

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Nezaměstnanost, vývoj nezaměstnanosti a nástroje aktivní politiky
zaměstnanosti v České republice

Předkládá: Bc. Jakub Bošina

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Tomáš Louda, CSc.

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma " Nezaměstnanost, vývoj nezaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice" vypracoval samostatně a použil jsem pramenů, které uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Plzni dne 25.3. 2014

.....
Bc. Jakub Bošina

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé diplomové práce panu JUDr. Tomáši Loudovi, CSc. za pozornost, kterou věnoval mé práci a za jeho odborné rady při vypracování této diplomové práce.

1	Úvod.....	8
2	Nezaměstnanost.....	9
2.1	Zaměstnanost	10
2.2	Zaměstnaný a nezaměstnaný člověk	10
2.3	Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR	11
2.4	Sociální a ekonomické důsledky nezaměstnanosti.....	13
2.4.1	Náklady spojené s nezaměstnaností	14
2.4.2	Nezaměstnaní a jejich sociální zkušenosti ve společnosti.....	15
2.5	Právní zakotvení nezaměstnanosti	17
2.6	Druhy nezaměstnanosti	20
2.6.1	Frikční nezaměstnanost	20
2.6.2	Strukturální nezaměstnanost	22
2.6.3	Cyklická nezaměstnanost	23
2.6.4	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	23
2.6.5	Nedobrovolná nezaměstnanost.....	24
2.6.6	Dlouhodobá nezaměstnanost.....	24
2.6.7	Masová nezaměstnanost.....	24
2.6.8	Skrytá nezaměstnanost	25
2.6.9	Plná zaměstnanost	25
2.7	Tři pohledy na nezaměstnanost	26
2.7.1	Liberalistický pohled.....	26
2.7.2	Keynesův pohled.....	26
2.7.3	Marxistický pohled.....	27
2.8	Míra nezaměstnanosti.....	28
2.8.1	Regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti	30
2.8.2	Přirozená míra nezaměstnanosti.....	31
2.8.3	Změna metodiky registrované míry nezaměstnanosti	31
3	Rizikové skupiny na trhu práce	33
3.1	Osoby se zdravotním postižením	33
3.2	Absolventi škol	34
3.3	Nekvalifikovaní uchazeči.....	35
3.4	Osoby starší věkové skupiny.....	35
3.5	Romové	36
3.6	Uchazeči, zejména ženy, které pečují o děti do věku 15 let.....	36

4	Politika zaměstnanosti.....	38
4.1	Aktivní politiky nezaměstnanosti.....	38
4.2	Aktivní politiky zaměstnanosti v ČR	39
4.2.1	Úřady práce	40
4.2.2	Změna ve struktuře Úřadu práce	42
4.2.3	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	43
4.2.4	Nové projekty aktivní politiky zaměstnanosti.....	50
5	Vývoj nezaměstnanosti v regionu Chomutov 2011-2013	53
5.1	Charakteristika regionu Chomutov	53
5.2	Nezaměstnanost v roce 2011 k 31. 12.	57
5.3	Nezaměstnanost v roce 2012 k 31. 12.	61
5.4	Nezaměstnanost v roce 2013 k 31. 12.	66
5.5	Porovnání zjištěných údajů za období 2005 - 2013	70
5.6	Srovnání regionu Chomutov s krajskou úrovní a celorepublikovou	72
6	Závěr.....	75
7	seznam použité literatury	77
8	Resumé.....	81

1 Úvod

Nezaměstnanost je vážným ekonomickým a sociálním problémem nejen v České republice, ale i ve většině zemí světa, neboť má drtivé dopady na člověka jako jednotlivce i na jeho rodinu a také pro celou ekonomiku státu. Jedná se o stav, kdy se nezaměstnaný nezapojuje do pracovního procesu.

V diplomové práci se v první části budu zabývat základními pojmy jako nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti na společnost, rozdíl mezi dobrovolnou nezaměstnaností a nedobrovolnou nezaměstnaností, kdo je zaměstnaný a kdo není, právní stránkou nezaměstnanosti a také jejím historickým vývojem. Následně se zaměřím na výpočet míry nezaměstnanosti a změnu její metodiky v roce 2012. Ve čtvrté kapitole se zaměřím na rizikové skupiny na trhu práce, kde se konkrétně zaměřím na šest nejrizikovějších skupin. Poslední teoretickou kapitolou bude politika zaměstnanosti, kde se zaměřím zejména na její definici, na aktivní politiku zaměstnanosti v České republice, na činnost Úřadů práce a jejich strukturální změnu a na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Poslední a nejdůležitější částí mé diplomové práce je výzkum nezaměstnanosti v regionu Chomutov za období 2010 – 2013, kde navážu a výzkum a porovnáám s výzkumem z mé bakalářské práce, kde jsem sledoval vývoj nezaměstnanosti v regionu Chomutov v letech 2005 – 2010. Ve výzkumu se budu zaměřovat na počet nezaměstnaných, počet volných pracovních míst a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Zjištěné hodnoty budu porovnávat s předchozími roky i s výzkumem z bakalářské práce.

2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost není lehké přesně definovat, protože má několik podob definic podle různých autorů, ale přesto ji můžeme charakterizovat několika společnými znaky. Společnými znaky jsou především nedobrovolný charakter, pracovní neschopnost, připravenost pro výkon zaměstnání a aktivní hledání zaměstnání.¹

Nezaměstnanost je tedy jev, kdy lidé, kteří pracovat mohou a pracovat chtějí, nemohou práci z nějakých důvodů najít. Důvodů může být několik jako například věk, pohlaví, nedostatek zkušeností atd. Do statistik nezaměstnanosti se však řadí i lidé, kteří pracovat mohou, ale nechťejí z důvodů nedostatku finančních prostředků na zajištění osobních potřeb. Tyto prostředky mohou získávat několika způsoby a to legálně (pobírání renty), nelegální cestou formou trestné činnosti nebo také zneužíváním slabin sociálního systému.²

P. Mareš považuje nezaměstnanost za vážný ekonomický a sociální problém teprve tehdy, když se nezaměstnanost stane masovou. Nezaměstnanost je tedy jevem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Stane-li se nezaměstnanost masovou, (hranice masové nezaměstnanosti se udává okolo 10% míry nezaměstnanosti), poté se nezaměstnanost dostává do pozornosti celé společnosti a jejich státních a politických institucí. V dnešní době se masová nezaměstnanost stala běžnou součástí života ve většině průmyslových zemí.³

Nezaměstnanost je také vážným sociálním problémem, a to zvláště proto, že má vliv na životní úroveň člověka a na jeho postavení ve společnosti. Placená práce je hlavním zdrojem hmotného zabezpečení člověka, neboť umožňuje existenci i seberealizaci. Se ztrátou zaměstnání se lidem většinou hroutí sebeúcta, sebevědomí a jejich sociální a rodinné vztahy. V naší kultuře hraje zaměstnání roli, skrze kterou se definujeme. Struktura našeho života, sociální kontakty a cíle jsou odvozovány z našeho zaměstnání stejně jako naše vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání.⁴

¹ Zdroj: Miroslav Tomšík a kolektiv, *Sociologie pro ekonomy*, Vysoká škola ekonomická v Praze 1995

² Zdroj: Miroslav Tomšík a kolektiv, *Sociologie pro ekonomy*, Vysoká škola ekonomická v Praze 1995

³ Převzato z: Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

⁴ Zdroj: Brožová, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Slon 2003; Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, třetí rozšířené vydání, sociologické nakladatelství Praha 2002

2.1 Zaměstnanost

Zaměstnanost je stav, kdy ekonomicky aktivní obyvatelé se zapojují do pracovního procesu, kde získávají prostředky pro zajištění své vlastní existence a uspokojování svých potřeb. Úroveň zaměstnanosti určuje poměr mezi počtem ekonomicky aktivních pracujících obyvatel a jejich celkovým počtem. V případě, že by všichni, kteří mají předpoklady pracovat a chtěli by si práci sehnali, by práci sehnali, jednalo by se o tzv. plnou zaměstnanost. V tržní ekonomice není možné tohoto stavu dosáhnout. O plné zaměstnanosti můžeme hovořit, když se míra nezaměstnanosti pohybuje mezi 2-4 %.⁵

2.2 Zaměstnaný a nezaměstnaný člověk

Neplatí vždy, že kdo pracuje, je zaměstnaný, a také kdo nepracuje, že je nezaměstnaný. Rozdíl je v tom, že člověk může konat práci pro svoji vlastní potřebu v rámci domácnosti oproti práci konanou v zaměstnání, která poskytuje výdělek. Zaměstnání je práce na smluvním základě, která zahrnuje i materiální odměnu za její výkon (plat, mzda). Proto tedy člověk, který vykonává domácí práce, vzájemnou výpomoc, dobrovolnou práci pro dobročinné účely nebo jiné práce nevykonávané pro ekonomické cíle, není člověkem zaměstnaným. Zaměstnaný člověk je tedy ten, kdo vykonává jakékoli placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Také je zaměstnaný ten, kdo práci má, ale právě ji nevykonává (nemocný člověk nebo člověk na dovolené).

Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, aktivně práci hledá a je registrován na úřadu práce a zároveň nemá žádné placené zaměstnání nebo sebezaměstnání.

⁵Zdroj: Miroslav Tomšík a kolektiv, *Sociologie pro ekonomy*, Vysoká škola ekonomická v Praze 1995; Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, třetí rozšířené vydání, sociologické nakladatelství Praha 2002

Zaměstnaní a nezaměstnaní lidé se řadí do skupiny ekonomicky aktivních obyvatel a tvoří pracovní sílu. Do skupiny ekonomicky neaktivních obyvatel můžeme zařadit důchodce, studenty a ženy v domácnosti.⁶

2.3 Historický vývoj nezaměstnanosti v ČR

V období první světové války byla poměrně vysoká nezaměstnanost, což je většinou neobvyklé, protože pracovní síla se často uplatňuje především ve zbrojním průmyslu. Po první světové válce se nezaměstnanost podařilo snížit pomocí kvalitního systému zprostředkování práce a různých podpor v nezaměstnanosti. V období hospodářské krize v letech 1920-1924 nezaměstnanost začala znovu stoupat. Maxima nezaměstnanost dosáhla v roce 1933, kdy bylo registrováno přes 700 000 nezaměstnaných obyvatel. Odhadem existovalo tehdy něco okolo 3,25 milionů dělníků, a z toho vyplývá, že nezaměstnaných byla jedna pětina. V reakci na výše zmíněné byly zavedeny dávky v naturáliích, povinné nouzové práce a dokonce na čas i pracovní tábory. Po Mnichovu roku 1938 se opět zvyšuje nezaměstnanost tentokrát vlivem vysídlení lidí z pohraničí, kteří ztratili nejen domovy ale i práci. Se začátkem druhé světové války se nezaměstnanost vytrácí. Nezaměstnaní museli povinně do válečného průmyslu. Po druhé světové válce v letech 1948-1966 se ve většině průmyslově vyspělých zemích dařilo udržovat plnou zaměstnanost. V ČSSR původně nezaměstnanost sociálním problémem nebyla, protože do roku 1989 fungovala centrálně plánovaná ekonomika a zde oficiálně nezaměstnanost neexistovala. Existovala povinnost pracovat, a kdo neměl zaměstnání a byl práce schopný, byl označován za příživníka. Pracovní místa byla vytvářena neúčelně a v republice prakticky existovala přezaměstnanost. Problémem se nezaměstnanost stává až po roce 1989 nástupem kapitalismu. V první polovině 90. let byla nezaměstnanost v České republice relativně nízká mezi 2,5 % - 4,13 %. Míra nezaměstnanosti v České republice oproti jiným postkomunistickým zemím nepřekročila dvoucifernou hranici a ani hranici, která vymezuje tzv. přirozenou míru nezaměstnanosti. Bylo to důsledkem toho, že odliv přebytečných pracovníků z průmyslu zachytil dynamicky se rozvíjející sektor služeb a

⁶ Zdroj: Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, třetí rozšířené vydání, sociologické nakladatelství Praha 2002; Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.; Brožová, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Slon 2003

rozvoj drobného podnikání. Koncem 90. let se zvýšila míra nezaměstnanosti na 8-9 %. V roce 1999 překročila míra nezaměstnanosti poprvé 9 %, kdy v následujících letech se dotahovala až na 10 %. Jednalo se tak o více než 500 tisíc nezaměstnaných. Podle Českého statistického úřadu byl nárůst nezaměstnanosti způsoben jak ekonomickým tak demografickým vývojem. Určité viditelné zlepšení přinesl rok 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie. Pád bariér v oblasti pohybu zboží umožnil řadě podniků lehce proniknout na zahraniční trhy. Podle dnešních statistik k 31. 01. 2014 se nezaměstnanost nachází na čísle 8,6 % a počet nezaměstnaných osob je 629 274 lidí. Toto číslo je pro Českou republiku rekordní a nikdy tolik nezaměstnaných nebylo. Předchozí nejvyšší počet nezaměstnaných byl v prosinci roku 2013, kdy bylo nezaměstnáno 596 833 lidí. Podrobný přehled nezaměstnanosti v posledních několika letech probereme podrobněji níže.

2.4 Sociální a ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Celkový produkt je nižší, stát je nucen vydávat vyšší výdaje na sociální dávky a dosahuje s tím souvisejících nižších daňových příjmů, neboť nezaměstnaní lidé nepřispívají k tvorbě nových hodnot, neodvádějí daně z jejich příjmů a čerpají dávky sociálních podpory v nezaměstnanosti. Ekonomika tudíž nevyrábí tolik produkce, kolik by byla schopna vyrábět.

Sociální důsledky nezaměstnanosti dopadají na sociální situaci, chování a postoj nezaměstnaného i jeho rodiny a na jeho společenský život. Dopady nezaměstnanosti na jedince jsou individuální a nesou s sebou menší či větší negativní důsledky. Nejvýznamnějšími důsledky jsou vliv na životní úroveň, vliv na rodinu, vliv na fyzické a psychické zdraví, vliv na strukturaci a vnímání času a další.

Vliv na životní úroveň je způsoben tím, že nezaměstnaný musí žít jen z podpory a sociálních dávek, které mohou být až několikanásobně nižší než jeho původní pracovní příjem. Je-li člověk nezaměstnan delší dobu, může tento stav vést až k chudobě, ke ztrátě sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení. Další z negativních vlivů je vliv na rodinu, kterou nezaměstnanost ovlivňuje menšími příjmy, které vedou ke snížení sociálního postavení rodiny a ke změně jejich každodenních zvyklostí (výlety, návštěvy kulturních či sportovních zařízení), dále má vliv na její výchovnou funkci, ovlivnění porodnosti nebo svateb. Nezaměstnanost má dokonce vliv i na vnímání času, neboť pro nezaměstnaného není čas důležitý; ze ztráty pracovního režimu často vzniká přebytek volného času, jenž může vést k společensky nežádoucím aktivitám (alkoholismus, drogy, kriminalita). Negativní vliv na fyzické a psychické zdraví je způsoben tím, že nezaměstnanost je pro většinu lidí velice traumatizující; dostavuje se pocity méněcennosti, nepotřebnosti, neschopnosti, životního selhání nebo dochází ke ztrátě sebedůvěry.⁷

⁷ Zdroj: Vojtěch Krebs a kolektiv, Sociální politika, str. 316-317 nakladatelství aspi 2002 Praha; Tomažič, I. a kolektiv, Ekonomie pro právníky, str.158, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Plzeň 2010

2.4.1 Náklady spojené s nezaměstnaností

V důsledku nezaměstnanosti registrujeme ztráty jak společenské, tak individuální. Ztráta makroekonomického produktu je nejzávažnější společenskou ztrátou, neboť vzniká produkční mezera, která je rozdílem mezi skutečným a potencionálním produktem ekonomiky. Lidé, kteří nemají pracovní místo a pracovat chtějí, nepřispívají k výrobě služeb a statků, a tím vzniká produkční mezera. Ztrátu lze odhadnout podle Okounova zákona. Pro naši ekonomiku se jedná o značné ztráty v řádech desítek miliard, a tak je nutné usilovat o snižování produkční mezery.⁸

Okounův zákon: „je-li skutečná míra nezaměstnanosti rovna přirozené míře, pak je skutečný produkt ekonomiky na úrovni potencionálního. Je-li však skutečná míra nezaměstnanosti vyšší, ekonomika nevyužívá své potencionální možnosti. Vyjadřuje fakt, že při růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou úroveň úměrně klesá hrubý domácí produkt (oproti potenciálnímu HDP).“ (Okounův zákon)

Vzorec:

$$\frac{Y^* - Y}{Y^*} = c(u - u^*)$$

- Y^* je potenciální produkt,
- Y je skutečný produkt,
- u^* je přirozená míra nezaměstnanosti,
- u je skutečná míra nezaměstnanosti,
- c je koeficient lineární závislosti.

Dalším problémem je nevyužití ekonomických zdrojů; jestliže tyto zdroje nejsou plně využity, dochází ke ztrátě. Existencí nedobrovolné zaměstnanosti dochází k tomu, že výrobní faktor práce není plně využíván. Některé zdroje se také snižují. Pracovníci, kteří jsou delší dobu bez zaměstnání, nedostávají mzdu a žijí ze sociálních dávek. Ze sociálních dávek je nižší spotřeba a nižší úspory, což vede ke snížení kapitálu k investování.

⁸ Zdroj: D. Brožová, Společenské souvislosti trhu práce, sociologické nakladatelství, Praha 2003

Dalším negativním faktorem je ztráta vzniklá na daních z mezd. Jsou-li lidé bez zaměstnání, neodvádějí daně ze mzdy. Stát tak přichází o svůj příjem z těchto daní a naopak se státu zvedají výdaje v důsledku většího vyplácení podpor v nezaměstnanosti a jiných sociálních dávek. S růstem počtu nezaměstnaných pobírajících sociální dávky se zvyšují negativní sociální jevy jako růst kriminality, politická nestabilita a v neposlední řadě také zhoršení veřejného zdraví, z čehož plynou další výdaje státu.

Člověk, který nepracuje, stojí mimo pracovní proces a nemůže získávat zkušenosti a znalosti, což vede ke ztrátě kvalifikace a jeho vzdělání se tím pádem znehodnocuje. Výsledkem tohoto procesu je ztráta hodnoty lidského kapitálu, čímž ztrácí ekonomika i pracovník. Pracovník ztrácí i další pracovní návyky jako určitý režim (vstávání do práce, pravidelný rytmus dne atd.). Výše zmíněné vede k tzv. sociálnímu zlenivění. Dlouhodobá nezaměstnanost a několik neúspěšných pokusů o získání zaměstnání může vést až k úpadku do sociální pasti.

