

Dlouhodobá nezaměstnanost ve zlínském regionu

Bc. Jana Horáková

Diplomová práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jana HORÁKOVÁ**

Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Dlouhodobá nezaměstnanost ve zlínském regionu**

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretické části: nezaměstnanost a přístupy k vymezení, dlouhodobá nezaměstnanost, její příčiny a důsledky, rizikové skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, legislativní úprava

Zpracování praktické části: charakteristika trhu práce ve zlínském regionu, analýza dlouhodobé nezaměstnanosti ve zlínském regionu a způsob jejího řešení Úřadem práce ve Zlíně, návrhy a cesty k řešení problematiky

Zpracování výsledků analýzy, evaluace

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- BROŽOVÁ,D.Společenské souvislosti trhu práce.1.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství,2003.ISBN 80-86429-16-4.
BUCHTOVÁ,B.Nezaměstnanost psychologický,ekonomický a sociální problém.1.vyd. Praha:Grada,2002.ISBN 80-247-9006-8.
KUCHAŘ,P.Trh práce Sociologická analýza.1.vyd.Praha:Nakladatelství Karolinum,2007.ISBN 978-80-246-1383-3.
LEIBLOVÁ,Z.Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 1.4.2008, 4.vyd.Olomouc:ANAG,2008.ISBN 978-80-7263-460-6.
MAREŠ,P.Nezaměstnanost jako sociální problém.3.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství,2002.ISBN 80-86429-08-3.
MATOUŠEK,O.,KODYMOVÁ,P.,KOLÁČKOVÁ,J.Sociální práce v praxi:specifika různých cílových skupin a práce s nimi.1.vyd.Praha:Portál,s.r.o.,2005,ISBN 80-7367-002-X.
SIROVÁTKA,T.,MAREŠ,P.(ed.)Trh práce,nezaměstnanost,sociální politika.1.vyd.Brno:FSS MU,2003.ISBN 80-210-3048-8.
VÁGNEROVÁ,M.Psychopatologie pro pomáhající profese.3.vyd.Praha:Portál,s.r.o.,2002.ISBN 80-7178-678-0.
VODÁKOVÁ,A.,VODÁKOVÁ,O.(eds.)Rod ženský Kdo jsme,odkud jsme přišly,kam jdeme?1.vyd.Praha:Sociologické nakladatelství,2003.ISBN 80-86429-18-0.

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Zuzana Tichá, Ph.D.
Ústav pedagogických věd
Datum zadání diplomové práce: 17. února 2009
Termín odevzdání diplomové práce: 15. května 2009

Ve Zlíně dne 17. února 2009



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan

L.S.

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 30.4.2009


.....

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

(1) Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užívat či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tématem diplomové práce je dlouhodobá nezaměstnanost ve zlínském regionu. V teoretické části se diplomová práce zaměřuje především na příčiny a důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti. Praktická část analyzuje dlouhodobou nezaměstnanost ve zlínském regionu z hlediska rizikových faktorů, kterými jsou věk, zdravotní stav a vzdělání nezaměstnaných. Zhodnoceno je řešení Úřadu práce ve Zlíně v boji s dlouhodobou nezaměstnaností. Cílem diplomové práce je analytická studie a návrhy na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Klíčová slova: dlouhodobá nezaměstnanost, trh práce, rizikové faktory, aktivní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond

ABSTRACT

The long-term unemployment of Zlín region is the theme of this diploma thesis. In the theoretical part this diploma thesis is focused mainly on the causes and the consequences of the long-term unemployment. The practical part analyses the long-term unemployment in the region of Zlín according to the risky factors, which are age, state of health and education of unemployed people. The solution of the long-term unemployment given by Labour Office Zlín have been evaluated. The aim of this diploma thesis is to analyse and to suggest how to tackle the long-term unemployment.

Keywords: long-term unemployment, unemployment market, risky factors, active employment politics, European Social Fund

Poděkování

Ráda bych moc poděkovala PhDr. Zuzaně Tiché, Ph.D. za skvělou spolupráci při zpracování mé diplomové práce.

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 FENOMÉN NEZAMĚSTNANOSTI	14
1.1 FORMY NEZAMĚSTNANOSTI A JEVY SPOJENÉ S NEZAMĚSTNANOSTÍ	15
1.2 NEZAMĚSTNANOST Z HLEDISKA DÉLKY TRVÁNÍ	16
1.2.1 Krátkodobá nezaměstnanost.....	16
1.2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	16
2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST JAKO PROBLÉM	17
3 PŘÍČINNÉ SOUVISLOSTI DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI	18
4 DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI	20
4.1 EKONOMICKÉ DŮSLEDKY.....	20
4.2 SOCIÁLNĚPSYCHOLOGICKÉ DŮSLEDKY	21
4.2.1 Rodina nezaměstnaného.....	21
4.2.2 Nezaměstnaný a společnost.....	22
4.3 MARGINALIZACE	23
4.4 STIGMATIZACE	23
4.5 PAST NEZAMĚSTNANOSTI A PAST CHUDOBY	24
4.6 UNDERCLASS.....	24
4.7 ZDRAVOTNÍ DŮSLEDKY	25
5 SOCIÁLNÍ KATEGORIE OHROŽENÉ DLOUHODOBOU NEZAMĚSTNANOSTÍ	26
5.1 ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ LIDÉ.....	26
5.2 LIDÉ BEZ KVALIFIKACE.....	26
5.3 ŽENY	27
5.4 STARŠÍ LIDÉ.....	27
5.5 ETNIKA.....	28
6 ŽIVOTNÍ STRATEGIE A TYPY KULTUR DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH	29
7 NEZAMĚSTNANOST V LEGISLATIVNÍ ÚPRAVĚ	31
7.1 ZMĚNY V ZÁKONĚ O ZAMĚSTNANOSTI	31
7.1.1 Právo na zaměstnání.....	31
7.1.2 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání	31
7.1.3 Individuální akční plán.....	32
7.1.4 Vhodné zaměstnání pro dlouhodobě nezaměstnaného.....	33
7.1.5 Podpora v nezaměstnanosti	33
7.1.6 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání	34
7.1.7 Aktivní politika zaměstnanosti.....	35

7.1.8	Zaměstnávání cizinců	36
7.2	ZMĚNY V SOCIÁLNÍM SYSTÉMU	36
II	PRAKTICKÁ ČÁST	38
	ÚVOD K PRAKTICKÉ ČÁSTI	39
8	ZAMĚŠTNANOST VE ZLÍNSKÉM REGIONU	41
8.1	ZÁKLADNÍ ÚDAJE O ZLÍNSKÉM REGIONU	41
8.2	ZAMĚŠTNAVATELÉ A ZAMĚŠTNANCI ZLÍNSKÉHO REGIONU	42
8.3	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA VE ZLÍNSKÉM REGIONU	43
8.4	OBČANÉ EVROPSKÉ UNIE VE ZLÍNSKÉM REGIONU	43
8.5	CIZINCI VE ZLÍNSKÉM REGIONU	44
9	NEZAMĚŠTNANOST VE ZLÍNSKÉM REGIONU.....	45
9.1	NEZAMĚŠTNANOST V MIKROREGIONECH	47
9.2	STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE POHLAVÍ.....	47
9.3	STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE VĚKU	48
9.4	STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE VZDĚLÁNÍ.....	50
9.5	STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE DÉLKY EVIDENCE NA ÚŘADĚ PRÁCE.....	51
10	ANALÝZA DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM REGIONU	55
11	STRUKTURA DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝCH VE ZLÍNSKÉM REGIONU	58
11.1	STRUKTURA DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝCH PODLE VĚKU	58
11.2	STRUKTURA DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝCH PODLE ZDRAVOTNÍHO STAVU.....	61
11.3	STRUKTURA DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝCH PODLE VZDĚLÁNÍ	62
11.4	OPAKOVANÁ EVIDENCE DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝCH.....	63
11.5	KOMBINACE RIZIKOVÝCH FAKTORŮ U DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝCH	65
11.5.1	Základní vzdělání a zdravotní postižení.....	66
11.5.2	Věk nad 50 let a zdravotní postižení	66
11.5.3	Věk nad 50 let a základní vzdělání.....	67
11.5.4	Základní vzdělání, zdravotní postižení a věk nad 50 let	67
11.5.5	Péče o děti a dlouhodobá nezaměstnanost žen.....	68
12	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÉ	69

12.1	REKVALIFIKACE	69
12.2	VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE	70
12.3	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA	71
12.4	PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK.....	72
12.5	CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ MÍSTA A CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ DÍLNA	72
13	NÁRODNÍ PROJEKTY PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ.....	74
13.1	PŘÍPRAVA NA PRÁCI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	74
13.2	NÁVRAT DO PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	75
14	NÁVRHY NA SNÍŽENÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM REGIONU	77
	ZÁVĚR	81
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	85
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	88
	SEZNAM GRAFŮ	89
	SEZNAM TABULEK.....	90

ÚVOD

Nezaměstnanost je vážným celospolečenským problémem. Zvláště v současnosti, kdy trápí celý svět globální hospodářská krize, nabývá na významu rychlé a smysluplné řešení tohoto problému. Jedině takové řešení může zamezit vzniku a prohlubování problémů spojených s dlouhodobou nezaměstnaností. Dlouhodobá nezaměstnanost je však závažným problémem i v dobách relativně nízké míry nezaměstnanosti. Její důsledky se mohou projevit v nárůstu chudoby, sociálně patologických jevů a kriminality. Kromě toho může negativně působit na rodinné soužití a na výchovu dětí.

Moje diplomová práce navazuje na bakalářskou práci z roku 2007, v níž jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti a rizikových skupin na trhu práce ve zlínském regionu. Analýzou jsem zjistila, že nejvíce ohrožení jsou na trhu práce dlouhodobě nezaměstnaní lidé, jejichž problematikou jsem se rozhodla zabývat ve své diplomové práci. Chci se zaměřit na dlouhodobou nezaměstnanost a situaci na trhu práce v roce 2008 a porovnat ji se situací v roce 2006 a 2007, kdy jsem bakalářskou práci psala. Cílem mé diplomové práce bude analytická studie dlouhodobé nezaměstnanosti a návrhy na řešení problému dlouhodobé nezaměstnanosti.

Moje diplomová práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. První, teoretická část bude vycházet z mého studia jak odborné literatury tak i výzkumů uskutečněných v posledních letech. Teoretická část bude rozdělena do sedmi kapitol. V první z těchto kapitol se budu zabývat nezaměstnaností jako fenoménem, jejími formami a jevy s ní spojenými, rozdělením z hlediska časového. Druhá kapitola bude věnována problému dlouhodobé nezaměstnanosti a třetí kapitola bude popisovat její příčiny. Ve čtvrté kapitole se zaměřím na důsledky této nezaměstnanosti, k nimž patří nejen ekonomické, sociálněpsychologické a zdravotní důsledky, ale i jevy jako marginalizace, stigmatizace, past nezaměstnanosti, past chudoby a vytváření underclass. V páté kapitole se budu zabývat sociálními kategoriemi, které jsou nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a k nimž patří především starší lidé, zdravotně postižení občané, ženy, lidé s nízkou kvalitací a etnické skupiny. V šesté kapitole popíšu strategie a typy kultur dlouhodobě nezaměstnaných. Sedmá kapitola bude věnována legislativním změnám, zvláště zákonu o zaměstnanosti a jeho poslední novelizaci.

Druhou, praktickou část začnu úvodem, v němž připomenou cíl mé diplomové práce, kterým je analýza dlouhodobé nezaměstnanosti ve zlínském regionu a její řešení včetně vlastních návrhů na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. Po úvodu bude praktická část pokračovat osmou kapitolou mé diplomové práce, v níž se budu zabývat zaměstnaností ve zlínském regionu, analyzuji situaci v oblasti zaměstnavatelské i zaměstnanecké v tomto regionu. Zmíním se také o stavu volných pracovních míst na trhu práce, o zaměstnanosti občanů Evropské unie a cizinců ve zlínském regionu. V deváté kapitole analyzuji nezaměstnanost ve zlínském regionu za celé území i podle mikroregionů a podle struktury uchazečů o zaměstnání. Desátou a jedenáctou kapitolu již budu věnovat dlouhodobé nezaměstnanosti, kterou podrobím analýze. Ve dvanácté a třinácté kapitole se budu zabývat aktivní politikou zaměstnanosti a národními projekty, které realizoval v roce 2008 Úřad práce ve Zlíně. Závěrečnou, čtrnáctou kapitolu budu věnovat svým vlastním návrhům na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. V závěru pak shrnu své poznatky a výsledky plynoucí z realizované analýzy.

Při psaní diplomové práce budu zpracovávat poznatky z oblasti teoretické i výzkumné. Podklady pro mou práci, především pro její praktickou část bude tvořit velké množství statistických a interních materiálů Úřadu práce ve Zlíně, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a České správy sociálního zabezpečení. Vycházet budu i z údajů Českého statistického úřadu a v neposlední řadě se budu zabývat studiem legislativy v oblasti upravující nezaměstnanost i sociální záležitosti. Přínosem mi budou mé vlastní zkušenosti a poznatky z práce ve službách státní politiky zaměstnanosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 FENOMÉN NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost je nevyhnutelný jev tržního hospodářství a znak svobodné společnosti. Zároveň je však vážným problémem, který negativně zasahuje do života jedince, jeho rodiny i celé společnosti. V současném postmoderním světě se jedná o globální problém, se kterým se snaží vypořádat většina zemí světa.

Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu práce, na němž se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Jak potvrzuje Mareš (2002) není pracovní trh homogenní, rozděluje se podle geografických oblastí, odvětví nebo profesí. Je segmentován a má mnoho dimenzí.

- Primární trh práce je trhem pracovních příležitostí s vyšší prestiží a lepšími pracovními podmínkami.
- Sekundární trh práce soustřeďuje pracovní místa s nižší prestiží, která obsazují lidé z rizikových skupin např. s nízkou nebo žádnou kvalifikací.

Jiné rozdělení rozlišuje trh práce externí (vnější trh) a interní (zaměstnavatelský) a trh práce formální (oficiální) a neformální (v šedé ekonomice).

Problém nezaměstnanosti je dán rozdílným pojetím, v jehož rámci je i vymezen jako ekonomický, sociální, psychologický a také kulturní problém.

- V ekonomickém pojetí znamená nezaměstnanost nerovnováhu na trhu práce a jako problém je vysvětlován v rámci různých ekonomických teorií. Její rozsah je určen mírou nezaměstnanosti. Brožová (2003) uvádí, že nezaměstnanost znamená ztrátu makroekonomického produktu, neboť ekonomika se nenachází ve stavu plné zaměstnanosti.
- Nezaměstnanost je vážným sociálním problémem. Je spojena s nízkou společenskou prestiží nezaměstnaného, jeho sociální status je podřadný a na trhu práce dochází k jeho marginalizaci. Závažné jsou sociální důsledky plynoucí z nezaměstnanosti pro celou společnost. Jak potvrzuje Mareš (2002) jde o rostoucí sociální napětí a sociální krize, zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů. Nezaměstnanost má vliv na strukturu společnosti a její stabilitu.

- V psychologickém pojetí jde o problém, jehož důsledky ovlivňují psychiku nezaměstnaného. Nezaměstnanost má vliv na jeho prožívání, chování a jednání, odráží se ve vnímání sebe samotného i světa. Ztráta práce je traumatizujícím zážitkem. Člověk ztrácí pocit vlastní hodnoty. Dochází k úbytku sebevědomí, sebeúcty a někdy také k rezignaci na život. Člověk ztrácí možnost seberealizace.
- Nezaměstnanost v kulturním pojetí se jeví jako problém hodnot a jejich hierarchie v životě nezaměstnaného, což má nesporný vliv na systém hodnot v rodině a v celé společnosti. Vlivem nezaměstnanosti může být ohrožen respekt k autoritám a úcta k vytvořeným společenským hodnotám.

1.1 Formy nezaměstnanosti a jevy spojené s nezaměstnaností

Na trhu práce jsou podle Mareše (2002) rozlišovány tyto formy nezaměstnanosti:

- frikční nezaměstnanost, která není vážným problémem, neboť jde o součást přirozené míry nezaměstnanosti. Tuto nezaměstnanost tvoří lidé, kteří z nejrůznějších důvodů ukončují zaměstnání, aby si našli nové pracovní uplatnění a k tomu potřebují určitý čas;
- strukturální nezaměstnanost je důsledkem změn ve struktuře požadovaných profesí na trhu práce. Struktura poptávky po práci se mění a nabídka práce jí nevyhovuje. Jedná se o nerovnováhu mezi tím, co pracovníci nabízejí a tím, co zaměstnavatelé požadují. Příčinou strukturální nezaměstnanosti mohou být technologické změny. Tato nezaměstnanost způsobuje zvýšení počtu dlouhodobě nezaměstnaných;
- cyklická nezaměstnanost znamená nedostatečnou poptávku po práci, nebo-li klasickou nezaměstnanost, kdy převažuje nabídka práce nad její poptávkou. Důsledky této nezaměstnanosti mohou být dlouhodobé. Pokud je cyklická nezaměstnanost spojena s přírodním cyklem jedná se o nezaměstnanost sezónní.

Mimo uvedených forem nezaměstnanosti jsou dále rozlišovány následující jevy na trhu práce:

- skrytá nezaměstnanost, do níž jsou zahrnuti lidé bez zaměstnání, kteří však nejsou registrováni jako nezaměstnaní;

- neúplná zaměstnanost, kterou tvoří lidé pracující na zkrácený pracovní úvazek a ti, kteří plně nevyužívají svou kvalifikaci;
- nepravá nezaměstnanost je nezaměstnanost lidí nehledajících zaměstnání, a přesto registrovaných na úřadech práce;
- job stagnation se projevuje pasivitou v hledání vhodnější práce kvůli obavám plynoucích z vysoké míry nezaměstnanosti.

1.2 Nezaměstnanost z hlediska délky trvání

1.2.1 Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost byla u nás do konce roku 2008 vymezena dobou do 6 měsíců, od 1.1.2009 je za krátkodobou nezaměstnanost považována nezaměstnanost trvající do 5 měsíců. Krátkodobá nezaměstnanost je označována jako frikční nezaměstnanost a nepůsobuje člověku ani společnosti vážnější obtíže.

1.2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je na rozdíl od krátkodobé nezaměstnanosti vážným problémem. Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje dlouhodobou nezaměstnanost jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců a takto ji chápe i Eurostat. Podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR byli do konce roku 2008 za dlouhodobě nezaměstnané považováni ti, kteří byli bez zaměstnání déle než 6 měsíců. Od 1.1.2009 je u nás v důsledku novelizace zákona o zaměstnanosti za dlouhodobou nezaměstnanost považována již nezaměstnanost delší než 5 měsíců.

2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST JAKO PROBLÉM

Dlouhodobá nezaměstnanost je vážným ekonomickým, sociálním a psychologickým problémem. Jak uvádí Mareš (2002, s. 26): „I nízká míra nezaměstnanosti může být nepříznivá, jestliže jde z větší části o nezaměstnanost dlouhodobou.“ Podle Kuchaře (in Mareš, Sirovátka, 2003, s. 139) je „dlouhodobá nezaměstnanost vnímána jako závažný problém s vysokou mírou společenského rizika“.

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk ztrácí kontakt s širší společností a dostává se do izolace, v níž prožívá pocity nejistoty a strachu z budoucnosti. Pokud nemůže nezaměstnaný najít práci po delší dobu, která je podle Vágnerové (2008) individuálně různá, dostává se do fáze, v níž se adaptuje na styl života nezaměstnaného, což se projevuje rezignací, ztrátou naděje, pasivním chováním a apatií. Pod vlivem fatalismu vedoucímu k pasivnímu chování a poddajnosti vůči osudu, dochází k syndromu naučené bezmocnosti a to zvláště u lidí s nízkým vzděláním.

Dlouhodobá nezaměstnanost mění identitu člověka, vyřazuje ho ze společnosti a činí jej závislým na sociální podpoře. Mareš (2002) spojuje dlouhodobou nezaměstnanost se vznikem třídy deklasovaných – underclass. Jak konstatuje Vágnerová (2008, s. 745): „Tato skupina má jiný vztah k práci, své vlastní hodnoty, normy a preferované strategie chování, které jsou důsledkem dlouhodobé sociální deprivace a izolace z majoritní společnosti.“

„Délku trvání nezaměstnanosti prodlužují krátkodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce), rozdíl mezi strukturou poptávky a nabídky práce (na straně nezaměstnaných absence dovedností a vědomostí, které jsou pro nabízená místa požadovány) a dlouhodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných neochota k profesní či prostorové mobilitě a překážky, které se této mobilitě staví do cesty).“ (Mareš, 2002, s. 47).

Dlouhodobá nezaměstnanost velmi úzce souvisí s opakovanou nezaměstnaností a postihuje většinou osoby, u nichž dochází ke střídání období nezaměstnanosti s krátkodobými zaměstnáními. Podle Mareše (2002) jsou mezi dlouhodobě nezaměstnanými často lidé, kteří se cítí být ve vleku vnějších sil a událostí, které nemohou ovlivnit, což vede k určitému fatalismu, který ztěžuje získání nového zaměstnání. Také Buchtová (2002) potvrzuje, že tito lidé podléhají častěji pocitu, že se stali obětí technologických a společenských změn.

3 PŘÍČINNÉ SOUVISLOSTI DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti mohou být dány objektivními důvody (spočívajícími např. v nedostatečném množství volných pracovních míst) a lze je najít i v subjektivních důvodech (např. nízká kvalifikace).

Za hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti jsou podle Hory (2008) považovány:

- strukturální problémy na trhu práce;
- nízká nebo neodpovídající kvalifikace či vzdělání, nedostatek praxe;
- bariéry zaměstnání (především zdravotní omezení, potřeba skloubit zaměstnání s péčí o rodinné příslušníky a obtížnost dojíždění);
- postoje zaměstnavatelů, především nízká ochota přijímat z nějakého hlediska rizikovou pracovní sílu;
- relativně malá úspěšnost úřadu práce při uplatňování dlouhodobě nezaměstnaných lidí;
- problém s motivací nezaměstnaných, který souvisí např. s nízkou kvalitou práce a pastí nezaměstnanosti.

Délku nezaměstnanosti významně ovlivňuje věk, pohlaví, vzdělání, zdravotní stav a příslušnost k sociální skupině. Z hlediska těchto faktorů jsou dlouhodobou nezaměstnaností nejvíce ohroženi starší lidé, ženy, lidé s nízkou kvalifikací a základním vzděláním, zdravotně postižení a příslušníci etnických a minoritních skupin. Vágnerová (2008) k příčinám řadí také osobnostní nebo sociální patologie, které zvyšují riziko ztráty zaměstnání. Jedná se o jedince, kteří nejsou schopni přijatelně se adaptovat na život ve společnosti, se sklonem ke zneužívání alkoholu a drog, k asociálnímu chování a kriminalitě. V nejhorším postavení na trhu práce jsou lidé, u nichž se kumulují jednotlivé problémy, které jim znesnadňují najít jakékoliv pracovní uplatnění.

Příčinou prodlužující se doby bez zaměstnání může být i systém státních podpor. Jak potvrzují Brožová (2003) i Mareš (2002) je snaha pracovníků hledat lepší pracovní místo ovlivněna výší a dobou vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Čím jsou podpory vyšší

a doba vyplácení je delší, tím raději člověk pokračuje v hledání nového zaměstnání a také tím raději ze svého místa odejde a hledá výhodnější pracovní místo.

Brožová (2003) považuje za příčinu nezaměstnanosti také minimální mzdu. Pokud je zákonem daná minimální mzda pro zaměstnavatele příliš vysoká, dochází častěji k propouštění nejméně kvalifikovaných pracovníků. Ti se poté stávají nedobrovolně a často dlouhodobě nezaměstnanými. Stát jim nedovolí vydělat si vlastním úsilím a učiní z nich nezaměstnané tím, že nahradí nízkou mzdu podporou.

4 DŮSLEDKY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti dopadají nejen na nezaměstnaného jedince, ale i na jeho rodinu a posléze i celou společnost. Velmi nebezpečná je pro mladé lidi, které činí závislé na rodičích a podpoře a tím jim brání získat nezávislost a stát se dospělými. Jak upozorňuje Vágnerová (2008), pokud se nevytvoří včas potřebné pracovní návyky, mohou být mladí lidé ohroženi zvýšeným rizikem sociálního chování.

Brožová (2003) se o nezaměstnanosti zmiňuje jako o složitém společenském problému s multidimenzionálními důsledky. Buchtová (2002, s. 119) upozorňuje, že „společenský dopad nezaměstnanosti je komplexní: oslabuje nejen adaptační schopnosti člověka, nýbrž i adaptační schopnosti společnosti a ekonomického systému jako celku.“

4.1 Ekonomické důsledky

Ztráta zaměstnání znamená pro jedince i pro jeho rodinu pokles životní úrovně. Důsledkem nezaměstnanosti se nepříznivě mění finanční situace nezaměstnaného a členů jeho rodiny, kteří se musí uskromnit ve svých potřebách.

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena s nárůstem chudoby. Podle Mareše (2002, s. 95) „osoby z chudých vrstev jsou vystaveny většímu riziku dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti, čímž dochází k multiplikačnímu efektu. Chudoba jde ruku v ruce s nezaměstnaností, která opět zesiluje chudobu.“

Pro společnost znamenají ekonomické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti především vysoké výdaje ze státního rozpočtu, které jsou určeny nejen na vyplácení podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek, ale i na zajištění činnosti státní správy pověřené řešením situace nezaměstnaných. Kromě toho způsobuje nezaměstnanost ztráty na neodvedených daních a také zvýšení nákladů na zdravotní a sociální služby. Jak uvádí Mareš (2002) je znovuzaražení dlouhodobě nezaměstnaných mnohem více finančně náročnější než zprostředkování zaměstnání těm, pro které je nezaměstnanost krátkodobou životní epizodou.

