezaměstnanosti tento rozbor provést lze.

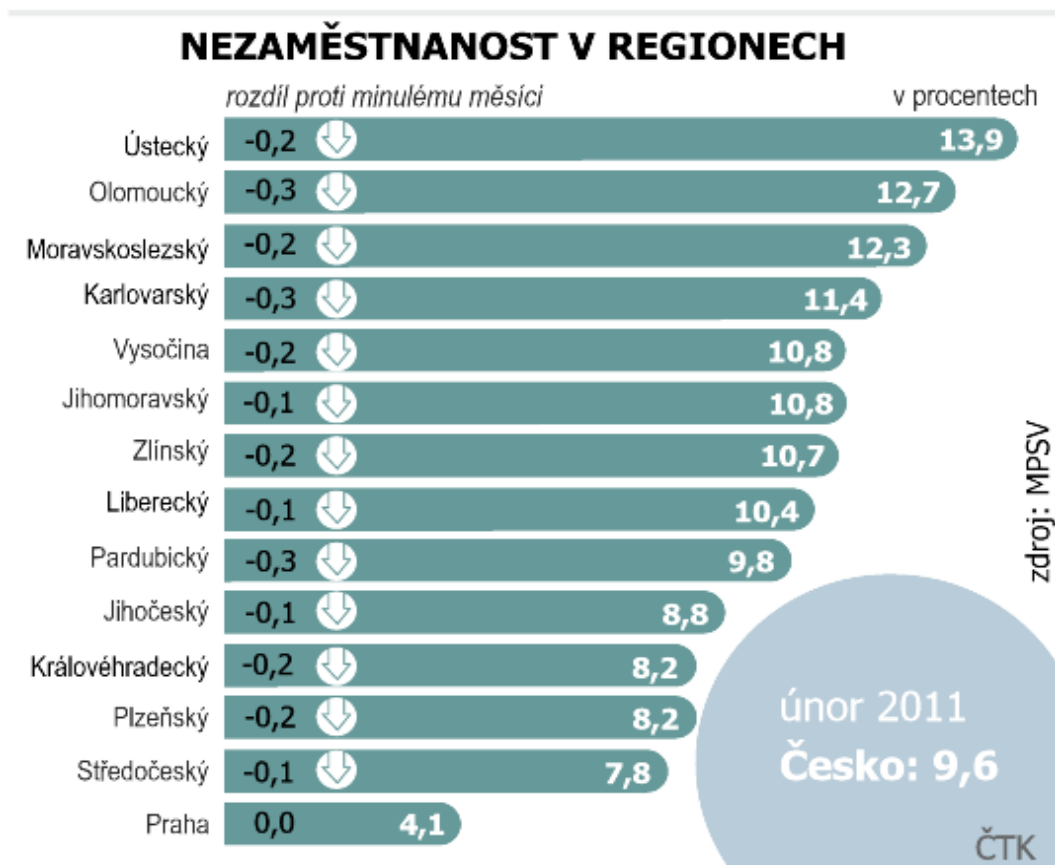
3.4 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Vývoj míry nezaměstnanosti patří mezi základní ukazatele, které popisují situaci na trhu práce a které mají vliv na další významné oblasti, jako jsou hospodářský růst a sociální soudržnost.

Trh práce v České republice prošel od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990 rychlými změnami. Od té doby se vyrovnala v mnoha oblastech vyspělejšími zemím Evropské unie. Bohužel problém s nezaměstnaností k nim patří také. Česká republika si prošla transformací z centrálně plánované ekonomiky v průběhu 90. let, i přesto si ale držela velmi nízkou míru registrované nezaměstnanosti.

Ke zhoršení došlo v roce 1997, kdy prošel český finanční sektor bankovní krizí spojenou se zadrhnutím úvěrové aktivity bank. Finanční a měnová krize spojená s devalvací koruny se v následujícím roce přelila do reálné ekonomiky. Proto jsme mohli sledovat velmi výrazný nárůst míry nezaměstnanosti koncem devadesátých let. Počátkem roku 2000 došlo k pomalému růstu a tento stav se držel 8 následujících let. [30]

Rok 2009 znamenal pro celou Českou republiku hospodářskou krizi, která se dotkla kromě jiných oblastí také trhu práce, což mělo za následek zvyšující se nezaměstnanost ve všech regionech, zvláště pak v regionech s vyšším podílem průmyslu. S vysokou nezaměstnaností trvale bojují kraje, jako jsou Moravskoslezský, Ústecký a Karlovarský. Poměrně nízkou nezaměstnaností oproti ostatním regionům se mohou chlubit oblasti - Praha, Středočeský kraj, Jihočeský a Plzeňský kraj. [31]



Obr. 1. Nezaměstnanost v regionech [MPSV]

Dle údajů zpracovaných ministerstvem práce a sociálních věcí byla míra registrované nezaměstnanosti během měsíce únor 2011 9,6 %. Míra nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr byla zaznamenána u 49 okresů a mezi okres s nejvyšší mírou nezaměstnanosti patří okresy:

- Jeseník - 20,4 %,
- Bruntál - 18,0 %,
- Most - 16,7 %,
- Hodonín - 16,1 %,
- Děčín - 15,8 %.

Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti vykázaly okresy:

- Praha – 4,1 %,
- Praha-východ - 4,1 %,
- Praha – západ - 4,2 %,
- Mladá Boleslav - 5,0 %.

Ke dni 28. 2. 2011 bylo evidováno na úřadech práce celkem 566 896 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet se tak snížil oproti předchozímu měsíci o 4 967 lidí a ve srovnání se stejným obdobím v roce 2011 se stav uchazečů snížil o 16 239 lidí.

Tato statistika se dále zabývá nově evidovanými uchazeči na úřadech práce, kterých bylo v průběhu února 47 156 osob. Oproti předchozímu měsíci to znamenalo snížení o 20 368 osob a ve srovnání se stejným obdobím minulého roku to bylo méně o 10 788 osob. [31]

Úřady práce dále zaznamenaly k datu 28. 2. 2011 celkem 32 164 volných pracovních míst. Což znamená, že počet volných míst se zvýšil o 771 oproti předchozímu měsíci a o 44 více míst oproti únoru 2010. Za měsíc únor bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 16 091 pracovních míst a 15 320 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno.

Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 17,6 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Děčín (62,6), Jeseník (58,0), Teplice (53,7) a Prostějov (50,6). Koncem února bylo na úřadech práce k dispozici 2 417 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (OZP), na jedno volné pracovní místo připadalo 29,1 OZP. Pro absolventy a mladistvé uchazeče bylo k dispozici 4 510 volných pracovních míst, na jedno volné místo tak připadalo 7,6 uchazečů z této rizikové skupiny obyvatelstva. [31]

Celkem 52 123 uchazečů v měsíci únor odešli z evidence úřadů práce. Jednalo se buď o ukončenou evidenci, nebo vyřazené uchazeče. V předchozím měsíci odešlo o 5 089 více, ale oproti předchozímu roku to znamenalo pokrok, jelikož ve stejném období roku 2010 odešlo z evidence o 3 088 méně uchazečů. Z celkové počtu odešlých uchazečů - 34 605 osob nastoupilo do nového zaměstnání a 17 518 uchazečů bylo vyřazeno bez nalezení pracovního umístění. [31]

Dalším zajímavým údajem z této statistiky je, že ke konci února úřady práce evidovaly 263 172 žen, což je 46,4 % z celkového počtu uchazečů a dále 70 331 osob se zdravotním postižením, což je 12,4 % z celkového počtu nezaměstnaných. [31]

Na základě výběrového šetření pracovních sil jsou také zjišťovány údaje o osobách, kteří nepracují, aktivně práci nevyhledávají a nesplňují tak podmínky ILO pro nezaměstnané, ale navzdory tomu uvádějí, že by o práci měli zájem. Ve 4. čtvrtletí roku 2010 bylo zaznamenáno 173,5 tis. těchto osob, tj. o 0,6 tis. více oproti stejnému období roku 2009. Většina lidí z této skupiny není však schopna nastoupit do zaměstnání ihned. V termínu nejpozději do 14 dnů je ochotno nastoupit 54,1 tis. osob, což znamená, že se jedná o necelou třetinu z celé skupiny. [32]

Za dlouhodobě nezaměstnané můžeme označit ty lidi, kteří jsou bez zaměstnání déle než jeden rok. Dlouhodobá nezaměstnanost se tak řadí mezi významné problémy ČR. Jako negativní můžeme označit skutečnost, že počet dlouhodobě nezaměstnaných osob se nadále zvyšuje. Dle posledních údajů zjišťovaných dle metodiky Mezinárodní organizace práce se oproti 4. čtvrtletí 2009 jejich počet zvýšil o 47,0 tis. osob a činil 159,9 tis. osob. Ve 4. čtvrtletí roku 2010 se negativní průběh dlouhodobé nezaměstnanosti projevil zejména u mladých osob ve věku 20-29 let, a to 43,5 tis. osob. Ve srovnání s koncem roku 2008 se jedná o nárůst, jelikož v tomto období se dlouhodobá nezaměstnanost u této skupina pohybovala přibližně kolem 21 tis. osob. [32]

Vysoký počet dlouhodobě nezaměstnaných registrují v současné době regiony, které s ní mají problémy již delší dobu - např. Moravskoslezský, Ústecký kraj, ale překvapivě také Praha, u které je to zapříčiněno menším nárůstem nové nezaměstnanosti v době krize. [33]

Obecně dále můžeme poznamenat, že nízkou míru nezaměstnanosti mívají dlouhodobě lidé s vysokoškolským vzděláním (2,7%) a lidé s úplným středním vzděláním s maturitou (5,2%). Naopak vysokou nezaměstnaností trpí osoby se základním vzděláním (23,1%) a osoby se středním vzděláním bez maturity vč. vyučených (8,1 %), kde výše procenta se pohybuje mírně nadprůměrně. [32]

4 ANALÝZA OBLASTI HAVLÍČKOBRODSKO

Oblast Havlíčkovobrodsko se rozprostírá uprostřed republiky na české straně Vysočiny na severozápadě kraje Vysočina. Okres Havlíčkův Brod je součástí kraje Vysočina, spolu s okresy Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou. Tato oblast patří mezi nejméně zalidněné oblasti u nás, s větším počtem malých obcí, která se vyznačuje kvalitním životním prostředím. [34]

4.1 Charakteristika okresu

Okres má rozlohu 1264,96 km², správně je území rozděleno do 120 obcí, z toho je 8 měst - Habry, Havlíčkův Brod, Chotěboř, Golčův Jeníkov, Ledec nad Sázavou, Přibyslav, Světlá nad Sázavou a Ždírec nad Doubravou, 7 se statutem městyse a 105 obcí s obecními úřady. Podle posledního dostupného statistického údaje, k 31. 12. 2010, činil počet obyvatel v okrese celkem 95 833 osob. [34]

Jedná se o průmyslově – zemědělskou oblast, kde v oblasti průmyslu se zaměřuje na strojírenskou, sklářskou, dřevozpracující výrobu a výrobu potravin a nápojů. V oblasti zemědělství je region považován za centrum bramborářství (Výzkumný ústav bramborářský v Havl. Brodě). V menší míře se zde těží stavební kámen a sklářské hmoty. Havlíčkův Brod je starobylé město a patří mezi významná okresní města. V současné době má Havlíčkův Brod téměř pětadvacet tisíc občanů. [34]

Oblast Havlíčkovobrodsko může být dále charakterizováno z pohledu struktury právních subjektů v oblasti průmyslu a zemědělství. K 31. 12. 2010 bylo na okrese evidováno 94 akciových společností, 165 družstev, 77 veřejných obchodních společností, 1157 společností s ručením omezeným, 562 zemědělských podnikatelů, 13334 živnostníků nezapsaných v OR, 72 živnostníků zapsaných v OR a 871 fyzických osob ostatních nezapsaných v OR. [35]

4.2 Celková zaměstnanost na Havlíčkovobrodsku

Největší zaměstnanost se týká průmyslové výroby, kde je zaměstnáno přes 46 % z celkového stavu zaměstnanců. Největší pokles zaměstnanosti byl zaznamenán u odvětví zemědělství. Dále pak následuje stavebnictví, obchod a doprava. Růst zaměstnanosti se projevil zejména v kategorii průmysl, ostatní služby a veřejná správa. [35]

Tab. 1 - Zaměstnanost na Havlíčkovobrodsku

| Rok | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Zaměstnanost | 46 115 | 48 218 | 48 842 | 50 931 | 49 803 |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů MPSV

Z tabulky je patrná vzrůstající tendence až do roku 2009, což je pozitivní stav, v roce 2010 došlo k mírnému poklesu oproti předchozímu roku, a to o 1 128 osob.

4.2.1 Volná pracovní místa

Během celého roku 2010 se počet volných pracovních míst na Havlíčkovobrodsku pohyboval kolem hodnoty 200 volných pracovních míst, z toho nejméně volných pracovních míst bylo zaznamenáno v lednu – 131, naopak nejvíce volných pracovních míst bylo v říjnu – 233.

Oproti roku 2008 to znamená znatelný propad, neboť v tomto roce bylo evidováno v průměru za celý rok 1 006 volných pracovních míst. Následující rok 2009 zaznamenal výrazný pokles a průměr byl již neuvěřitelných 213 volných míst. Důvodem tohoto nepříznivého stavu byla hospodářská krize, která celé území České republiky zasáhla právě v roce 2009. [35]

V následující tabulce je znázorněn počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v porovnání oblast Havlíčkovobrodsko s územím celé České republiky.

Tab. 2 - Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM

| Rok | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------------|------|-------|-------|
| Havlíčkovobrodsko | 5,54 | 39,38 | 25,42 |
| ČR celkem | 3,86 | 17,43 | 18,23 |

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010

K 31. 12. 2010 připadlo na 1 volné pracovní místo v okrese Havlíčkův Brod 25,42 uchazeče o zaměstnání. V celé České republice připadlo na 1 volné pracovní místo 18,23 uchazeče o zaměstnání. Největší počet volných pracovních míst byl zaznamenán v mikroregionu Havlíčkův Brod, a to především v okresním městě. [35]

Situace je ale v jednotlivých městech odlišná. Například v Ledči nad Sázavou čeká na jedno volné pracovní místo šedesát sedm uchazečů, ve Světlé nad Sázavou více než šedesát osm osob a v Golčově Jeníkově se jedná dokonce o rekordních pětasedmdesát uchazečů na jedno volné pracovní místo. [36]

4.3 Nezaměstnanost na Havlíčkovobrodsku

Tab. 3 - Přehled nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod k 31.1.2011:

| | leden 10 | prosinec 10 | leden 11 |
|-----------------------------|----------|-------------|----------|
| počet uchazečů | 5 386 | 5 135 | 5 242 |
| dosazitelní uchazeči | 5 339 | 5 094 | 5 211 |
| ženy | 2 513 | 2 435 | 2 421 |
| absolventi škol | 384 | 345 | 340 |
| osoby se ZP | 762 | 784 | 787 |
| míra nezaměstnanosti | 10,60% | 10,20% | 10,40% |

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Informačního bulletinu úřadů práce kraje Vysočina

Míra nezaměstnanosti na Havlíčkovobrodsku překročila v současné době hranici deseti procent, konkrétně 10,4 %. Podle posledních údajů úřadu práce se nachází v celém regionu 5 242 osob, které hledají nové zaměstnání. Ani začátek sezónních prací zřejmě výrazný pokles míry nezaměstnanosti nepřinese.