2.4.2 Nezaměstnaní a jejich sociální zkušenosti ve společnosti

Práce a zaměstnání má pro život v naší kultuře obrovský význam, a proto má nezaměstnanost vliv na společenský život nezaměstnaných jedinců. S poklesem příjmů nastává i pokles životní úrovně a další nepříznivé důsledky pro jejich každodenní život. Pro každého jedince je zkušenost s nezaměstnaností rozdílná, stejně tak i pro různé sociální vrstvy je zkušenost rozdílná. Rozdíl ve zkušenosti je i například mezi mužem a ženou, mladými a starými osobami, kvalifikovanými a nekvalifikovanými osobami. Nezaměstnaní mají přebytek volného času a nedostatek finančních zdrojů. Nakládání s volným časem a penězi tvoří těžiště životních strategií a zkušeností z nich každého jednotlivce. Nezaměstnaný pociťuje nejen sociální izolaci ale i pocit bezmoci, neboť když člověk žije z podpory, nemá moc možností, jak nakládat s volným časem. Nezaměstnaný musí zabezpečit základní potřeby jako je bydlení, jídlo apod. a na další aktivity nezbývají většinou finanční prostředky. Žít jen ze sociální podpory znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu podstatné snížení životní úrovně. Není nicméně pravidlem, že každý nezaměstnaný žije v bídě a že všichni chudí jsou nezaměstnaní. Například špatně placené zaměstnání s velkou rodinou má za následek mnohdy chudobu. Největším problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, která je skoro vždy vstupenkou do světa chudoby, a je tak nežádoucím sociálním i ekonomickým jevem. K

sociální izolaci dochází při ztrátě zaměstnání dvojitým způsobem. Jednak tím, že samotné zaměstnání je velkým zdrojem sociálních kontaktů, o které nezaměstnaný přijde, ale dochází i ke ztrátě dalších sociálních kontaktů, které přímo se zaměstnáním nesouvisejí. Většina vědeckých studií ukazuje, že v průběhu nezaměstnanosti dochází k poklesu sociálních kontaktů. Nezaměstnaní ztrácí sociální kontakty ze zaměstnání i pouhou nepřítomností v zaměstnání, neboť tyto kontakty jsou jen výjimečně dále udržovány.

2.5 Právní zakotvení nezaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Základním pramenem zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tento zákon zaručuje každému občanovi právo na zaměstnání. Právním na zaměstnání se rozumí zprostředkování pracovního uplatnění, nárok na potřebnou rekvalifikaci, na hmotné zabezpečení v případě ztráty zaměstnání a na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti je součástí soukromého práva a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

Cílem zákona je ochrana proti nezaměstnanosti a dosažení plné zaměstnanosti. Funkce státní politiky zaměstnanosti jsou zabezpečení práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a další. Všichni mají právo na rovné zacházení a na zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Dále tento zákon ustavuje Úřad práce a jeho působnost (dříve Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti) . Zprostředkování zaměstnání pomocí Úřadu práce (vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly; poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí). Zákon mimo jiné upravuje také aktivní politiku zaměstnanosti, která je souhrnem opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zajišťují ministerstva a úřady práce.⁹

⁹ zdroj: je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Zákon č. 118/2000 Sb.

Dalším pramenem, který se vztahuje k zaměstnanosti je Zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů. Podle tohoto zákona má zaměstnanec právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti. Zákon však se nevztahuje na všechny zaměstnance a to zejména na ty, kteří jsou uvedeni v paragrafu 2.

" (1) *Zákon se nevztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, který je*

a) právnickou osobou zřízenou zákonem, za předpokladu, že stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil,

b) územním samosprávným celkem.

(2) Zákon se dále nevztahuje na zaměstnance, kteří byli vysláni k výkonu práce do České republiky, pokud jejich zaměstnavatel, který je právnickou osobou, má sídlo nebo zaměstnavatel, který je fyzickou osobou, má místo podnikání mimo území některého členského státu Evropské unie.

(3) Zákon se rovněž nevztahuje na zaměstnance, který byl v rozhodném období zaměstnancem zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, a současně v tomto rozhodném období byl jeho statutárním orgánem nebo členem jeho statutárního orgánu a měl u tohoto zaměstnavatele nejméně poloviční majetkovou účast.

(4) Uplatní-li zaměstnanec zaměstnavatele podle odstavce 1 písm. a) mzdový nárok před tím, než stát převezme dluhy zaměstnavatele nebo se za ně zaručí, jeho nárok nezaniká ani poté, kdy stát tyto úkony ve vztahu k právnické osobě provede.

(5) Zákon se nevztahuje na zaměstnance agentur práce, kterým je zprostředkováno zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) a § 66 zákona o zaměstnanosti a kteří byli uspokojeni z pojištění agentury práce sjednaného podle § 58a zákona o zaměstnanosti.¹⁰

¹⁰ citováno: ZÁKON č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů

Zaměstnanec může požádat o uspokojení svých mzdových nároků kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce.

Minimální mzda

Právní úpravu minimální mzdy najdeme v zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a jedná se o nejnižší možnou částku odměny za vykonanou práci v pracovně právním vztahu. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. Minimální mzda je stanovena v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, kdy byla minimální měsíční mzda 8000 Kč a minimální mzda za jednu odpracovanou hodinu 48,10 Kč. Od 1. srpna 2013 se nařízením vlády č. 210/2013 Sb. změnila výše minimální měsíční mzdy na 8 500 Kč a výše minimální mzdy za jednu odpracovanou hodinu na 50,60 Kč.¹¹

¹¹ Zdroj : <http://www.mpsv.cz>

2.6 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se, nejčastěji člení na tři základní typy, které nám ukazují povahu a trvání v čase i důsledky pro ekonomiku. Nezaměstnanost rozdělujeme na frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost. Tyto základní 3 typy nezaměstnanosti mohou být dále rozšiřovány o další druhy nezaměstnanosti, jako jsou dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost, sezónní, technologická a další.¹²

2.6.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je nejčastějším typem krátkodobé nezaměstnanosti, jež je typická pro tržní ekonomiku, kde dochází k pohybu pracovních sil. Frikční nezaměstnanost tedy představuje přesuny pracovních sil z jednoho zaměstnání do druhého. Jedná se především o osoby, které pracovat chtějí ale z nějakého důvodu v danou dobu nepracují (výpověď, hledání prvního zaměstnání, hledání nového zaměstnání). Frikční nezaměstnanost je přirozeným jevem pro tržní ekonomiku a ani vláda se nesnaží o její odstranění, protože umožňuje pohyb pracovních sil na trhu práce. Neochota lidí v České republice měnit zaměstnavatele výrazně snižuje mobilitu pracovních sil. Dalším vlivem na mobilitu pracovních sil je také věk lidí, kdy mladší lidé se mnohem ochotněji stěhují za práci oproti lidem výrazně starším.

Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je tedy její krátkodobost. Délka frikční nezaměstnanosti je různá a závisí zejména na informacích o volných pracovních místech, mobilitě pracovních sil, a také určitý vliv může mít výše příspěvků v nezaměstnanosti. Výše příspěvků způsobuje skutečnost, že v případech vyšších sociálních podpor v nezaměstnanosti je i doba hledání práce delší. Standardní doba, v níž je člověk schopen najít si zaměstnání se pohybuje okolo jednoho až tří měsíců.

V tomto případě se tedy jedná o normální změny zaměstnání a tato doba hledání nového uplatnění je pro většinu osob pouze krátkodobou záležitostí. Pro nově

¹² Převzato z : Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

vstupující osoby na trh práce jde o časový úsek, kdy v tomto časovém úseku nacházejí své první zaměstnání.¹³

¹³ Zdroj: Mareš, P., Nezaměstnanost jako sociální problém, třetí rozšířené vydání, str. 18, sociologické nakladatelství Praha 2002; I. Tomažič, Ekonomie pro právníky; Brožová, D., Společenské souvislosti trhu práce

2.6.2 Strukturální nezaměstnanost

Oproti frikční nezaměstnanosti, kde dochází k běžným změnám zaměstnání, se vyskytuje také strukturální nezaměstnanost, která je projevem stagnace na trhu práce, kde nabídka neodpovídá poptávce. Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání díky rozpadu podniků, institucí a eliminaci starých odvětví průmyslu. Strukturální nezaměstnanost je podmíněna například technickým pokrokem a stavem poptávky na trhu výrobků a služeb. Výrazně na strukturální nezaměstnanost působí i změna struktury světové ekonomiky. Tento druh nezaměstnanosti má velké a dlouhodobé důsledky a jejich řešení není jednoduché. Změnou struktury ekonomiky většinou nepostačují osobní a kvalifikační zkušenosti propuštěných osob na nově vzniklá pracovní místa, neboť najednou jsou požadovány nové profese, kvalifikace a dovednosti a vzniká tak jev, jehož výsledkem je nerovnováha mezi pracovní silou poptávající po práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Jedinou možností přizpůsobení pracovních sil je tak jejich rekvalifikace, která je velmi obtížná zvláště u starších pracovníků.

Zvláštností strukturální nezaměstnanosti je skutečností, že do ní mohou spadat i lidé, kteří jsou vysoce kvalifikovaní, ale jejich kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl, a tudíž jejich kvalifikace není nadále potřebná.¹⁴

V České republice byl dříve stěžejní strojírenský, těžební a hutní průmysl, zatímco v dnešní době spíše převládá automobilový průmysl, bankovníctví, komunikace a služby. Při zavření některých dolů a jiných velkých podniků v těžkém průmyslu přišlo mnoho lidí o práci a jen těžko se, se svojí kvalifikací, uplatnili v jiných odvětvích. Strukturální změny jsou však nezbytné, neboť kdyby neprobíhaly, docházelo by k zaostávání ekonomiky, z čehož vyplývá že struktura poptávky po práci se neustále mění. „Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je výskyt vysokého počtu nezaměstnaných a současně výskyt značného počtu volných míst.“¹⁵

¹⁴Zdroj: Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, třetí rozšířené vydání, str.20-21 ; Tomažič, I. a kolektiv, *Ekonomie pro právníky*, vydalo Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Dobrá Voda u Pelhřimova 2003, str. 156

¹⁵ Převzato z: Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

2.6.3 Cyklická nezaměstnanost

Třetím základním typem nezaměstnanosti je nezaměstnanost cyklická, která závisí na tom zda ekonomika je ve fázi recese nebo ekonomického růstu. V období úpadku (recese) dosahuje cyklická nezaměstnanost vysokého procenta a v případě konjunktury je její výše zanedbatelná. S pojmem cyklické nezaměstnanosti se někdy hovoří jako o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky. Z toho vyplývá, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná. Všechny firmy požadují méně pracovníků například z důvodu nízké poptávky po jejich zboží. Intervence státu se nazývá anticyklická hospodářská politika (zvýšení vládních výdajů, snížení daní).

Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelně spojená například se střídáním ročních období, pak se tato nezaměstnanost nazývá sezónní nezaměstnanost. Sezónní nezaměstnanost je typická pro zemědělství, ale může se dotýkat i služeb (turistika, rekreace) nebo stavebnictví, kdy se v zimě kvůli nepříznivým podmínkám staví méně.¹⁶

2.6.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost se týká lidí, kteří mohou pracovat, ale žádným způsobem o pracovní místo neusilují. Tito lidé mohou být finančně zabezpečeni a nemusí pracovat anebo se jedná o lidi, kteří přijmou práci jen za mzdu vyšší, než která převládá na pracovním trhu. Někdo za nižší mzdu nechce pracovat vůbec, a tak raději využívá sociálních dávek. Někteří tak činní pouze krátkodobě, a pokud zaměstnání nenajdou, mění profesi nebo se rekválifikují. Tato nezaměstnanost není považována za problém a proto se jí hospodářská ani sociální politika nezabývá.

¹⁶ Zdroj: Mareš, P., Nezaměstnanost jako sociální problém, třetí rozšířené vydání, str. 21, sociologické nakladatelství Praha 2002; I. Tomažič, Ekonomie pro právníky, str.156

2.6.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaných, kteří nejsou ochotní přijmout pracovní místa, která nejsou dobře platebně ohodnocena a hledají lepší uplatnění, nedobrovolně nezaměstnaní jsou ochotni pracovat za mzdu, kterou nabízí pracovní trh, nebo dokonce i za mzdu nižší. Nedobrovolná nezaměstnanost je skutečným a závažným problémem společnosti. Jedná se tedy o obyvatele, kteří chtějí pracovat a aktivně usilují o nalezení zaměstnání nebo se připravují na návrat nebo vstup do práce.

2.6.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Jak vážným sociálním problémem nezaměstnanost je, závisí na délce jejího trvání. V tržní ekonomice se dějí strukturální změny a s nimi je spojen pohyb na trhu práce. Lidé vstupují do zaměstnání a pak ze zaměstnání vystupují, aby našli pro sebe co nejlepší pracovní místo, které odpovídá jejich představám, kde mohou uplatnit svojí kvalifikaci a získat za to patřičnou mzdu. Netrvá-li tedy nezaměstnanost dlouho, nepůsobí žádné závažnější problémy ani ekonomice ani pracovníkům. Pokud trvá nezaměstnanost dlouhodobě, stává se závažným ekonomickým i sociálním problémem. Lidé, kteří nemohou delší dobu sehnat pracovní místo, se mohou dostat do vážných finančních a sociálních problémů, které se mohou týkat životní úrovně člověka a mohou vést až k existenčním problémům. Tyto problémy jedince mohou mít vliv například na celou rodinu, je-li rodina závislá na jeho výdělku.

2.6.7 Masová nezaměstnanost

Masová nezaměstnanost nastává tehdy, když se míra nezaměstnanosti pohybuje ve dvouciferných číslech. Hranice tohoto typu nezaměstnanosti je tedy 10 % míry nezaměstnanosti. Růst masové nezaměstnanosti je dán ekonomickou depresí, která vede k poklesu produkce, zaměstnanosti a kupní síly. Typické období pro masovou nezaměstnanost byla 70. léta v Evropě i USA, kdy hlavním strůjcem byla ropná krize a další faktory, které vytáhly míru nezaměstnanosti v postkomunistických zemích až na 12 %. Takto vysoká míra se v Evropě vysvětlovala jako problém: A) agregované poptávky (snaha kontroly inflace, globalizace ekonomiky, levnější zboží odjinud atd.), B) vysoké pracovní náklady (vysoké náklady na mzdy i nemzdové pracovní náklady),

C) demotivující vliv sociálního systému (vysoké podpory v nezaměstnanosti), D) nepružnost mzdy, E) diskriminace některých skupin obyvatelstva (starší lidé, ženy, etnické skupiny).¹⁷

2.6.8 Skrytá nezaměstnanost

Ve skryté nezaměstnanosti figurují lidé, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni na úřadu práce; většinou se jedná o mladistvé nebo ženy. Tito lidé nemusí být registrováni, neboť si mohou zaměstnání hledat sami přímo u zaměstnavatelů anebo nepotřebují podporu od úřadu práce. *„Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly eventuálně proto, že unikly do jiného statusu (mateřství, práce v domácnosti, studia).“*¹⁸

2.6.9 Plná zaměstnanost

Jestliže se nezaměstnanost pohybuje mezi 2-4 % můžeme hovořit o plné zaměstnanosti. Vyšší nebo i nižší hodnota je většinou jevem nežádoucím. V praxi můžeme plnou zaměstnanost chápat tak, že každý, kdo chce pracovat a je ochoten přijmout podmínky, které se týkají konkrétní práce (mzda, pracovní doba, náplň práce a další), vždy najde zaměstnání.

¹⁷ zdroj : Mareš, P., Nezaměstnanost jako sociální problém

¹⁸ Citováno: Mareš, P., Nezaměstnanost jako sociální problém, str. 21

2.7 Tři pohledy na nezaměstnanost

Nezaměstnanost je velmi vážný jev, který zasahuje výrazně do ekonomiky a sociálních jevů. Proto je nezaměstnanost předmětem studia několika vědních disciplín (sociologie, ekonomie, právo). Ekonomie nabízí na nezaměstnanost několik pohledů. Mareš uvádí tři základní pohledy na nezaměstnanost, které naznačují, jak by se měla společnost vypořádat s nezaměstnaností a jaké jsou názory na podstatu tohoto procesu.

2.7.1 Liberalistický pohled

Liberalismus je neoklasickou ideologií, která se zakládá na teorii trhu. Teorie trhu se zabývá nabídkou a poptávkou a jejich vzájemnou rovnováhou. Tuto rovnováhu zajišťuje svobodná soutěž a ceny, které jsou základním principem vzájemné rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou (množství a cena). Nezaměstnanost je výsledkem působení tohoto stavu. Jeví se jako krátkodobé působení vzájemné nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce. Tržní mechanismus tuto nerovnováhu trhu, přizpůsobováním nabídky a poptávky odstraní. Tržní mechanismus jí odstraní pomocí „neviditelné ruky trhu“. Nezaměstnanost je tedy způsobována, podle liberalistického pohledu, nepružností nabídky na trhu práce. Liberálové nazývají tuto nezaměstnanost jako přirozenou míru nezaměstnanosti. Změní-li se poptávka na trhu, tak lidem se mohou měnit pracovní podmínky hlavně snižování mzdy. Většina se musí rozhodnout, zda je ochotná pracovat v určitém zaměstnání za určitou mzdu. Tento pohled na nezaměstnanost se dá charakterizovat jako frikční i jako strukturální nezaměstnanost, protože se jedná o ty lidi, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého, nebo o zaměstnání přišli a shánějí nové. Ti, kteří pracovat chtějí a jsou ochotní, přijmou určitou mzdu, vždy mají možnost práci najít.

2.7.2 Keynesův pohled

Stěžejním dílem pro keynesiány je Keynesova Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz, která se staví proti klasické liberální a neoliberální ekonomice. Keynesova Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz vyšla v roce 1936 a na svou dobu byla opravdu převratná a nastartovala revoluci v ekonomickém myšlení. Liberální pohled na ekonomii pojímá nezaměstnanost jako frikční nebo dobrovolnou

nezaměstnanost. Podle Keynesa nejde o to, zda jsou lidé ochotni pracovat za nepříznivých podmínek (nízká mzda), nebo že nechtějí pracovat vůbec. V Keynesově pojetí jde o dvě rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti. Nedostatečná kupní síla obyvatelstva, z níž vyplývá nedostatek poptávky a technologický pokrok, který může nahradit pracovní místo. Jestliže existuje nedostatečná poptávka po práci má to za důsledek, že pracovníci nemohou najít zaměstnání ani za malé mzdy, což má vliv na kupní sílu obyvatelstva a snižování poptávky.¹⁹ Keynes říká: „že národní ekonomiky mohou dosahovat rovnovážného stavu i na nižší úrovni než je plná zaměstnanost a že jde o absurdní iracionalitu současné existence masové nezaměstnanosti a nevyužívání existujících výrobních kapacit“²⁰

2.7.3 Marxistický pohled

Marxistický pohled na nezaměstnanost se také nazývá „Marxistické paradigma“. Nezaměstnanost je v tomto pohledu spojena s kapitalismem, který se nedokáže vyhnout krizím a proto ani opakující se masové nezaměstnanosti.

„Na rozdíl od liberalistické klasické a neoklasické ekonomie, která chápe tržní ekonomiku jako stabilní a samoregulující mechanismus, ji marxisté chápou jako nestabilní a inkonzistentní v důsledku jejich vnitřních rozporů.“²¹

Problém nezaměstnanosti pro marxistickou ekonomii v kapitalismu není zásadně řešitelný, protože plní nezanedbatelné funkce při udržování kapitalistického systému hospodářství. Nezaměstnaní vytváří jakousi zálohu pracovních sil pro měnící se potřeby kapitálu. Podle Marxe jsou nezaměstnaní relativní přebytek obyvatelstva, kteří tvoří rezervní průmyslovou armádu, která se řídí zákony nabídky a poptávky práce. Tato „armáda“ je rezervou pro náhlé pohyby kapitálu v odvětvové struktuře. V marxistickém pohledu na nezaměstnanost je aktuální stav nezaměstnanosti chápán jako pokles poptávky po práci.²²

¹⁹ Zdroj: Mareš, P., Nezaměstnanost jako sociální problém

²⁰ Citováno Mareš, P., nezaměstnanost jako sociální problém, Vydalo sociologické nakladatelství, Praha 1994, str. 29

²¹ Citováno Mareš, P., nezaměstnanost jako sociální problém, Vydalo sociologické nakladatelství, Praha 1994, str. 32

²² Pohledy nezaměstnanosti převzaty z Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

2.8 Míra nezaměstnanosti

Lidé, kteří z nejrůznějších důvodů nepracují nebo ani zaměstnání nehledají řadíme mezi ekonomicky neaktivní. Naopak lidé, kteří zaměstnání usilovně hledají nebo už pracují řadíme mezi ekonomicky aktivní obyvatele. Je zřejmé, že s praktických důvodů se nezaměstnanost měří a to mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je hodnota mezi počtem nezaměstnaných proti počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Nezaměstnaný se v tomto případě berou jen takoví nezaměstnaní, kteří aktivně zaměstnání hledají a usilují o něj. Naproti nezaměstnaným, kteří jsou odhodlaní, že už pracovat nebudou nebo pracovat nemusejí, ti se zde nezapočítávají.