4.2 Sociálněpsychologické důsledky

Psychologické důsledky ztráty zaměstnání jsou daleko více přisuzovány ztrátě práce než omezeným financím (srov. Buchtová, 2002). Z toho vyplývá, že nezaměstnanost je více než ekonomickým problémem, problémem psychologickým a sociálním.

Podle Kuchaře (in Mareš, Sirovátka, 2003, s. 139) „déle trvající nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav“. Pokud si nezaměstnaný zvykne na nové podmínky, třebaže se musí uskomnit ve svých potřebách, přesto mu může paradoxně činit problémy vyrovnat se s tím, že by se tato situace mohla změnit a on měl začít pracovat.

4.2.1 Rodina nezaměstnaného

Nezaměstnanost negativně ovlivňuje jak samotného nezaměstnaného tak i jeho rodinu a to nejen prostřednictvím finančních problémů. Může totiž narušit rodinné vztahy a denní zvyklosti.

Nezaměstnanost odnímá člověku možnost sdílet sociální zkušenosti mimo rodinu. Velmi významně se mění postavení nezaměstnaného v rodinné hierarchii, které je v roli rodiče spojeno s poklesem autority. Tak jako se nezaměstnaný uzavírá do sebe a izoluje se, stejným způsobem se může kontaktům s okolím vyhýbat i celá rodina, která se tím dostává do sociální izolace. Může docházet k rozmanitým krizovým situacím, kvůli nimž se rodina může stát objektem sociální práce. Nezaměstnanost také může způsobit vznik domácího násilí.

Buchtová (2002) se zmiňuje o tom, že u dětí nezaměstnaných rodičů dochází k nárůstu vývojových poruch (např. emoční labilita, antisociální chování), ke zhoršení prospěchu ve škole a k problémům ve vztazích v rodině zvláště po ztrátě autority nezaměstnaného otce. Vágnerová (2008) rozlišuje postoj mladších a starších dětí. U mladších dětí upozorňuje na nebezpečí kognitivního egocentrismu, jehož důsledkem je u těchto dětí pocit, že za negativní změny v rodině mohou sami svou vinou. U starších dětí může docházet ke zkratkovému jednání, které může vyústit k fixaci na někoho jiného nebo vést k útěku z domova.

Mareš (2002, s. 99) uvádí: „Mnoho dlouhodobě nezaměstnaných pochází z rodin, kde alespoň jeden z rodičů či jiný člen rodiny byli či jsou dlouhodobě nezaměstnaní.“ Znamená to, že nezaměstnanost je sociální zkušeností, která může podléhat transgeneračnímu

přenosu. Kodymová a Koláčková (2005) konstatují, že dochází k vícegenerační nezaměstnanosti, kterou jsou postiženy rodiny žijící ze sociálních dávek a podpor a které nejsou schopny řešit své problémy jinak, než alkoholem. Podle Buchtové (in Výrost, Slaměník, 2001) se projevují důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti neschopností postarat se plně o své děti, konflikty v rodině a v manželství, nárůstem dysfunkčního chování. Hora (2008) ve svém výzkumu zjistil, že děti většinou snášejí nezaměstnanost rodičů dobře. Zajímavým zjištěním je skutečnost, že děti mají tendenci chránit své nezaměstnané rodiče a být k nim co nejvíce loajální.

4.2.2 Nezaměstnaný a společnost

Nezaměstnanost způsobuje ztrátu sociálního statusu a podle Mareše (2002) i statusů budoucích. Navíc ztráta zaměstnání pro lidi ctící etiku práce znamená sociální smrt. Tito lidé mají s adaptací na stav nezaměstnanosti největší problémy. Sociální status nezaměstnaného a také členů jeho rodiny se jeví jako inferiorní. Dochází k pocitům méněcennosti, zbytečnosti a marnosti. Jak uvádí Buchtová (2002, s. 154): „Na šestistupňové škále intenzity je psychosociální zátěž způsobená nezaměstnaností hodnocena čtvrtým stupněm.“

Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti se postupně vytrácí pracovní návyky a dovednosti, ztrácí se pravidelný pracovní rytmus počínající ranním vstáváním, nutností odejít do práce. Podle Brožové (2003) je důsledkem toho sociální zlenivění. U mladých lidí, kteří nemají žádné pracovní návyky, hrozí riziko, že nebudou schopni pracovat ani v dospělosti, což může vést k sociálněpatologickému chování, kriminalitě a k jejich vyřazení ze společnosti.

Mareš a Sirovátka (2003) uvádějí, že dlouhodobá nezaměstnanost ničí pracovní etiku a motivaci nezaměstnaných, devastuje lidský kapitál, mění identitu a může být i příčinou sociální exkluze. Nejhorší formou sociálního vyloučení je bezdomovectví.

Mareš (2002) se zmiňuje o tom, že dochází k relativní deprivaci projevující se psychickým strádáním. Jedním z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti je rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času. Nezaměstnaný má tolik volného času, že jej často neumí smysluplně využít a tak pro něj ztrácí význam. Podle Buchtové (2002) roste s délkou nezaměstnanosti pasivní chování ve volném čase.

Hora (2008) zjistil, že negativní vliv má nezaměstnanost na člověka také kvůli negativním zážitkům spojeným s hledáním zaměstnání, kvůli samotnému neúspěchu při hledání zaměstnání, obtížnému snášení kontaktu s úřady a v neposlední řadě kvůli pocitům viny, selhání nebo závislosti souvisící s nedostatečnou možností přispívat do rodinného rozpočtu.

Mareš (2002) a Buchtová (2002) konstatují, že v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností je zaznamenáván růst kriminality a nekontrolovaného násilí, zvláště u mladistvých.

Podle Vágnerové (2008) nezaměstnanost může mít za následek zvýšené riziko sebevražedného chování, i když Buchtová (2002) konstatuje, že nezaměstnanost je příčinou sebevražd jen u malého zlomku jedinců a to těch, kteří jsou ohroženi duševní poruchou.

4.3 Marginalizace

Marginalizace je vnímána jako vyčlenění z majoritní společnosti, opak participace. Mareš a Sirovátka (2003) označují dlouhodobou nezaměstnanost za jednu z forem marginalizace na trhu práce vedoucí ke ztrátě nezávislosti. Podle Mareše, Sirovátky (2003, s. 118) je jedním z důsledků marginalizace na trhu práce chudoba marginalizovaných jako fatální stav, „vnímaná nejen jako deprivace, ale i jako překážka možností a pokles motivace dostát všem povinnostem aktivního občanství.“

4.4 Stigmatizace

Nezaměstnanost je vnímána jako stigma spojené s podřadným a negativním statutem. Společnost často nahlíží na dlouhodobou nezaměstnanost jako na problém jedince, kterému jsou přisuzovány negativní vlastnosti. Jak uvádí Mareš (2002, s. 93): „Dominující obraz nezaměstnaných v očích veřejnosti, podporovaný často masmédií, je stále moralizující. Nezaměstnaní jsou si v tomto pohledu sami vinni svými problémy.“

Negativní zkušenosti spojené s hledáním zaměstnání a také např. s jednáním na úřadech mohou způsobit prohloubení problému stigmatizace. Pokud nezaměstnanému člověku neposkytne podporu a pomoc rodina nebo přátelé, může se cítit osamělý a bezmocný. Jak uvádí Hora (2008, s.51): „.....čím větší a silnější je síť sociálních kontaktů, tím spíše jsou lidé chráněni před destruktivními dopady nezaměstnanosti.“ Buchtová (2002) ve svém

výzkumu zjistila, že rodina je pro nezaměstnané nejdůležitější psychickou oporou. V rodinách dlouhodobě nezaměstnaných prověřuje tato situace kvalitu rodinných vztahů a lépe ji zvládají ti, kteří otevřeně hovoří o svém stavu se svými blízkými.

4.5 Past nezaměstnanosti a past chudoby

Past nezaměstnanosti a past chudoby jsou problémy vyskytující se především u nízkopříjmových kategorií, zvláště u lidí s nízkou kvalifikací, kterým se nevyplatí za situace, kdy rozdíl mezi sociální dávkami a mzdami je nízký, pracovat. Hora (2008) konstatuje skutečnost, že pokud zaměstnání nenabízí slušný životní standard (možnost útěku z chudoby), není překvapující, že nezaměstnaní taková pracovní místa odmítají. Dále potvrzuje skutečnost, že past chudoby může být nezaměstnanými řešena prací v šedé ekonomice. Ve svém výzkumu Hora (2008) zjistil, že motivace nezaměstnaných se jeví jako poměrně vysoká, ale ochota přijímat zaměstnání je nižší kvůli podmínkám konkrétních zaměstnání (nabízené mzde, kvalitě práce atd.). A tak rozhodování nezaměstnaných o přijetí konkrétních zaměstnání není ovlivněno jejich leností nebo neochotou pracovat, ale spíše skepsí ohledně možnosti adekvátního uplatnění na trhu práce a to přesto, že jejich požadavky jsou poměrně nízké.

Problém pasti chudoby, jak vyplývá z výzkumu Hory (2008, s. 85) spočívá v tom, že „s nástupem do zaměstnání rodina automaticky ztratí sociální dávky a při nízké mzdě je pak na tom ve výsledku finančně hůře, než kdyby nezaměstnaný zůstal doma.“

Brožová (2003, s. 105) upozorňuje, že „pokud lidé s nízkou kvalifikací ani neočekávají vyšší příjem z případné práce než ze sociálních dávek, pak je taková situace nebezpečně amotivační. Vytváří možnost vzniku kultury života výhradně ze sociálních dávek. Pokud by se takový vzor chování ve společnosti začal šířit, či dokonce v rodinách přenášet na další generace, vytvářela by se nevíтанá základna tzv. sociálního parazitizmu jakožto tolerovaného způsobu života.“

4.6 Underclass

Underclass nebo-li třídu deklasovaných tvoří jedinci s nedostatečnou kvalifikací, kteří žijí mimo pracovní trh a kteří i se svými rodinami upadli do dlouhodobé chudoby a závislosti na systému podpor. Jak uvádí Mareš (2002, s. 97): „Za hlavní charakteristiky underclass se

považují dlouhodobá nezaměstnanost, fragmentarizovaná pracovní kariéra (časté střídání období zaměstnanosti a nezaměstnanosti), trvalé uplatnění jen na sekundárním trhu práce, závislost na dávkách sociálního státu či na aktivitě v neformální ekonomice.“

4.7 Zdravotní důsledky

Nezaměstnanost je stresujícím stavem, který má za následek vznik různých zdravotních obtíží nebo zhoršení již špatného zdravotního stavu zvláště u osob zdravotně postižených a starších.

Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje člověku řadu somatických a psychických problémů, častěji jej trápí deprese a trpí úzkostnými poruchami. Buchtová (2004) ve svém výzkumu zjistila, že více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných trpí úzkostí, vnitřním neklidem, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou. U lidí se zdravotními problémy, např. hypertenzí, žaludečními vředy, onemocněním srdce, problémy s páteří, došlo následkem ztráty práce ke zhoršení těchto problémů.

V důsledku nezaměstnanosti je oslaben imunitní systém, což znamená zvýšené riziko onemocnění. Ke zhoršení zdraví dochází také vlivem kouření, požívání alkoholu a jiných drog, kterými řeší nezaměstnaní svou tíživou životní situaci. Jak uvádí Buchtová (2002, s. 118): „Dlouhodobě nezaměstnané osoby představují rizikovou skupinu s vysokou nemocností a nezdravým životním stylem“. Podle Holmesova výzkumu (in Výrost, Slaměník, 2001) zaujímá ztráta práce 49. místo v tabulce stresových situací hodnocených bodovou škálou 0-100.

5 SOCIÁLNÍ KATEGORIE OHROŽENÉ DLOUHODOBOU NEZAMĚŠTNANOSTÍ

Dlouhodobá nezaměstnanost nepostihuje jednotlivé sociální kategorie stejnou měrou. Některé skupiny osob jsou z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti rizikovější než jiné. Vliv na tento problém mají různé skutečnosti. Podle Mareše (2002) je riziko nezaměstnanosti distribuováno nerovnoměrně a tak mají různé sociální kategorie na trhu práce rozdílné postavení. Kromě rizika dlouhodobého trvání jsou lidé z rizikových kategorií vystaveni vyššímu riziku, že i nově nalezenou práci opět brzy ztratí. Obě rizika spolu souvisejí. Lidé ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností se soustřeďují spíše na sekundárním trhu práce. Jak uvádí Mareš (2002, s. 95): „vysoká míra nezaměstnanosti a dlouhodobá nezaměstnanost jsou nejfrekventovanější především mezi osobami s nízkou kvalitací, mladými lidmi, ženami, lidmi s nízkým vzděláním, členy minoritních skupin (zejména rasově, ale i kulturně či nábožensky identifikovaných) a novými imigranty.“

5.1 Zdravotně postižení lidé

Zdravotní problémy jsou handicap, které velmi často predikují postižené osoby k zařazení mezi dlouhodobě nezaměstnané. Nezaměstnanost zdravotní potíže těchto lidí ještě zhoršuje. Zdravotně postižení lidé mají v současné společnosti zaměřené na výkon a zisk jen malé šance, že naleznou vhodné zaměstnání. Pro zaměstnavatele představují neproduktivní a neperspektivní pracovní sílu, jejíž zaměstnávání je spojeno se zvýšenými náklady např. na vybavení pracoviště bezbariérovým přístupem nebo speciálními pomůckami.