Podle ředitele havlíčkovobrodského úřadu práce byl největší nárůst uchazečů o zaměstnání zaznamenán koncem roku 2010, a to z důvodu zachování jistých výhod, které jim novelizací zákona, již zmíněnou výše, přestávají platit.

Určitou alternativou pro dlouhodobě nezaměstnané znamenají veřejně prospěšné práce, které jsou nabízeny ze strany obce či města. Počet těchto pracovních míst se samozřejmě v jednotlivých místech regionu liší. I tato alternativa má po novelizaci zákona svá specifika, neboť tuto práci mohou občané vykonávat jen po určitou dobu a po uplynutí této doby může opět na toto společensky prospěšné místo nastoupit po delším časovém úseku. Cílem tohoto opatření tak bylo, aby se na veřejně prospěšných pracích mohlo vystřídat více uchazečů. [36]

Pro občany Havlíčkobrodska je výhodou, že žádná větší firma nehodlá ukončit svoji činnost a tím nedojde k masivnímu propouštění a následnému zvýšení nezaměstnanosti v regionu. Výjimkou je jedna zemědělská společnost, která svoji činnost směřuje na chov prasat. Dnešní doba této oblasti nepřeje z důvodu levného masa z dovozu. V tomto případě se tak bude jednat o propuštění zhruba stovky lidí. [36]

Okres Havlíčkův Brod se dělí na 6 mikroregionů s centry ve městech Havlíčkův Brod, Chotěboř, Ledec nad Sázavou, Světlá nad Sázavou, Golčův Jeníkov a Přibyslav.



Obr. 2. Mapa okresu Havlíčkův Brod [35]

Tab. 4 - Počet obyvatel, EAO a nezaměstnaných v mikroregionech

| Mikroregion | Počet obyvatel | EAO | Pracovní síla (dle VŠPS) | Počet uchazečů o zaměstnání | | MN v % | |
|----------------|----------------|---------------|--------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | | celkem | dosažitelní | celkem | dosažitelní |
| Havlíčkův Brod | 40 565 | 20 034 | 21 218 | 1 969 | 1 950 | 9,83 | 9,73 |
| Chotěboř | 23 791 | 11 227 | 11 889 | 1 157 | 1 149 | 10,31 | 10,23 |
| Ledeč n.S. | 9 538 | 4 859 | 5 145 | 534 | 531 | 10,99 | 10,93 |
| Světlá n.S. | 10 663 | 5 564 | 5 892 | 828 | 824 | 14,88 | 14,81 |
| Golčův Jeníkov | 4 392 | 2 103 | 2 227 | 295 | 290 | 14,03 | 13,79 |
| Přibyslav | 6 884 | 3 238 | 3 432 | 352 | 350 | 10,87 | 10,81 |
| Celkem | 95 833 | 47 025 | 49 803 | 5 135 | 5 094 | 10,92 | 10,83 |

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010

4.3.1 Současný stav v mikroregionu Havlíčkův Brod

Centrem celého okresu je město Havlíčkův Brod a jedná se tak o největší město okresu. Město Havlíčkův Brod je starobylé město, jehož historie sahá až k počátku 13. století. Svě místo zaujímá již 700 let na řece Sázavě v oblasti, kde se nachází mnohé přírodní krásy Českomoravské vrchoviny. Ze všech mikroregionů má právě mikroregion Havlíčkův Brod největší počet obyvatel – 40 565 a zároveň nejvíce ekonomicky aktivních obyvatel – 20 034. [37]

Co se týče míry nezaměstnanosti, je na tom mikroregion o poznání lépe, než-li ostatní regiony. Míra nezaměstnanosti se zde pohybuje na nejnižší hodnotě a to 9,73 %. Počet nezaměstnaných je zde 1 969, což je v porovnání s ostatními regiony více uchazečů, ale musíme brát ohled na to, že tento mikroregion obývá největší počet obyvatel.

Jako přednost v oblasti stability trhu práce může být skutečnost, že v mikroregionu se nenachází žádná dominantní společnost, která by se podílela na zaměstnávání velkého počtu zaměstnanců a tím nehrozí v případě nežádoucího stavu k masivnímu propouštění.

4.3.2 Současný stav mikroregionu Chotěboř

Chotěboř je město, které se nachází v Kraji Vysočina na západním okraji Českomoravské vrchoviny. Na rozdíl od mnoha jiných středověkých měst se nenachází v blízkosti žádný vodní tok. [38] V současné době zde žije 23 791 a po mikroregionu Havlíčkův Brod se tak stává druhým největším mikroregionem v okrese Havlíčkův Brod.

Dominantním průmyslovým oborem v Chotěboři je strojírenství. Dlouhodobě mají zaměstnavatelé problém s obsazováním volných pracovních míst na kvalifikované profese, zejména strojírenské. V této oblasti se míra nezaměstnanosti pohybuje kolem okresního průměru. Po Havlíčkově Brodě je to další oblast s nejmenší mírou nezaměstnanosti. S vyšší nezaměstnaností bojují zejména obce v oblasti Železných hor, kde je pracovních příležitostí nedostatek a nedostatečná dopravní obslužnost směřující do větších středisek mikroregionu. Oblast chrudimského okresu, která sousedí s tímto regionem, se potýká s obdobnými problémy v oblasti nezaměstnanosti, takže ani případné dojíždění za prací do tohoto okresu situaci neřeší. [35]

4.3.3 Současný stav mikroregionu Světlá nad Sázavou

Město Světlá nad Sázavou se nachází na horním toku řeky Sázavy, 18 km od dálnice D1 spojující Prahu s Brnem a je známo především díky sklářskému průmyslu, které bylo zároveň i dlouhá desetiletí hlavním zaměstnavatelem v tomto regionu.

Zaujímá plochu 4 208 ha a počet katastrálních území je 15: Světlá nad Sázavou, Benetice u Světlé n. S., Dolní Březinka, Dolní Bohušice, Horní Bohušice, Horní Dlužiny, Dolní Dlužiny, Kochánov u Lipničky, Leština u Světlé n.S., Lipnička, Mrzkovice, Opatovice u Světlé n.S., Radostovice u Lipničky, Závidkovice, Žebrákov u Světlé n.S. [39]

Mikroregion Světlá nad Sázavou patří v okrese Havlíčkův Brod mezi regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti v mikroregionu se pohybovala nad průměrem míry nezaměstnanosti za celý okres a to v rozmezí 3,40 – 4,27 %.

Jak jsem již uvedla, po dlouhá léta byl tento mikroregion známý díky průmyslovému odvětví sklářství. Uzavření sklárny Sklo Bohemia mělo tak za následek vysoký nárůst nezaměstnanosti. V současné době se chystá rozšíření výroby v tomto oboru (prostřednictvím firmy CRYSTALITE BOHEMIA s.r.o.) a to by znamenalo pro nezaměstnané velkou příležitost. [35]

4.3.4 Současný stav mikroregionu Ledec nad Sázavou

Mikroregion Ledec nad Sázavou se rozprostírá v západní části havlíčkobrodského okresu. Tato poloha ovšem není pro obyvatele až tak výhodná, neboť je zde špatná možnost dojíždění za prací, a to jak v rámci okresu samotného, tak i z pohledu sousedních okresů jako jsou - Benešov, Kutná Hora a Pelhřimov.

Tento mikroregion obývá 10 663 obyvatel na rozloze 144,7 km². Centrem je město Ledec nad Sázavou, kde převažuje zvláště strojírenský průmysl. Obce patřící do tohoto mikroregionu jsou: Dolní Město, Druhanov, Kunemil, Leština u Světlé, Malčín, Nová Ves u Světlé, Ovesná Lhota, Pohled', Příseka, Sázavka, Služátky, Světlá nad Sázavou, Trpišovice, Vlkanov.

Míra nezaměstnanosti v mikroregionu Ledec nad Sázavou k 31. 12. 2010 činila 10,30 %, což představuje 534 uchazečů o zaměstnání (z toho 268 žen). Přímo v centru mikroregionu a to v městě Ledec nad Sázavou se nachází 293 nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti je zde 9,52 %. Počet volných pracovních míst na ledečsku činil k 31. 12. 2010 celkem 8 míst. Na jedno volné pracovní místo tak připadá 66,75 uchazeče o zaměstnání. [41]

4.3.5 Současný stav mikroregionu Golčův Jeníkov

Mikroregion Golčův Jeníkov obývá 4 392 obyvatel a jedná se tak o nejméně zabydlený mikroregion v okrese. Míra nezaměstnanosti se zde pohybovala o 2,00 – 3,22 % nad průměrem míry nezaměstnanosti za celý okres. Jistou nevýhodou je skutečnost, že v mikroregionu neprovozuje žádný dominantní zaměstnavatel svoji činnost a stávající zaměstnavatelé nevytváří tolik nových pracovních míst. [35]

4.3.6 Současný stav mikroregionu Příbryslav

Vymezení mikroregionu vzniklo na základě ustanovení dobrovolného zájmového sdružení obcí, jehož cílem byla budoucí vzájemná spolupráce. Mikroregion tvoří 22 obcí: Brzkov, Česká Bělá, Dlouhá Ves, Havlíčkova Borová, Jitkov, Krátká Ves, Malá Losenice, Modlíkov, Nížkov, Nové Dvory, Olešenka, Oudoleň, Pohled, Příbryslav, Sázava, Slavětín, Stříbrné Hory, Šlapanov, Velká Losenice, Vepřová, Věžnice, Žižkovo Pole.

Centrem mikroregionu je město Příbryslav, které leží v kraji Vysočina, z velké části na území okresu Havlíčkův Brod (východní okraj) z menší části na okrese Žďár nad Sázavou (západní okraj) a katastrální území Brzkov pak v okrese Jihlava (severní okraj). Rozloha mikroregionu čítá 246,5 km² a trvale zde bydlí 6 884 obyvatel. Příbryslavsko se nachází ve výhodné poloze v rámci České republiky, neboť leží zhruba v poloviční vzdálenosti mezi Prahou a Brnem na významném I. mezinárodním tahu tratě ČD Praha - Brno - Břeclav a nedaleko dálnice D1. [42]

Míra nezaměstnanosti v mikroregionu se pohybuje okolo okresního průměru míry nezaměstnanosti (- 1,05 – 0,23 %). Mikroregion Příbryslav má dlouhodobě stabilní stav na trhu práce, a to především díky existenci dvou firem se zahraniční účastí - ACO Industries k.s. a TPK, spol. s r.o.. [35]

Celkově oblast Havlíčkovobrodsko, které se nachází v kraji Vysočina, si v otázce nezaměstnanosti stojí na poměrně nepříjemném místě. Konkrétně se jedná podle posledních aktuálních informací z ministerstva práce a sociálních věcí o 5. místo s 10,8 % mezi kraji v České republice. Vyšší nezaměstnanost zaznamenaly pouze kraje Ústecký (13,9 %), Olomoucký (12,7 %), Moravskoslezský (12,3 %) a Karlovarský (11,4 %).

4.4 SWOT analýza regionu Havlíčkovobrodsko v oblasti trhu práce

Pro zkoumání pracovního trhu v oblasti Havlíčkovobrodsko jsem využila SWOT analýzu, která je nedílnou součástí této diplomové práce. Informace k uskutečnění této analýzy jsem získávala z primárních, ale i sekundárních zdrojů.

U primárních zdrojů jsem vycházela z vlastních zkušeností a znalostí regionu Havlíčkovobrodsko, neboť v tomto regionu jsem se narodila a bydlím dodnes. Proto náhled na tuto problematiku byl pro mě o to jednodušší.

Ze sekundárních zdrojů jsem využívala internetových zdrojů a to jednak internetových stránek úřadu práce v Havlíčkově Brodě, dále informací z Českého statistického úřadu a oficiálních stránek ministerstva práce a sociálních věcí, kde jsem získala potřebné údaje o této oblasti, které mi tak umožnily tuto analýzu vytvořit.

Tyto metody jsem zvolila z důvodu jejich lehké dostupnosti údajů a pro tuto analýzu znamenaly dostačující informace k vytvoření SWOT analýzy regionu Havlíčkovobrodsko v oblasti trhu práce.