Vzorec výpočtu míry nezaměstnanosti : míra nezaměstnanosti se rovná počtu nezaměstnaných, kteří aktivně usilují o práci, lomeno celkový počet pracovních sil násobeno 100.

„Vzorec pro výpočet:

$$u = (U/L) \cdot 100$$

u = míra nezaměstnanosti

U = počet nezaměstnaných, kteří usilují aktivně o práci

L = ekonomicky aktivní obyvatelstvo²³

Obecná míra nezaměstnanosti je ovlivňována řadou faktorů, které ovlivňují celou ekonomiku jako jsou ceny ropy, ekonomický cyklus, příchod nových pracovních sil na pracovní trh a další. Krom obecné míry existují také specifické míry nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální sekce, kdy záleží jen na konkrétních faktorech, které ovlivňují konkrétní sekci (ženy, muže, mládež, etnické skupiny, cizince, určité profese atd.). Ve světě je snaha unifikovat vymezení těchto měř nezaměstnanosti, aby bylo možno srovnání například mezi státy. Touto komparací se zabývá především Mezinárodní úřad práce a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, ale i přes snahu mezinárodních organizací nejsou statistiky z různých zemí zcela srovnatelné. Indikátory nezaměstnanosti jsou i přes obecně sdílené konvence v řadě zemích odlišné. V různých zemích se pro zjištění počtu nezaměstnaných nebo pro zjištění míry

²³ Zdroj: I. Tomažič a kolektiv Ekonomie pro právníky

nezaměstnanosti používají různé přístupy, z nichž dominují zásadně dva hlavní postupy zjišťování. První z nich funguje tak, že se vychází z počtu osob registrovaných na úřadech práce a druhým jsou různá výběrová šetření prováděná pravidelně v populaci, kdy jednotkou měření jsou jedinci a domácnosti, kde se dotazuje na jejich situaci v týdnu.²⁴

Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost je pohlaví. V České republice je míra nezaměstnanosti žen vyšší ve všech krajích a i v celé České republice jako celku je nezaměstnanost vyšší u žen. Placená práce byla v západní společnosti tradičně převážně mužskou záležitostí. Postupem času se však v posledním desetiletém cyklu situace začala měnit a do pracovního procesu se zapojuje stále větší počet žen. Z historického hlediska bylo důležité, že veškerá práce se odehrávala v obydlí nebo jeho blízkosti, kdy se celá rodina zapojovala do různých fází výrobního procesu. Podstatnou změnou pak byl rozvoj moderního průmyslu a oddělení pracoviště od domova. Zaměstnavatelé najímali jedince pro plnění daného úkolu a nezaměstnávali už celou rodinu. Do 19. století bylo běžné zaměstnávat celou rodinu u jednoho zaměstnavatele (v jedné továrně byla např. zaměstnaná celá rodina včetně dětí). Později se však rozdíl mezi domovem a pracovištěm začal prohlubovat a ženy byly spojovány s ideálem, že jejich místo je doma. Zaměstnanost žen do 20. století tak byla ve všech společenských vrstvách nízká. Zlom nastal během první světové války, kdy díky nedostatku pracovních sil musely ženy vykonávat práci, které byly považovány za výlučně mužské práce. Od té doby se počet žen v pracovním procesu neustále zvyšuje, ale i přesto je dodnes jejich podíl v nezaměstnanosti vyšší než u mužů.²⁵

²⁴ Zdroj: Mareš, P., nezaměstnanost jako sociální problém

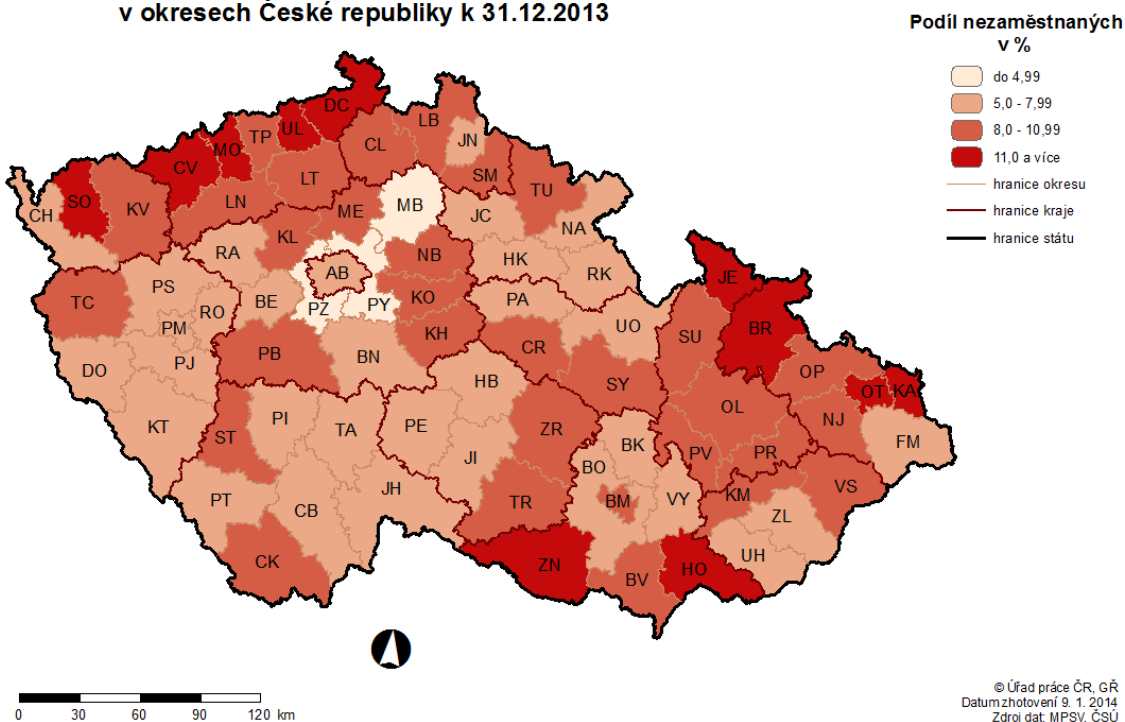
²⁵ Zdroj: Anthony Giddens, Sociologie, nakladatelství argo, 1999

2.8.1 Regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti

Další rozdíly v míře nezaměstnanosti nacházíme i na regionální úrovni. Především v regionech, kde se těží uhlí nebo se nalézá těžký průmysl, je míra nezaměstnanosti vyšší. Typickými regiony, které jsou s těmito faktory spojeny, jsou Ústecký kraj a Moravskoslezský kraj. Tyto dva kraje dosahovaly míry nezaměstnanosti v roce 2000 přes 15 %. V roce 2010 patřily Ústecký a Moravskoslezský region k regionům s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a jinak tomu není ani v roce 2013. Naopak mezi regiony s nejnižší nezaměstnaností patří Praha a Mladá Boleslav. Jejich míry nezaměstnanosti se pohybují od méně než 3% z roku 2000 do 5 % v letech 2010 a 2013.

Obrázek č. 1 mapa nezaměstnanosti k 31.12. 2013

PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 31.12.2013



Na předchozí mapce již podle nové metodiky (viz níže) vidíme nejproblematičtější mikroregiony, kde podíl nezaměstnaných činí 11% a více. Mikroregion Chomutov stále patří k regionům s nejvyšším podílem nezaměstnaných a jeho podrobný vývoj za posledních 9 let si probereme v praktické části.

2.8.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

M. Friedman a E. Phelps v druhé polovině šedesátých let dvacátého století použili poprvé pojem přirozená míra nezaměstnanosti a zavedli ho do makroekonomie.

Přirozená míra nezaměstnanosti znamená, že trh práce je v rovnováze a nevznikají inflační tlaky. Je to stav kdy je počet nezaměstnaných nižší nebo stejný jako počet volných pracovních míst. Jde o nejnižší možnou udržitelnou míru nezaměstnanosti, kterou je možno dosáhnout v tržní ekonomice.²⁶

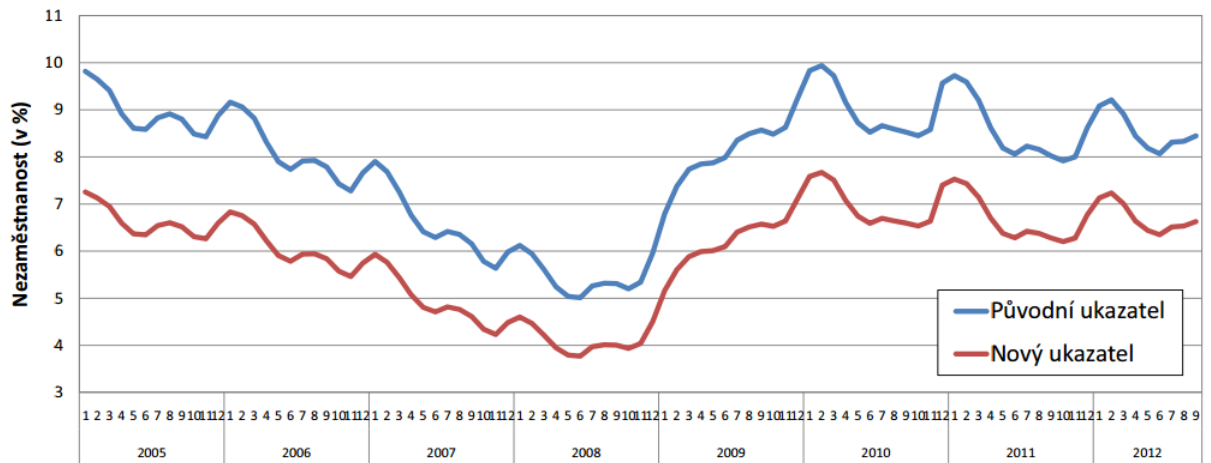
2.8.3 Změna metodiky registrované míry nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí od ledna roku 2013 přechází na nový ukazatel nezaměstnanosti v České republice, který se nazývá "Podíl nezaměstnaných osob". Tento nový model bude vyjadřovat podíl nezaměstnaných v daném věku (15-64 let). Předchozí ukazatel míry nezaměstnanosti poměřoval uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Jelikož Ministerstvo práce a sociálních věcí a Český statistický úřad zveřejňovaly výsledky dvou různých šetření o nezaměstnanosti, docházelo tak k možné záměně těchto čísel. Z tohoto důvodu se obě instituce dohodly, že se bude používat jednotný ukazatel, který odstraní nesrovnalosti v podkladových číslech i možnost záměny s mezinárodně sledovanou obecnou mírou nezaměstnanosti zveřejňovanou Českým statistickým úřadem. Pro sledování vývoje nového ukazatele bude časová řada zpětně dopočítaná od roku 2005 do úrovně okresů, neboť ukazatelé mají odlišné definice a jinou úroveň, a tak jsou spolu nesrovnatelné.²⁷

²⁶ Převzato z : Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

²⁷ Zdroj: MPSV a ČSÚ

PŮVODNÍ A NOVÝ UKAZATEL REGISTROVANÉ NEZAMĚSTNANOSTI, VÝVOJ 2005–2012



Zdroj grafu:

[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tk_zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti/\\$File/csu_mpsv_prezentace.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tk_zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti/$File/csu_mpsv_prezentace.pdf)

3 Rizikové skupiny na trhu práce

Rizikové skupiny na trhu práce bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci jsou na:

- osoby se zdravotním postižením,
- mladí lidé, zejména pak absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání,
- starší lidé,
- nekvalifikovaní uchazeči,
- uchazeči, zejména ženy, které pečují o děti do věku 15 let,
- nekvalifikovaní a společensky nepřizpůsobení uchazeči,
- Romové,
- Osoby z míst s omezenou dopravní obslužností.

„Podle dosavadních zkušeností úřadu práce se nejčastějšími kumulacemi handicapů ukazují být:

- *vyšší věk – nevyhovující zdravotní stav*
- *vyšší věk – nedostatečná kvalifikace*
- *nízká kvalifikace – vyšší věk – zdravotní omezení*²⁸

3.1 Osoby se zdravotním postižením

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti říká: „*Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou*

a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni,

b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,

²⁸ Sirovátka T., Mareš P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova univerzita, Brno, 2003, str. 128

c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.²⁹

Podle Sirovátky a Mareše se jedná zejména o starší osoby, které si vyvábí náhradní životní aktivity, místo vytrvalejšího hledání zaměstnání. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje až dvojnásobně dobu nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé uchazeče se zdravotním postižením můžeme dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné, a to z toho důvodu, že jejich zdravotní postižení jim neumožňuje plné pracovní nasazení. Jejich výkon práce může být prováděn jen za specifických podmínek, kterými jsou např. práce v chráněných dílnách.

Podstatná část nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je schopna pracovat pouze na zkrácený úvazek. Jejich možnost dojíždění je též omezena jejich onemocněním. S opakovanými neúspěchy při hledání práce a s délkou nezaměstnanosti klesá jejich motivace k hledání zaměstnání.

Úřady práce poskytují maximální péči a pozornost osobám se zdravotním postižením. Ovšem u zaměstnavatelů se to říci nedá, jejich zájem o tyto osoby bývá velmi malý. Důvodem je obava z problémů vyplývajících ze Zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce), kde je přímo stanovena jejich legislativní ochrana.³⁰

34 Sirovátka T., Mareš P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova univerzita, Brno, 2003, str. 129

3.2 Absolventi škol

Mladí lidé jsou snadno ovlivnitelní, dokážou se rychleji všemu přizpůsobit a také si zvyknout na život bez plnění povinností a pravidelné docházky do práce. V budoucnu se ale bohužel tyto negativní jevy začnou projevovat a to v situacích, kdy budou nuceni sami převzít zodpovědnost za zabezpečení vlastní rodiny. *„Přesto s prodlužující se dobou evidence však hrozí a narůstají zejména tyto nežádoucí důsledky:*

- *ztráta pracovních návyků a výrazně snížená motivace pracovat,*

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti, §67, odst. 1,2

³⁰ Sirovátka T., Mareš P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova univerzita, Brno, 2003, str. 129

- *vzrůstající apatie a ztráta sebedůvěry včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí,*
- *snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnícím trhu práce ztrátou odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem,*
- *nebezpečný vzor pro ostatní vrstevníky,*
- *působení v šedé ekonomice.³¹*

Hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů škol jsou nedostatek praktických zkušeností, nesoulad mezi profesní strukturou absolventů a potřebami trhu práce, nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce, nechuť přijmout místo pod úroveň svého vzdělání. V porovnání s jinými skupinami nezaměstnaných mají absolventi nejnižší průměrnou délku nezaměstnanosti. Mladí absolventi jsou přizpůsobivější a vybaveni novými teoretickými znalostmi. Zaměstnavatel může využít nových nápadů k řešení úkolů atd.³²

3.3 Nekvalifikovaní uchazeči

Nekvalifikovaní uchazeči jsou osoby v evidenci úřadu práce, které mají nedostatečné zkušenosti a nízkou kvalifikaci. Díky novým technologiím a inovacím ve výrobním procesu, jsou nekvalifikovaní uchazeči stále více vytlačováni. Tato skupina osob většinou spoléhá na vnější pomoc a díky špatně nastavenému sociálnímu systému, dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce.

3.4 Osoby starší věkové skupiny

Z praxe můžeme usoudit, že zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost mladším věkovým skupinám. Starší věkové skupiny lidí mají sice větší praxi, ale pro zaměstnavatele to znamená vyšší mzdové nároky. Zaměstnavatel naopak požaduje práci s moderní technikou a znalost jazyků. Starší lidé mají často nežádoucí pracovní návyky, jako jsou celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě. Z toho vyplývá, že mají sice dlouholetou praxi, ale omezené pracovní dovednosti

³¹ Sirovátka T., Mareš P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova univerzita, Brno, 2003, str. 130

³² Tamtéž

a zkušenosti. Starší věkové skupiny se také potýkají častěji se zdravotními problémy, které znamenají omezení v možnostech jejich pracovního nasazení.³³

3.5 Romové

Z historického hlediska vznikl problém nezaměstnanosti Romů už po roce 1989. Vlivem tržní ekonomiky a snižování počtu zaměstnanců přicházejí Romové o práci jako první z propuštěných, což vyplývá z nedůvěřivosti českého obyvatelstva k Romům kvůli jejich velké kriminalitě a malé vzdělanosti. V některých částech České republiky dosahovala nezaměstnanost Romů až 95 %. Velká nezaměstnanost Romů vedla k jejich závislosti na sociálních dávkách a zneužívání sociálního systému. Mezi největší negativní romské vlastnosti patří nízká kvalifikovanost a špatná pracovní morálka, kriminalita a rozdílnost jejich kultury. Samozřejmě tyto negativní vlastnosti nejsou u všech Romů převládající, a tak může být i romský pracovník kvalifikovaný a spolehlivý. Bohužel se ale tento pracovník při hledání zaměstnání může setkat s diskriminací, kdy volné pracovní místo je nabídnuto jiné osobě než Romovi. Typickými řemesly Romů jsou kovožpracující, dřevozpracující profese a dále také hudební a umělecká činnost. Největším problémem jsou nelegální práce, které jsou spojené s kriminalitou.³⁴

3.6 Uchazeči, zejména ženy, které pečují o děti do věku 15 let

Problémem těchto uchazečů je potřeba pracovních míst se zvláštní úpravou pracovní doby, kterých však na trhu práce není mnoho. Zaměstnavatelé nechtějí tyto osoby zaměstnávat z důvodů jejich častější absence v případech, kdy matka musí pečovat o dítě, je-li nemocné, a potřeby sladění pracovních povinností s těmi rodičovskými. Pro tyto osoby jsou ideální společensky účelná pracovní místa, místa na jednu pracovní směnu s kratší pracovní dobou upravená pracovním režimem. Práce ve směnném provozu je pro tuto skupinu výjimečná. Z těchto skutečností vyplývá, že bez

³³ Sirovátka T., Mareš P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova univerzita, Brno, 2003, str. 131-132

³⁴ Socioklub, Romové v České republice (1945-1998), Vydavatelství a nakladatelství Sociopress, Praha 1999

podpory zaměstnávání se tyto uchazeči stávají dlouhodobě nezaměstnanými a i přes vysokou kvalifikaci zůstávají dlouho v evidenci úřadu práce.³⁵

³⁵ ³⁵ Sirovátka T., Mareš P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova univerzita, Brno, 2003,

4 Politika zaměstnanosti

Definice politiky zaměstnanosti: Politikou zaměstnanosti se rozumí soubor určitých opatření, kterými jsou utvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu trhu práce a pro nejlepší využití pracovních sil. Politika zaměstnanosti je produktem úsilí státu, firem, zaměstnanců, zaměstnavatelů a odborů. Snaží se o rovnováhu nabídky a poptávky trhu práce. V dnešní době je politika zaměstnanosti utvářena také v závislosti na opatřeních přijatých v rámci Evropské unie. Ve vyspělých zemích má politika zaměstnanosti důležité a nenahraditelné místo. Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. Kvalifikační nároky, počty pracovníků atd. kromě minimální mzdy jsou v kompetenci trhu. Politika zaměstnanosti usiluje o ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, podporuje a upravuje jejich vztahy bez toho, aby zásadně trh práce měnila. Největší vliv na rovnováhu pracovního trhu má hospodářská politika, která podporuje ekonomický růst a tvorbu pracovních míst.³⁶

4.1 Aktivity politiky nezaměstnanosti

a) Rozvoj infrastruktury trhu práce – tato aktivita je zprostředkována specializovanými úřady, které zařizují zprostředkovatelské, poradenské a informační služby. Nezaměstnaní se mohou snadnějším způsobem dostávat k informacím o pracovních místech, o tom, kde je jaká náročnost na kvalifikaci práce atd.

b) Zlepšení schopnosti přizpůsobení pracovní síly – jelikož v dnešní době je trend nových výrobních či jiných technologií v pracovním procesu velmi značný a náročnost a odbornost práce se velice rychle mění, je nutné, aby se lidé dokázali přizpůsobit těmto podmínkám. Pro řadu z nich je to velice složité, ať už proto, že nemají dostatečné vzdělání a jen těžko se učí novým věcem. Proto se politika zaměstnanosti zabývá hlavně rekvalifikačními programy.

c) Podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností – sem patří zejména financování těchto činností. Obzvláště zaměstnávání osob zdravotně tělesně postižených, dále pak podpora zaměstnání mladých lidí a absolventů, kteří nemají buď žádnou praxi, nebo jen velmi malou. Politika zaměstnanosti uvolňuje finanční

³⁶ Zdroj: Vojtěch Krebs a kolektiv, Sociální politika, nakladatelství aspi 2002 Praha

prostředky na tvorbu nových pracovních míst zaměstnavatelům a začínajícím podnikatelům a také podporuje veřejně prospěšné práce.