Zdravotní handicap omezují postižené lidi jak ve výběru studijního či učebního oboru, tak i v hledání pracovního uplatnění. Zdravotní stav jim umožňuje pracovat jen za specifických podmínek v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích. Doba evidence zdravotně postižených je mnohem delší než doba evidence zdravých nezaměstnaných.

5.2 Lidé bez kvalifikace

Lidé bez kvalifikace jsou z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti nejohroženější skupinou. Jak konstatují Sirovátka a Mareš (2003) jsou nekvalifikovaní lidé trvale materiálně deprivovanou kategorií s ohledem na vysoké riziko nezaměstnanosti, kterému jsou

vystaveni. Z toho vyplývá, že vzdělání je významným lidským kapitálem. Buchtová (2004) ve svém výzkumu potvrdila skutečnost, že s vyšším vzděláním klesá délka nezaměstnanosti.

Lidem bez kvalifikace jsou nabízena méně kvalitní volná pracovní místa s nízkou úrovní mezd, práci nacházejí většinou na sekundárním trhu práce a na pracovních pozicích s nízkou nebo žádnou společenskou prestiží. Jejich adaptabilita na trhu práce je velmi nízká, základní vzdělání jim neumožňuje se pružně přizpůsobit změnám na trhu práce.

5.3 Ženy

Postavení žen na trhu práce je na rozdíl od mužů složitější, neboť je spojeno s mateřstvím a péčí o rodinu a domácnost. Zároveň však ženy neprožívají nezaměstnanost tak stigmatizujícím způsobem jako muži, neboť mateřství a rodina jim umožňují před degradujícím pocitem uniknout. Jak ve svém výzkumu zjistila Buchtová (2004) je psychosociální zátěž u nezaměstnaných mužů, kteří zajišťují živobytí rodiny, silnější než u nezaměstnaných žen. Z výzkumu dále vyplynulo, že muži spojují nezaměstnanost s vlastní neschopností zajistit základní potřeby rodiny.

Ženy na českém trhu práce jsou stále na rozdíl od mužů podle Maříkové (in Vodáková, 2003) považovány za méně stabilní, neperspektivní i méně výkonné a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti.

Hora (2008) uvádí mezi důvody, které ženy odrazují od přijetí zaměstnání:

- věk a počet dětí;
- snahu být s malými dětmi samy doma;
- obavu svěřit děti cizím osobám;
- nemožnost sehnat adekvátní zaměstnání např. z hlediska pracovní doby;
- nedostatek adekvátní veřejné péče o děti.

5.4 Starší lidé

Starší lidé se stávají častěji dlouhodobě nezaměstnanými než mladší lidé, neboť jsou považováni za méně schopnější se flexibilně přizpůsobit vyšším nárokům zaměstnavatelů. Přestože mají bohatší profesní zkušenosti než mladí lidé, jsou jim připisovány vlastnosti

méně zdatných a schopných lidí. Dochází u nich k úbytku fyzických i psychických sil a zaměstnavatelé se u nich obávají naučených stereotypů a zastaralých pracovních postupů a metod. Nezaměstnanost je pro starší věkovou kategorii vážným psychickým problémem. Z výzkumu Buchtové (in Výrost, Slaměník, 2001, s. 101) vyplývá že: „u dlouhodobě nezaměstnaných jedinců se projevila silná závislost výskytu neurotických příznaků na věku. Tyto potíže se vyskytovaly častěji u mužů a žen starších 40 let.“ Zajímavým výsledkem výzkumu je skutečnost, že nejhůře prožívají nezaměstnanost věkově starší muži, u nichž má rostoucí délka nezaměstnanosti tíživější dopad na smysluplnost života, než u ostatních nezaměstnaných.

Starší lidé projevují často nižší zájem o další vzdělávání a o změnu své dosavadní kvalifikace. Problémy s nezaměstnaností řeší mnohdy odchodem do předčasného důchodu. Buchtová (2004) dále ve svém výzkumu zjistila, že u věkově starších lidí je nejdůležitější zajištění základních potřeb rodiny, zatímco mladí lidé touží více po seberealizaci a plánují svou budoucnost.

5.5 Etnika

Dlouhodobá nezaměstnanost je velmi vážným problémem u příslušníků etnických skupin a minorit, k nimž se u nás řadí Romové. Tato minorita má problémy přizpůsobit se pravidlům a životnímu stylu většinové společnosti. Pro Romy nemá vzdělání v jejich hierarchii žádnou hodnotu. Většina dětí vyrůstá v nepodnětném a závadovém prostředí a někdy jsou zneužívány k páchání trestné činnosti. Práce a povinnosti jsou pro ně nepodstatné a nemají smysl. Pokud je vyžadováno dodržování pravidel, často se uchylují k obvinění majoritní společnosti z diskriminace.

6 ŽIVOTNÍ STRATEGIE A TYPY KULTUR DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH

Nezaměstnanost má vliv na vytváření individuálních strategií zaměřených na zvládnutí problémů spojených s nezaměstnaností. Mareš (2002) uvádí na základě typologie nizozemských sociologů následující kategorie nezaměstnaných:

- konformisty, kteří se snaží získat práci obecně přijatelnými způsoby, jsou registrováni na úřadech práce, rekvalifikují se podle potřeb, plní všechny povinnosti vyplývající z role nezaměstnaného. Tito lidé nezneužívají sociální podpory a nepracují v neformální ekonomice;
- ritualisty, kteří hledají zaměstnání, ale ztratili již naději na její nalezení. Spíše rituálně plní roli nezaměstnaných, aby neporušili pravidla. Nepracují v neformální ekonomice ani nezneužívají sociální dávky;
- snažící se o únik z reality jsou lidé, kteří již rezignovali na práci a skončili i s rituály spojenými s hledáním práce. Žijí uzavřeně, mají často problémy s alkoholem nebo jinou drogou. Přesto nezneužívají sociální dávky a ani nepracují v šedé ekonomice;
- podnikaví se snaží najít práci v neformální ekonomice, za níž jsou mnohem lépe finančně ohodnoceni než v regulérním zaměstnání;
- kalkulující jsou lidé, kterým se pracovat nechce a tak se snaží využít všech výhod sociálního státu. Jen zřídka pracují v neformální ekonomice, jejich cílem je bezproblémové získání alternativních příjmů;
- autonomní, kteří práci nehledají a nemají zájem o změnu svého stavu. Nepracují v šedé ekonomice a nesnaží se ani zneužívat sociálních dávek. Jsou spíše zvyklí žít z omezených prostředků, postačují jim i nízké částky ze sociálních podpor. Odlišují se od majoritní společnosti a neuznávají její hodnoty (např. bezdomovci).

Pro uvedené kategorie dlouhodobě nezaměstnaných jsou charakteristické typy kultur, které vyjmenovává Mareš (2002):

- individualistická kultura, jejíž vyznavači chápou práci v utilitární rovině jako jednu z cest dosažení určité úrovně spotřeby. Větší hodnotu má pro ně volný čas než práce. Tato kultura je příznačná pro podnikavé, kalkulující i pro autonomní osoby;

- fatalistická kultura je spojená s úplnou závislostí na sociálním státu. Příslušníci této kultury se izolují od společnosti. Vše je podle nich závislé na osudu, který nemohou změnit. Jak uvádí Mareš (2002, s. 110): „do určité míry takový postoj jedince chrání před dezintegrací osobnosti“;
- rovnostářská kultura zdůrazňuje pravidla a vyznává tradiční postoj k práci, který je založený na pocitu povinnosti pracovat. Tato kultura je příznačná pro konformisty a ritualisty, kteří prožívají ztrátu práce jako ztrátu nezávislosti. Mají obvykle problémy s přijetím své závislosti na systému podpor sociálního státu.

7 NEZAMĚSTNANOST V LEGISLATIVNÍ ÚPRAVĚ

7.1 Změny v zákoně o zaměstnanosti

Oblast nezaměstnanosti je u nás upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon). Poslední novela tohoto zákona nabyla účinnost 1.1.2009. Základními motivy vedoucími k novelizaci zákona byly následující tři teze:

- Ten, kdo pracuje, se musí mít lépe než ten, kdo nepracuje.
- Ten, kdo se snaží, se musí mít lépe než ten, kdo je pasivní.
- Rychleji vyřešit životní situaci se vyplatí.

Cílem nové zákonné úpravy bylo lépe motivovat uchazeče o zaměstnání, aby se co nejdříve znovu začlenili na trh práce. Nová a pozměněná ustanovení zákona tak mají předcházet vzniku a prohlubování problémů spojených s dlouhodobou nezaměstnaností. Zároveň je smyslem novelizace zabránit zneužívání sociálního systému.

7.1.1 Právo na zaměstnání

Zabezpečování práva na zaměstnání je součástí státní politiky zaměstnanosti, jejichž vykonáváním jsou pověřeny úřady práce a ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřady práce na území své působnosti mimo jiné provádějí zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují poradenské, informační a další služby, zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Právem na zaměstnání je ve smyslu § 10 zákona právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb.

7.1.2 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí zejména vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly (§ 14 odst. 1 písm. a) zákona).

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje od 1.1.2009:

- osobám, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců (dříve déle než 6 měsíců) a
- fyzickým osobám do 20 let (dříve do 25 let).

Mimo uvedených kategorií se věnuje zvýšená péče:

- osobám se zdravotním postižením;
- těhotným, kojícím ženám a matkám do devátého měsíce po porodu;
- osobám pečujícím o dítě do 15 let věku;
- osobám starším 50 let věku;
- osobám, které potřebují zvláštní pomoc. Jsou to zejména osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobené, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

7.1.3 Individuální akční plán

Podle § 33 odst. 2 zákona slouží ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce individuální akční plán. Je to dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče.

Novelou zákona se stanovuje povinnost úřadu práce vypracovat individuální akční plán vždy, pokud je uchazeč veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.

K účinnějšímu boji proti opakované nezaměstnanosti slouží ustanovení nového § 39 odst. 2 písm. b) zákona, podle kterého nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů

o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce.

7.1.4 Vhodné zaměstnání pro dlouhodobě nezaměstnaného

Vhodným zaměstnáním je pro dlouhodobě nezaměstnaného, který je v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 1 rok takové zaměstnání:

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby;
- c) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání;

anebo splňuje podmínku a) a c) a k tomu ještě podmínku zaměstnání:

- sjednaného na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce, přičemž délka pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

7.1.5 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti náleží podle zákona (§ 43 odst. 1) uchazeči o zaměstnání po dobu podpůrní doby. Tato podpůrní doba činí u uchazeče:

- do 50 let věku 5 měsíců (dříve 6 měsíců);
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců (dříve 9 měsíců);
- nad 55 let věku 11 měsíců (dříve 12 měsíců).

Novelou se změnila také výše podpory, která činí:

- první 2 měsíce podpůrní doby 65 % (dříve 3 měsíce 50 %);
- další 2 měsíce podpůrní doby 50 % (dříve nebylo);
- a po zbývající dobu 45 %

průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u osoby samostatně výdělečně činné). Při rekvalifikaci činí procentní sazba 60 %.

Pokud nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo jej nemůže uchazeč bez svého zavinění osvědčit a nebo pokud splnil podmínku posledního zaměstnání započtením náhradní doby, pak se podpora v nezaměstnanosti stanoví podle § 51 odst. 1 zákona:

- za první 2 měsíce ve výši 0,15násobku;
- další 2 měsíce ve výši 0,12násobku;
- po zbývající dobu 0,11násobku

průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o podporu. Podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 435/2008 Sb., činí průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2008 částku 22 942 Kč.

7.1.6 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání může být na základě ustanovení § 30 odst. 2 zákona vyřazen z evidence úřadu práce, pokud:

- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání;
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci nebo na základě nového ustanovení platného od 1.1.2009 odmítne nabídku úřadu práce na rekvalifikaci a to v případě, že je veden v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců;
- neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené;
- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření;
- maří součinnost s úřadem práce.

Podle ustanovení § 31 zákona uchazeč maří součinnost s úřadem práce, jestliže:

- a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči úřadu práce, a přesto je neplní,
- b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce,
- c) se nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů, které jsou uvedeny v § 5 písm. c) zákona. Vážnými důvody jsou podle tohoto ustanovení např.

nezbytná osobní péče o dítě do 4 let, nezbytná osobní péče o osobu závislou ve stupni II, III a IV, docházka dítěte do předškolního zařízení, povinná školní docházka dítěte, zdravotní důvody.

- d) neplní povinnosti stanovené v § 21 zákona (např. nepodrobí se vyšetření za účelem posouzení zdravotního stavu na žádost úřadu práce)
- e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

7.1.7 Aktivní politika zaměstnanosti

Novelou zákona o zaměstnanosti byly zrušeny dva nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - překlenovací příspěvek a příspěvek na dopravu, které v praxi nebyly tak často využívány a které se v boji s nezaměstnaností neosvědčily.

K nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti podle § 104 odst. 2 zákona patří:

- rekvalifikace (získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace ve smyslu § 108 odst. 1 zákona);
- investiční pobídky (hmotná podpora při vytváření nových pracovních míst a při rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců, kterou podle § 111 odst. 5 zákona poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR);
- veřejně prospěšné práce (časově omezené pracovní příležitosti nejdéle na 12 měsíců – údržba, úklid veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí nebo státních a obecně prospěšných institucí ve smyslu § 112 zákona);
- společensky účelná pracovní místa (zřízená nebo vyhrazená pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem - § 113 zákona);
- příspěvek na zapracování (při přijetí uchazeče o zaměstnání, kterému podle zákona věnuje úřad práce zvýšenou péči - § 116 zákona);
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (na částečnou úhradu náhrady mzdy zaměstnancům, kterým zaměstnavatel nemůže zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby - § 117 zákona).

7.1.8 Zaměstnávání cizinců

Novelou zákona o zaměstnanosti byl zaveden nový druh povolení k dlouhodobému pobytu cizinců za účelem zaměstnání, tzv. zelená karta. Zelené karty umožňují vykonávat cizincům práci v profesích, které nejsou v době 30 dnů od nahlášení volných pracovních míst úřadu práce obsazena českými občany.

Cizinec, který není držitelem zelené karty, musí požádat úřad práce o vydání povolení k zaměstnání. Povolení k zaměstnání může úřad práce vydat podle § 92 odst. 2 zákona na dobu 2 let (dříve 1 roku). Po uvedené době může být, na základě nové žádosti cizince, povolení úřadem práce prodlouženo a to s ohledem na situaci na trhu práce.

Cizincem není ve smyslu zákona občan Evropské unie ani jeho rodinný příslušník.

Povolení k zaměstnání nebo zelená karta se od 1.1.2009 nevyžaduje k zaměstnání cizince:

- který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání (§ 98 písm. j) zákona);
- který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách (§ 98 písm. o) zákona).

7.2 Změny v sociálním systému

Státní sociální systém může být považován za příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti v případech, že je výhodnější než všechny benefity, které přináší výkon zaměstnání.

Již od 1.1.2008 došlo k následujícím změnám v systému sociální ochrany:

- zpřísnily se podmínky pro osoby, které pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi, jsou dlouhodobě nezaměstnané a jejich aktivita k získání příjmu vlastní prací je nízká nebo žádná. U těchto lidí, nepracují-li 12 měsíců a déle, se při stanovení výše dávky vychází pouze z částky existenčního minima, stanovené zákonem o životním a existenčním minimu na úrovni umožňující přežití (podle § 5 zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu je to částka 2 020 Kč). Toto ustanovení se však nevztahuje na osoby starší 55 let, osoby částečně invalidní a rodiče pečující o dítě mladší 12 let věku, které mají ztížené postavení na trhu práce;

- zrušilo se ustanovení, podle kterého se po 12 měsících nezaměstnanosti dávka pomoci v hmotné nouzi zvyšovala o 600 Kč. Toto ustanovení mělo demotivující charakter a bylo zároveň diskriminační vůči starým nebo invalidním občanům, kteří byli také dlouhodobě v hmotné nouzi, ale dávku jim nešlo zvýšit, neboť nemohli být vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

ÚVOD K PRAKTICKÉ ČÁSTI

V praktické části své diplomové práce budu analyzovat dlouhodobou nezaměstnanost ve zlínském regionu, který zahrnuje území okresu Zlín podle dřívějšího územního dělení.

Cílem práce budou nejen výsledky této analytické studie, ale budou to i vlastní návrhy na řešení problému dlouhodobé nezaměstnanosti. Zaměřím se především na analýzu situace v roce 2008, získaná data budu srovnávat s rokem 2007 a 2006. Zdrojem mi budou statistické údaje, informace a interní materiály Úřadu práce ve Zlíně, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, České správy sociálního zabezpečení. Pracovat budu také s informacemi Českého statistického úřadu. Praktickou část své diplomové práce zpracuji mimo jiné i ve formě tabulek a grafů, které zpřehlední údaje získané z realizované analýzy. Všechny tyto tabulky a grafy budou moje vlastní tvorba.

Praktickou část své diplomové práce začnu kapitolou, kterou věnuji situaci v zaměstnanosti ve zlínském regionu, přičemž analyzuji údaje z České správy sociálního zabezpečení a Českého statistického úřadu. Na základě údajů Úřadu práce ve Zlíně analyzuji stav v oblasti volných pracovních míst i v oblasti zaměstnanosti občanů Evropské unie a cizinců na území zlínského regionu.

V deváté kapitole své diplomové práce věnuji pozornost nezaměstnanosti a její struktuře podle pohlaví, věku, vzdělání a délky evidence na úřadě práce. V dalších dvou kapitolách se již zaměřím na dlouhodobou nezaměstnanost. Délku nezaměstnanosti velmi významně ovlivňuje věk, zdravotní stav a vzdělání nezaměstnaných. Z tohoto důvodu provedu analýzu všech dlouhodobě nezaměstnaných osob ve zlínském regionu. K 31.12.2008 jich bylo evidováno na Úřadě práce ve Zlíně celkem 2 238. Zaměřím se na analýzu z hlediska věkové, vzdělanostní struktury a podle zdravotního stavu nezaměstnaných. Dlouhodobá nezaměstnanost úzce souvisí s opakovanou nezaměstnaností, na kterou se také zaměřím. Analyzovat budu i rizikové faktory dlouhodobé nezaměstnanosti v jejich vzájemném vztahu.

Ve dvanácté kapitole se budu věnovat způsobu řešení dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky nezaměstnanosti, kterou realizoval Úřad práce ve Zlíně. Třináctou kapitolu věnuji rozboru výsledků národních projektů Evropského sociálního fondu, které se významně podílejí na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. V poslední

kapitole navrhnou cesty a způsoby řešení problému dlouhodobé nezaměstnanosti. V závěru zrekapituluji nejdůležitější výsledky své analytické studie.

Ve své diplomové práci budu uvádět míru registrované nezaměstnanosti podle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Tato míra nezaměstnanosti není mezinárodně porovnatelná, neboť odráží národní specifika trhu práce (každý členský stát Evropské unie má jiný systém podpory v nezaměstnanosti a tudíž i jinak definované nezaměstnané). K mezinárodnímu srovnávání se používá obecná míra nezaměstnanosti, kterou vydává Český statistický úřad na základě výsledků výběrového šetření pracovních sil.

8 ZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM REGIONU

Zaměstnanost ve zlínském regionu je dána charakterem tohoto regionu. Průmysl je orientován především na strojírenskou a plastikářskou výrobu. Tradiční výroba obuvi prošla privatizací a restrukturalizací, jeden z největších výrobců obuvi již zanikl. Ve zlínském regionu působí několik významných stavebních a projekčních společností. V posledních letech bylo vybudováno několik velkých nákupních center. Region se snaží nalákat více zahraničních investorů. Zlín je díky množství nejrůznějších škol a především Univerzity Tomáše Bati centrem vzdělanosti. V regionu nabízejí své služby jedny z nejvýznamnějších lázní v ČR – Luhačovice.

8.1 Základní údaje o zlínském regionu

Zlínský region je součástí Zlínského kraje, který je jedním ze 14 krajů České republiky, čtvrtým nejmenším krajem v republice. Kromě zlínského regionu tvoří Zlínský kraj kroměřížský, uherskohradištský a vsetínský region.

Centrem Zlínského kraje a zároveň regionu je statutární město Zlín (77 803 obyvatel k 31.12.2008), které proslavil jeden z největších obuvnických podnikatelů Tomáš Baťa.

Zlínský region tvoří 89 obcí (z nich je 1 městys), obcí s rozšířenou působností je na území zlínského regionu 5 (Zlín, Otrokovice, Vizovice, Luhačovice, Valašské Klobouky), 8 obcí vykonává svou činnost v rámci samostatné a přenesené působnosti s pověřeným obecním úřadem.

K 31.12.2008 žilo ve zlínském regionu celkem 193 154 obyvatel, z toho 99 262 žen (51,4 %). Počet obyvatel se ve srovnání s koncem roku 2007 (stav k 31.12.) nepatrně zvýšil, a to o 166 osob. Ve srovnání s koncem roku 2006 žilo ve zlínském regionu o 634 obyvatel více.

Průměrná hrubá měsíční mzda za 1. až 4. čtvrtletí 2008 byla 20 937 Kč a proti předchozímu roku vzrostla o 8,6 %. V porovnání s ostatními 13 kraji naší republiky obsadil Zlínský kraj 10. pozici. Proti průměrné republikové hrubé měsíční mzdě byla mzda ve Zlínském kraji nižší o 3 345 Kč.

Podle posledních údajů Českého statistického úřadu bylo ve zlínském regionu k 31.3.2008 celkem 50 013 ekonomických subjektů, z nichž např. 37 858 bylo fyzických osob, 5 251 společností s ručením omezeným a 384 akciových společností.

8.2 Zaměstnavatelé a zaměstnanci zlínského regionu

Na základě výběrového šetření pracovních sil, které provádí Český statistický úřad a jehož výsledky se používají pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti, se vycházelo ke konci roku 2008 ve zlínském regionu z celkového stavu 102 148 pracovních sil, z nichž bylo 44 934 žen (44 %).

Podle posledních údajů České správy sociálního zabezpečení působilo ve zlínském regionu k 30.11.2008 celkem 5 405 zaměstnavatelů, tj. o 6 zaměstnavatelů více než v roce 2007 a o 12 zaměstnavatelů více než v roce 2006 (viz. tab.1.).

Počet	STAV K 30.11.		
	2006	2007	2008
Zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci	677	684	686
Zaměstnavatelů se stavem do 25 zaměstnanců	4 716	4 715	4 719
Celkem	5 393	5 399	5 405

Tab.1. Počet zaměstnavatelů ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008

Přestože počet zaměstnavatelů se zvýšil, počet zaměstnanců se snížil. Ve srovnání s rokem 2007 bylo zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ) k 30.11.2008 o 748 méně a ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 o 172 méně (viz tab. 2.).

Počet zaměstnanců a OSVČ	Stav k 30.11.		
	2006	2007	2008
U zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci	64 921	64 936	64 302
U zaměstnavatelů se stavem do 25 zaměstnanců	24 504	24 814	24 463
OSVČ	18 149	18 400	18 637
Celkem	107 574	108 150	107 402

Tab.2. Počet zaměstnanců a OSVČ ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008

8.3 Volná pracovní místa ve zlínském regionu

V průběhu ledna až listopadu 2008 nedošlo ve zlínském regionu k významným změnám v počtu evidovaných volných pracovních míst ve srovnání s rokem 2007. Změna nastala až v prosinci 2008, kdy v důsledku hospodářské krize došlo k výraznému poklesu počtu volných pracovních míst. Ke konci roku 2008 bylo evidováno celkem 736 volných pracovních míst, což činilo nejméně za celý rok. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 klesl celkový počet volných míst o 50 % (k 31.12.2007 bylo hlášeno 1447 volných pracovních míst). Ve srovnání s koncem roku 2006 bylo evidováno dokonce o 1 189 volných pracovních míst méně. V roce 2008 bylo nejvíce volných pracovních míst, podobně jako v roce 2007, evidováno v profesích jako svářeč, zedník, stavební dělník, pracovník obsluhy průmyslových strojů, zámečnick atd. Pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče byla nejčastěji evidována pracovní místa vedoucích zaměstnanců, projektantů, pracovníků elektrotechniky, obchodních referentů a obchodních zástupců.

8.4 Občané Evropské unie ve zlínském regionu

Koncem roku 2008 pracovalo ve zlínském regionu 1 481 občanů Evropské unie, z toho 364 žen (24,5 %). Ve srovnání s rokem 2007 se počet těchto zaměstnanců téměř nezměnil, k 31.12.2007 bylo občanů EU pracujících na území zlínského regionu celkem 1 478 osob. K nárůstu zaměstnanců ze států EU však došlo ve srovnání s koncem roku

2006, kdy bylo evidováno o 269 občanů EU méně, celkem 1 212 osob (viz tab. 3.). Nejvíce občanů EU, kteří pracovali koncem roku 2008 na území zlínského regionu, pocházelo ze Slovenska (1 333 osob), Polska (58 osob), Bulharska (28 osob) a Německa (16 osob).

8.5 Cizinci ve zlínském regionu

Ve zlínském regionu bylo k 31.12.2008 evidováno 692 cizinců s platným povolením k zaměstnání, z toho bylo 265 žen (38 %). Nejvíce cizinců přijelo do zlínského regionu pracovat z Mongolska (334 cizinců), Ukrajiny (254 cizinců), Vietnamu (80 cizinců) a Moldávie (69 osob). Ve srovnání s koncem roku 2007 počet cizinců vzrostl o 184 osob a ve srovnání s rokem 2006 dokonce o 318 cizinců (srov. tab. 3.). Nejvíce z nich bylo zaměstnáno jako svářeči, stavební dělníci, pracovníci obsluhy strojů na výrobu pryžových a plastových výrobků, tzn. v profesích, které nebylo možno obsadit vhodnými občany České republiky.