Tab. 5 - SWOT analýza regionu Havlíčkovobrodsko v oblasti trhu práce

| SILNÉ STRÁNKY | SLABÉ STRÁNKY |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Výhodná poloha v kraji Vysočina | <ul style="list-style-type: none"> • Nízká úroveň výdělků ve srovnání s průměrem ČR |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nižší průměrný věk obyvatel | <ul style="list-style-type: none"> • Nízká kvalifikace zaměstnanců |
| <ul style="list-style-type: none"> • Levná pracovní síla pro zahraniční investory | <ul style="list-style-type: none"> • Nepříznivá vzdělanostní struktura obyvatel (podprůměrný podíl obyvatel se středoškolským a vysokoškolským vzděláním) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Vysoký potenciál pro podnikání a tvorbu zaměstnanosti | <ul style="list-style-type: none"> • Poměrně rozptýlené osídlení a v souvislosti s tím i horší dopravní obslužnost |
| <ul style="list-style-type: none"> • Větší počet menších zaměstnavatelů | <ul style="list-style-type: none"> • Omezené možnosti dalšího vzdělávání obyvatel |
| <ul style="list-style-type: none"> • Pestrá skladba průmyslu (strojírenský, textilní, sklářský, potravinářský atd.) | <ul style="list-style-type: none"> • Nedostačující spoje a úroveň infrastruktury v jednotlivých obcích |
| PŘÍLEŽITOSTI | HROZBY |
| <ul style="list-style-type: none"> • Existence vysoké školy | <ul style="list-style-type: none"> • Setrvání mladých lidí v místě studia mimo region z důvodu pestřejší nabídky pracovních příležitostí |
| <ul style="list-style-type: none"> • Vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením | <ul style="list-style-type: none"> • Ztráta pracovních návyků vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti |
| <ul style="list-style-type: none"> • Podpora malého a středního podnikání | <ul style="list-style-type: none"> • Stěhování mladých a vzdělaných obyvatel do jiných, pracovní a finančně zajímavějších oblastí |
| <ul style="list-style-type: none"> • Programy pro podporu zaměstnanosti a možnosti zvýšení spolupráce se zaměstnavateli | <ul style="list-style-type: none"> • Zvyšování počtu rizikových skupin obyvatelstva |
| <ul style="list-style-type: none"> • Podpora všech forem odborného vzdělávání včetně poradenství | <ul style="list-style-type: none"> • Imigrace zahraničního obyvatelstva s nízkou kvalifikovaností |
| <ul style="list-style-type: none"> • Rekvalifikační kurzy pro dospělé | <ul style="list-style-type: none"> • Využití dotačních prostředků EU a jiných dotačních zdrojů |

Zdroj: Vlastní zpracování

4.4.1 Vyhodnocení SWOT analýzy

Silné stránky

Havlíčkobrodsko se nachází ve výhodné poloze, v blízkosti dálnice D1 asi v poloviční vzdálenosti mezi Prahou a Brnem. Silnou stránkou okresu je bezpochyby pestrá skladba průmyslu. V okrese je zastoupen strojírenský průmysl, textilní průmysl zvláště v zastoupení společnosti Pleas, která se zaměřuje na tento obor, dále potravinářský průmysl například díky společnosti Pribina, která je známá výrobkem Pribináček. A v neposlední řadě sklářský průmysl, který byl provozován ve Světlé nad Sázavou. Sice krach této společnosti měl za následek nejvyšší nezaměstnanost v tomto mikroregionu okresu Havlíčkův Brod, ale v neblížší době dojde k znovuotevření této společnosti a tudíž k novým pracovním příležitostem.

Další výhodou je bezesporu velké množství menších zaměstnavatelů, kteří se v tomto okrese nachází. Silnou stránkou je také fakt, že kraj Vysočina, kam patří okres Havlíčkův Brod, se řadí mezi kraje s nižším průměrným věkem obyvatel. Dle posledního sčítání lidu v roce 2001 byl průměrný věk 38,1, což je oproti průměrnému věku celé České republiky o něco menší (38,8).

Slabé stránky

Mezi slabé články regionu patří nízká úroveň výdělků oproti celorepublikovému průměru. Dle údajů z Českého statistického úřadu vyplývá, že kraj Vysočina měl za rok 2010 průměrnou mzdu ve výši 20 992 Kč. V rámci celé České republiky se tak kraj zařadil na desáté místo, jelikož za celorepublikovým průměrem 23 951 Kč zaostal o 2 959 Kč. Nejvyšší mzda byla již opakovaně zaznamenána v hlavním městě Praha, kde činila 29 744 Kč.

Slabou stránkou okresu je také nedostačující infrastruktura, která leckdy znemožňuje uchazečům o práci se dopravit do případného zaměstnání, jelikož osídlení je značně v tomto regionu rozptýlené.

Jako další slabou stránku tohoto okresu bych viděla nepřítomnost vysoké školy, která má za následek vzrůstající migraci mladých lidí do oblastí vyznačující se přítomností vysoké školy. Vzdělanostní struktura v tomto kraji je spíše podprůměrná, je zde zastoupena velká část lidí se středním vzděláním bez maturity.

Příležitosti

Proto, jak jsem již uvedla výše, přítomnost vysoké školy by byla jistou příležitostí jak snížit nezaměstnanost v okrese. Měla by možnost zajistit vyšší vzdělanost mladých lidí v okrese a zabránila by tak migraci těchto lidí do jiných regionů.

Mezi další příležitosti patří vytvoření nových pracovních míst pro zdravotně postižené občany, neboť se jedná o rizikové skupiny obyvatel trpící dlouhodobou nezaměstnaností. Ač, je v okrese úřadem práce poskytováno velké množství programů a rekvalifikačních kurzů podporující zaměstnanost, výzvou je objevovat neustále nové a efektivnější programy, které by zpestřovaly již existující nabídku.

Hrozby

Největší hrozbou regionu je migrace mladých lidí za lepším pracovním ohodnocením, dále ztráta pracovních návyků vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti. Mimo jiné je hrozbou příliv levné a nekvalifikované zahraniční pracovní síly do regionu, jež se stalo v poslední době nepříjemným faktem v celé České republice.

Další hrozbou je neustálý boj s narůstajícím počtem rizikových skupin obyvatelstva, ať už se jedná o absolventy škol bez praxe, osoby nad 50 let, ženy po mateřské či nekvalifikované nebo romské obyvatelstvo. U těchto osob obzvláště hrozí dlouhodobá nezaměstnanost.

[Vlastní zpracování]

4.5 Zdroje pracovních příležitostí v oblasti Havlíčkovobrodská

Současná ekonomická situace nenabízí zrovna ideální podmínky pro hledání nového zaměstnání. Na jedné straně dochází k masivnímu propouštění a na druhé straně, když už podniky hledají nové zaměstnance, tak se o toto místo uchází nespočet uchazečů.

Naštěstí dnešní doba umožňuje mnoho příležitostí, jak si práci najít. V následující tabulce můžete vidět možné zdroje pracovních příležitostí, které se nabízejí uchazečům o práci v oblasti Havlíčkovobrodská.

Tab. 6 – Zdroje pracovních příležitostí v oblasti Havlíčkovobrodská

| Možnosti | Konkrétní zdroje |
|--------------------------|--|
| Úřad práce | Úřad práce Havlíčkův Brod |
| | Jihlavská 42 |
| | 580 01 Havlíčkův Brod 1 |
| Pobočky | Golčův Jeníkov, Chotěboř, Ledec nad Sázavou, Přibyslav, Světlá nad Sázavou |
| Tisk | Havlíčkovobrodský deník |
| | Noviny kraj Vysočina |
| | Jihlavský deník |
| | Jihlavské listy |
| | Annonce |
| | Hospodářské noviny |
| | MF Dnes |
| Internet | www.pracnavysocine.cz |
| | www.prace.cz |
| | www.jobs.cz |
| | www.dobraprace.cz |
| | www.dzob.cz |
| | www.monster.cz |
| | www.profesia.cz |
| | www.jobdnes.cz |
| Rádio | Rebel Rádio Brod |
| | Rádio Vysočina |
| Pracovní agentury | www.monster.cz |
| | www.adecco.cz |
| | www.syn.cz |
| | www.hays.cz |
| | www.stimul.cz |
| | www.roberthalf.cz |
| | www.axial.xz |
| Další možnosti | Veletrhy pracovních příležitostí |
| | Dny otevřených dveří přímo ve firmách |
| | Využití kontaktů známých |

Zdroj: Vlastní zpracování

Mezi hlavní zdroje, které nám zajišťují dostatečný přísun pracovních příležitostí, patří:

1. Úřady práce

Úřad práce je specializovaným orgánem státní správy, který zajišťuje realizaci státní politiky zaměstnanosti. V systému státní správy je podřízeným orgánem Ministerstva práce a sociálních věcí. Úřad práce vám nabízí jednak aktuální volné pozice, ale také další možnosti rekvalifikace či školení, které bývají bezplatné. Využití úřadu práce jako možnosti nalézt vhodné zaměstnání je bezpochyby tou nejlepší variantou.

V oblasti Havlíčkobrodsko působí samozřejmě úřad práce také, který sídlí přímo v okresním městě Havlíčkův Brod a dále má své pobočky sídlící ve městech Světlá nad Sázavou, Ledec nad Sázavou, Chotěboř, Přibyslav a Golčův Jeníkov.

2. Internet

Internet patří mezi nejvyužívanější a nejefektivnější zdroj pracovních příležitostí a je využíván mnoha uchazeči o zaměstnání. Existuje samozřejmě řada serverů, které nám umožňují hledat práci. Mezi výhody tohoto média můžeme zařadit rychlost, přehlednost, bohatý rozsah a pohodlnost.

Dále je možné na těchto stránkách hledat pracovní místa dle oborů a dle regionů. Nesmírnou výhodou těchto stránek je také to, že uchazečům o zaměstnání ukazují návod, jak sestavit životopis, co by měl obsahovat motivační dopis nebo jak se připravit na pohovor.

3. Tisk

Mezi další zdroje patří inzeráty v tisku. Pro člověka nedisponujícího internetem je to jedna ze základních možností. I díky tomuto zdroji získává uchazeč přehled o pracovních příležitostech. Většinou jsou tyto nabídky zveřejňovány v přílohách, které mají určitou periodicitu nebo dokonce vychází zcela tematické noviny, které obsahují také stovky inzerátů a pracovních pozic rozdělených podle krajů nebo samotných oborů.

Jako nevýhodu tohoto zdroje můžeme uvést, že vyhledávání je značně pomalejší než pomocí internetu a také nenabízí dostatečné množství informací o nabízených pracovních pozicích.

V oblasti Havlíčkobrodsko se nabízí mnoho tiskovin, které uchazeče mohou informovat o případném volném pracovním místě. V této oblasti se jedná především o Havlíčkobrodský

deník, Jihlavské listy, Noviny kraj Vysočina a dále celostátně vydávaný tisk jako je MF Dnes, Hospodářské noviny nebo Anonce.

4. Rádio

Některé, ve většině regionální stanice, pravidelně zveřejňují pracovní nabídky, což pro uchazeče o zaměstnání znamená pohodlný způsob získávání informací o nových pracovních místech. (7)

V oblasti Havlíčkobrodsko vysílá Rebel Rádio Brod, které sídlí přímo v okresním městě Havlíčkův Brod a dále Rádio Vysočina, které je vysíláno pro celý kraj a sídlí v krajském městě Jihlava.

5. Pracovní agentury

Další, dnes velmi často využívanou možností je zprostředkování práce přes personální agenturu. Díky těmto agenturám získávají uchazeči nabídky pracovních příležitostí a jedinou povinností je, se zaregistrovat. Tato možnost je vhodná především pro zájemce s vyšším vzděláním.

Agentura je v podstatě prostředníkem mezi zaměstnavatelem a uchazečem. Uchazeč poskytne veškeré potřebné osobní údaje a životopis, a pokud agentura nalezne místo, které odpovídá daným požadavkům uchazeče, je její povinností se uchazeči ozvat.

6. Další možnosti

- **Navštěvování konkrétních firem**

Mezi další možnosti můžeme zařadit aktivní vyhledávání a navštěvování konkrétních firem nebo společností. I když si myslím, že tímto způsobem již v dnešní době moc neuspějeme, jelikož současné firmy, dle zkušeností mých známých z okolí, tento způsob zrovna nepreferejí a chtějí se dorozumívat zásadně elektronickou formou.

- **Veletrhy pracovních příležitostí**

Jako další způsob vyhledávání zaměstnání můžeme označit veletrhy pracovních příležitostí, kde uchazeči mohou nalézt zaměstnání a pro zaměstnavatele to znamená možnost nalézt vhodného zaměstnance dle svých představ.

V České republice se koná mnoho těchto veletrhů, mezi které patří například JOBS EXPO 2011 - Mezinárodní veletrh pracovních příležitostí, který se uskutečnil v Praze ve dnech 17. – 18. 3. 2011 a je schopen oslovit během pouhých dvou dnů tisíce uchazečů o pracovní příležitost na současném trhu práce. Záštitu nad tímto veletrhem převzalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. [43]

Mezi další významné veletrhy u nás patří zejména:

- 2. -3. 3. 2011 - *Career Days 2011, hotel Diplomat Praha;*
- *Březen 2011 - Veletrh pracovních příležitostí FSI VUT Brno;*
- 8. -9. 3. 2011 - *Kariéra Plus, Technická univerzita Ostrava a mnoho dalších;*
- 4. 4. 2011, 8:00 - 10.4.2011, 22:00 - *Virtuální veletrh pracovních příležitostí.* [44]

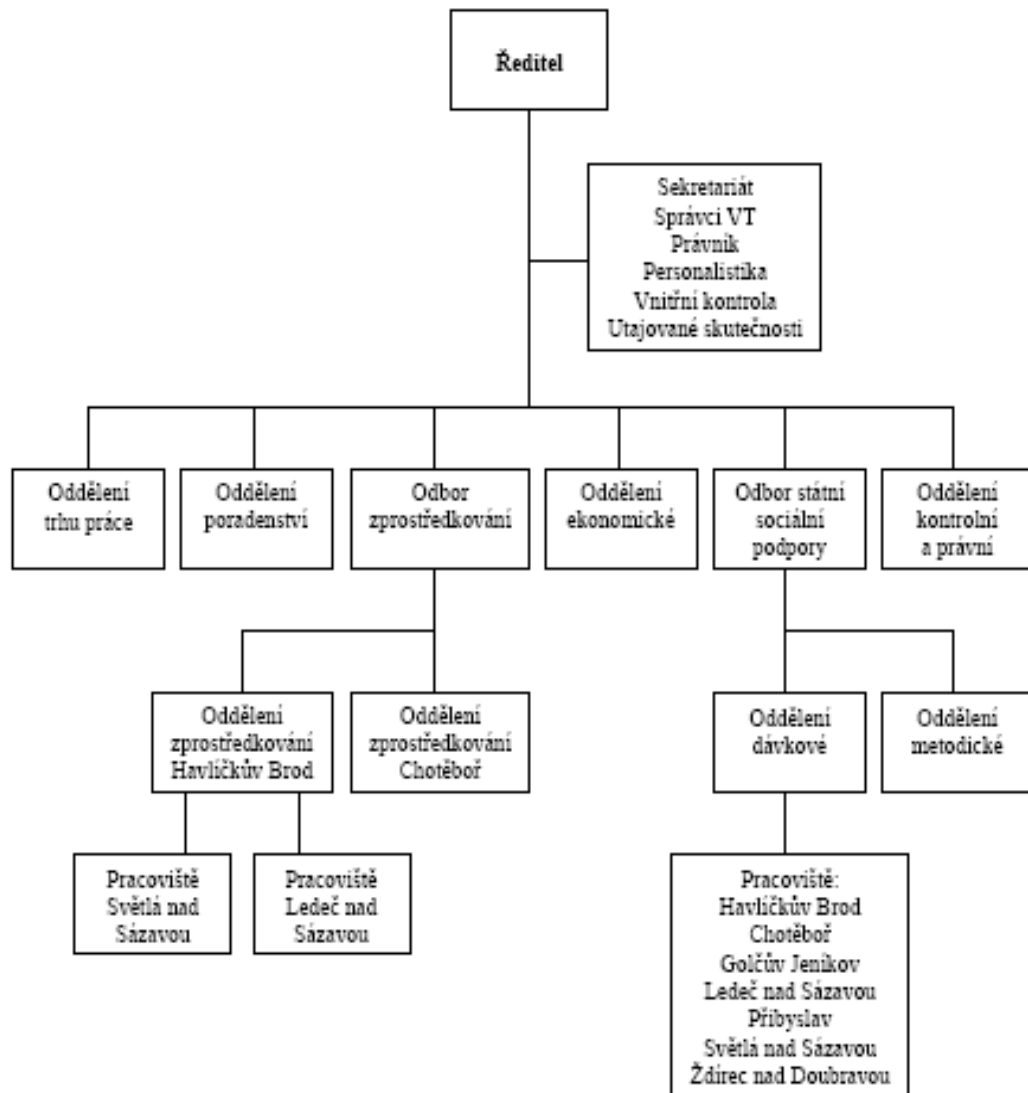
▪ **Využití kontaktů známých a příbuzných**

Další a mnohem efektivnější možností, jak nalézt zaměstnání, je využít kontaktů známých, blízkých či příbuzných. Kteří mohou poskytnout dobrý tip na volné pracovní místo, sdělit podrobnější informace o pracovní pozici či dokonce doporučit na volné pracovní místo.