Předchozí tři uvedené odstavce vedou především k aktivním zásahům do chování pracovníka na trhu práce, a proto jsou odstavce (a,b,c,) zařazovány do aktivní politiky zaměstnanosti.

d) Dávky a podpory v nezaměstnanosti – tato část politiky zaměstnanosti se zabývá zabezpečením nezaměstnaných. Poskytované dávky umožní, aby zaměstnanec, který přijde o práci, mohl pokrýt určité náklady na dobu, než dokáže najít jiné zaměstnání. Bohužel když je výše dávek a podpor v nezaměstnanosti neúměrně vysoká oproti minimální mzdě, tak velkým dílem ovlivňuje demotivaci lidí bez práce k tomu, aby si nějakou práci našli. Problém je vtom, že lidé raději nepracují a pobírají dávky, protože mají skoro stejný příjem peněz, jako kdyby do práce chodili.³⁷

4.2 Aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

Do roku 1990 neexistoval trh práce, fungovala centrálně plánovaná ekonomika, a tak nebylo třeba ani aktivní politiky zaměstnanosti. Aby po roce 1990 mohla aktivní politika zaměstnanosti fungovat, muselo být změněno zákonodárství a byl přijat nový zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb.. Tímto zákonem se změnila interpretace práva na práci. Dříve toto právo bylo vykládáno jako právo na pracovní umístění v souladu s odpovídající kvalifikací. Podle zákona č. 1/1991 Sb. se právem na práci rozumí právo na práci užitečnou a společensky prospěšnou pro ty, kteří pracovat chtějí a mohou a práci skutečně hledají, na rekvalifikaci nezbytnou pro nová pracovní místa a na hmotné zabezpečení v případě nezaměstnanosti.

Od 1.10.2004 nabyl účinnosti nový zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který stanovuje postup k dosažení cílů státu v zaměstnanosti. Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti a práva na zaměstnání bez ohledu na pohlaví, náboženství, barvu pleti, rasu, národnost, politické smýšlení, protože právo na zaměstnání je jedno ze základních práv občana.

³⁷ Převzato z : Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

Státní politika zaměstnanosti se dělí do tří základních směrů a to k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, dále usiluje o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. O chod politiky zaměstnanosti se v České republice starají Úřad práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).

Přehled právní úpravy týkající se zaměstnanosti:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

4.2.1 Úřady práce

Úřady práce jsou definovány jako státní instituce, jejíž hlavní činností je poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v České republice, ale i v Evropské unii, evidence uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Je to státní úřad, který se zabývá pracovními podmínkami občanů, pomáhá hledat práci nezaměstnaným, zprostředkovává rekvalifikační kurzy, poskytuje dávky v nezaměstnanosti a další služby občanům.

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejichž nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Hlavními funkcemi úřadů práce je dvanáct nejdůležitějších bodů.

a) – zabývají se a následně zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, monitorují a poté vyhodnocují stav na trhu práce, přijímají opatření ke změně nabídky a poptávky;

b) – vydávají informace pro zaměstnavatele o počtu volných pracovních sil, vydávají informace pro občany o volných pracovních místech, odborné přípravy a rekvalifikace;

c) – zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;

d) – zajišťují poradenské služby občanům spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;

e) – úřady práce vedou evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání, evidují volná pracovní místa, evidují vydání pracovních povolení pro cizince nebo pro osoby bez státní příslušnosti;

f) – rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;

g) – zajišťují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;

h) – podpora vytváření nových pracovních míst, podpora pro vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;

ch) – vydávají a odebírají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky;

i) - spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracují s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;

j) – kontrolují dodržování právních předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;

k) – úřady práce hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.³⁸

³⁸ Převzato z : Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

4.2.2 Změna ve struktuře Úřadu práce

Velká změna ve struktuře úřadu práce přichází s novou legislativní úpravou, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce s účinností od 1.4. 2011 se tak po dvaceti letech mění organizační struktura a uspořádání Úřadu práce. Zákon zavádí novou hierarchii: pražské generální ředitelství, 14 krajských poboček (Hlavní město Praha, Příbram, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Hradec Králové, Pardubice, Jihlava, Brno, Olomouc, Ostrava a Zlín) a 409 kontaktních pracovišť. Generální ředitelství bude vykonávat většinu obslužných činností, které byly spravovány Ministerstvem práce a sociálních věcí a samotnými úřady práce. Krajské pobočky budou realizovat své pravomoci a kompetence prostřednictvím svých kontaktních pracovišť na jejich území. Zákonem o Úřadu práce České republiky se zřizuje Úřad práce České republiky, stanoví se jeho organizační struktura a úkoly, upravuje se jeho postavení jako správního úřadu s celostátní působností, který je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí a jeho sídlem je Praha. Dříve bylo 77 samostatných úřadů práce se stovkami poboček a každý úřad měl právní subjektivitu. Hlavním problémem staré struktury bylo nepružné řízení a finanční náročnost systému. Každý jednotlivý úřad práce byl samostatnou účetní jednotkou a měl samostatnou personální politiku. Sjednoceným řízením úřadu práce, které zajišťuje chod úřadu by odhadem mělo dojít k úsporám za první rok až 180 milionů korun. Cílem nové struktury je oddělení strategie, koncepce a legislativy politiky zaměstnanosti od její realizace, přenesení řízení realizace politiky zaměstnanosti na specializovaný úřad veřejné správy (Úřad práce České republiky); krajský úřad práce by měl jako jediný usilovat o realizaci politiky zaměstnanosti na území kraje. Dalšími cíly jsou posílení kontrolní činnosti z úspor na personálních a dalších nákladech, zlepšení komunikace a spolupráce krajského úřadu práce s krajským úřadem, krajskou samosprávou a ostatními aktéry na trhu práce na území kraje. Dochází také ke změně kompetencí Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce. Kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí se stanovují tak, aby byla zajištěna koncepční úloha a zabezpečeny úkoly v oblasti mezinárodní spolupráce. Kompetence Úřadu práce zůstávají zásadně stejné, ale kde dříve vykonávalo kompetence 77 samostatných úřadů práce, nyní vykonává jednotně jediný subjekt.³⁹

³⁹ zdroj: <http://www.mpsv.cz/>; <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/reorganizace-uradu-prace.htm>; <http://www.mpsv.cz/cs/10614>

4.2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, usilují o to, aby zaměstnanost byla co nejvyšší a co nejefektivnější. Mezi tyto nástroje řadíme rekvalifikační kurzy, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Nedílnou částí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst. Úřady práce poskytují příspěvky zaměstnavatelům, když zaměstnají uchazeče o zaměstnání. Příspěvky jsou také poskytovány i uchazečům samotným.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti může úřad práce poskytnout příspěvek na zahájení podnikání, na vytváření nových pracovních míst nebo vyhrazování stávajících.

Příspěvky jsou poskytovány na základě dohody s úřadem práce a to tehdy až uchazeč o zaměstnání nastoupí na pracovní místo. Na dané pracovní místo nastoupí uchazeč o zaměstnání až po uzavření výše zmíněné dohody.

4.2.3.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Hlavním cílem rekvalifikace je zlepšení kvality pracovní síly a zlepšení její pružnosti. Má nezaměstnanému usnadnit přístup k novému zaměstnání díky nové kvalifikaci, kterou na rekvalifikačním kurzu získá. Rekvalifikaci lze chápat jako získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající/dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání.

Rekvalifikace je právně upravena v zákoně číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v hlavě druhé § 108 – 110, kde se ve článku jedna píše, že:

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“

Rekvalifikaci zprostředkovávají úřady práce pro uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem

práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Náklady spojované s rekvalifikací mohou být například jízdné, stravování, pojištění.

Rekvalifikace se uskutečňuje formou různých vzdělávacích programů:

- a) ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů
- b) program dalšího profesního vzdělání
- c) program speciální k získání nové konkrétní pracovní schopnosti,
- d) ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- e) ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,⁴⁰
- f) v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající

4.2.3.2 Zvolená rekvalifikace

Zákon o zaměstnanosti umožňuje podle paragrafu 109a možnost vlastního výběru rekvalifikace, kterou za určitých podmínek může úřad práce dokonce uhradit. Uchazeč o zaměstnání si tak může vybrat druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Pro splnění podmínek musí zájemce o zvolenou rekvalifikaci vyplnit formulář "zájem o zvolenou rekvalifikaci" a předložit ho úřadu práce. Uchazeč může nastoupit jen na takový rekvalifikační kurz, který odpovídá jeho zdravotnímu stavu, tudíž se musí podrobit zdravotní prohlídce a lékař posoudí, zda může uchazeč do rekvalifikačního kurzu nastoupit. Úřad práce poskytuje zájemci o zvolenou rekvalifikaci částku až 50 000 Kč. Pokud by uchazeč prošel zvolenou rekvalifikací a poté by odmítl nastoupit do

⁴⁰ Převzato z : Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

zaměstnání odpovídající nově získané rekvalifikaci bez vážného důvodu, musel by uchazeč uhradit náklady spojené s rekvalifikací.⁴¹

4.2.3.3 Veřejně prospěšné práce

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Tyto práce jsou organizovány především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované Úřady práce. Veřejně prospěšné práce jsou také časově omezeny. Nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Veřejně prospěšné práce vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce.

Veřejně prospěšné práce jsou vymezeny v zákoně o zaměstnanosti v hlavě IV., § 112, který říká že: *„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“*

Zaměření veřejně prospěšných prací

Veřejně prospěšné práce mají charakter sezónní, kde se především zaměřují na údržbu veřejné zeleně, komunikací, úklid obcí, stavební práce a tak dále. Proto jsou nejčastěji tato pracovní místa vytvářena obcemi a městy na základě dohody s úřadem práce.

Postup při zřizování veřejně prospěšných prací

Jako první krok musí zaměstnavatel podat žádost, ve které se uvádí počet pracovních míst. Žádost musí obsahovat jaké zaměření a druh bude mít nově vytvořené pracovní místo. Formulář k této žádosti může najít na úřadu práce nebo si stáhnou z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí.

⁴¹ zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

K žádosti se dokládají některé písemnosti a doklady jako jsou: doklady o vedení běžného účtu v bance, o IČ (Identifikační číslo ekonomického subjektu) zaměstnavatele a doklad o provozovně. Dále se dokládá potvrzení o bezdlužnosti z finančního úřadu, celního úřadu, Okresní správy sociálního zabezpečení a od všech zdravotních pojišťoven, u kterých má pojištěny své zaměstnance. Všechna tyto potvrzení mohou být nejdéle 3 měsíce platná.

Jestliže jsou všechna kritéria splněna žádosti, tak je uzavřena dohoda na konkrétního uchazeče o zaměstnání s uvedením délky trvání, druhem práce a výši příspěvku. Takto nově vzniklá místa jsou obsazována uchazeči, které sám úřad práce doporučí. Příspěvek je zaměstnavateli proplácen na základě měsíčního vyúčtování.

4.2.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná místa jsou vymezena § 113 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Kde se v článku 1 definuje: „*Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.*“

Společensky účelná pracovní místa se mohou rozdělit na tři typy, na které lze poskytnou finanční příspěvek. Prvním typem jsou pracovní místa, která zaměstnavatel nově zřídí. Druhým takovýmto typem společensky účelných míst jsou taková místa, která jsou zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Posledním typem je takové pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání.

U prvních dvou typů se poskytuje finanční příspěvek ve formě příspěvků na úhradu úroků z úvěru, jiný účelově určený příspěvek a ve formě návratného příspěvku.

Jestliže je takových to pracovních míst více jak 5 musí si úřad práce vyžádat odborný posudek o těchto pracovních místech.

U třetího typu se finanční příspěvek poskytuje formou částečné nebo plné úhrady vyplacených nákladů ze mzdy na zaměstnance umístěného na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

4.2.3.5 Příspěvek na zapracování

Úřad práce může nabídnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování na základě s ním uzavřené dohody. Jestliže úřad práce věnuje zvýšenou péči některému z uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatel takového uchazeče zaměstná, má nárok na výše uvedený příspěvek. Zvýšená péče je definována v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33, odstavec 1, který říká že: *„Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména:*

a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67), b) fyzické osoby do 20 let věku, c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, e) fyzické osoby starší 50 let věku, f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Výše měsíčního příspěvku nesmí činit více než polovinu minimální mzdy a zároveň nesmí doba příspěvku přesáhnout hranici tří měsíců. Příspěvek na zapracování se vyplácí jednorázově a zpětně za sjednané období, do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování.

4.2.3.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Zaměstnavatel, který přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže dát práci zaměstnancům v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, tak může požádat, o výše zmíněný příspěvek, úřad práce, který na základě s ním uzavřené dohody může poskytnout tento příspěvek.

Příspěvek se poskytuje, na částečnou úhradu náhradní mzdy, na kterou mají zaměstnanci právo podle pracovně právních předpisů. Tento příspěvek se může využívat nejdéle po dobu 6 měsíců a měsíční příspěvek náhradní mzdy nesmí činit více než polovinu minimální mzdy.

Zákonná úprava příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program je zakotvena v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 117, odstavec 1, 2.

4.2.3.7 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna pro osoby se zdravotním postižením

Zaměstnavatel může vytvořit chráněné pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce. Chráněná pracovní dílna je taková dílna, kterou zhotovil zaměstnavatel a pracuje-li v této chráněné pracovní dílně alespoň 60% osob se zdravotním postižením. I chráněná pracovní dílna vzniká ať na základě dohody s úřadem práce.

V obou případech, jak chráněného pracovního místa, tak chráněné pracovní dílny platí, že musí být provozovány nejméně 2 roky od data sjednaného v dohodě s úřadem práce.

Jestliže jsou vytvořena chráněná pracovní místa nebo dílny, může úřad práce poskytnout příspěvek. Tento příspěvek se vztahuje na:

- a) příspěvek zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením
- b) příspěvek zaměstnavateli na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa,
- c) příspěvek zaměstnavateli na vytvoření chráněné pracovní dílny,

d) příspěvek zaměstnavateli na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny.

e) příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost,

f) příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.⁴²

⁴² Převzato z : Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

4.2.4 Nové projekty aktivní politiky zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo pro rok 2011 pět nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zaměřených na skupiny, které jsou na trhu práce nejohroženější. Jedná se o projekty: Projekt Komplexní poradenský program, projekt Praxe pro mladé do 30let, projekt Vzdělávej se a dál podnikej, projekt Spolupráce s obcí a projekt Návrat. Tyto programy rozeberu podrobněji níže.