Počet	Stav k 31.12.		
	2006	2007	2008
Cizinců	374	508	692
Občanů EU	1 212	1 478	1 481
Celkem	1 586	1 986	2 173

Tab. 3. Počet cizinců a občanů EU pracujících ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008

9 NEZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM REGIONU

Míra nezaměstnanosti ve zlínském regionu byla v roce 2008 nižší, než činil celorepublikový průměr. K 31.12.2008 vykazovala míra nezaměstnanosti ve zlínském regionu hodnotu 5,09, zatímco v ČR činila 5,96. Úřad práce ve Zlíně se v pořadí od nejnižší míry nezaměstnanosti po nejvyšší umístil na 22. místě z celkového počtu 77 úřadů práce v České republice. V počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo se zlínský region umístil na 51. místě, když na jedno volné pracovní místo připadalo 7,4 uchazečů.

V rámci Zlínského kraje patřil zlínský region v letech 2006 – 2008 k oblastem s nejnižší mírou nezaměstnanosti, po něm následoval uherskohradištský region. Kroměřížský a vsetínský region měl vyšší míru nezaměstnanosti, než byl celorepublikový průměr (srov. tab. 4.).

Region	Míra nezaměstnanosti k 31.12.		
	2006	2007	2008
Kroměřížsko	9,48	7,18	6,84
Uherskohradištsko	6,49	5,31	5,81
Vsetínsko	9,71	7,14	7,31
Zlínsko	6,34	5,07	5,09
Česká republika	7,7	6,0	5,96

Tab.4. Míra nezaměstnanosti v regionech Zlínského kraje a v ČR v letech 2006 - 2008

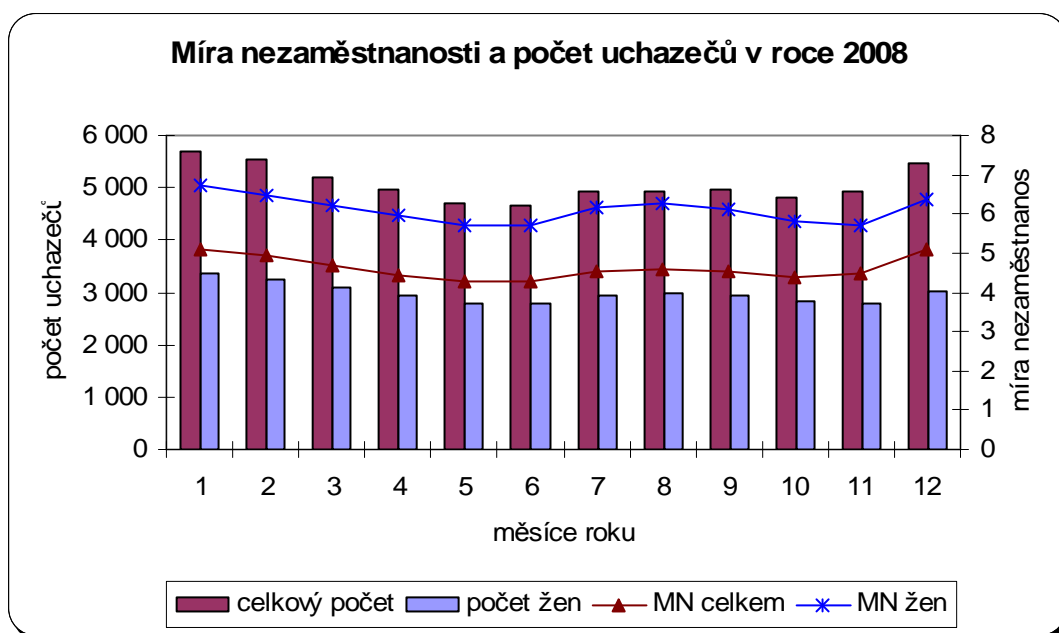
Úřad práce ve Zlíně evidoval ke konci roku 2008 celkem 5 465 uchazečů. Ve srovnání s koncem roku 2007 se počet uchazečů snížil o 155 osob a ve srovnání s koncem roku 2006 dokonce o 1557 uchazečů (viz tab.5.).

V roce 2008 bylo nově zaevidováno 9 453 uchazečů o zaměstnání, z toho nejvíce uchazečů bylo evidováno v září (1 103 uchazečů), nejméně v květnu (538 uchazečů). Vyřazeno z evidence bylo naopak 9 609 uchazečů, nejvíce v září (1 087 uchazečů) a nejméně v prosinci (429 uchazečů). Z vyřazených uchazečů celkem 6 381 (67,5 %) našlo nové pracovní uplatnění, pro 2 817 z nich zprostředkoval nové zaměstnání úřad práce, což činilo 44 %.

Počet	Stav k 31.12.		
	2006	2007	2008
Uchazečů	7 022	5 620	5 465
Evidovaných (za rok)	10 295	9 379	9 453
Vyřazených (za rok)	11 769	10 781	9 609

Tab.5. Počet uchazečů (včetně evidovaných a vyřazených) na Úřadě práce ve Zlíně v letech 2006 - 2008

V průběhu 1. pololetí 2008 se nezaměstnanost snižovala, největší pokles počtu uchazečů byl zaznamenán v březnu, dubnu a květnu. Změna nastala v měsíci červenci, kdy došlo ke zvyšování počtu nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti od 2. pololetí postupně rostla s výjimkou měsíce října, kdy došlo k mírnému poklesu počtu uchazečů. K největšímu nárůstu počtu nezaměstnaných, kteří se evidovali na Úřadě práce ve Zlíně, došlo v důsledku hospodářské krize v prosinci 2008 (viz graf 1.).



Graf 1. Míra nezaměstnanosti a počty uchazečů ve zlínském regionu v roce 2008

9.1 Nezaměstnanost v mikroregionech

Zlínský region se dělí na 8 mikroregionů, mezi nimiž jsou dosti vysoké rozdíly v počtu nezaměstnaných a v celkové míře nezaměstnanosti. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v letech 2006 - 2008 v mikroregionu Zlín. Podprůměrnou míru nezaměstnanosti vykazovaly dále mikroregiony Luhačovice a Vizovice. Naopak vyšší míru nezaměstnanosti měly mikroregiony Otrokovice, Napajedla, Slavičín, Valašské Klobouky. Nejvyšší míra nezaměstnanosti dosáhla v mikroregionu Brumov-Bylnice hodnoty 10,37 (viz tab. 6.).

Mikroregion	Míra nezaměstnanosti k 31.12.		
	2006	2007	2008
Zlín	5,59	4,19	4,24
Otrokovice	6,17	5,24	5,13
Napajedla	6,85	5,48	5,55
Vizovice	5,87	4,37	4,45
Luhačovice	5,78	4,65	4,28
Valašské Klobouky	8,89	8,36	8,62
Slavičín	7,90	6,40	6,59
Brumov-Bylnice	11,91	10,39	10,37
Zlínský region	6,34	5,07	5,09

Tab. 6. Míra nezaměstnanosti v mikroregionech zlínského regionu v letech 2006 - 2008

9.2 Struktura uchazečů podle pohlaví

Z celkového počtu 5465 uchazečů k 31.12.2008 bylo evidováno 45 % mužů (2 434 uchazečů) a 55 % žen (3031 uchazeček). Míra nezaměstnanosti žen vykazovala hodnotu 6,38. Ve srovnání s koncem roku 2007 se počet žen snížil o 325 uchazeček, kdy míra nezaměstnanosti dosahovala hodnoty 6,76. Ve srovnání s koncem roku 2006 bylo dokonce o 1233 uchazeček méně a míra nezaměstnanosti tehdy dosáhla hodnoty 8,53. Přestože podíl žen na nezaměstnanosti klesal a to pozvolna spolu se snižující se mírou celkové nezaměstnanosti, tak jejich podíl byl v letech 2006 – 2008 stále vyšší než 50 % (viz tab.7.).

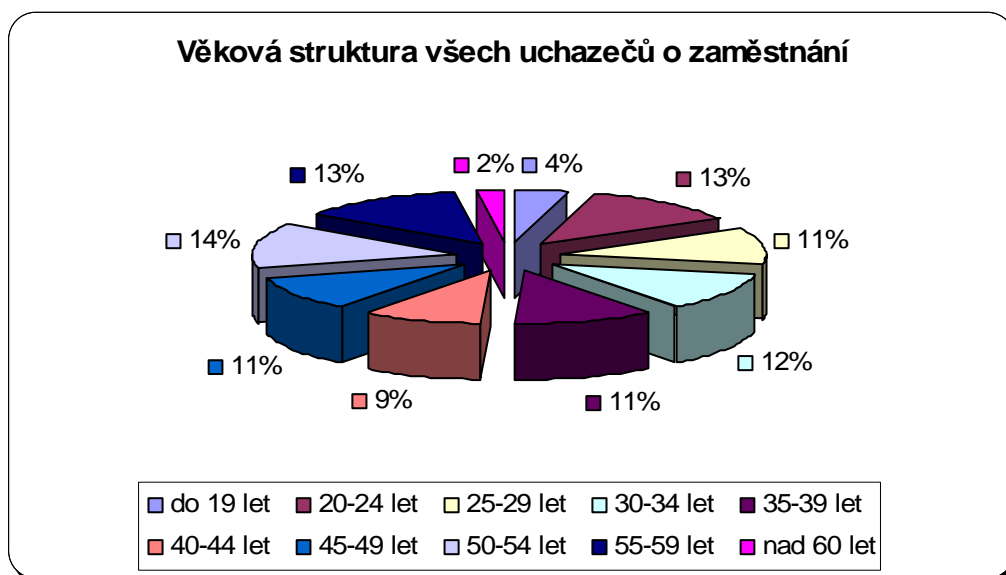
Počet	Stav k 31.12.		
	2006	2007	2008
Uchazečů celkem	7 022	5 620	5 465
Z toho žen	4 264	3 356	3 031
% žen	61 %	60 %	55 %

Tab.7. Počet všech uchazečů a žen ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008

9.3 Struktura uchazečů podle věku

Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo k 31.12.2008 evidováno ve věkové skupině 50-54 let a to 750 uchazečů (13,7 %), za ní byla druhou nejpočetnější skupinou opět starší věková skupina od 55 do 59 let v počtu 706 uchazečů (12,9 %) a na třetím nejpočetnějším místě se umístila skupina mladých ve věku od 20 do 24 let v počtu 696 uchazečů (12,7 %).

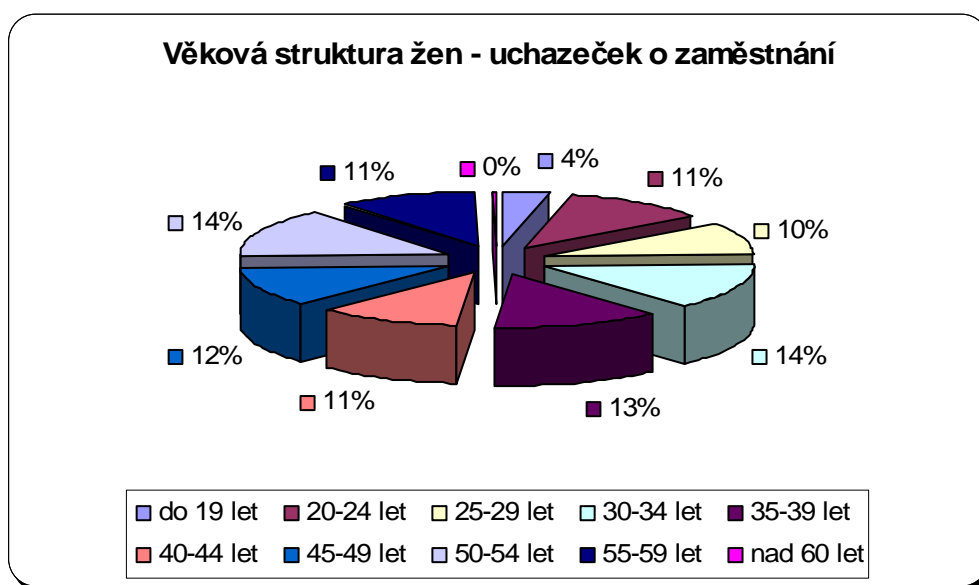
Nejméně uchazečů bylo evidováno ve věkové skupině od 60 do 64 let - celkem 118 uchazečů (2,2 %) a mladých uchazečů do 19 let - 228 nezaměstnaných (4,2 %) – viz graf 2. a tab. 8.



Graf 2. Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve zlínském regionu k 31.12.2008

Ženy měly největší zastoupení shodně jako uchazeči v celkovém počtu ve věkové skupině 50-54 let, bylo jich 437 (14,4 %), druhou nejpočetnější skupinou byla skupina žen ve věku od 30 do 34 let (13,9 %) a 35-39 let (13,1 %).

Nejméně žen bylo evidováno shodně jako u všech uchazečů ve věku nad 60 let – 8 uchazeček (0,3 %) a do 19 let – 107 žen (3,5 %) – viz graf 3. a tab. 8.



Graf 3. Věková struktura uchazeček o zaměstnání ve zlínském regionu k 31.12.2008

Ze srovnání věkové struktury v letech 2006 – 2008 vyplývá, že počet uchazečů se snížil v roce 2007 oproti roku 2006 ve všech věkových skupinách kromě skupiny 55-59 let a nad 60 let. Největší pokles byl zaznamenán u uchazečů ve věku od 20 do 24 let, jejichž počet se snížil o 241 osob.