Myslím, že v oblasti Havlíčkobrodská se nachází mnoho zdrojů pracovních příležitostí, jen je třeba se nebát je využívat. Samozřejmě dle mého názoru je nejvýhodnější a nejefektivnější pro uchazeče o zaměstnání tyto jednotlivé možnosti kombinovat. Spojením a následným využitím co největšího počtu variant se může každý přiblížit ke svému kýženému cíli, a to nalézt vhodné zaměstnání. Proto je nutné se hledáním zaměstnání maximálně zabývat, a tak se vyvarovat možné dlouhodobé nezaměstnanosti.

4.6 Aktivní politika zaměstnanosti úřadu práce v Havlíčkově Brodě

Úřad práce v Havlíčkově Brodě vznikl 9. října 1990 na základě zákonného opatření předsednictva ČNR č.306/1990 Sb., o činnosti úřadů práce.



Obr. 3. Organizační struktura úřadu práce Havlíčkův Brod [31]

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou zaměřeny zejména na rizikové skupiny, které se nejvíce potýkají s nezaměstnaností. Příspěvky na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2010 poskytovány na základě Pravidel pro poskytování příspěvků APZ, které byly vypracovány dle Normativní instrukce č.36/2009 Realizace aktivní politiky nezaměstnanosti v roce 2010. [35]

Vlivem hospodářské krize byl v roce 2010 poskytován příspěvek také pro uchazeče o zaměstnání, kteří ztratili zaměstnání z organizačních důvodů, a byla brána v úvahu také míra nezaměstnanosti v místě jejich bydliště. Hospodářská krize dále měla negativní dopad na obyvatelstvo vyznačujícím se nižším vzděláním, proto úřad práce spolupracoval s obcemi a těmito lidem vytvářeli podmínky řešící problém nezaměstnanosti ve formě veřejně prospěšných prací. [35]

Vyšší nezaměstnanost, jež byla následkem hospodářské krize, měla za následek vyšší zájem o rekvalifikace a tak byly tyto rekvalifikace poskytovány většímu počtu osob a dále bylo uchazečům umožněno se účastnit více rekvalifikačních kurzů, a to z jednoduchého důvodu - získání lepšího pracovního uplatnění a zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce. [35]

Tab. 7 - Výdaje na politiku zaměstnanosti

| Politika | stav k 31.12.2009 | stav k 31.12.2010 |
|--|--------------------------|--------------------------|
| výdaje na politiku zaměstnanosti celkem | 221.952.867,14 | 175.667.880,10 |
| z toho - pasivní politika - na mzdy | 186.319.999,70 | 122.874.895,80 |
| z toho - aktivní politika | 35.632.867,44 | 52.792.984,30 |
| podíl APZ na PZ v % | 16,10 | 30,10 |

Zdroj: Statistická ročenka úřadu práce

V roce 2010 bylo v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v projektu Poradenské činnosti a rekvalifikace podporující zvýšení zaměstnanosti (reg.č. CZ.1.04/2.1.00/03.00003) zahájeno 44 rekvalifikačních kurzů, do nichž bylo zařazeno celkem 305 uchazečů a zájemců o zaměstnání. [35]

Následující tabulka znázorňuje počet kurzů a počet uchazečů, který se těchto kurzů zúčastnily za rok 2010. Největší počet uchazečů využilo rekvalifikačního kurzu se zaměřením na výpočetní techniku. Z celkových 305 uchazečů se jednalo o 133 uchazečů, kteří využili tohoto kurzu. Naopak nejméně účastníků se využilo kurzů se zaměřením na kosmetické služby, pedikúru či truhlářské práce. [35]

Tab. 8 - Rozdělení počtu uchazečů o zaměstnání podle profesního zaměření rekvalifikace

| Zaměření kurzu | Počet kurzů | % | Počet uchazečů | % |
|----------------------------|-------------|----------|----------------|----------|
| Základy obsluhy PC | 10 | 22,73 | 133 | 43,61 |
| Obsluha PC – ECDL Start | 2 | 4,55 | 20 | 6,56 |
| Svařování – různé typy | 16 | 36,36 | 36 | 11,80 |
| Pracovník v soc. službách | 5 | 11,36 | 49 | 16,07 |
| Účetnictví s využitím PC | 3 | 6,82 | 34 | 11,15 |
| Manikúra a nehtová modeláž | 1 | 2,27 | 3 | 0,98 |
| Pedikúra a nehtová modeláž | 1 | 2,27 | 1 | 0,33 |
| Truhlářské práce | 1 | 2,27 | 1 | 0,33 |
| Zednické práce | 1 | 2,27 | 4 | 1,31 |
| Masér pro sport a rekreaci | 3 | 6,82 | 22 | 7,21 |
| Kosmetické služby | 1 | 2,27 | 2 | 0,66 |
| Celkem | 44 | 1 | 305 | 1 |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z dokumentu Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010

V roce 2010 byly realizovány regionální individuální projekty (RIP), které byly zajišťované Úřadem práce v Jihlavě. Na financování těchto projektu se podílel evropský sociální fond. V projektech RIP jsou obsaženy všemožné aktivity, mezi které patří mimo jiné také rekvalifikace. Podmínkou pro vstup do projektu RIP bylo uzavření dohody o zařazení do projektu a podstoupení aktivit, které povinně předchází rekvalifikaci (zpravidla tzv. poradenský program). [35]

Seznam projektů RIP, na kterých se Úřad práce v Havlíčkově Brodě v roce 2010 spoluúčastnil:

- projekt: „**Klíč ke kariéře**“ - datum realizace projektu: 1. 7. 2009 - 31. 8. 2011
- projekt: „**Nový směr**“ - datum realizace projektu: 1. 7. 2009 - 30. 9. 2011
- projekt: „**Řemeslo jako šance**“ - datum realizace projektu: 1. 8. 2009 – 31. 7. 2012. Cílem tohoto projektu je posílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, kterým je potřeba věnovat zvýšená péče.

- projekt: „**Kariéra s dítětem**“ - datum realizace projektu: 1. 3. 2010 – 31. 10. 2012 – tento projekt se zaměřuje především na uchazeče o zaměstnání, kteří pečují o dítě (děti) do 15 let věku.
- projekt: „**Restart**“ - datum realizace projektu: 1. 10. 2009 – 28. 2. 2012. Hlavním cílem projektu Restart – Vysočina je pomoc zaměstnancům, kterým hrozí ztráta zaměstnání nebo již jsou ve výpovědní lhůtě. [35]

5 NÁVRH PROJEKTU NA ZLEPŠENÍ ŽIVOTNÍ SITUACE ABSOLVENTŮ ŠKOL V OBLASTI HAVLÍČKOBRODSKA

Tato část diplomové práce bude obsahovat návrh projektu, který bude zaměřen na zlepšení životní situace nezaměstnaných v okrese Havlíčkův Brod. Jako cílovou skupinu jsem si vybrala absolventy škol, kteří se rok od roku stávají rizikovou skupinou nezaměstnaných. Zásadním problémem je, že pokud nezískají zaměstnání bezprostředně po ukončení studia, hrozí jim nenaučení se pracovním návykům a následně se tento problém může rozvinout v dlouhodobě nepříznivou situaci.

Havlíčkovobrodsko patří k regionům s poměrně vysokou nezaměstnaností. Dle údajů úřadu práce v roce 2010 se ucházelo o zaměstnání 882 lidí se středním vzděláním s maturitou. V tomto případě bylo k dispozici 51 volných pracovních míst, což znamená 17,4 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Dále 51 uchazečů s vyšším vzděláním, kde byly 3 volná pracovní místa a to znamenalo 17 uchazečů na jedno pracovní místo. A nakonec 145 uchazečů s vysokoškolským vzděláním, kde bylo k dispozici 15 volných pracovních míst, což znamená 9,7 uchazečů na jedno volné místo. [35]

Z výše uvedených poznatků je patrné, že absolventi škol v této oblasti mají nelehké postavení na trhu práce a proto tato část bude směřovat k vypracování návrhu projektu, jehož součástí budou motivační kurzy zaměřené na zdokonalení dovedností při hledání práce a dále zdokonalení se v komunikaci a osobní prezentaci. V rámci těchto kurzů budou absolventi a zároveň uchazeči o zaměstnání získávat praktické návody, jak uspět u výběrového řízení, jak vést rozhovor či jak se vhodně před zaměstnavateli prezentovat. Tyto zkušenosti jim pak pomohou při hledání nového zaměstnání a zvýší tak možnost uplatnění na trhu práce.

Projekt bude financován z Evropského sociálního fondu a bude zaměřen na lidi do 29 let, kteří jsou v evidenci Úřadu práce v Havlíčkově Brodě déle než pět měsíců a doposud nezískali pracovní zkušenosti.

5.1 Cíle projektu

Pro další zpracování projektu, bylo nutné si stanovit cíle projektu. Hlavním cílem projektu je zlepšení životní situace absolventů škol v oblasti Havlíčkobrodsko, zvýšení šance na získání prvního pracovního místa a zlepšení uplatnění na trhu práce.

5.1.1 Dílčí cíle projektu jsou:

- zvýšení zaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod
- zlepšení postavení znevýhodněných skupin osob na trhu práce
- zamezení dlouhodobé nezaměstnanosti
- rozšířit povědomí o volných místech a možnostech kontaktování zaměstnavatelů

5.1.2 Cílová skupina

Návrh projektu je cílen na absolventy středních, vyšších a vysokých škol nacházející se v evidenci Úřadu práce v Havlíčkově Brodě a jeho pobočkách déle jak 5 měsíců.

5.1.3 Přínos pro cílovou skupinu

Účastníci získají praktické návody, jak vyhledávat práci, jak uspět u pohovoru, umění komunikovat a vyjednávat. Díky kurzu zjistí své silné a slabé stránky, které dále mohou zdokonalovat.

5.1.4 Přínos pro oblast Havlíčkobrodsko

Přínosem pro region bude snížení nezaměstnanosti absolventů, kteří budou lépe připraveni pro praxi, snadněji získají zaměstnání, základní pracovní návyky a budou schopni se bez problémů zapojit do pracovního procesu.

5.2 Dotazníkové šetření

Výzkumnou metodu, kterou jsem si k účelům získání dat od nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce vybrala, se nazývá dotazníkové šetření, které se mimo jiné řadí mezi stěžejní metody v oblastech pedagogického, ale i sociologického výzkumu. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit situaci na trhu práce v oblasti Havlíčkovobrodská a vliv nezaměstnanosti na osoby evidované na úřadu práce.

Dotazníkové šetření bylo uskutečněno na Úřadu práce v Havlíčkově Brodě, a to hlavně díky vstřícnosti tamních pracovníků. Dotazník byl na úřad umístěn po dobu necelých 3 týdnů v období 14. 3. – 1. 4. 2011 v množství 101 výtisků. Dotazník byl vrácen a vyplněn v počtu 89 respondentů. Dotazník byl zcela anonymní a skládal se z 13 jasně formulovaných otázek. (viz. Příloha) Výsledky dotazníkového šetření jsou okomentovány a znázorněny přehlednými tabulkami a grafy.

Hypotézy

Výsledkem tohoto průzkumu dopadů nezaměstnanosti je potvrzení nebo vyvrácení následujících hypotéz:

Hypotéza 1: Předpokládám, že většina uchazečů o zaměstnání bude ve věku do 40 let a z toho bude většina absolventů škol.

Hypotéza č. 2: Předpokládám, že většina středoškolsky vzdělaných uchazečů nebude ochotna vzít práci pod úroveň svého dosaženého vzdělání.

Hypotéza 3: Předpokládám, že většina uchazečů o zaměstnání trpící dlouhodobou nezaměstnaností bude ženského pohlaví.

Hypotéza 4: Předpokládám, že se u více jak 50 % uchazečů se nezaměstnanost podepsala na psychických potížích uchazeče.

5.2.1 Výsledky dotazníkového šetření

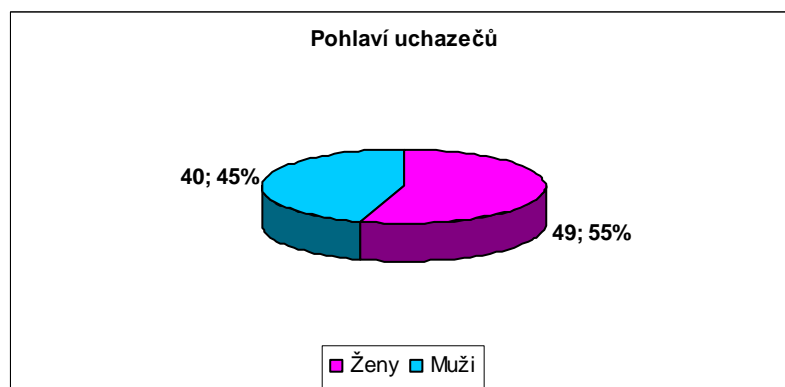
Otázka č. 1: Pohlaví

Cílem této otázky bylo zjištění pohlaví respondentů. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 89 respondentů, z toho 49 žen a 40 mužů. Z tohoto šetření pak vyplývá, že s nezaměstnaností na Havlíčkobrodsku se potýká více žen nežli mužů.