4.2.4.1 Projekt Komplexní poradenský program

Tento projekt je zaměřen především na zvýšení motivace a rozvíjení klíčových dovedností, které požadují zaměstnavatelé a zprostředkovává zaměstnání uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než pět měsíců. Komplexní poradenský program je zaměřen na skupiny uchazečů, které jsou obtížně zaměstnatelné jako například osoby se zdravotním postižením, těhotné ženy a matky, lidé mladší 20 let a lidé starší 50 let. Úřad práce vybere klienty, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a postrádají schopnost nutnou k efektivnímu hledání a udržení si zaměstnání. Program nabízí dle potřeby 100 - 150 vyučovací hodiny, jež jsou zaměřeny především na poradenské a vzdělávací aktivity, individuální pomoc při vyhledávání a zprostředkování zaměstnání, rozvoj klíčových schopností pro trh práce apod. Tento program je rozšířen na všechny úřady práce a celkově je v něm zařazeno až 12 000 uchazečů o zaměstnání. Projekt je zprostředkováván pomocí externích dodavatelů a je financován z prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti.⁴³

4.2.4.2 Projekt Praxe pro mladé do 30 let

Cílem projektu Praxe je zvýšit zaměstnanost cílové skupiny mladých lidí do 30 let, neboť jejich míra nezaměstnanosti se pohybuje přes 20 %. Úřad práce vybírá z motivovaných uchazečů do 30 let a zároveň z těch, kteří jsou nezaměstnaní déle než pět měsíců. Vybraní uchazeči, kteří splňují podmínky, jsou zařazeni do praxe, která obsahuje poradensko-vzdělávací část a pracovní úvazek u vybraného zaměstnavatele. Díky této cílené praxi mohou uchazeči získat potřebné znalosti, dovednosti a

⁴³ zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/10165> ; <http://www.mpsv.cz/cs/>

zkušenosti, které by jim měli napomocť k získání a udržení dlouhodobého pracovního místa. Praxe je uskutečňována formou společensky účelného pracovního místa a zaměstnavatelé, kteří přijmou tohoto uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru, získají dotace na jeho mzdu. Délka takovéto praxe je stanovena na 6 až 12 měsíců. Je-li pro praxi potřebná rekvalifikace, tak ji úřad práce zajistí. Do projektu je zařazeno okolo 5000 klientů úřadu práce. Projekt je financován v rámci prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a nevyžaduje další dodatečné náklady, protože se jedná o propojení nástrojů společensky účelného pracovního místa a poradenské činnosti.⁴⁴

4.2.4.3 Projekt Vzdělávej se a dál podnikaj

Náplní projektu je snížit počet živnostníků, kteří se v důsledku sezonních prací nebo hospodářské krize dočasně registrují na úřadech práce. Úřad práce vybere takové klienty, kteří mají zájem si zvýšit kvalifikaci, která souvisí s jejich podnikáním. Uchazeč je zařazen do školení v oblasti podnikatelských dovedností a součástí programu je i spolupráce s jinými podnikateli s cílem například zprostředkovat jim možné zakázky apod. Do projektu bude zapojeno okolo 500 klientů měsíčně. Program bude financovaný stejně jako předchozí projekty pomocí aktivní politiky zaměstnanosti a nebude mít vliv na zvýšení čerpání těchto prostředků.⁴⁵

4.2.4.4 Projekt Spolupráce s obcemi

Projekt Spolupráce s obcemi se snaží zvýšit počet klientů úřadu práce, kteří pracují v rámci veřejně prospěšných prací nebo ve veřejné službě. Úřady práce postupují tak, že si vytipují obce, které mohou zajistit chod veřejně prospěšné práce nebo veřejné služby. Pokud některá obec bude splňovat kritéria, bude jí nabídnuta zvýšená spolupráce s úřadem práce při organizování veřejně prospěšných prací a veřejné služby. Cílem je kombinace obou institutů, nicméně preferována bude činnost na základě veřejné služby, která není tolik finančně náročná. V projektu bude používána spolupráce s nevládními organizacemi a využití příkladů z praxe obcí, kde tento postup dobře funguje. V rámci projektu by se měl navýšit podíl klientů veřejně prospěšných prací a veřejné služby asi o 4000 měsíčně, což představuje cca 50 000 klientů ročně. Projekt

⁴⁴ zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/10165> ; <http://www.mpsv.cz/cs/>

⁴⁵ zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/10165> ; <http://www.mpsv.cz/cs/>

bude hrazen z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a předpokládané náklady se budou pohybovat okolo 300 milionů korun ročně.⁴⁶

4.2.4.5 Projekt Návrat

Poslední nový projekt Návrat je zaměřen na snížení počtu uchazečů, kteří zneužívají systém a souběžně s evidencí na úřadu práce pracují načerno. Vytipovaným klientům je sestaven individuální plán, jehož základem je účast na poradenských a vzdělávacích aktivitách, které vedou pracovníci úřadu práce, a klient na tyto aktivity dochází každý den v různou denní dobu přibližně jeden měsíc. Nepravidelnou docházkou se tento program pokouší zabránit právě práci načerno. Úřad práce zapojí podle své velikosti do projektu 20 - 50 klientů měsíčně. Celkem by to mělo být 2000 klientů měsíčně a přibližně 12 000 klientů ročně. Aktivita nevyžaduje další náklady. Vzdělávací aktivity zajišťují sami pracovníci úřadu v jeho prostorách.⁴⁷

⁴⁶ zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/10165> ; <http://www.mpsv.cz/cs/>

⁴⁷ zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/10165> ; <http://www.mpsv.cz/cs/>

5 Vývoj nezaměstnanosti v regionu Chomutov 2011-2013

5.1 Charakteristika regionu Chomutov

Chomutovský region je součástí Ústeckého kraje, leží v jeho jihozápadní části a rozpíná se na ploše 935 km². Region se skládá z mikroregionů Chomutov, Jirkov, Vejprty, Klášterec nad Ohří a Kadaň. Aktuální podobu dostal region Chomutov v roce 1960, kdy byly sloučeny bývalé okresy Kadaň a Chomutov a byly připojeny Vejprty. S hřebem Krušných hor oblast hraničí na severu se Spolkovou republikou Německo, na jihovýchodě s okresem Louny, na severovýchodě s okresem Most a na západě sousedí s okresem Karlovy Vary. Obyvatelstvo regionu žije v 44 obcích. V České republice se region svojí rozlohou řadí mezi středně velké regiony a v Ústeckém kraji je třetím největším. Podle statistik Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 má Chomutovský region 122 157 obyvatel, z čehož 61 552 žen a 60 605 mužů. Ve věku 0-14 let se nachází 18 295 osob, ve věku 15-64 se nachází 87 127 osob a v letech 65 a více 15 996 osob. Ekonomicky aktivních osob v regionu Chomutov je 58 119, z toho 50 534 zaměstnaných a 7585 nezaměstnaných (13 % nezaměstnaných). Hustota obyvatelstva je 130 obyvatel na km².

Z geomorfologického hlediska lze region Chomutov rozdělit do 4 oblastí: Krušné hory, Mostecký úval, Žateckou pánev a vrchovinu Doupovských vrchů. Krušné hory zabírají značnou část regionu, přibližně kolem 41%. Krušné hory jsou také jedním z hlavních faktorů ovlivňujících klima regionu. Hory chrání region před pronikáním studeného severozápadního proudění, což má značný vliv na srážky v regionu, neboť jeho velká část leží v srážkovém stínu Krušných hor a Doupovských vrchů. Díky těmto klimatickým podmínkám dochází k zhoršenému rozptylu exhalací, což působí větší výskyt mlh a inverzí (hlavně v předešlých letech). Inverze byly zapříčiněny hlavně těžkým průmyslem, který hrál v regionu největší roli na trhu práce. S omezováním těžby hnědého uhlí a zániků velkých průmyslových podniků se sice ovzduší patřičně zlepšilo, ale nezaměstnanost v regionu se výrazně zhoršila.⁴⁸

⁴⁸ <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/home> ; <http://www.chomutov-mesto.cz/>

Obrázek č. 1- Mapa regionu Chomutov

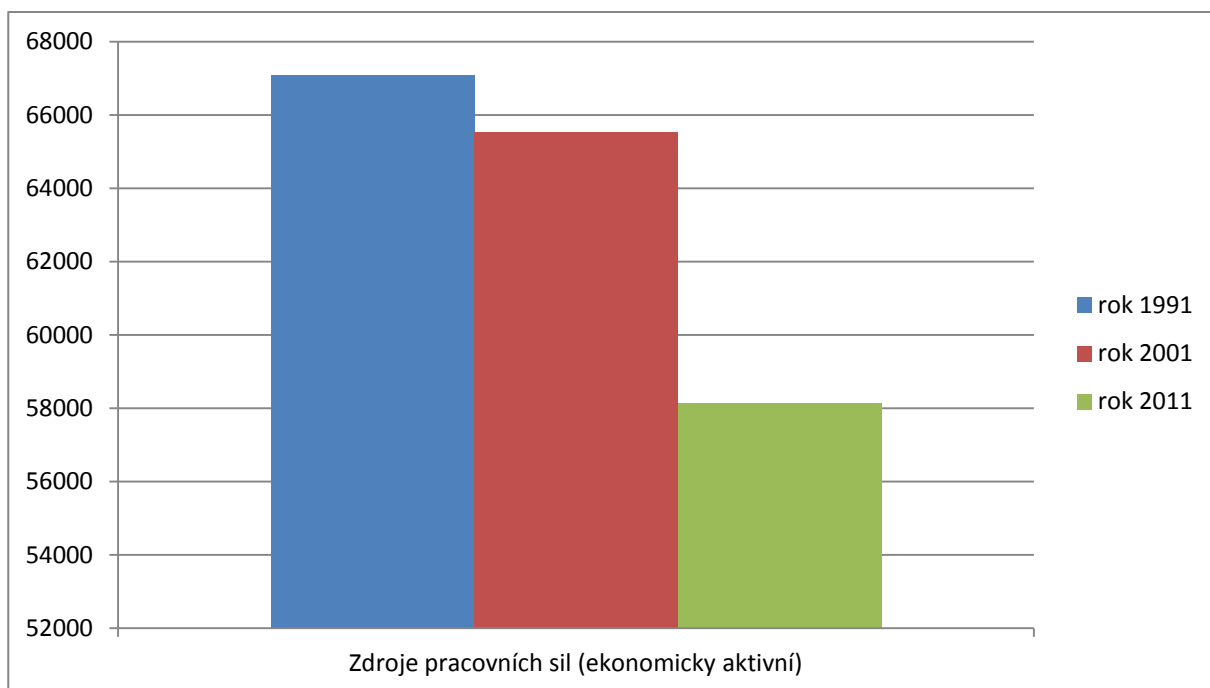


Tabulka č.1- Obyvatelstvo podle ekonomické aktivity 2001 a 2011

Ukazatel	2001	2011
Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo	56900	54329
Nezaměstnaní	11063	7585
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	65524	58119
Zaměstnaní	54461	50534

Počet ekonomicky aktivních obyvatel mezi léty 2001 a 2011 se snížil o 7405 osob a počet ekonomicky neaktivního obyvatelstva se snížil proti roku 2001 o 2571 osob. Nezaměstnanost také klesla o 3478 osob. Nezaměstnanost probereme níže podle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí více dopodrobna. V tomto srovnání jsem vycházel ze statistik ze Sčítání lidí, domů a bytů.

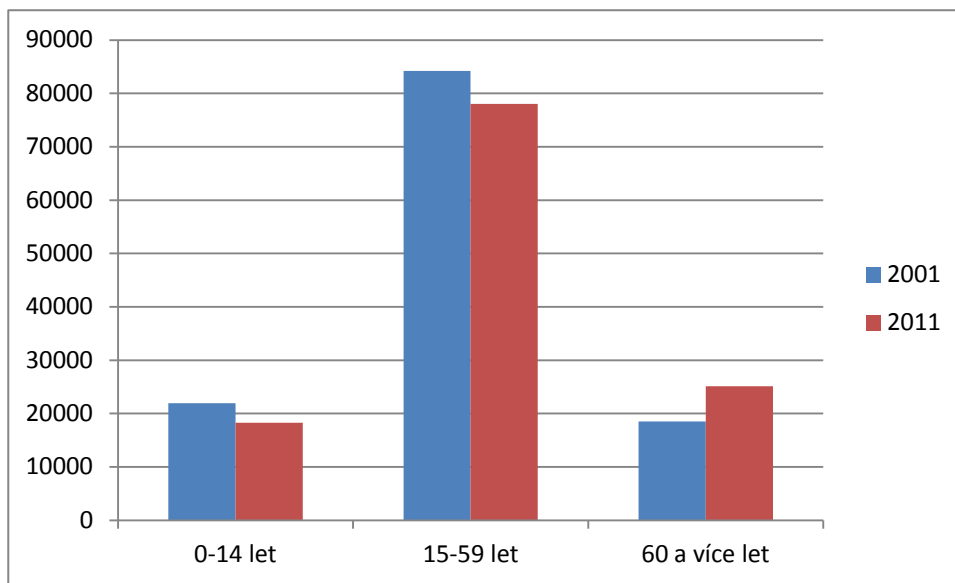
Graf č. 1- zdroje pracovních sil za poslední tři sčítání lidu, domů a bytů



Graf číslo 1 znázorňuje proměnu ekonomicky aktivních obyvatel za poslední tři sčítání lidu, domů a bytů. Rozdíl mezi rokem 1991 a 2001 je celkem nepatrný: 1 555 osob. Rozdíl mezi roky 2001 a 2011 je už výrazný, ekonomicky aktivních obyvatel je o 7 405 méně. Tato změna je způsobena demografickým vývojem společnosti v ČR (například menší porodností než v předchozích letech).⁴⁹

⁴⁹ <http://www.czso.cz/> ; http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov/ke_stazeni/statistiky_2005_-_2011__archiv_ ; MPSV

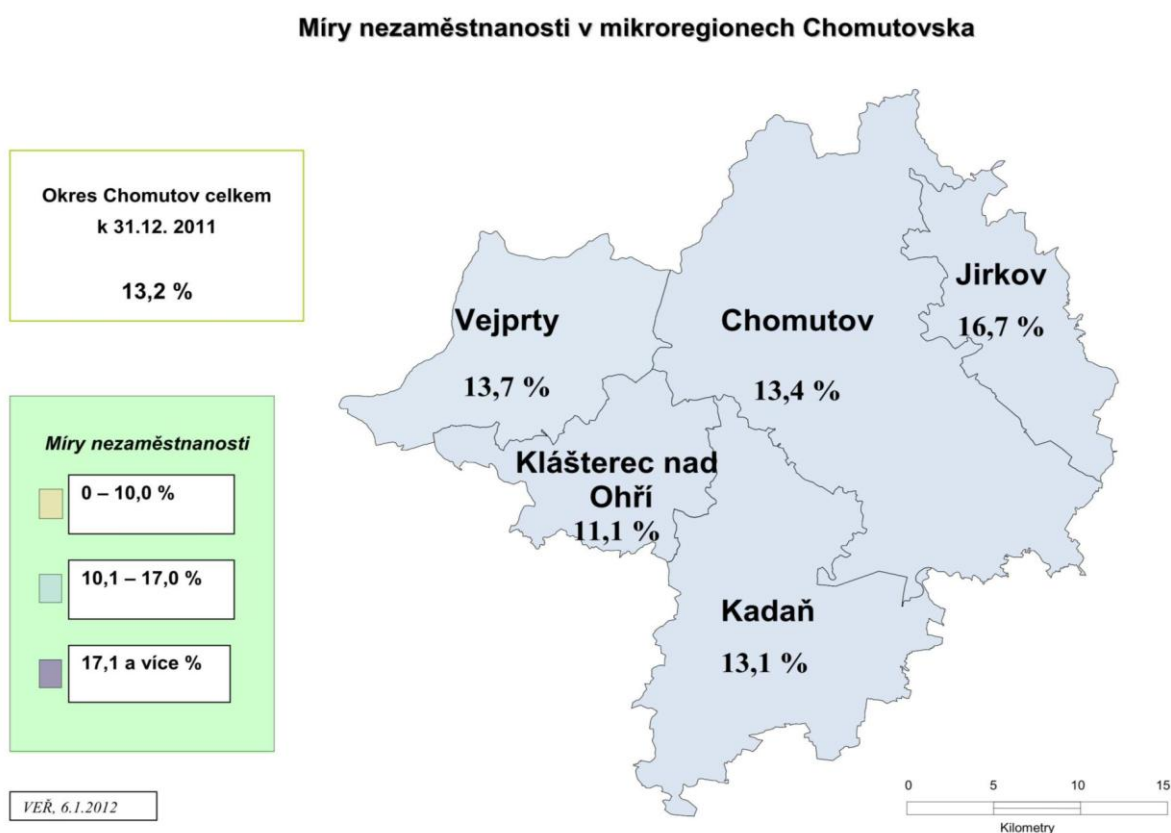
Graf č. 2 - Obyvatelstvo podle věku



Na grafu č. 2 je vidět, jak klesá počet osob do 14 let. Proti roku 2001 je jich v roce 2011 o 3667 méně, což svědčí o menší porodnosti. Počet osob v produktivním věku také klesl o 6216 osob proti roku 2001 a osoby starší 60 let naopak přibylo o 6615 osob, což potvrzuje stárnutí populace, která souvisí s nižší porodností a nižší úmrtností.

5.2 Nezaměstnanost v roce 2011 k 31. 12.

Obrázek č. 2 - Mapa nezaměstnanosti v regionu Chomutov



Z předchozí mapy vyčteme míru nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech. Nejvyšší míra nezaměstnanosti se vyskytuje v mikroregion Jirkov s 16,7%. Celková míra nezaměstnanosti v regionu Chomutov dosáhla 13,2%. Na úrovni obcí dosáhla nejvyšší nezaměstnanosti obec Rokle s 35,78% a nejnižší obec Nezabylice s 7,14%. Úřady práce evidovaly k 31.12. 2011 celkem 9 029 nezaměstnaných osob. Úřady práce evidovaly 4688 žen (51,9% z celkového počtu nezaměstnaných). Dále bylo evidováno 1037 osob se zdravotním postižením (11,5% z celkového počtu nezaměstnaných). Ze skupiny lidí do 25 let bylo 509 osob (5,6% z celkového počtu). Úřad práce evidoval 298 volných pracovních míst a na jedno pracovní místo připadalo více než 30 uchazečů. Mezi nejžádanější profese patří obchodní zástupci, zedníci a stavební dělníci, programátoři počítačových aplikací apod.. Nově evidovaných osob bylo 850 a celkem bylo vyřazeno z evidence úřadu práce 619 uchazečů, z čehož bylo 266 uchazečů umístěno do nového zaměstnání. Úřad práce poskytl 1 696 uchazečům příspěvek v nezaměstnanosti.

Úřady práce zaregistrovaly 130 platných povolení k zaměstnání cizinců, 550 karet občanů ze zemí EU, EHP a Švýcarska a 212 karet pro cizince ze třetích zemí. V regionu Chomutov tedy pracuje 892 občanů jiných zemí a nejvíce ze Slovenska, Ukrajiny a Německa.

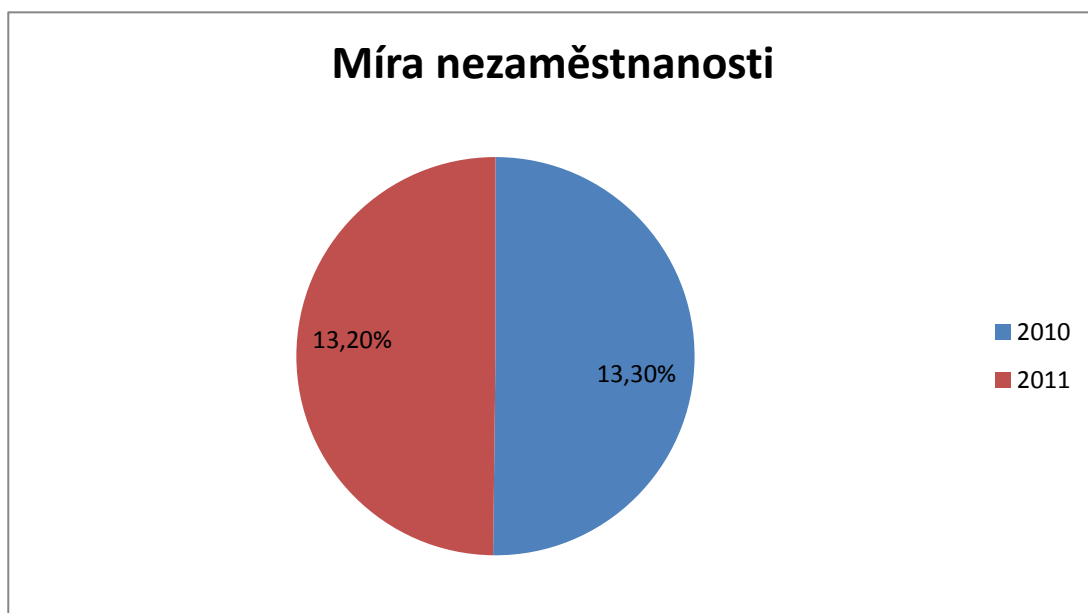
Největší úbytek zaměstnanců byl u těchto zaměstnavatelů