V roce 2008 vzrostl ve srovnání s rokem 2007 počet nezaměstnaných ve skupinách do 19 let, 20-24 let, 45-49 let a nad 60 let, z toho nejvíce ve skupině od 20 do 24 let, v níž bylo o 112 uchazečů více. Ve všech ostatních skupinách se počet nezaměstnaných snížil. Největší pokles byl zaznamenán u skupiny ve věku od 50 do 54 let, evidováno bylo o 117 uchazečů méně (viz tab. 8.).

Věková skupina (v letech)	Stav k 31.12.					
	2006		2007		2008	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Do 19	263	3,7	198	3,5	228	4,2
20 - 24	827	11,8	584	10,4	696	12,7
25 - 29	791	11,3	632	11,2	595	10,9
30 - 34	936	13,3	699	12,4	653	11,9
35 - 39	748	10,7	619	11,0	607	11,1
40 - 44	726	10,3	564	10,0	517	9,5
45 - 49	793	11,3	586	10,4	595	10,9
50 - 54	1 082	15,4	867	15,4	750	13,7
55 - 59	765	10,9	766	13,8	706	12,9
Nad 60	91	1,3	105	1,9	118	2,2
Celkem	7 022	100	5 620	100	5 465	100

Tab. 8. Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008

9.4 Struktura uchazečů podle vzdělání

Vzdělanostní struktura uchazečů se v porovnání s rokem 2007 a rokem 2006 výrazně nezměnila. V evidenci úřadu práce bylo koncem roku 2008 nejvíce uchazečů s dosaženým středním odborným vzděláním (výučním listem) a to 2 257 uchazečů (41,3 %), z toho bylo 1 116 žen (49 %). Na druhém nejpočetněji zastoupeném místě se umístili nezaměstnaní se základním vzděláním, celkem 1 114 uchazečů (20,4 %). Třetí nejpočetnější skupinou byla skupina uchazečů se vzděláním úplným středním odborným s maturitou, celkem 957 uchazečů (17,6 %).

Nejméně bylo evidováno uchazečů vysokoškolsky vzdělaných - 381 uchazečů (6,9 %), z nichž bylo 188 žen (49 %) – viz tab.9.

Stupeň vzdělání	Stav k 31.12.					
	2006		2007		2008	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Bez vzdělání a neúplné základní	9	0,1	7	0,1	7	0,1
Základní	1 496	21,3	1 165	20,7	1 114	20,4
Nižší střední a nižší stř. odborné	117	1,7	89	1,6	98	1,8
Střední odborné s výuč. listem	2 975	42,4	2 369	42,2	2 257	41,3
Stř. a stř. odb. bez mat. i výuč. listu	85	1,2	62	1,1	72	1,3
Úplné střední všeobecné	252	3,6	219	3,8	180	3,3
ÚSO s vyučením i maturitou	381	5,4	307	5,5	342	6,3
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	1 309	18,6	1 052	18,7	957	17,6
Vyšší odborné	43	0,6	39	0,7	57	1,0
Bakalářské	46	0,7	38	0,7	84	1,5
Vysokoškolské	309	4,4	273	4,9	297	5,4
Celkem	7 022	100	5 620	100	5 465	100

Tab. 9. Počet a % uchazečů ve zlínském regionu podle stupně vzdělání v letech 2006 - 2008

9.5 Struktura uchazečů podle délky evidence na úřadě práce

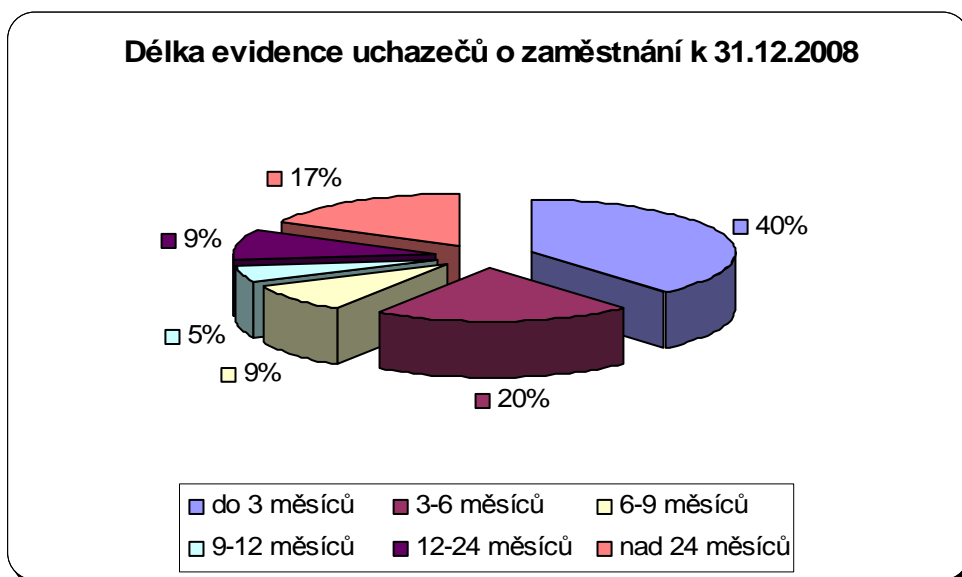
V průběhu roku 2008 se nejvíce uchazečů zaevidovalo v prosinci, což mělo za následek vzrůst podílu uchazečů evidovaných do 3 měsíců, kterých bylo 2 116. Jejich podíl činil skoro 40 % všech uchazečů. Dlouhodobě nezaměstnaných osob (v evidenci déle než 6 měsíců) bylo celkem 2 238, což činilo 41 % všech nezaměstnaných. Z toho vyplývá, že přestože největší nárůst byl v evidenci do 3 měsíců, tak početně nejvíce uchazečů bylo v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných.

Další velmi početnou skupinou byla skupina uchazečů evidovaných od 3 do 6 měsíců, celkem 1 111 osob, což činilo 20 % všech nezaměstnaných.

V rámci dlouhodobě nezaměstnaných byl zaznamenán nejmenší podíl - 5 % uchazečů, kteří byli v evidenci úřadu práce po dobu 9 až 12 měsíců (srov. tab. 10., graf 4.).

Délka evidence	STAV K 31.12.2008			
	Počet uchazečů	%	Z toho žen	%
Do 3 měsíců	2 116	38,7	968	31,9
3-6 měsíců	1 111	20,3	642	21,2
6-9 měsíců	511	9,4	309	10,2
9-12 měsíců	277	5,1	173	5,7
12-24 měsíců	516	9,4	335	11,1
Nad 24 měsíců	934	17,1	604	19,9
Celkem	5 465	100	3031	100

Tab. 10. Počet a % uchazečů ve zlínském regionu podle délky evidence na úřadě práce k 31.12.2008



Graf 4. Délka evidence uchazečů o zaměstnání ve zlínském regionu k 31.12.2008

Ze srovnání délky nezaměstnanosti v letech 2006 – 2008 vyplývá, že největší nárůst počtu nezaměstnaných byl v roce 2008 u nově zaevidovaných uchazečů do 3 měsíců. Ve srovnání s rokem 2006 poklesl počet uchazečů v roce 2008 ve všech skupinách rozdělených podle délky evidence. Nejvíce se snížil počet těch, kteří byli evidováni déle než 2 roky, a to o 850 osob.

Z toho vyplývá, že největší pokles počtu uchazečů byl zaznamenán u dlouhodobě nezaměstnaných. V roce 2006 činil jejich podíl na celkové nezaměstnanosti 55 %, v roce 2007 - 51 % a v roce 2008 - 41 % (viz tab. 11.).

Délka evidence	Stav k 31.12.					
	2006		2007		2008	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
Do 3 měsíců	1 847	26,4	1 709	30,4	2 116	38,7
3-6 měsíců	1 308	18,6	1 058	18,8	1 111	20,3
6-9 měsíců	645	9,2	510	9,1	511	9,4
9-12 měsíců	508	7,2	430	7,7	277	5,1
12-24 měsíců	930	13,2	684	12,2	516	9,4
Nad 24 měsíců	1784	25,4	1 229	21,8	934	17,1
Celkem	7 022	100	5 620	100	5 465	100

Tab. 11. Počet a % uchazečů podle délky evidence na úřadě práce ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008

Průměrná délka evidence se v letech 2006 – 2008 postupně snižovala. K 31.12.2008 činila 469 dnů a snížila se o 116 dnů oproti roku 2006 a o 92 dnů ve srovnání s rokem 2007 (viz tab. 12.).

Průměrná délka evidence (ve dnech)	K 31.12.		
	2006	2007	2008
U všech uchazečů	585	561	469
U žen	616	596	524

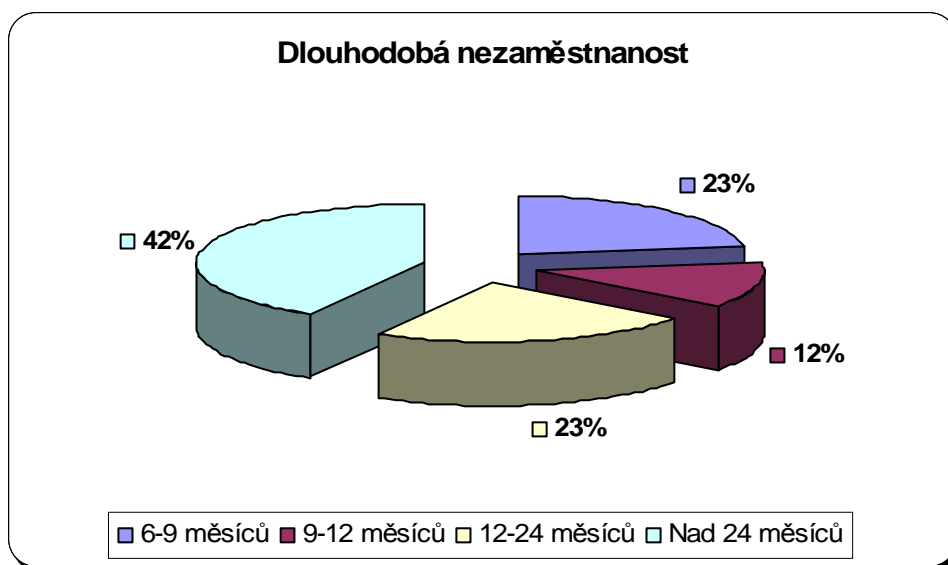
Tab. 12. Průměrná délka evidence na úřadě práce v letech 2006 – 2008

10 ANALÝZA DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM REGIONU

Koncem roku 2008 bylo na Úřadě práce ve Zlíně evidováno celkem 2 238 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, tzn. osob, které byly v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců. Z nich bylo 1 421 žen, což činilo 63 % všech dlouhodobě nezaměstnaných.

Na celkové nezaměstnanosti se dlouhodobě nezaměstnaní podíleli 41 %. Uchazečů, kteří byli v evidenci déle než 1 rok, bylo 26,5 %, z nichž bylo 65 % žen. Těch, kteří byli v evidenci dokonce déle než 2 roky, bylo 17 %, z nichž 42,5 % bylo žen.

Koncem roku 2008 bylo v evidenci Úřadu práce ve Zlíně o 615 dlouhodobě nezaměstnaných osob méně než koncem roku 2007 a dokonce o 1629 osob méně než koncem roku 2006. Přestože se počet dlouhodobě nezaměstnaných snižoval, jejich podíl v rámci všech nezaměstnaných byl k 31.12.2008 přesto stále vysoký (41 %) a velmi vysoký byl podíl nezaměstnaných evidovaných úřadem práce déle než 1 a 2 roky. V rámci dlouhodobé nezaměstnanosti bylo déle než 1 rok v evidenci 65 % (1450 osob) nezaměstnaných, z nichž 42 % (934 osob) bylo evidováno dokonce déle než 2 roky (srov. graf 5. a tab. 13.).