Tab. 9 - Rozdělení počtu uchazečů o zaměstnání podle pohlaví

| Pohlaví | Počet | % |
|---------------|-----------|------------|
| Ženy | 49 | 55,06 |
| Muži | 40 | 44,94 |
| Celkem | 89 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování



Graf 1. Pohlaví uchazečů [vlastní zpracování]

Otázka č. 2: Věk

Další otázka byla směřována na zjištění věku uchazečů o zaměstnání. Největší počet uchazečů bylo ve věku 18 -30 let, a to v počtu 36 uchazečů, z toho 20 žen a 16 mužů. Díky tomuto výsledku se potvrzuje, že v dnešní době mají mladí lidé problémy sehnat zaměstnání. Na druhém místě jsou lidé ve věku 31 - 40 let a nejméně lidí se nachází ve věku 41 – 50 let.

Tab. 10 - Rozdělení počtu uchazečů o zaměstnání podle věku

| Věk | Počet | % | Ženy | Muži |
|---------------|-----------|------------|-----------|-----------|
| do 18 let | 1 | 1,12 | 1 | 0 |
| 18 - 30 let | 36 | 40,45 | 20 | 16 |
| 31 - 40 let | 28 | 31,46 | 15 | 13 |
| 41 - 50 let | 9 | 10,12 | 6 | 3 |
| 50 a více let | 15 | 16,85 | 7 | 8 |
| Celkem | 89 | 100 | 49 | 40 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Hypotéza 1: Předpokládám, že většina uchazečů o zaměstnání bude ve věku do 40 let a z toho bude většina absolventů škol.

Výsledky dotazníkového šetření potvrzují hypotézu jen zčásti. Většina uchazečů, konkrétně se jedná o 65 uchazečů, tedy 73,03 %, se nachází opravdu ve věku mezi 18 – 40 lety, tedy v této části se hypotéza potvrdila. Z toho největší podíl mají lidé ve věku 18 -30 let, a to v počtu 36 uchazečů. Ale jak vyplývá z tab. 13 (níže uvedené), tak absolventů škol je z celého počtu 89 respondentů 18, takže v tomto případě se hypotéza nepotvrdila.

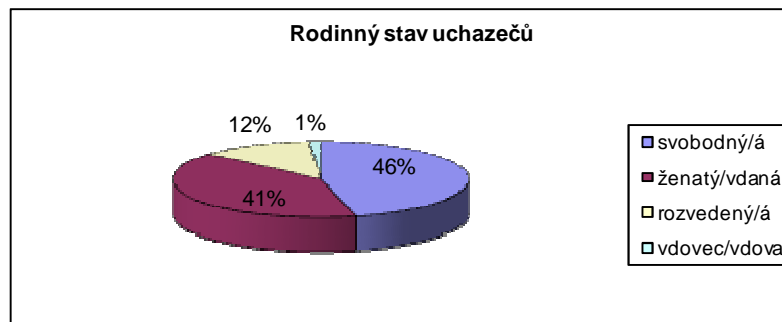
Otázka č. 3: Rodinný stav

Dalším zjišťovaným údajem byl rodinný stav uchazečů. Díky šetření bylo zjištěno, že nejvíce uchazečů je svobodných, a to v počtu 41 uchazečů a dále v manželském svazku v počtu 36 uchazečů.

Tab. 11 – Rodinný stav uchazečů o zaměstnání

| Rodinný stav | Počet | % |
|---------------|-----------|------------|
| svobodný/á | 41 | 46,07 |
| ženatý/vdaná | 36 | 40,45 |
| rozvedený/á | 11 | 12,36 |
| vdovec/vdova | 1 | 1,12 |
| Celkem | 89 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování



Graf 2. Rodinný stav uchazečů [vlastní zpracování]

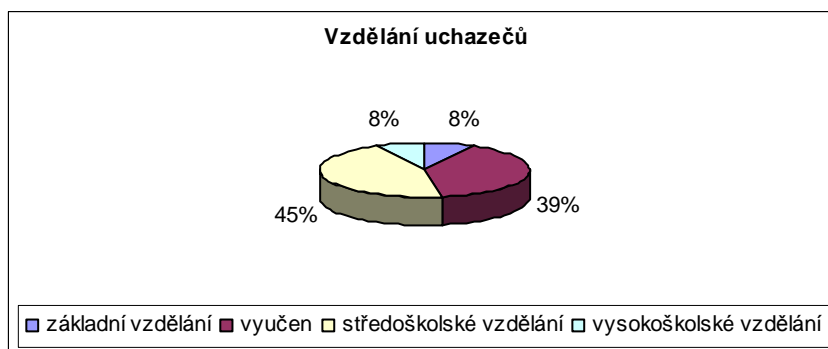
Otázka č. 4: Dosažené vzdělání

Dle údajů z dotazníkového šetření vyplývá, že nejpočetnější kategorií, co se týče dosaženého vzdělání na Havlíčkobrodsku, je středoškolské vzdělání, které úspěšně absolvovalo 44,94 % uchazečů. Těsně za ním skončili lidé se středoškolským vzděláním bez maturity, tedy vyučení a to s 39,33 %. S vysokoškolským vzděláním se pochlubilo 7,87 % osob a s nejnižším vzděláním, tedy základním taktéž 7,87 %.

Tab. 12 – Dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání

| Dosažené vzdělání | Počet | % |
|------------------------|-----------|------------|
| základní vzdělání | 7 | 7,87 |
| vyučen | 35 | 39,33 |
| středoškolské vzdělání | 40 | 44,94 |
| vysokoškolské vzdělání | 7 | 7,87 |
| Celkem | 89 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování



Graf 3. Dosažené vzdělání uchazečů [vlastní zpracování]

Hypotéza č. 2: Předpokládám, že většina středoškolsky vzdělaných uchazečů nebude ochotna vzít práci pod úroveň svého dosaženého vzdělání.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 40 osob se středoškolským vzděláním. Z dalšího důkladného šetření vyplývá, že hypotéza č. 2 se potvrdila, neboť 19 středoškolsky vzdělaných uchazečů uvedlo, že by byli ochotni nastoupit do zaměstnání pouze na úrovni svého dosaženého vzdělání. Dále 12 uchazečů uvedlo, že by byli ochotni vzít práci jakoukoliv a 9 uchazečů zaměstnání výhradně jen ve svém oboru.

Otázka č. 5: Označte skupinu, do které patříte:

Dle údajů z dotazníkového šetření vyplývá, že více jak 44 % uchazečů se neřadí do žádné z uvedených rizikových skupin. Nejpočetnější rizikovou skupinou se pak stala skupina - absolventi škol s 20,22 %. Proto i můj projekt bude zaměřen na tuto cílovou skupinu. Další početnější skupina byla - osoby nad 50 let s 16,85 % a těsně za nimi se umístily ženy po mateřské dovolené s 15,73 %.

Tab. 13 – Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

| Skupina | Počet | % |
|---------------------------|-----------|------------|
| absolvent školy | 18 | 20,22 |
| žena po mateřské dovolené | 14 | 15,73 |
| osoba nad 50 let | 15 | 16,85 |
| ZPS | 2 | 2,25 |
| jiné | 40 | 44,94 |
| Celkem | 89 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výsledku dotazníkového šetření vyplývá, že 45 osob z počtu 89 respondentů patří mezi rizikové skupiny nezaměstnaných. Proto je nutné se jimi náležitě zabývat a politiku zaměstnanosti směřovat na ně, neboť jsou to právě oni, u kterých hrozí dlouhodobá nezaměstnanost.

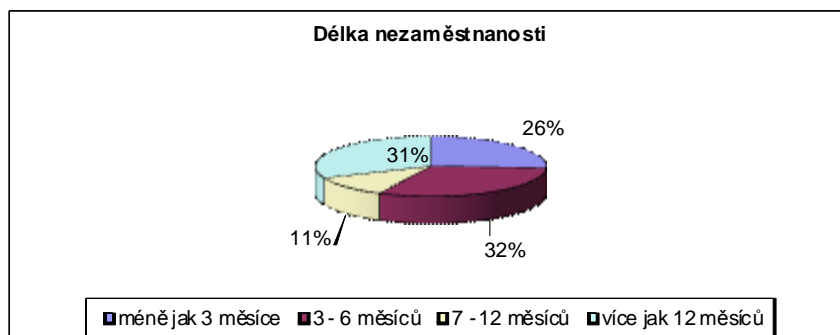
Otázka č. 6: Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

Cílem této otázky bylo zjistit, jak dlouho jsou uchazeči evidováni na úřadu práce, tudíž jak dlouho jsou nezaměstnaní. Obzvláště mě zajímalo, kolik lidí je nezaměstnáno déle jak 12 měsíců. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že se jedná poměrně o vysoké procento – konkrétně 31,46 % dotazovaných. Stejně procento je u osob, kteří jsou evidováni na úřadu práce 3 – 6 měsíců.

Tab. 14 – Délka evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce

| Doba | Počet | % |
|--------------------|-----------|------------|
| méně jak 3 měsíce | 23 | 25,84 |
| 3 - 6 měsíců | 28 | 31,46 |
| 7 - 12 měsíců | 10 | 11,24 |
| více jak 12 měsíců | 28 | 31,46 |
| Celkem | 89 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování



Graf 4. Délka evidence uchazečů o zaměstnání [vlastní zpracování]

Hypotéza 3: Předpokládám, že většina uchazečů o zaměstnání trpící dlouhodobou nezaměstnaností bude ženského pohlaví.

Pro účely vyvrácení či potvrzení hypotézy č. 3 mě dále zajímalo kolik z těchto uchazečů jsou ženy a muži. (viz. tab. 15) Výsledkem je, že z celkových 28 osob je 20 žen 8 mužů. Z toho 7 žen ve věku 18 – 30 let, 7 ve věku 31 – 40 let, 3 ženy ve věku 41 – 50 let a 3 ženy ve věku nad 50 let. Proto mohu dále konstatovat, že hypotéza byla potvrzena, neboť z počtu 49 respondentů ženského pohlaví se jednalo o 20 žen trpící dlouhodobou nezaměstnaností, tedy delší nežli jeden rok.

Tab. 15 – Dlouhodobá nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání

| Dlouhodobě nezaměstnaní | Počet | % |
|-------------------------|-----------|------------|
| ženy | 20 | 71,43 |
| muži | 8 | 28,57 |
| Celkem | 28 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 7: Změnila se Vaše finanční situace z důvodu ztráty zaměstnání?

Ztráta zaměstnání mění život každého člověka, ať už po stránce psychické, zdravotní nebo finanční. Proto další otázkou jsem chtěla zjistit, do jaké míry nezaměstnanost změnila finanční situaci dotazovaných. Přes 50 % lidí uvedlo, že jim nezaměstnanost zapříčinila změnu finanční situace. Částečně se dotkla u 32,58 % a finanční situace se vůbec nezměnila u 16,85 % uchazečů.

Tab. 16 – Vliv nezaměstnanosti na finanční situaci uchazeče

| Vliv nezaměstnanosti na finanční situaci | Počet | % |
|--|-----------|------------|
| ano | 45 | 50,56 |
| částečně | 29 | 32,58 |
| ne | 15 | 16,58 |
| Celkem | 89 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 8: Byl/a jste již někdy zaměstnán/a?

Další otázkou jsem chtěla zjistit, zdali už mají respondenti nějakou zkušenost se zaměstnáním. Z šetření vyplynulo, že 71 osob již bylo někdy v minulosti zaměstnáno a jenom pouhých 18 osob nemají žádnou zkušenost s předchozím zaměstnáním.

Tab. 17 – Předchozí zkušenosti se zaměstnáním

| Předchozí zkušenosti se zaměstnáním | Počet | % |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| ano | 71 | 79,78 |
| ne | 18 | 20,22 |
| Celkem | 89 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 9: Byl/a byste ochoten/a se zúčastnit nějakého rekvalifikačního kurzu?

Na otázku, jestli by uchazeči byli ochotni se zúčastnit nějakého rekvalifikačního kurzu, odpovědělo 37,08 % uchazečů spíše ano a 38,20 % uchazečů s rozhodným určitě ano, 20,22 % by se spíše rekvalifikačního kurzu nezúčastňovali a 4,49 % tuto variantu rezolutně zamítli.

Tab. 18 – Účast na rekvalifikačním kurzu

| Účast na rekvalifikačním kurzu | Počet | % |
|--------------------------------|-----------|------------|
| spíše ano | 33 | 37,08 |
| určitě ano | 34 | 38,20 |
| spíše ne | 18 | 20,22 |
| určitě ne | 4 | 4,49 |
| Celkem | 89 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 10: Jakou práci byste byl/a ochoten/a vzít?

Touto otázkou jsem chtěla zjistit, zdali jsou uchazeči ochotni vzít práci jakoukoli, či výhradně jen ve svém oboru nebo na úrovni svého dosaženého vzdělání. Jako pozitivní se jeví zjištění, že více jak 50 %, konkrétně 45 uchazečů by bylo ochotno vzít jakoukoliv práci. V tomto případě dali najevo, že jsou ochotni jít i pod svou úroveň, jen aby si zajistili lepší finanční a životní situaci. Dalších 19 uchazečů by práci vzalo výhradně jen ve svém oboru a zbývajících 25 uchazečů by nešli do zaměstnání pod úrovní svého dosaženého vzdělání.

Tab. 19 – Druh práce

| Druh práce | Počet | % |
|--|-----------|------------|
| jakákoliv | 45 | 50,56 |
| výhradně jenom ve svém oboru | 19 | 21,35 |
| výhradně na úrovni svého dosaženého vzdělání | 25 | 28,09 |
| Celkem | 89 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 11: Vyhledáváte práci aktivně sami?

Další otázka byla, zdali si uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce pokouší vyhledávat práci aktivně sami. Výsledkem je pozitivní zjištění, že pouze dva lidé z celého počtu 89 respondenti odpověděli na otázku záporně, tedy že práci aktivně nehledají a tuto práci tak nechávají na pracovnících úřadu práce. Zbytek dotazovaných si práci aktivně vyhledává a tím si zvyšují šanci pro nalezení vhodného zaměstnání a zároveň se tak vyhýbají dlouhodobé nezaměstnanosti.