LESS & FOREST s.r.o. - 23 propuštěných zaměstnanců

EDYMAX Holding, a.s. - 18 propuštěných zaměstnanců

JOB spectrum s.r.o.- 14 propuštěných zaměstnanců

Graf č. 3 - Porovnání míry nezaměstnanosti 2010 a 2011



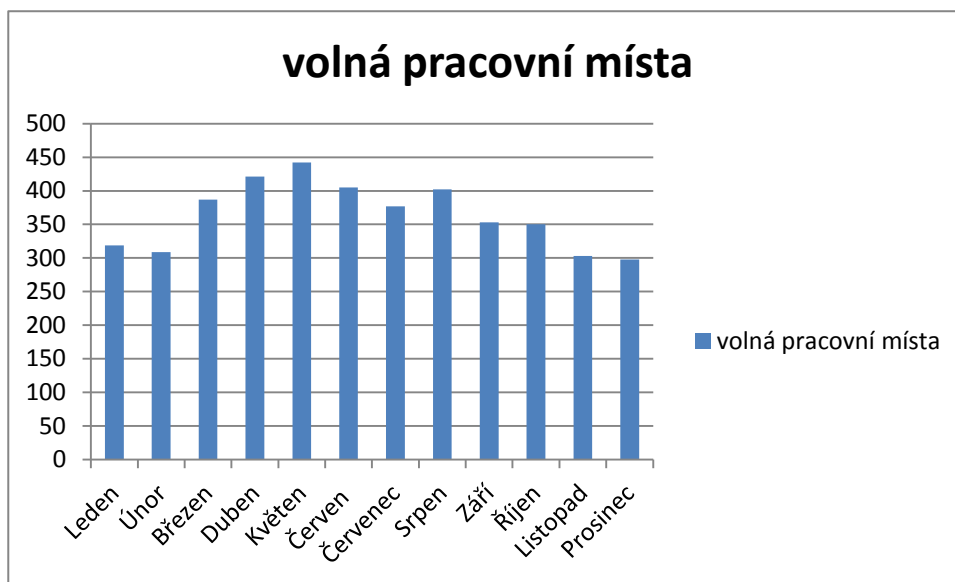
Míra nezaměstnanosti v porovnání let 2010 a 2011 se prakticky nezměnila, snížila se jen o zanedbatelných 0,10%. Zajímavostí je, že v roce 2009 byla míra nezaměstnanosti 13, 20 % a v roce 2010 13, 30 %, takže o 0,10% stoupla a také následně i klesla v letech 2010 a 2011. Následky celosvětové krize tedy mohly v dalších letech ustupovat a na to se zaměříme níže.⁵⁰

⁵⁰ http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov/ke_stazeni/statistiky_2005_-_2011__archiv_ ; http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov/ke_stazeni/statisticke_bulletiny

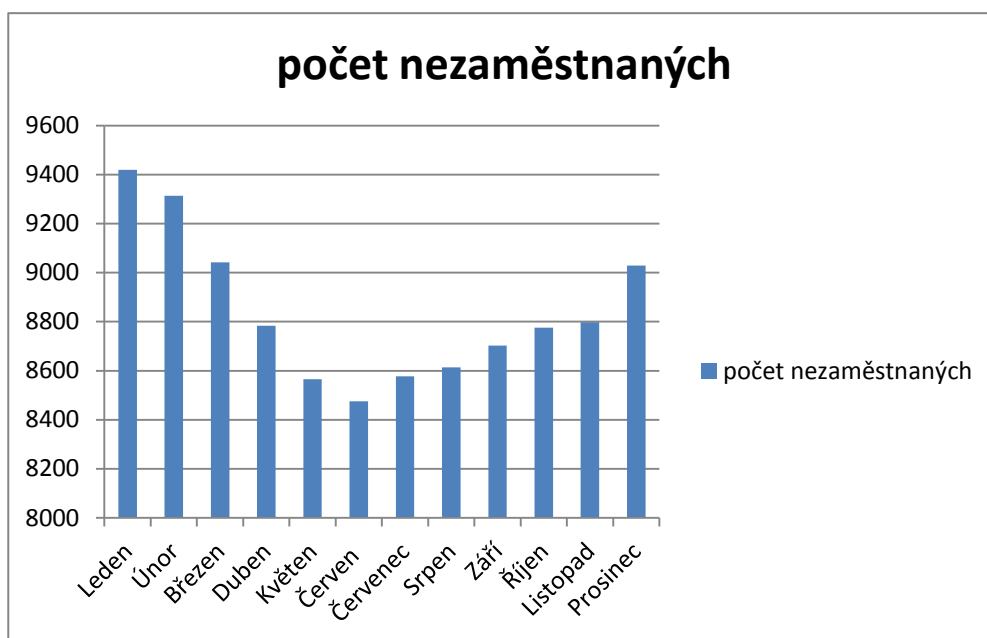
Nezaměstnanost a volná pracovní místa leden-prosinec 2011

V následujících grafech si znázorníme vývoj volných pracovních míst, počet nezaměstnaných a míru nezaměstnanosti v jednotlivých měsících roku 2011.

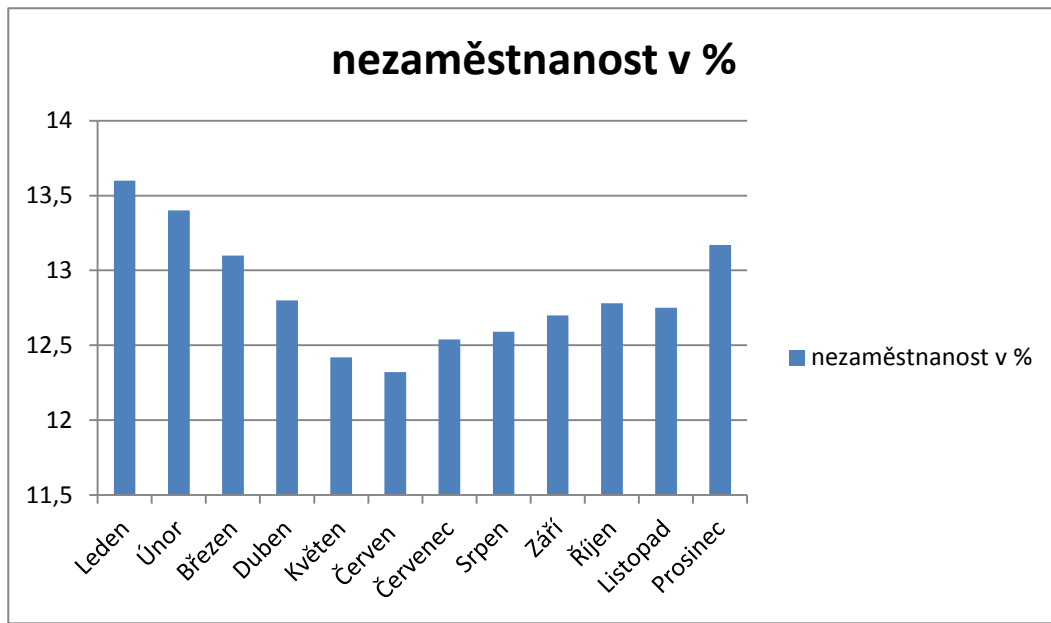
Graf č.4 - počet volných pracovních míst v jednotlivých měsících (2011)



Graf č.5 - počet nezaměstnaných v jednotlivých měsících (2011)



Graf č.6 - míra nezaměstnanosti v % (2011)



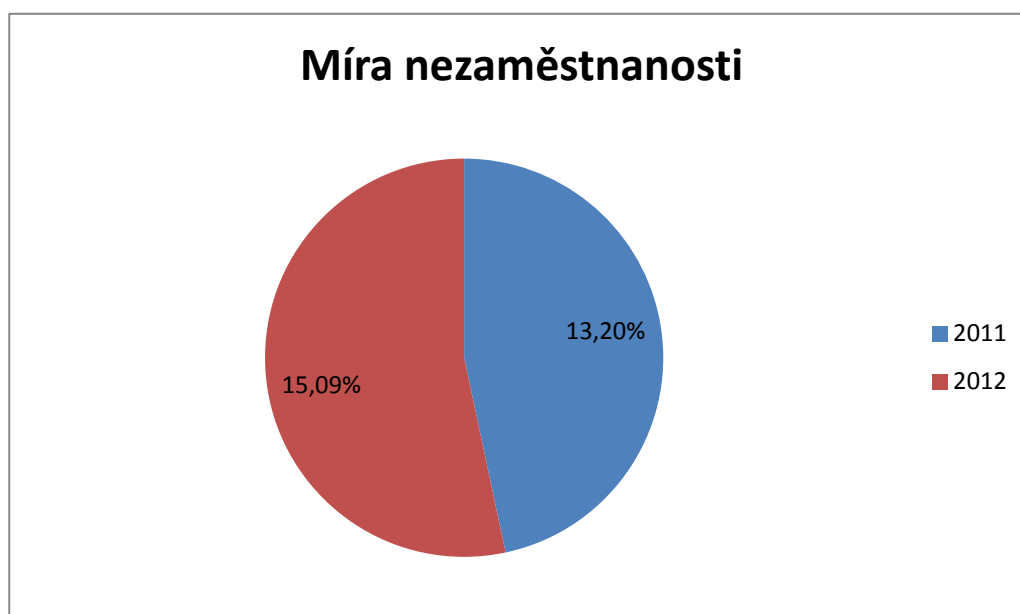
Podle všech tří grafů lze jednoznačně určit, že v letních měsících je nejnižší nezaměstnanost, nejméně nezaměstnaných a nejvíce volných pracovních míst. Tento jev je způsoben cyklickou (sezónní) nezaměstnaností, kdy se provádí nejvíce sezonních práci například v zemědělství nebo ve stavebnictví, které se v zimních měsících nedají provádět.⁵¹

⁵¹ http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov/ke_stazeni/statisticke_bulletiny

5.3 Nezaměstnanost v roce 2012 k 31. 12.

Úřady práce evidovaly k 31.12. 2012 v regionu Chomutov 9 883 uchazečů o zaměstnání. Nárůst uchazečů vzrostl o 854 uchazečů oproti roku 2011. Celková míra nezaměstnanosti vzrostla na 15,09%. Její nárůst byl oproti předchozímu roku o 1,89%. Úřady práce evidovaly 5 210 žen (52,7% z celkového počtu nezaměstnaných) a 4 673 mužů (47,3% z celkového počtu nezaměstnaných). Dále bylo evidováno 522 absolventů, 114 mladistvých a 1004 osob se zdravotním postižením. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo podpořeno 955 osob z toho 568 prostřednictvím chráněných pracovních míst. Na veřejně prospěšné práce bylo umístěno 272 osob. Na rekvalifikačních kurzech pořádaných Úřadem práce bylo přihlášeno 14 osob. Volných pracovních míst bylo celkem 145. Na jedno volné pracovní místo připadalo 68 uchazečů. Nejžádanější profese byli šičky, řidiči z povolání, slévači, zedníci a pracovníci ostraHy.

Graf č. 7 - Porovnání míry nezaměstnanosti 2011 a 2012

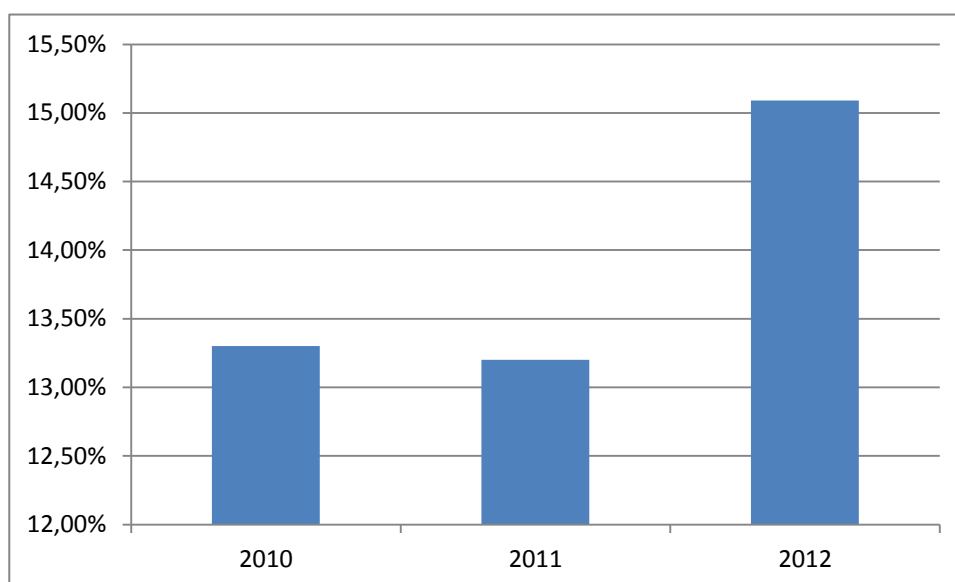


Na grafu číslo 7 vidíme znatelný nárůst míry nezaměstnanosti oproti předchozímu roku. Nárůst dosahuje skoro 2%. Míra nezaměstnanosti v tomto roce dosahuje nejvyšších čísel v celé republice. Co se týče krajské úrovně nezaměstnanosti, dosahuje Ústecký kraj nejvyšší nezaměstnanosti v republice a to 14% míry nezaměstnanosti. Chomutovský region s 15% se řadí mezi 5 regionů s nejvyšší

nezaměstnaností, přičemž další z 5 regionů je region Most, který s regionem Chomutov sousedí a právě i proto se Ústecký kraj řadí na první místo. Regiony s nejvyšší nezaměstnaností okolo 15 % jsou tedy Chomutov, Most (Ústecký kraj), Jeseníky (Olomoucký kraj), Bruntál (Moravskoslezský kraj) a Znojmo (Jihomoravský kraj). Nárůst nezaměstnanosti je způsoben velkým úbytkem pracovních míst ve spádové průmyslové zóně Triangl.

Oproti vývoji roků 2010 a 2011, kdy míra nezaměstnanosti nepatrně klesla o 0,10% v porovnání s dalším rokem, došlo k raketovému nárůstu o 2% , takže očekávané snižování nezaměstnanosti se nepotvrdilo ale naopak.⁵²

Graf č. 8 - Porovnání míry nezaměstnanosti 2010, 2011 a 2012

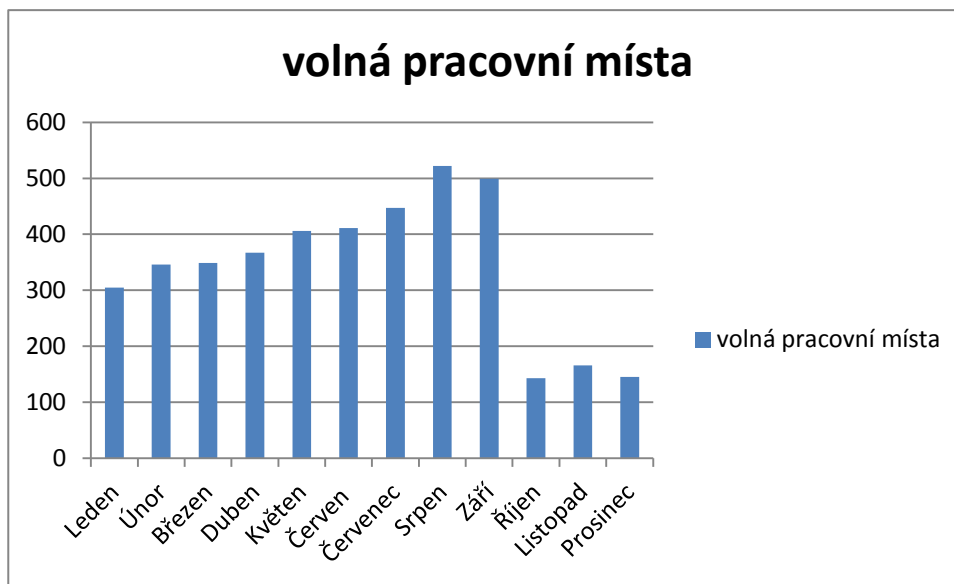


V posledních třech letech byla největší nezaměstnanost v roce 2012, která dosahovala až 15%.

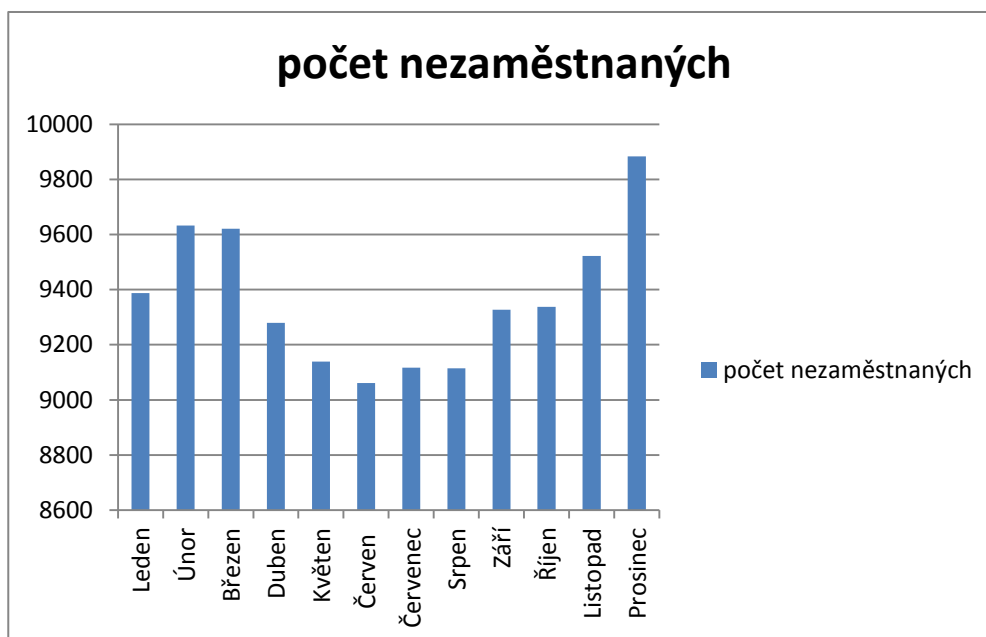
⁵² http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov/ke_stazeni/statisticke_bulletiny

Nezaměstnanost a volná pracovní místa leden-prosinec 2012

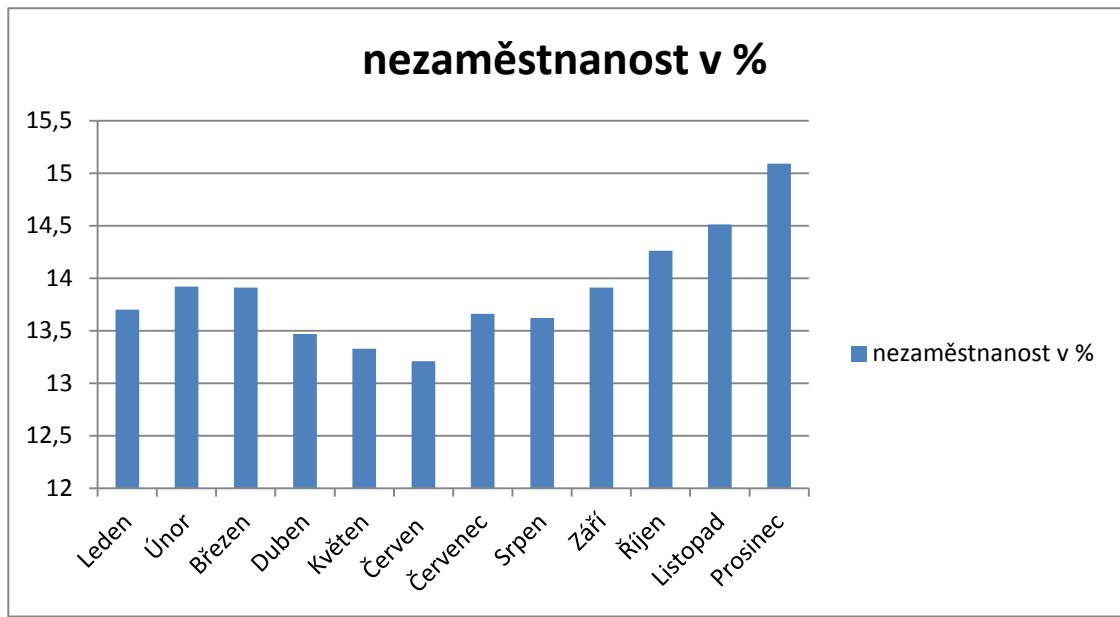
Graf č.9 - počet volných pracovních míst v jednotlivých měsících (2012)