Tab. 20 – Aktivní vyhledávání zaměstnání

| Aktivní vyhledávání zaměstnání | Počet | % |
|--------------------------------|-----------|------------|
| ano | 87 | 97,75 |
| ne | 2 | 2,25 |
| Celkem | 89 | 100 |

Zdroj: Vlastní zpracování

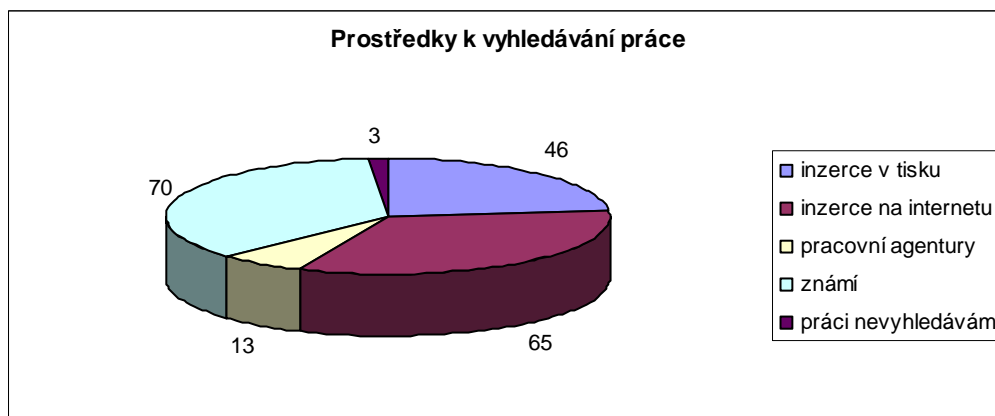
Otázka č. 12: Pomocí jakých prostředků vyhledáváte práci?

Tato otázka byla směřována na zjištění, kterými prostředky uchazeči vyhledávají práci. V dotazníku měli možnost vybrat i více možností. Nejčastěji uváděnými prostředky k vyhledávání práce, které uchazeči využívají, byly pomocí známých (78,65 %), inzerce na internetu (73,03 %) a inzerce v tisku (51,69 %). Nejméně lidé využívají služeb pracovních agentur, pouze 14,61 % uchazečů využívá tohoto prostředku. A nejvíce překvapivé bylo, že dokonce 3 uchazeči uvedli, že práci nevyhledávají vůbec.

Tab. 21 – Prostředky k vyhledávání práce

| Prostředky | Počet | % |
|----------------------|-------|-------|
| inzerce v tisku | 46 | 51,69 |
| inzerce na internetu | 65 | 73,03 |
| pracovní agentury | 13 | 14,61 |
| známí | 70 | 78,65 |
| práci nevyhledávám | 3 | 3,37 |

Zdroj: Vlastní zpracování



Graf 5. Prostředky k vyhledávání práce [vlastní zpracování]

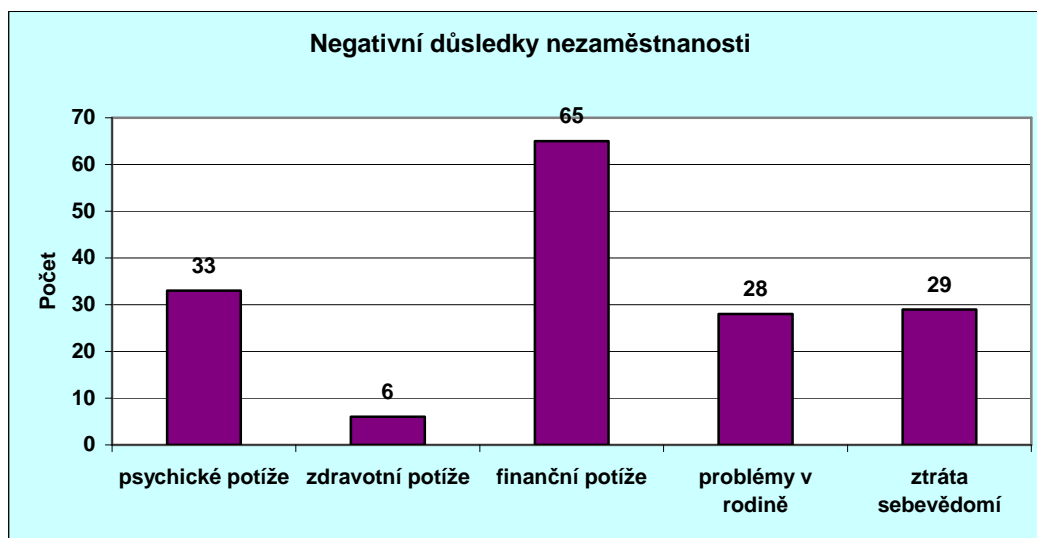
Otázka č. 13: Jaké negativní důsledky Vám přináší nezaměstnanost?

Již známým faktem je, že nezaměstnanost působí negativně na zdraví, psychiku a životní situaci člověka. Touto otázkou jsem se zaměřila na to, abych zjistila, které negativní důsledky u uchazečů převládají. I u této otázky měli respondenti možnost zaškrtnout více odpovědí. Z šetření je patrné, že nezaměstnaní uchazeči nejvíce bojují s finančními problémy (73,03 %), na druhém místě byly psychické potíže (37,08 %), dále pak ztráta sebevědomí (32,58 %) a na posledním místě skončily zdravotní potíže, které uvedlo pouze 6 uchazečů.

Tab. 22 – Negativní důsledky nezaměstnanosti

| Negativní důsledky | Počet | % |
|--------------------|-------|-------|
| psychické potíže | 33 | 37,08 |
| zdravotní potíže | 6 | 6,74 |
| finanční potíže | 65 | 73,03 |
| problémy v rodině | 28 | 31,46 |
| ztráta sebevědomí | 29 | 32,58 |

Zdroj: Vlastní zpracování



Graf 6. Negativní důsledky nezaměstnanosti [vlastní zpracování]

Hypotéza 4: Předpokládám, že se u více jak 50 % uchazečů se nezaměstnanost podepsala na psychických potížích uchazeče.

Výsledky výzkumu tuto hypotézu nepotvrzují. Jak jsem již zmínila, mezi nejvíce zmiňované negativní důsledky nezaměstnanosti patřily bezpochyby finanční potíže, které byly uvedeny u 65 uchazečů. Psychické potíže sice nedosáhly více jak 50 %, ale i přesto byly zastoupeny ve velké míře, a to u 33 lidí neboli u 37,08 % uchazečů. A řadí se tak na pomyslné druhé místo z výčtu negativních důsledků.

Shrnutí

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že většina dotazovaných nezaměstnaných byly mladí lidé, většina z nich žen, které zároveň trpí více nežli muži dlouhodobou nezaměstnaností. Dále v oblasti Havlíčkobrodsko se nachází velké množství osob se středoškolským vzděláním a většina lidí s tímto vzděláním by nebyla ochotna nastoupit do zaměstnání, které by nebylo na úrovni jejich dosaženého vzdělání. Většina by byla ochotna se zúčastnit rekvalifikačních kurzů. Mezi nepoužívanější prostředky, které uchazeči využívají k hledání práce, patří využití kontaktů známých, informací z internetu a tisku. Nezaměstnanost má na respondenty negativní důsledky zvláště v oblasti finanční, psychické a díky ní ztrácejí sebedůvěru.

5.3 Realizace projektu

Mladí lidé si myslí, že zvládají své komunikační dovednosti zdatně a tyto kurzy pak vidí jako zbytečné. Ale opak je pravdou, mladí lidé nejsou dostatečně připraveni na přijímací pohovory a tyto kurzy jim pomohou, jak tyto pohovory zvládnout a uspět u nich.

V rámci realizace projektu budou tedy pro absolventy škol připraveny a realizovány následující kurzy:

- *Dovednosti zaměřené na hledání práce*
- *Neverbální komunikace a osobní prezentace.*

Tyto kurzy jsou zaměřeny na získání praktických dovedností potřebných pro získání zaměstnání a dále jsou zaměřeny na celkové zkvalitnění, obnovení a rozvoj komunikačních dovedností a osobní prezentaci, která je při pohovorech u potencionálního zaměstnavatele velmi důležitá.

Jako součástí kurzu *Dovednosti zaměřené na hledání práce* bude vyhledávání a volba vhodných volných pracovních míst, příprava životopisu, dále doporučení jak oslovit zaměstnavatele a v neposlední řadě nácvik přijímacího pohovoru a výběrového řízení. Účastníci budou mít možnost díky tomuto kurzu vyhotovit strukturovaný životopis a průvodní dopis. Součástí kurzu bude také možnost nacvičit osobní pohovor, kde budou absolventi seznámeni, jak se na pohovor připravit, jaké zvolit vhodné oblečení či jaké dokumenty vzít na pohovor s sebou.

V kurzu *Neverbální komunikace a osobní prezentace* budou absolventi poučeni o tom, jak zaměstnavatelé postupují při výběru vhodného kandidáta, dle jakých kritérií jsou vybíráni a kterým uchazečům dávají přednost. Dále se naučí technikám správné verbální a neverbální komunikace, kde budou nacvičovat aktivní naslouchání, jak klást otázky či jak vézt rozhovor. Další část kurzu bude zaměřena na správná gesta, postoje, sílu hlasu a rychlost projevu.

Při kurzech bude použita metoda videotréninku, kde účastníci budou při modelových situacích natáčeni na video. Díky tomu získají zpětnou vazbu a budou se moct poučit ze svých chyb a následně se zdokonalovat.

Účastníci si budou během kurzu vytvářet vlastní strukturovaný životopis, registrovat se na různých internetových pracovních portálech a vytvářet si osobní plán pracovního rozvoje. V průběhu celého kurzu budou vedeni k samostatnosti, motivováni k vyhledávání zaměstnávání a tím bude posilováno jejich sebevědomí. Absolvent kurzu tak zvýší podstatně svoji cenu na trhu práce.

5.4 Časový harmonogram projektu

Časový harmonogram poskytuje informace o časové návaznosti jednotlivých činností spojených s projektem. Projekt bude probíhat od 1. července roku 2011 a bude ukončen v 30. září roku 2012. Délka projektu tedy je 15 měsíců. Tyto kurzy budou prováděny pracovníkem úřadu práce, kteří jsou pro tento projekt nejvíce kompetentní a dané problematice rozumí a kvalifikovaným lektorem vystudovaným v oboru.

Klíčové aktivity projektu:

Aktivita č. 1 Příprava realizace projektu a sestavení realizačního týmu

Aktivita č. 2 Materiálové vybavení učebny

Aktivita č. 3 Vypracování osnov a obsahu kurzu

Aktivita č. 4 Oslovení cílové skupiny – propagační kampaň

Aktivita č. 5 Výběr účastníků programů a zpracování databází

Aktivita č. 6 Realizace kurzu: Dovednosti zaměřené na hledání práce

Aktivita č. 7 Realizace kurzu: Neverbální komunikace a osobní prezentace

Aktivita č. 8 Monitoring projektu

Aktivita č. 9 Vyhodnocení výsledků projektu

Tyto klíčové aktivity jsou rozvrženy do měsíců v přehledné tabulce.

Tab. 23 – Časový harmonogram projektu

| Klíčové aktivity | měsíce roku 2011 | | | | | |
|--|------------------|---|---|----|----|----|
| | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Příprava realizace projektu a sestavení realizačního týmu | X | X | X | X | X | X |
| Materiálové vybavení učebny | X | X | | | | |
| Vypracování osnov a obsahu kurzu | X | X | | | | |
| Oslovení cílové skupiny – propagační kampaň | | X | X | X | | |
| Výběr účastníků programů a zpracování databází | | | X | X | X | |
| Realizace kurzu: Dovednosti zaměřené na hledání práce | | | | X | X | X |
| Realizace kurzu: Neverbální komunikace a osobní prezentace | | | | X | X | X |
| Monitoring projektu | X | X | X | X | X | X |
| Vyhodnocení výsledků projektu | | | | | | |

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 24 – Časový harmonogram projektu

| Klíčové aktivity | měsíce roku 2012 | | | | | | | | |
|--|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Příprava realizace projektu a sestavení realizačního týmu | X | X | X | X | X | X | X | | |
| Materiálové vybavení učebny | | | | | | | | | |
| Vypracování osnov a obsahu kurzu | | | | | | | | | |
| Oslovení cílové skupiny – propagační kampaň | | | | | | | | | |
| Výběr účastníků programů a zpracování databází | | | | | | | | | |
| Realizace kurzu: Dovednosti zaměřené na hledání práce | X | X | X | X | X | X | X | | |
| Realizace kurzu: Neverbální komunikace a osobní prezentace | X | X | X | X | X | X | X | | |
| Monitoring projektu | X | X | X | X | X | X | X | | |
| Vyhodnocení výsledků kurzu | | | | | | | | X | X |

Zdroj: Vlastní zpracování

Kurzy budou probíhat v prostorách Úřadu práce v Havlíčkově Brodě v délce 4 týdnů po 15 účastnících. Kurz bude probíhat 4 hodiny každé pondělí a pátek mezi 13:00 – 17:00 hod. První dva týdny budou věnovány kurzu Dovednosti zaměřené na hledání práce a zbývajících dva týdny kurzu Neverbální komunikace a osobní prezentace. V rámci plánovaného projektu se uskuteční 10 kurzů počínaje dnem 3.10. 2011 a poslední kurz začne 11.6. 2012. Kurzů by se tak mělo zúčastnit 150 účastníků.

Tab. 25 – Termíny kurzů

| Skupina | Termín |
|---------|-----------------------------|
| 1 | 3. 10. 2011 - 27. 10. 2011 |
| 2 | 31. 10. 2011 – 25. 11. 2011 |
| 3 | 28. 11. 2011 – 23. 12. 2012 |
| 4 | 2. 1. 2012 – 27. 1. 2012 |
| 5 | 30. 1. 2012 – 17. 2. 2012 |
| 6 | 20. 2. 2012 – 16. 3. 2012 |
| 7 | 19. 3. 2012 – 13. 4. 2012 |
| 8 | 16. 4. 2012 – 11. 5. 2012 |
| 9 | 14. 5. 2012 – 8. 6. 2012 |
| 10 | 11. 6. 2012 – 6. 7. 2012 |

Zdroj: Vlastní zpracování

5.5 Popis rizik a návrh opatření jak jim předcházet

Úkolem rizikové analýzy je vymežit rizika tak, aby nemohla přímo či nepřímo ohrozit navrhovaný projekt. Při realizaci projektu může dojít k mnoha rizikům, se kterými by se mělo počítat a nalézt případná opatření proti těmto rizikům.

Z realizace projektu plynou následující rizika:

- **Podcenění přípravy projektu**
- **Nezájem cílové skupiny o nabízené kurzy**
- **Nedostatečná informovanost o projektu, resp. špatná propagace projektu**
- **Nedokončení kurzu cílovou skupinou**
- **Prodloužení doby realizace některé z aktivit, resp. nedodržení harmonogramu**

V následující tabulce jsou znázorněna možná rizika projektu, kde je určena pravděpodobnost vzniku těchto rizik a jaký by měly dopad na realizaci projektu.

Tab. 26 – Hodnocení rizik projektu

| Možná rizika | Pravděpodobnost rizika | Dopad rizika 1 - 9 |
|--|------------------------|--------------------|
| Podcenění přípravy projektu | 20 % | 5 |
| Nezájem cílové skupiny o nabízené kurzy | 50 % | 8 |
| Špatná propagace projektu | 30 % | 7 |
| Nedokončení kurzu cílovou skupinou | 15 % | 4 |
| Prodloužení doby realizace některé z aktivit | 10 % | 3 |

Zdroj: Vlastní zpracování

5.5.1 Hodnocení rizik projektu

Riziko 1: Nezájem cílové skupiny o nabízené kurzy

Z rizikové analýzy vyplývá, že největším rizikem projektu je nezájem cílové skupiny o nabízené kurzy. Pravděpodobnost tohoto rizika je nepříjemných 50 %, a to hlavně z důvodu, že mladí lidé si myslí, že tyto kurzy jsou pro ně zbytečné a že je nepotřebují.

Opatření proti riziku 1:

Opatřením proti tomuto riziku by mohla být cílená intenzivní propagace projektu a dále motivování mladých lidí k zúčastnění se těchto kurzů.

Riziko 2: Nedostatečná informovanost o projektu, resp. špatná propagace projektu

Dalším významným rizikem projektu je nedostatečná informovanost nebo-li špatná propagace projektu. Každý projekt musí mít správně promyšlenou propagační kampaň, která zajistí správnou informovanost projektu.

Opatření proti riziku 2:

Tomuto riziku lze předejít intenzivní propagací projektu použitím různých propagačních materiálů, jako jsou letáky, plakáty či informační sdělení v regionálním tisku.

Riziko 3: Podcenění přípravy projektu

Podle hodnoty dopadu je pro realizaci projektu dalším rizikem podcenění přípravy projektu. Příprava projektu je jednou z nejdůležitějších fází, a právě v této fázi může dojít k mnoha chybám. Pokud bude příprava projektu podceňena, bude se to odrážet v celém průběhu projektu.

Opatření proti riziku 3:

Pro předejití tomuto riziku musí být pro projekt vybráni kvalifikovaní realizátoři projektu, kteří se musí zaměřit na kvalitně odvedenou přípravnou fázi projektu.

Riziko 4: Nedokončení kurzu cílovou skupinou

Nedokončení kurzu jejími účastníky patří mezi další rizika projektu. Je třeba, aby si účastníci byli vědomi, že po dokončení celého kurzu si mohou zvýšit uplatnitelnost na trhu práce.

Opatření proti riziku 4:

Oslovení a výběr cílové skupiny bude řízen pracovníky úřadu práce, kteří tak zabezpečí profesionální výběr účastníků.

Riziko 5: Prodloužení doby realizace některé z aktivit, resp. nedodržení harmonogramu

Každý projekt má svůj časový harmonogram, který by měl být dodržován. Při prodloužení jedné z klíčových aktivit dojde k narušení celého časového plánu projektu. Toto riziko úzce souvisí s kvalitním výběrem realizátorů projektů a kvalitní přípravou celého projektu.

Opatření proti riziku 5:

Tomuto riziku lze zabránit tím, že klíčové aktivity budou rozvrženy tak, aby bylo reálné je dodržet. V případě jakékoli prodlevy či nedodržení termínu se snažit o urychlenou nápravu vzniklého problému.

5.6 Propagace projektu

Propagace projektu bude zajišťována mnohými marketingovými prostředky, mezi které patří:

1. Propagační materiály (plakát, leták, brožura, informační sdělení, zpravodaj)

Pro propagaci projektu budou vytvořeny propagační letáky, plakáty a informační brožury, které budou umístěny v prostorách Úřadu práce v Havlíčkově Brodě a následně i na jeho pobočkách ve Světlé nad Sázavou, Chotěboř, Přibyslav, Golčův Jeníkov a Ledeč nad Sázavou. V rámci propagace projektu budou dále pronajaty reklamní plochy ve městě Havlíčkův Brod, kde budou tyto plakáty vylepovány a také umístění informačního sdělení do místních novin Havlíčkobrodský deník. Díky těmto propagačním materiálům bude zajištěna informovanost o realizaci projektu.

2. Informační akce

Ze strany úřadu práce jako realizátora projektu bude v prostorách uskutečněna zahajovací konference k celému projektu v rámci propagace, která se bude konat v září 2011. Tato akce bude přístupná veřejnosti a díky ní se zájemci o tento kurz dozví podrobnosti o realizovaném projektu.

3. Internetové stránky projektu

Součástí propagace také budou internetové stránky, které budou pro projekt vytvořeny. Na těchto stránkách budou veškeré informace o projektových aktivitách, informace o náplni jednotlivých kurzů či v případě zájmu o kurz zaslání přihlášky elektronickou formou.

4. Propagační předměty

V rámci propagace projektu bude vytvořeno logo projektu, které bude použito na všech propagačních materiálech a internetových stránkách. Dále budou zajištěny drobné propagační předměty např. tužky, bločky, apod. A také budou propagačně označeny kanceláře, ve kterých bude projekt realizován.

5. Informace účastníkům projektu o spolufinancování projektu z fondů EU na všech dokumentech

Všechny propagační materiály - letáky, informační listy, články v regionální tisku, plakáty budou obsahovat informace o spolufinancování projektu z fondů EU.

5.7 Nákladová analýza

Nákladová analýza slouží pro představu úřadu práce o tom, kolik tento projekt bude stát. Následující tabulka se bude věnovat rozdělení nákladů, které plynou z klíčových aktivit projektu.

Tab. 27 – Celkové náklady projektu

| Druhy nákladů | Celkové náklady na projekt |
|--|-----------------------------------|
| Mzdové náklady | 54 400 Kč |
| Náklady na vybavení učebny | 437 100 Kč |
| Náklady na propagaci | 144 570 Kč |
| Jiné náklady (internet, úklid, údržba) | 80 000 Kč |
| Celkem | 716 070 Kč |

Zdroj: Vlastní zpracování

Náklady na mzdy

Kurz Dovednosti zaměřené na hledání práce bude vyučován zaměstnancem úřadu práce, neboť této problematice rozumí nejlépe. A kurz Neverbální komunikace a osobní prezentace bude vyučován kvalifikovaným lektorem vystudovaným v tomto oboru. Oba učitelé během všech kurzů odpracují 160 hodin (16 hod./měsíc – 10 kurzů)

- Pracovník úřadu práce (150 Kč/hod) – 24 200 Kč
- Kvalifikovaný učitel (190 Kč/hod) – 30 400 Kč

Náklady na mzdu pracovníka úřadu práce za všechny kurzy pak budou činit 24 000 Kč a náklady na mzdu kvalifikovaného učitele 30 400 Kč. Celkem tedy náklady na mzdy činí 54 400 Kč.

Náklady na vybavení učebny

Nejnákladnější položkou v realizaci projektu je vybavení učebny, která bude zařízena moderním vybavením nezbytným pro výuku. Mezi toto vybavení patří:

- dataprojektor s držákem na strop – 132 500 Kč
- 15 ks notebooků - 185 000 Kč

- počítačové stoly a židle - 110 000 Kč
- promítací plátno (127x170 cm) – 4 100 Kč
- kamera pro videoprojekce – 5 500 Kč

Celkové náklady na vybavení učebny tak budou činit 437 100 Kč.

Náklady na propagaci

Nejnáročnější aktivitou projektu je bezesporu propagační kampaň, které je potřeba věnovat mnoho času, aby byla dobře zacílena na cílovou skupinu a měla dlouhodobý účinek na potencionální účastníky kurzu. Mezi náklady na propagační kampaň tak můžeme zahrnout:

- Propagační materiály:
 - letáky (A4, 2 000 ks) – 3 210 Kč
 - plakáty (30 x 42 cm, 500 ks) – 16 500 Kč
 - brožury (10,5 x 14,8 cm, 200 ks) – 5 560 Kč
 - informační sdělení – 9 000 Kč
- Zahajovací konference – 0 Kč
- Internetové stránky – 8 500 Kč
- Propagační předměty (tužky, klíčenky, bloky, vizitky, tašky, atd.) – 10 000 Kč
- Pronájem reklamní plochy – 70 800 Kč
- Reklama vně vozidla MHD – 21 000 Kč

Celkové náklady vynaložené na propagaci projektu jsou 144 570 Kč.

Jiné náklady

V těchto nákladech jsou zahrnuty náklady na úklid učebny, dále údržba počítačů a platby za zpřístupněný internet. Tyto náklady byly vyčísleny na 80 000 Kč.

5.8 Zdroje financování projektu

Projekt bude financován ze zdrojů Evropského sociálního fondu, který se stará o finanční podporu těchto projektů. A dále bude financován ze státního rozpočtu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

5.9 Vliv projektu na udržitelný rozvoj

Projekt bude mít pozitivní vliv na udržitelný rozvoj a životní prostředí.

5.10 Vliv projektu na rovné příležitosti

Projekt nebude mít žádný negativní vliv na rovné příležitosti. Realizace projektu zlepší uplatnění absolventů škol na trhu práce a to jak žen, tak mužů.

5.11 Přidaná hodnota projektu

Přidanou hodnotou projektu je, že díky absolvování tohoto kurzu se pro absolventy škol nejenže zvětší šance na uplatnění se na trhu práce a dojde tak k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti, která u této rizikové skupiny nezaměstnaných hrozí, ale také dochází k zefektivnění náborových procesů firem. Díky snížení dlouhodobé nezaměstnanosti pak dochází ke snížení výdajů státního rozpočtu, což je pro českou ekonomiku pozitivní jev.

5.12 Výstup projektu

Výstupem z tohoto projektu bude osobnostní plán každého účastníka, který bude zahrnovat nové dovednosti při hledání zaměstnání, aktuální informace o trhu práce, seznámení se důležitou legislativou a komunikační a vyjednávací dovednosti. Dále vypracovaný strukturovaný životopis, průvodní dopis a sebehodnocení účastníka jako uchazeče o zaměstnání.

5.13 Celkové zhodnocení projektu

Projekt byl navržen s cílem zlepšení životní situace absolventů škol v oblasti Havlíčkovobrodská, neboť právě absolventi škol se stávají rok od roku rizikovější skupinou nezaměstnaných a hrozí u nich dlouhodobá nezaměstnanost. Navrhovaný projekt je určen pro nezaměstnané absolventy škol do 29 let věku evidovaný na úřadu práce déle jak 5 měsíců. Součástí projektu budou kurzy zaměřené na získání praktických dovedností potřebných pro získání zaměstnání a dále na celkové zkvalitnění, obnovení a rozvoj komunikačních dovedností této rizikové skupiny nezaměstnaných.

V rámci navrhovaného projektu bylo provedeno dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 89 respondentů evidovaných na Úřadu práce v Havlíčkově Brodě a díky němuž byly získány bližší informace o uchazečích o zaměstnání v oblasti Havlíčkovobrodská.

V projektu byla provedena časová analýza, která vymezuje délku klíčových aktivit projektu, dále riziková analýza, která byla zaměřena na zjištění možných rizik projektu a jejich eliminaci. A poslední část projektu se věnovala nákladové analýze, kde byly vyčísleny celkové náklady projektu ve výši 716 070 Kč. Zdroje financování projektu bude zajištěno Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem v podobě aktivní politiky zaměstnanosti.

Na základě provedených analýz lze konstatovat, že projekt je technicky, organizačně, provozně i finančně připraven k realizaci a projektový záměr je plně proveditelný a dlouhodobě udržitelný.

ZÁVĚR

Mít zaměstnání patří bez pochyb k jedné ze základních priorit každého člověka. Svědčí o tom i ta skutečnost, že o zaměstnání bojují dnes a denně tisíce lidí. Někteří s většími úspěchy, jiní naopak.

Nezaměstnanost je jevem, který s sebou přináší negativní ekonomické a sociální důsledky a patří k největším problémům tržních ekonomik. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí velmi nepříjemnou zkušeností, která může vést ke zhoršení psychického a fyzického zdraví a má vliv na snížení životní úrovně. Ta přináší značné finanční potíže nejen pro nezaměstnaného, ale také pro jeho rodinu.

Má diplomová práce se zabývala tématem Nezaměstnanost v oblasti Havlíčkovobrodsko a její vliv na životní styl. Teoretická část se věnovala pojmu nezaměstnanost, jejími druhy, hlavními příčinami vzniku nezaměstnanosti, negativními důsledky nezaměstnanosti, dále sociálním dopadem nezaměstnanosti na jedince a v neposlední řadě rizikovými skupinami obyvatel ohrožených nezaměstnaností.

Další část mé diplomové práce byla věnována kompletní analýze oblasti Havlíčkovobrodsko z hlediska trhu práce. V rámci této práce byla vypracovaná SWOT analýza věnována problematice trhu práce v již zmíněné oblasti a dále vymezeny zdroje pracovních příležitostí pro nezaměstnané.

Cílem mé diplomové práce bylo vypracování pilotního projektu na zlepšení životní situace absolventů škol v oblasti Havlíčkovobrodsko. Absolventi škol představují na trhu práce skupinu, která sice v současné době nepatří mezi ty nejohroženější, nicméně je řazena k těm, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Je tedy důležité, aby absolventi byli připraveni na to, co od nich mohou potenciální zaměstnavatelé žádat. Navrhovaný projekt by měl být využitelný pro nezaměstnané absolventy škol, kteří jsou evidováni na úřadu práce déle jak pět měsíců.

V rámci tohoto projektu bylo provedeno dotazníkové šetření, které bylo uskutečněno v prostorách Úřadu práce v Havlíčkově Brodě. Na základě výsledků dotazníkové šetření byl navrhnout projekt, který obsahuje časovou analýzu, rizikovou analýzu, která se zabývá vznikem možných rizik. A dále nákladovou analýzu, kde byly vyčísleny náklady navrhovaného projektu.