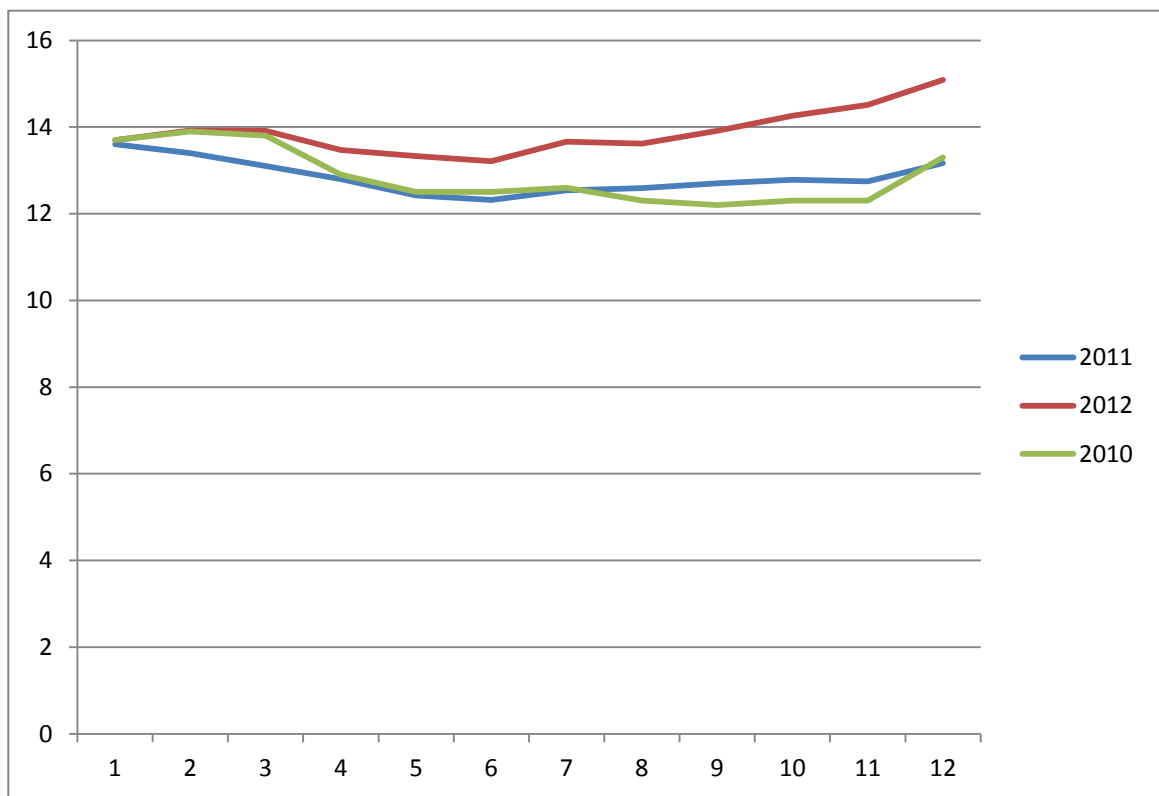
Graf č.10- počet nezaměstnaných v jednotlivých měsících (2012)



Graf č.11 - míra nezaměstnanosti v % v jednotlivých měsících(2012)



Graf č. 12 - porovnání míry nezaměstnanosti 2010,2011,2012



Graf číslo 12 ukazuje porovnání míry nezaměstnanosti za poslední tři po sobě jdoucí roky. V prvních třech měsících jsou roky 2010 a 2012 téměř totožné, od čtvrtého měsíce míra nezaměstnanosti klesá díky sezónním pracím v roce 2010. V roce 2011 je

patrná klesající tendence hned od začátku roku a jen pozvolně se zvedá až do konce roku. V roce 2010 vidíme podobný vývoj na rozdíl od roku 2012, kdy míra nezaměstnanosti klesala jen od konce března do července a jen pozvolna, od července už míra nezaměstnanosti stoupá a proti předešlým rokům, kdy jejich křivky stagnovaly nebo mírně stoupaly, tak v roce 2012 stoupala ostře nahoru až do konce roku.⁵³

⁵³ <http://www.czso.cz/>

5.4 Nezaměstnanost v roce 2013 k 31. 12.

Od roku 2013 dochází ke změnám (změnou metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti) ve výpočtech registrované míry nezaměstnanosti. Dohodou Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí se od ledna 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR "Podíl nezaměstnaných osob", který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Dosud užívaný výpočet míry nezaměstnanosti poměřoval všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání s ekonomicky aktivními osobami. Kvůli odlišné definici jsou tyto dva ukazatele nesrovnatelné, proto nadále ve výzkumu nebudu porovnávat předešlé roky s aktuálním rokem a míru nezaměstnanosti. Jelikož nový ukazatel je od roku 2013 a nyní se nacházíme v průběhu roku 2014, tak podle nové metody nebudu moci porovnat ani tyto dva roky, a proto se zaměřím na porovnání počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání místo míry nezaměstnanosti.

Úřady práce evidovaly k 31.12. 2013 v regionu Chomutov 10 596 uchazečů o zaměstnání. Nárůst uchazečů vzrostl o 713 uchazečů proti roku 2012. Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let činil 11, 91 %. Úřady práce evidovaly 5 363 žen (50,6% z celkového počtu nezaměstnaných) a 5 233 mužů (49,4% z celkového počtu nezaměstnaných). Dále bylo evidováno 479 absolventů, 123 mladistvých a 1074 osob se zdravotním postižením. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo podpořeno 1405 osob (z toho 628 prostřednictvím chráněných pracovních míst). Na veřejně prospěšné práce bylo umístěno 311 osob. Na rekvalifikačních kurzech pořádaných Úřadem práce bylo přihlášeno 42 osob. Počet volných pracovních míst bylo celkem 264. Na jedno volné pracovní místo připadalo tedy 40 uchazečů. Nejžádanějšími profesemi byly profese obchodních zástupců, provozních zámečnicků, šiček potahů, řidičů MHD a realitních makléřů.⁵⁴

⁵⁴ http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov/ke_stazeni/statisticke_bulletiny

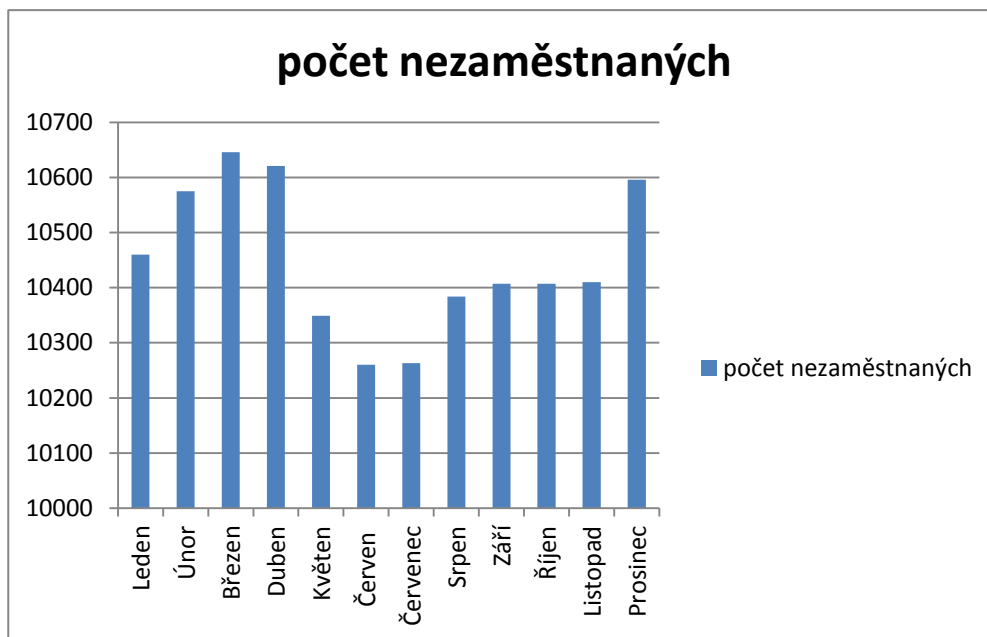
Graf č. 13 - počet uchazečů o zaměstnání 2011,2012 a 2013



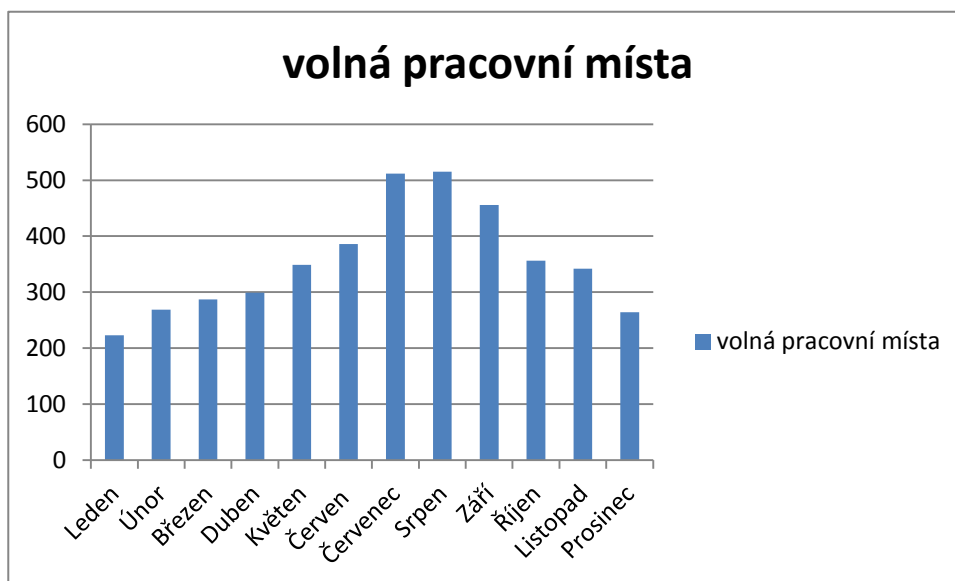
Počet uchazečů rok od roku roste o několik set uchazečů. Míra nezaměstnanosti podle staré metodiky by byla jistě vyšší než v předešlých letech. Podle nové metodiky byla míra nezaměstnanosti v roce 2012 10,83% a v roce 2013 11,91% . Nárůst o 1,08 % zhruba odpovídá nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání.

Nezaměstnanost a volná pracovní místa leden-prosinec 2013

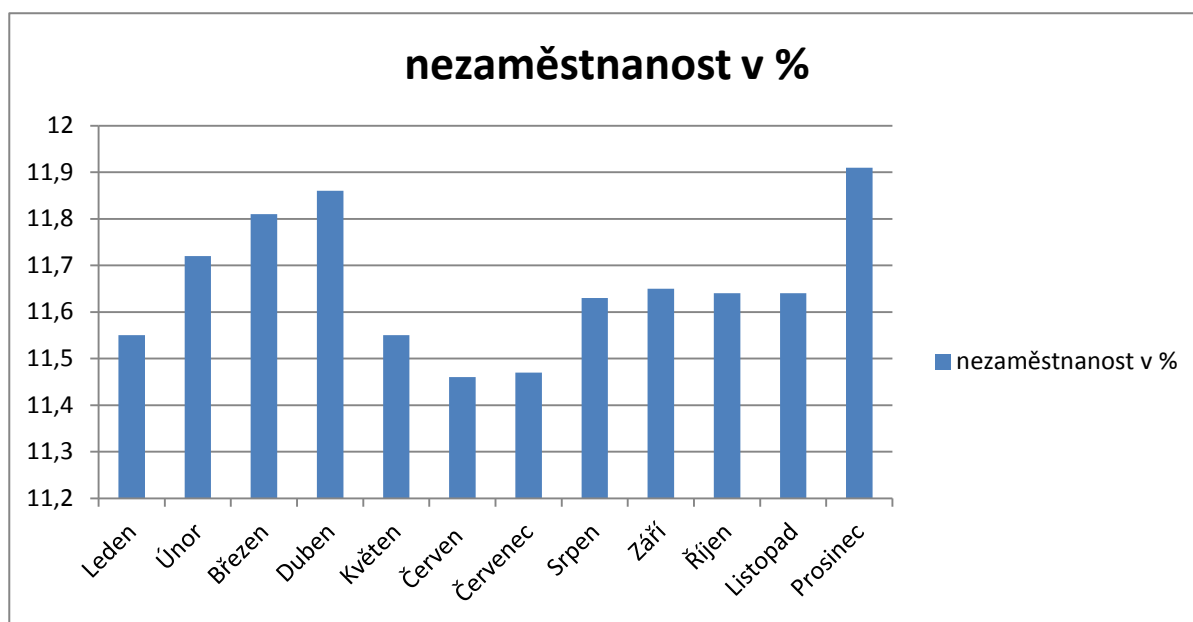
Graf č. 14 - počet nezaměstnaných v jednotlivých měsících (2013)



Graf č.15 - počet volných pracovních míst v jednotlivých měsících (2013)



Graf č.16 - míra nezaměstnanosti v % v jednotlivých měsících(2013)



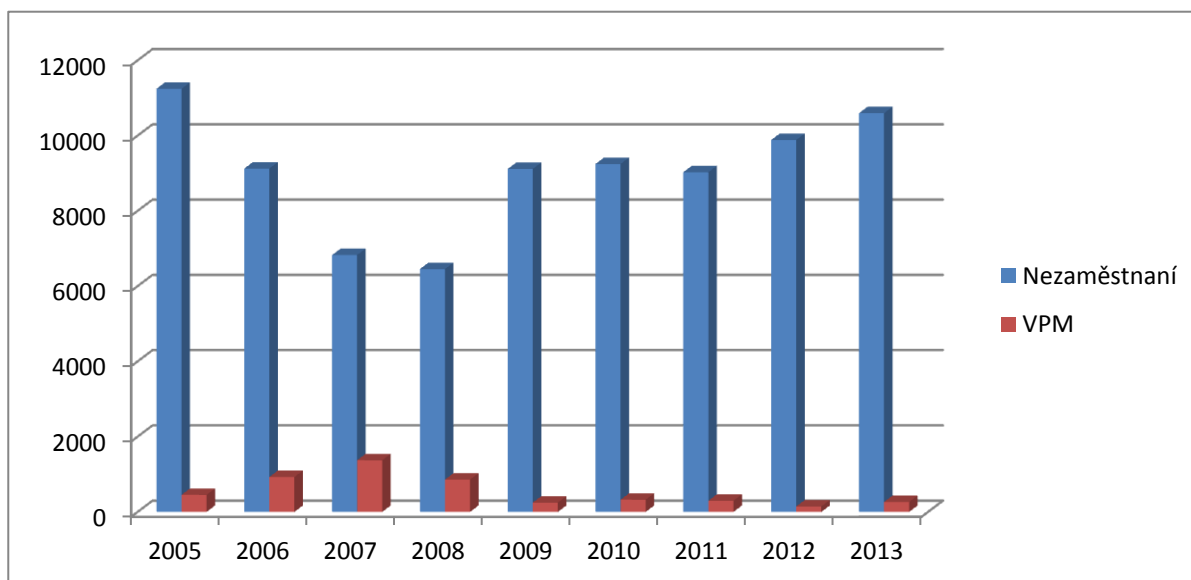
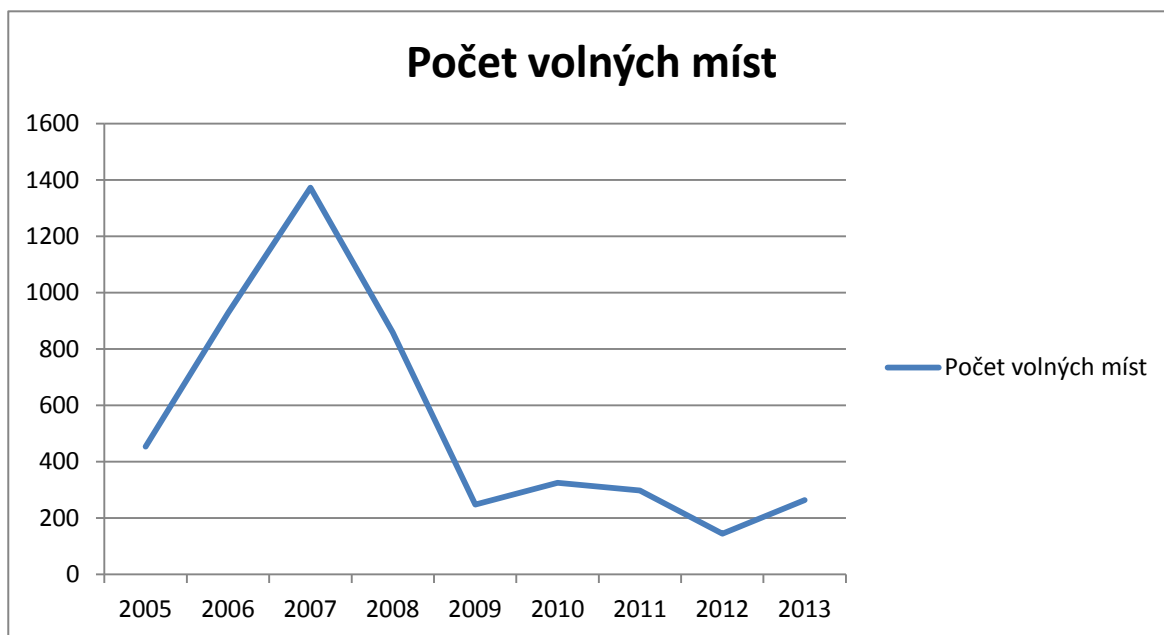
V grafu číslo 16 jsou zobrazeny porovnání měř nezaměstnanosti podle nové metodiky. Ve srovnání s rokem 2012 podle staré metodiky je určitý rozdíl, neboť dle staré metodiky se míra nezaměstnanosti měnila v jednotlivých měsících i o několik procent. Podle nové metodiky se míra nezaměstnanosti pohybuje ve všech měsících kolem 11 procent, kde se mění jen v desetinných číslech.

5.5 Porovnání zjištěných údajů za období 2005 - 2013

Vývoj volných pracovních míst za 2005 - 2013

Graf č.17 a 18 - vývoj volných pracovních míst

Všechny tyto údaje, které budou uvedeny níže jsou vždy k 31.12.