Jako problém vidím fakt, že většina mladých lidí si myslí, že tyto kurzy věnované zkvalitnění komunikačních dovedností nepotřebují, že tyto dovednosti již dávno perfektně ovládnou a že mají vše pevně v rukou. Opak je ale leckdy pravdou! Mladí lidé nejsou dostatečně připraveni na přijímací pohovory a tyto kurzy jim pomohou, jak tyto pohovory zvládnout a uspět u nich.

Závěrem bych poznamenala, že ačkoli postavení absolventů škol na trhu práce není zrovna ideální, požadavky na přijetí do zaměstnání jednotlivých firem jsou do určité míry odlišné. V absolventech škol vidí často ochotu učit se novým věcem, zájem o obor a chuť pracovat, ochotu přizpůsobit se potřebám firmy, zručnost v cizích jazycích či práci s výpočetní technikou. Díky tomu mohou absolventi často konkurovat i pracovníkům s mnohem bohatšími pracovními zkušenostmi.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-864-2916-4.
- [2] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] BUCHTOVÁ, B. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti z praxe.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. 248 s. ISBN 80-210-3457-2.
- [4] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: technologické a sociální proměny práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. 159 s. ISBN 978-80-210-4422-7.
- [5] HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [6] KEŘKOVSKÝ, M. *Ekonomie pro strategické řízení: teorie pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. 184 s. ISBN 80-7179-885-1.
- [7] KLEIN, H.; KRESSE, A. *Psychologie – základ úspěchu v práci*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 192 s. ISBN 978-80-247-2444-7.
- [8] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [9] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.
- [10] SIEGEL, Z. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2005. 168 s. ISBN 80-247-1388-8.
- [11] SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 112 s. ISBN 978-80-247-2048-7.
- [12] STONE, J.; MCCRAW, J.. *Unemployment: The Shocking Truth Of Its Causes, Its Outrageous Consequences And What Can Be Done About It*. 1. vyd. Canada: Trafford Publishing, 2007. 254 s. ISBN 1-4251-2239-6.
- [13] STRINGHAM, J.; WORKMAN, D.. *The unemployment survival guide: Nourishing yourself through the lean times*. 1. vyd. Utah: Gibbs Smith, Publisher, 2004. 94 s. ISBN 1-58686-373-2.

- [14] SOUKUP, J., et al. *Makroekonomi: Moderní přístup*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2007. 514 s. ISBN 978-80-7261-174-4.
- [15] TUJELA, P.; MAJEROVÁ, I.; NEZVAL, P. *Základy makroekonomie*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006. 311 s. ISBN 80-251-0952-6.
- [16] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. c2002, 3. 1. 2011 [cit. 2011-03-09]. Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch>.
- [17] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2001, 18. 12. 2007 [cit. 2011-03-31]. Právní předpisy z oblasti zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy>.
- [18] *Sociální poradce: Přehled změn v působnosti ministerstva práce a sociálních věcí v roce 2011* [online]. 2008, 31. 1. 2011 [cit. 2011-03-31]. Sociální poradce. Dostupné z WWW: <<http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/>>.
- [19] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010 [cit. 2011-03-31]. Úřad práce v Havlíčkově Brodě. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/hb_info/aktuality/novela_zoz.pdf>.
- [20] *Businessinfo.cz* [online]. c1997-2011 [cit. 2011-03-31]. Podpora v nezaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/zivotni-situace/podpora-v-nezamestnanosti/160/>>.
- [21] *Zpravodaj leden 2011* [online]. Zpravodaj ARPZPD ČR, o. s. – leden 2011 : SOCIÁLNÍ REFORMA V ROCE 2011. Praha: Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR, o. s., 2011 [cit. 2011-03-31]. Dostupné z WWW: <<http://www.asociacezr.cz/bulletiny/110119212841Zpravodaj%20leden%202011.pdf>>.
- [22] *Evropská komise* [online]. c1995-2011 [cit. 2011-03-31]. Zaměstnanost, sociální věci a zabezpečení. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>>.
- [23] *Hospodářská komora* [online]. c2009 [cit. 2011-04-01]. Strategie Evropa 2020. Dostupné z WWW: <<http://www.komora.cz/pomahame-vasemu>>.

podnikani/prosazujeme-vase-zajmy-v-eu-1/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020.aspx>.

- [24] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. c2002-2009 [cit. 2011-04-01]. Evropský sociální fond. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>.
- [25] *Evropské noviny* [online]. Kraj Vysočina získal z evropských fondů 210 miliónů pro oblast školství. 10. 03. 2011, č. 2, [cit. 2011-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.evropskenoviny.cz/index.php?id=7753&loc=&cat>>.
- [26] *Evropský sociální fond* [online]. c 2008 [cit. 2011-04-01]. Operační programy 2007 - 2013. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13>>.
- [27] *Businessinfo.cz* [online]. c 1997-2011 [cit. 2011-04-01]. Hlavní makroekonomické ukazatele ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/analyzy-statistiky/hlavni-makroekonomicke-ukazatele-cr/1000431/49089/#miraregnezam>>.
- [28] *IHned.cz* [online]. c 1996-2011 [cit. 2011-04-01]. Jak měřit nezaměstnanost?. Dostupné z WWW: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-21746810-jak-merit-nezamestnanost>>.
- [29] *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2011-04-01]. Výběrové šetření pracovních sil. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsps>.
- [30] *Blog o ekonomii a financích* [online]. Příčiny a řešení nezaměstnanosti v ČR. 2010, 11, [cit. 2011-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://brightside.blog.cz/1011/priciny-a-reseni-nezamestnanosti-v-cr>>.
- [31] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2002 [cit. 2011-04-01]. Statistiky nezaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.
- [32] *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2011-04-01]. Zhoršení postavení mladých osob na trhu práce. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020711.doc>>.

- [33] *Budoucnostprofesi.cz* [online]. 2011 [cit. 2011-04-01]. Trhy práce v regionech. Dostupné z WWW: <<http://www.budoucnostprofesi.cz/trhy-prace-v-regionech/regiony2009.html>>.
- [34] *Vysočina* [online]. 2009 [cit. 2011-04-01]. Havlíčkobrodsko. Dostupné z WWW: <<http://nasevysocina.webzdarma.cz/havlickobrodsko.html>>.
- [35] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010 okres Havlíčkův Brod. 9. 2. 2011 [cit. 2011-04-01]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/kop/havlickuv_brod>.
- [36] *Havlíčkobrodský deník* [online]. Brodsko: Více než pět tisíc lidí hledá práci. 23.2.2011, č. 2, [cit. 2011-04-01]. Dostupný z WWW: <http://havlickobrodsky.denik.cz/zpravy_region/20110222nezamestnanost.html>.
- [37] *Městské informační centrum Havlíčkův Brod* [online]. 2008 [cit. 2011-04-01]. Historie a současnost. Dostupné z WWW: <http://mic.muhb.cz/vismo/dokumenty2.asp?id_org=100676&id=818918&p1=3950>.
- [38] *Chotěbor.cz* [online]. 2009 [cit. 2011-04-01]. Město Chotěboř. Dostupné z WWW: <<http://chotebor.cz/o-meste/soucasnost/soucasnost.html>>.
- [39] *Svetlans.cz* [online]. 2010 [cit. 2011-04-01]. Světlá nad Sázavou. Dostupné z WWW: <<http://www.svetlans.cz/mestsky-urad/aktuality/novy-uzemni-plan-svetla-nad-sazavou.html>>.
- [40] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. c2002, 2011 [cit. 2011-03-09]. Informační bulletin úřadů práce kraje Vysočina. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/kop/jihlava>>.
- [41] *Ledečský zpravodaj* [online]. Situace na trhu práce v mikroregionu Ledec nad Sázavou. Leden 2011, č. 1, [cit. 2011-04-01]. Dostupný z WWW: <http://www.ledecns.cz/ledecnskenoviny_tisk.php?mesic=1&rok=2011>.
- [42] *Přibyslav.cz* [online]. 2010 [cit. 2011-04-01]. Město Přibyslav. Dostupné z WWW: <<http://www.pribyslav.cz/index.asp>>.

- [43] *Incheba Praha* [online]. 2004 [cit. 2011-04-01]. Mezinárodní veletrh pracovních příležitostí. Dostupné z WWW: <http://www.incheba.cz/main.php?pageid=969&page_content_id=12359>.
- [44] *Icm.cz* [online]. 2011 [cit. 2011-04-01]. Veletrhy pracovních příležitostí 2011. Dostupné z WWW: <<http://www.icm.cz/veletrhy-pracovnich-prilezitosti-2011>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

| | |
|-------|---------------------------------------|
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti. |
| ČSÚ | Český statistický úřad. |
| EAO | Ekonomicky aktivní obyvatelstvo. |
| EPSO | Evropský úřad pro výběr personálu. |
| EURES | Evropské služby zaměstnanosti. |
| ESF | Evropský sociální fond. |
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí. |
| ÚP | Úřad práce. |
| VPM | Volné pracovní místo. |
| VŠPS | Výběrové šetření pracovních sil. |

SEZNAM OBRÁZKŮ

| | |
|---|----|
| Obr. 1. Nezaměstnanost v regionech..... | 50 |
| Obr. 2. Mapa okresu Havlíčkův Brod..... | 56 |
| Obr. 3. Organizační struktura úřadu práce Havlíčkův Brod..... | 64 |

SEZNAM TABULEK

| | |
|---|----|
| Tab. 1 - Zaměstnanost na Havlíčkobrodsku..... | 54 |
| Tab. 2 - Počet uchazečů o zaměstnání na 1 VPM..... | 54 |
| Tab. 3 - Přehled nezaměstnanosti v okrese Havlíčkův Brod k 31.1.2011..... | 55 |
| Tab. 4 - Počet obyvatel, EAO a nezaměstnaných v mikroregionech..... | 56 |
| Tab. 5 - SWOT analýza regionu Havlíčkobrodsko v oblasti trhu práce..... | 61 |
| Tab. 6 – Zdroje pracovních příležitostí v oblasti Havlíčkobrodsko..... | 64 |
| Tab. 7 - Výdaje na politiku zaměstnanosti..... | 69 |
| Tab. 8 - Rozdělení počtu uchazečů o zaměstnání dle profesního zaměření rekvalifikace...70 | |
| Tab. 9 - Rozdělení počtu uchazečů o zaměstnání podle pohlaví..... | 75 |
| Tab. 10 - Rozdělení počtu uchazečů o zaměstnání podle věku..... | 76 |
| Tab. 11 – Rodinný stav uchazečů o zaměstnání..... | 76 |
| Tab. 12 – Dosažené vzdělání uchazečů o zaměstnání..... | 77 |
| Tab. 13 – Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání..... | 78 |
| Tab. 14 – Délka evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce..... | 79 |
| Tab. 15 – Dlouhodobá nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání..... | 80 |
| Tab. 16 – Vliv nezaměstnanosti na finanční situaci uchazeče..... | 80 |
| Tab. 17 – Předchozí zkušenosti se zaměstnáním..... | 80 |
| Tab. 18 – Účast na rekvalifikačním kurzu..... | 81 |
| Tab. 19 – Druh práce..... | 81 |
| Tab. 20 – Aktivní vyhledávání zaměstnání..... | 82 |
| Tab. 21 – Prostředky k vyhledávání práce..... | 82 |
| Tab. 22 – Negativní důsledky nezaměstnanosti..... | 83 |
| Tab. 23 – Časový harmonogram projektu..... | 87 |
| Tab. 24 – Časový harmonogram projektu..... | 87 |

| | |
|---|----|
| Tab. 25 – Termíny kurzů..... | 88 |
| Tab. 26 – Hodnocení rizik projektu..... | 89 |
| Tab. 27 – Celkové náklady projektu..... | 92 |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|--|----|
| <i>Graf 1. Pohlaví uchazečů [vlastní zpracování]</i> | 75 |
| <i>Graf 2. Rodinný stav uchazečů [vlastní zpracování]</i> | 77 |
| <i>Graf 3. Dosažené vzdělání uchazečů [vlastní zpracování]</i> | 77 |
| <i>Graf 4. Délka evidence uchazečů o zaměstnání [vlastní zpracování]</i> | 79 |
| <i>Graf 5. Prostředky k vyhledávání práce [vlastní zpracování]</i> | 83 |
| <i>Graf 6. Negativní důsledky nezaměstnanosti [vlastní zpracování]</i> | 84 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|--------------------|----|
| P I: DOTAZNÍK..... | 75 |
|--------------------|----|

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

D O T A Z N Í K

Vážená paní, pane

prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který slouží ke zpracování diplomové práce zabývající se problematikou nezaměstnanosti v oblasti Havlíčkobrodsko. Tento dotazník je zcela anonymní a tudíž nemusíte mít obavy ze zneužití Vašich sdělených údajů. Budu moc ráda za Vaše názory.

Zvolené odpovědi, prosím, označte křížkem.

1. Pohlaví

- žena
- muž

2. Věk

- 18 - 30 let
- 31- 40 let
- 41 - 50 let
- 50 a více let

3. Rodinný stav

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

4. Dosažené vzdělání

- základní vzdělání
- vyučen/a
- středoškolské vzdělání
- vysokoškolské vzdělání

5. Označte skupinu, do které patříte:

- absolvent školy
- žena po mateřské dovolené
- osoba nad 50 let
- zdravotně postižená osoba
- nepatřím ani do jedné z uvedených skupin

6. Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

- méně jak 3 měsíce
- 3 – 6 měsíců
- 7 – 12 měsíců
- více jak 12 měsíců

7. Změnila se Vaše finanční situace z důvodu ztráty zaměstnání?

- ano
- částečně
- ne

8. Byl/a jste již někdy zaměstnán/a?

- ano
- ne

9. Byl/a byste ochoten/a se zúčastnit nějakého rekvalifikačního kurzu?

- spíše ano
- určitě ano
- spíše ne
- určitě ne

10. Jakou práci byste byl/a ochoten/a vzít?

- jakoukoliv
- výhradně jenom ve svém oboru
- výhradně na úrovni dosaženého vzdělání

11. Vyhledáváte práci aktivně sami?

- ano
- ne

12. Pomocí jakých prostředků vyhledáváte práci? (možnost zaškrtnout více odpovědí)

- inzercí v tisku
- inzercí na internetu
- pomocí pracovních agentur
- pomocí známých
- práci sám nevyhledávám

13. Jaké negativní důsledky Vám přináší nezaměstnanost? (možnost zaškrtnout více odpovědí)

- psychické potíže
- zdravotní potíže
- finanční potíže
- problémy v rodině
- ztráta sebevědomí

Děkuji moc za Vaši spolupráci!