Největší nárůst volných pracovních míst byl v letech 2005 - 2008, kdy nejvíce pracovních míst bylo v roce 2007 a to konkrétně 1373 míst. V letech 2007 a 2008 bylo zároveň nejméně nezaměstnaných a nejvíce volných pracovních míst. V roce 2007 byl

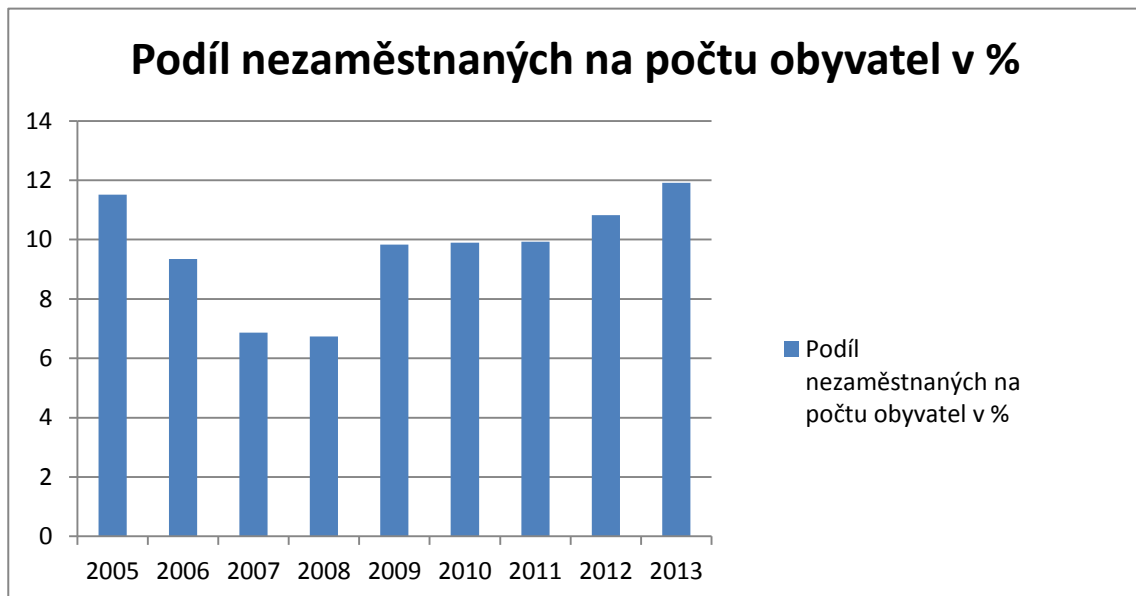
poměr nezaměstnaných na jedno pracovní místo nejnižší, a to 5 osob na jedno pracovní místo, a v roce 2008 7,5 osob na jedno pracovní místo. Největší zásluhu na tak rapidním poklesu nezaměstnanosti a nárůstu volných pracovních míst má určitě výstavba průmyslových zón a příchod nových velkých podniků do těchto průmyslových zón. Nejdůležitějšími zónami jsou průmyslová zóna Severní pole, průmyslová zóna Nové Spořice a také průmyslová zóna Triangle. Významným bodem ve výstavbě infrastruktury byla především rychlostní komunikace R7, která vede z Prahy do Chomutova a nyní se dále napojuje na Spolkovou republiku Německo. Právě vedle této komunikace leží průmyslová zóna Triangle a průmyslová zóna Nové Spořice. Pro nové investory je tato lokalita velmi výhodná díky nové infrastruktuře, která zajišťuje výborné spojení s Německem, což pro většinu velkých firem může být velice lákavé. Vývoj nezaměstnanosti v regionu Chomutov je na těchto průmyslových zónách závislý, neboť při odlivu většího investora může přijít i několik stovek lidí o práci. Stejně tak s příchodem nových investorů mohou stovky lidí práci získat. Nejvíce nezaměstnaných bylo v letech 2005, kdy bylo 11 243 nezaměstnaných a 453 volných pracovních míst, přičemž na jedno pracovní místo bylo 25 uchazečů. Od roku 2009 až do roku 2013 se počet nezaměstnaných drží velice vysoko a počet volných pracovních míst nízko, což bylo způsobeno celosvětovou hospodářskou krizí, jejíž následky přetrvávají dodnes, nicméně ekonomika se zase začíná pomalu zvedat a nezaměstnanost by měla klesat. V roce 2013 bylo 10 596 nezaměstnaných a volných pracovních míst bylo 264. Na jedno volné pracovní místo připadalo 40 uchazečů. Region Chomutov tedy stále zůstává za posledních 9 let, které jsem sledoval, regionem s největší mírou nezaměstnanosti. V budoucnu lze očekávat, že s příchodem nových investorů do průmyslových zón díky dostavění infrastruktury dojde ke zlepšení situace a míra nezaměstnanosti se sníží.⁵⁵

⁵⁵ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov> ; Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

5.6 Srovnání regionu Chomutov s krajskou úrovní a celorepublikovou

Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel podle nové metodiky v regionu Chomutov

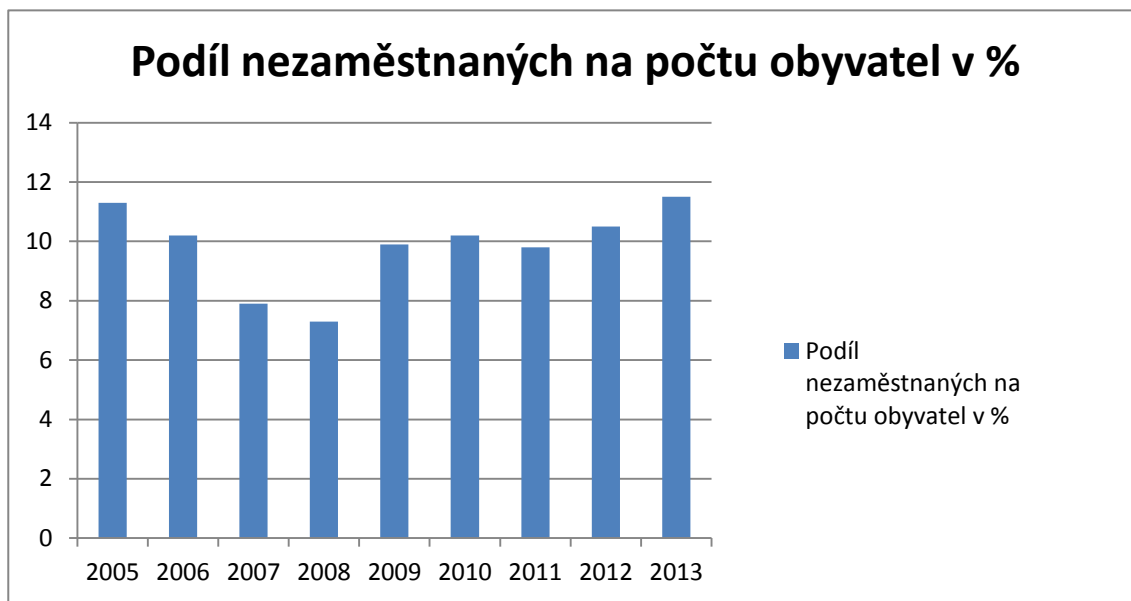
graf č. 19



Graf číslo 19 znázorňuje vývoj podílu nezaměstnaných na počet obyvatel. Je patrné, že mezi nejhorší roky patří roky 2005, 2012 a úplně nejhorší byl rok 2013, kdy počet dosahoval téměř 12%.

Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel podle nové metodiky v Ústeckém kraji

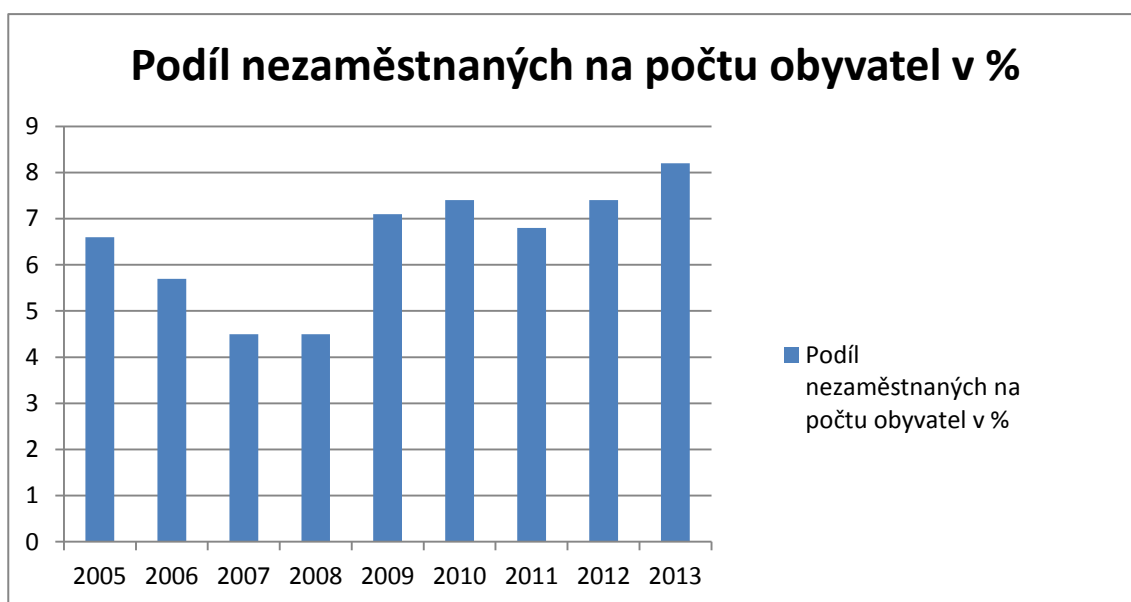
graf č. 20



Krajská úroveň je téměř totožná s regionální úrovní, neboť nejhorší tři roky jsou stejné.

Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel podle nové metodiky v České republice

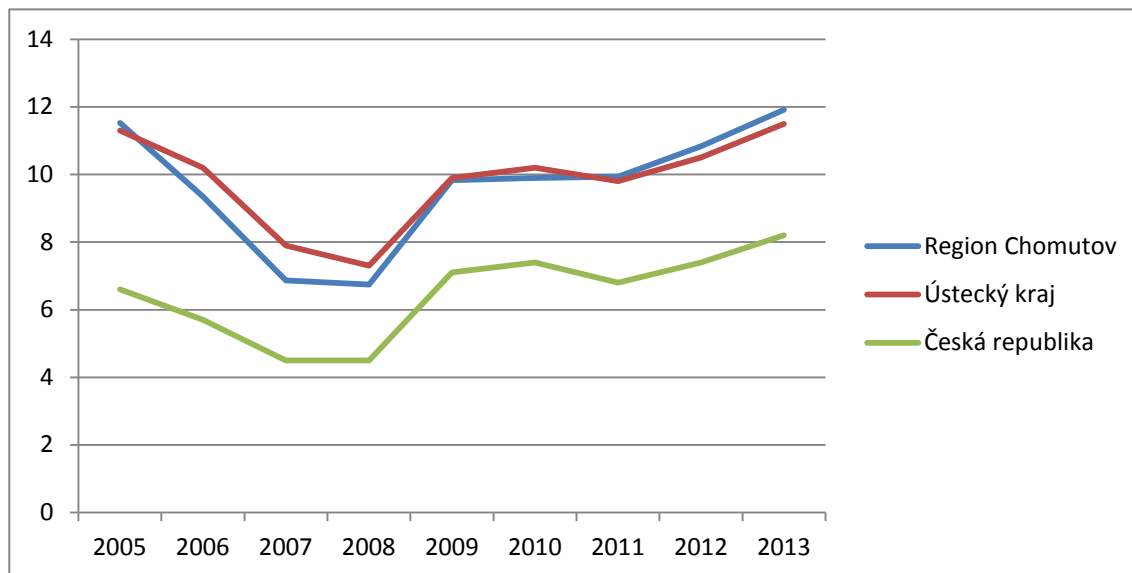
graf č. 21



Na celorepublikové úrovni jsou patrné rozdíly: roky 2012 a 2013 jsou také nejhorší, ale rok 2005 je výrazně příznivější než na krajské a regionální úrovni.

Porovnání regionální, krajské a celorepublikové úrovně

graf č.22



V grafu číslo 22 je vidět vývoj podílu nezaměstnaných na počet obyvatel na všech úrovních. Regionální úroveň je téměř totožná s vývojem v kraji, což je celkem logické, protože celý Ústecký kraj je jedním z nejvíce postižených krajů v České republice a region Chomutov leží v Ústeckém kraji a patří mezi nejvíce postižené regiony nezaměstnanosti v kraji, a proto se dá předpokládat jejich velice podobný vývoj. Co se týče porovnání s celorepublikovou úrovní, je patrné, že vývoj, co se týče klesání, stagnace či vzestupu podílu nezaměstnaných na počtu obyvatelstva, je také velice podobný, avšak leží v nižších číslech, z čehož vyplývá, že jsou v České republice i kraje s podstatně lepším vývojem, a tak celorepublikový průměr dostávají do nižších hodnot.

6 Závěr

Nezaměstnanost je jeden z nejzávažnějších problémů dnešní společnosti a je velice obtížné s nezaměstnaností bojovat či jí úplně odstranit. Nezaměstnanost přináší sebou několik negativních vlivů jak ekonomických, tak sociálních. Největší význam v řešení nezaměstnanosti má aktivní politika zaměstnanosti, která se musí neustále inovovat s vývojem společnosti. Z tohoto důvodu vzniklo pět nových programů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, které jsem výše popsal.

Cílem mé diplomové práce bylo v teoretické části vysvětlit základní pojmosloví nezaměstnanosti, její historický vývoj a další důležité pasáže, které jsou s nezaměstnaností spojeny. Dále jsem se zaměřil na politiku zaměstnanosti a její programy.

V praktické části jsem zkoumal vývoj nezaměstnanosti v regionu Chomutov v letech 2010 – 2013 a navázal jsem tak na výzkum z mé bakalářské práce z roku 2011, kde jsem zkoumal stejné aspekty v letech 2005 – 2010. V letošním výzkumu jsem narazil na několik problémů především na změnu metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti. Podle staré metodiky se poměřoval podíl uchazečů o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, zatímco nový ukazatel posuzuje nezaměstnanost jako podíl nezaměstnaných na všech obyvatel ve věkové kategorii 15-64 let. Tato změna je spíše kosmetického dojmu, neboť tím, že se poměruje více osob, logicky míra nezaměstnanosti klesne. Poměření zobrazuje graf v kapitole 3.8.3. Změna metodiky registrované míry nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných je pořád stejný, takže na pohled se sice zdá, že míra nezaměstnanosti je menší, avšak bohužel jde pouze o estetický dojem. Dalším důvodem vedoucím k již zmíněné změně bylo sjednocení metodik Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Obě dvě instituce používaly jiné metody, a tak často docházelo k záměnám. Dalším problémem, na který jsem v průběhu výzkumu narazil, byly změny v informačních technologiích. Data, která jsem měl k dispozici ve výzkumu v bakalářské práci (například, jaký zaměstnavatel propouštěl nejvíce svých zaměstnanců nebo kolik dosahovala míra nezaměstnanosti v jednotlivých obcích regionu Chomutov apod.) byla kvůli úsporám zrušena. Tato změna se mi zdá rovněž nešťastná, neboť aby aktivní politika

zaměstnanosti mohla fungovala efektivně, je potřeba vědět, pro koho bude třeba připravovat rekvalifikační a vzdělávací programy.

Porovnal jsem údaje volných pracovních míst a počet nezaměstnaných za období 2005 – 2013 a vývoj počtu nezaměstnaných v období 2005-2013 na úrovni celorepublikové, krajské a regionální. Na základě tohoto porovnání jsem zjistil, že celorepublikový průměr je menší než regionální a krajský, z čehož vyplývá, že celý Ústecký kraj a i region Chomutov patří do míst s největší nezaměstnaností v České republice a nezaměstnanost je zde velmi vážným problémem, který se sledované období 2005- 2013 nepodařilo zlepšit.

7 seznam použité literatury

Odborná literatura:

Sirovátka, T., Mareš, P. : Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova univerzita v Brně, 2003, 272 s., ISBN 80-210-3048-8

Mareš, P. : Nezaměstnanost jako sociální problém, Třetí rozšířené vydání, Sociologické nakladatelství, Praha, 2002, 172 s., ISBN 80-86429-08-3

Mareš, P. : Nezaměstnanost jako sociální problém, Druhé rozšířené vydání, Sociologické nakladatelství, Praha, 1998, 172 s., ISBN 80-85850-60-5

Tomažič, I. : Ekonomie pro právníky. první vydání; Dobrá Voda, 2003, 306 s., ISBN 80-86473-36-8

Tomeš, I. : Sociální politika teorie a mezinárodní zkušenost. Socioklub, 2001, 262 s., ISBN 80-86484-00-9

Krebs, V. a kolektiv : Sociální politika. ASPI, 2002, 544 s., ISBN 978-80-7357-585-4

Brožová, D. : Společenské souvislosti trhu práce. Sociologické nakladatelství, Praha, 2003, 140 s., ISBN 80-86429-16-4

Giddens, A. : Sociologie. Nakladatelství Argo, Praha, 1999, 595 s., ISBN 80-7203-124-4

Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti, Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, 128 01, Praha 2 v Nakladatelství JAN., 2001, 404 s., ISBN 80-85529-95-5

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany, Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, 128 01, Praha 2, 2001, 48 s., ISBN 80-86552-06-3

Miroslav Tomšík a kolektiv : Sociologie pro ekonomy, Vysoká škola ekonomická v Praze, 1995, 237 s., ISBN 80-7079-146-2

Zuzana Potužáková : Strukturální změny Českého trhu práce a proměna sociálního modelu, nakladatelství ČVUT Praha, 2012, 109 s., ISBN 978-80-86729-75-6

Bošina Jakub, *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR*, Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Vedoucí práce Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

Socioklub, Romové v České republice (1945-1998), Vydavatelství a nakladatelství Sociopress, Praha 1999, 558 s., ISBN 80-902260-7-8

Právní předpisy:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 73/2011 sb. o úřadu práce české republiky a změně souvisejících zákonů

Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

Internetové zdroje:

<http://www.mpsv.cz/cs/>

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

<http://www.google.cz/search?hl=cs&defl=cs&q=define:%C3%9A%C5%99ad+pr%C3%A1ce&sa=X&ei=HBVuTeKqHYu8uwOC7f00&ved=0CB8QkAE>

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest>

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/prispevky/vpp

http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/prispevky/vpp

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vpp.pdf>

https://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/spolucpracmis

<http://www.esfcr.cz/projekty/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>

https://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/priszaprac

http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/prispevky/chranen

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/stat_2005

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/reg_cv

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/antp/antp_2008.pdf

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/stat_2005/data1206.pdf

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/stat_2005

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/stat_2005/data1207.pdf

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/stat_2005/data1208.pdf

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/stat_2009

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/stat_2005/data1209.pdf

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/stat_2005/data1210.pdf

<http://www.rbfarquhar.co.uk/news/news2.asp?id=9>

http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_v_usteckem_kraji_v_letech_2005_az_2010

<http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov/ke_stazeni/statisticke_bulletiny/2011

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov/ke_stazeni/statisticke_bulletiny/2012

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov/ke_stazeni/statisticke_bulletiny/2013

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/chomutov>

<http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/home>

<http://www.chomutov-mesto.cz/>

<http://www.mpsv.cz/cs/10165>

<http://www.mpsv.cz/cs/>

[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tk_zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti/\\$File/csu_mpsv_prezentace.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tk_zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti/$File/csu_mpsv_prezentace.pdf)

<http://www.czso.cz/>

8 Resumé

Unemployment is a serious economic and social problem not only in Czech Republic but also in most countries of the world . Unemployment has a devastating effect on a person as an individual and his family and also for the economy of the state . It is a condition where the unemployed is not involved in the work process.

In this thesis , the first part I will discuss the basic concepts such as unemployment, types of unemployment , the impact of unemployment on society , the distinction between voluntary and involuntary unemployment, underemployment, who is employed and who is not , the legal rate and its historical development. Subsequently , I will focus on the calculation of the unemployment rate and the change in methodology in 2012. In the fourth chapter will focus on vulnerable groups in the labor market , which will focus on the six highest-risk groups. Recent theoretical chapter will employment policy , which will focus on the definition, then the active employment policy in the Czech Republic , after the offices and their structural change and the active employment policy instruments .

The last and most important part of my thesis is to research unemployment in the Chomutov region for the period 2010 - 2013 and in this research I will establish and compare the research of my thesis , where I observed the evolution of unemployment in the region Chomutov in the years 2005 - 2010. In my research , I will focus on the number of unemployed , the number of vacancies and the number of applicants per vacancy. The values found 'll compare with previous years is the research of the thesis.