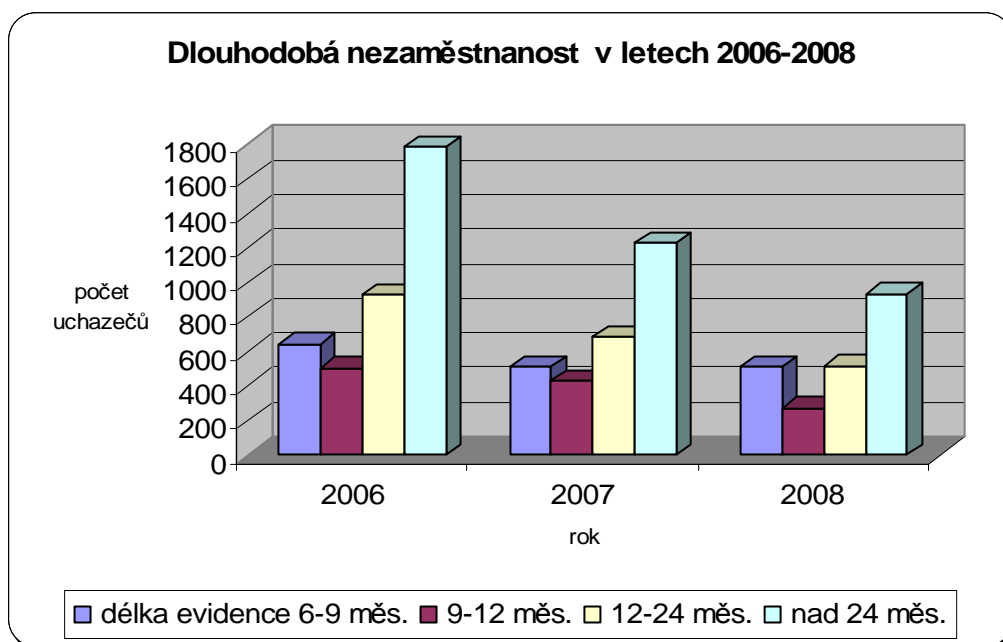


Graf 5. Dlouhodobá nezaměstnanost ve zlínském regionu k 31.12.2008

Délka evidence	Stav k 31.12.					
	2006		2007		2008	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%
6-9 měsíců	645	17	510	18	511	23
9-12 měsíců	508	13	430	15	277	12
12-24 měsíců	930	24	684	24	516	23
Nad 24 měsíců	1784	46	1 229	43	934	42
Celkem	3 867	100	2 853	100	2 238	100

Tab. 13. Počet a % dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008

K největšímu poklesu počtu dlouhodobě nezaměstnaných došlo v roce 2007, kdy se ve srovnání s koncem roku 2006 snížil počet dlouhodobě nezaměstnaných o 1 014 osob (viz tab. 13., graf 6.). Díky aktivní politice zaměstnanosti byla v roce 2007 vytvořena nová pracovní místa pro 466 uchazečů o zaměstnání.



Graf 6. Dlouhodobá nezaměstnanost ve zlínském regionu v letech 2006 – 2008

K 31.12.2008 bylo evidováno déle než 2 roky 934 uchazečů, z toho žen bylo 604 (65 %). Déle než 5 let bylo v evidenci 421 uchazečů a déle než 10 let jich bylo 86 – viz tab. 14.

Nejdéle nezaměstnanou uchazečkou o zaměstnání byla 58-letá žena mající základní vzdělání, zdravotně postižená (částečný invalidní důchod), která byla v evidenci déle než 17 let, celkem 6 455 dnů.

Délka evidence (v letech)	Stav k 31.12.2008			
	Počet uchazečů	%	Z toho žen	%
2 - 3	251	26,9	157	26,0
3 - 4	151	16,1	97	16,0
4 - 5	111	11,9	82	13,6
5 - 6	80	8,6	59	9,8
6 - 7	89	9,5	52	8,6
7 - 8	66	7,1	42	6,9
8 - 9	52	5,6	35	5,8
9 - 10	48	5,1	28	4,6
10 - 11	42	4,5	24	4,0
11 - 12	25	2,7	15	2,5
12 - 13	6	0,6	4	0,7
13 - 14	9	1,0	8	1,3
Nad 14	4	0,4	1	0,2
Celkem	934	100	604	100

Tab. 14. Počet a % uchazečů v evidenci úřadu práce déle než 2 roky k 31.12.2008

11 STRUKTURA DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH VE ZLÍNSKÉM REGIONU

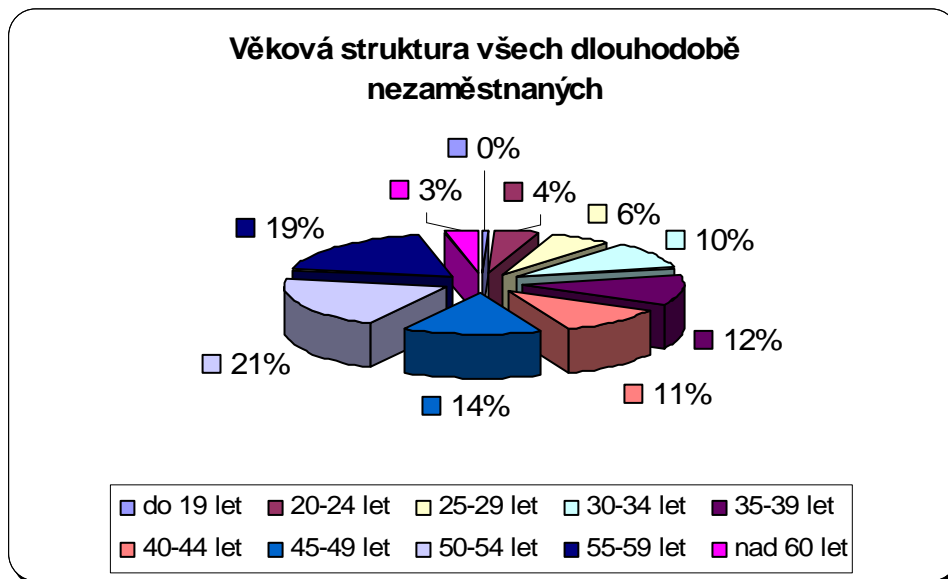
Dlouhodobá nezaměstnanost je problémem, který ovlivňuje řada faktorů. Těmi nejvýznamnějšími jsou věk, zdravotní stav a vzdělání nezaměstnaných. Velmi často jde o vzájemnou kombinaci všech rizikových faktorů, které jsou příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti.

11.1 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle věku

K 31.12.2008 byla nejpočetnější skupinou dlouhodobě nezaměstnaných podle věkové struktury skupina uchazečů o zaměstnání od 50 do 54 let, kterých bylo 20 % (438 osob) všech dlouhodobě nezaměstnaných. Za ní následovala skupina uchazečů o zaměstnání ve věku od 55 do 59 let, kteří byli zastoupeni 19 % (428 osob) všech dlouhodobě nezaměstnaných. Nezaměstnaní z těchto obou věkových skupin velmi obtížně hledají nové pracovní uplatnění, neboť na trhu práce trpí handicapem rizikové skupiny starších nezaměstnaných nad 50 let věku.

Naopak nejmenší skupinou byla ve zlínském regionu skupina nezaměstnaných do 19 let tvořící 1 % (11 osob) všech dlouhodobě nezaměstnaných. Za ní následovala skupina osob nad 60 let věku, jejichž podíl činil 3,4 % (77 osob) všech dlouhodobě evidovaných uchazečů. Lidé z této nejstarší věkové skupiny postupně odcházejí do starobního důchodu.

Do 30 let věku bylo v evidenci nezaměstnaných 11 % všech osob, které byly dlouhodobě bez práce, ve věku od 30 do 40 let jich bylo 22 % a od 40 do 50 let 25 %. Z těchto údajů vyplývá, že se zvyšujícím se věkem je spojena i vyšší pravděpodobnost, že nezaměstnaný člověk uvízne v pasti dlouhodobé nezaměstnanosti a to bez ohledu na jiné rizikové faktory (viz graf 7. a tab.15.).

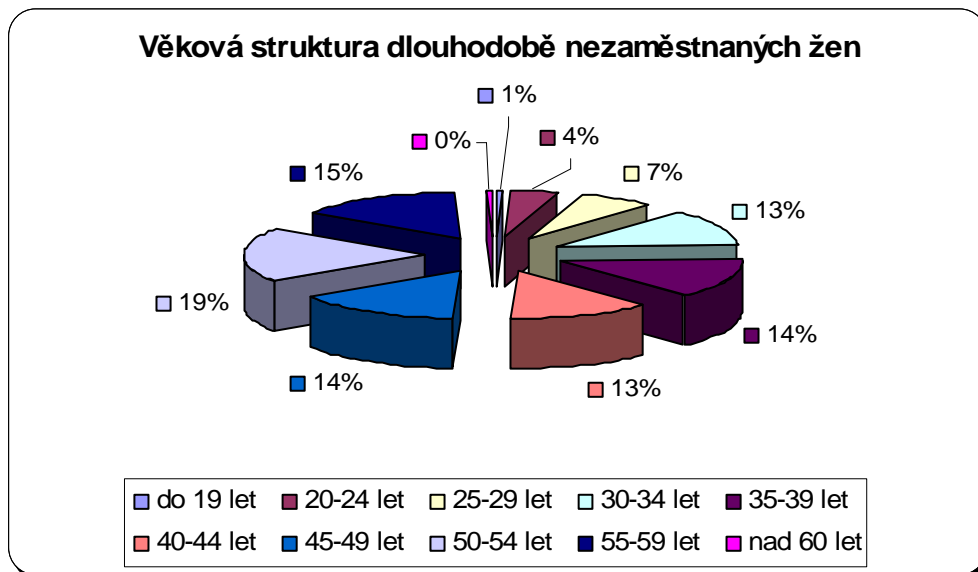


Graf 7. Věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných ve zlínském regionu k 31.12.2008

Dlouhodobě nezaměstnaných žen bylo k 31.12.2008 evidováno nejvíce ve věku od 50 do 54 let – celkem 275 žen (19 %) a ve věku od 55 do 59 let - 209 žen (15 %), tzn. ve starších věkových kategoriích. Nejméně žen bylo ve věku nad 60 let - 7 žen (0,5 %) a do 19 let - 8 žen (0,6 %).

Ve věku nad 60 let tvořily ženy pouze 9 % všech nezaměstnaných v této věkové skupině. Tuto skutečnost lze vysvětlit tím, že ženy splňují věkovou hranici nutnou pro odchod do starobního důchodu dříve než muži.

Výraznou převahu měly ženy nad muži ve věku 35 až 39 let, jejich podíl činil 78 % této věkové skupiny. Žen bylo celkem 201, mužů jen 58. Tato početní převaha byla zapříčiněna návratem žen z rodičovské dovolené na trh práce, na kterém hledaly nové pracovní uplatnění (srov. graf 8. a tab. 15).



Graf 8. Věk dlouhodobě nezaměstnaných žen ve zlínském regionu k 31.12.2008

Věková skupina	Dlouhodobě nezaměstnaní		Z toho ženy	
	Počet	%	Počet	%
Do 19 let	11	0,5	8	0,6
20-24	98	4,4	61	4,3
25 - 29	140	6,2	94	6,6
30 - 34	231	10,3	178	12,5
35 -39	259	11,6	201	14,1
40 - 44	243	10,9	182	12,8
45 - 49	313	14,0	206	14,5
50 - 54	438	19,6	275	19,4
55 - 59	428	19,1	209	14,7
Nad 60 let	77	3,4	7	0,5
Celkem	2 238	100	1 421	100

Tab. 15. Počet a % dlouhodobě nezaměstnaných podle věkové struktury ve zlínském regionu k 31.12.2008

11.2 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle zdravotního stavu

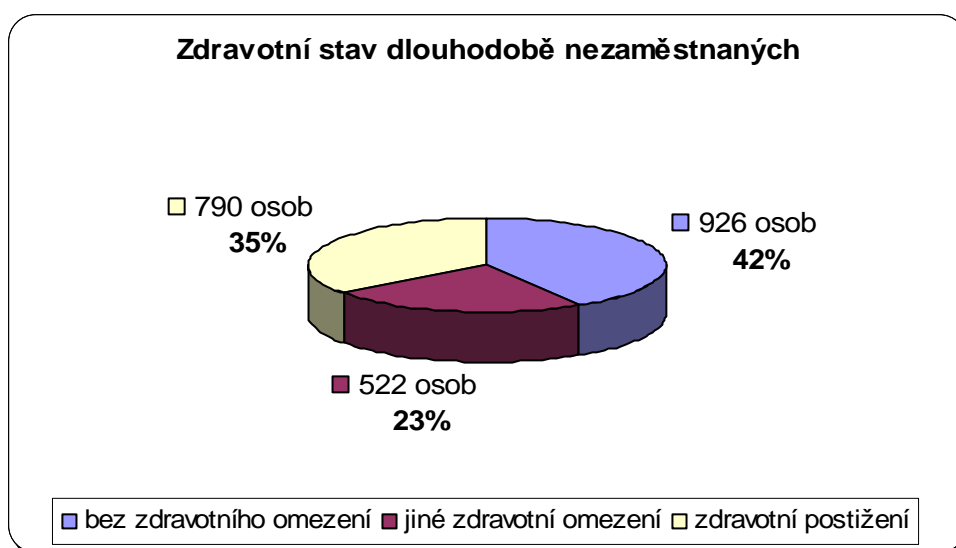
Zdravotní postižení je na trhu práce vážným rizikovým faktorem. K 31.12.2008 bylo v evidenci úřadu práce 1 053 zdravotně postižených osob, z nichž 790 (75 %) bylo dlouhodobě nezaměstnaných. Z toho vyplývá, že $\frac{3}{4}$ všech zdravotně postižených osob je dlouhodobě nezaměstnaných.

Podíl zdravotně postižených osob na dlouhodobé nezaměstnanosti činil 35 %. Z celkového stavu 790 osob se zdravotním postižením bylo 626 osob (79 %), které pobíraly částečný invalidní důchod a 164 osob (21 %) bylo uznáno za zdravotně znevýhodněné osoby.

V rámci dlouhodobé nezaměstnanosti bylo v evidenci 522 osob (23 %), které nebyly uznány za osoby se zdravotním postižením, ale trpěly nějakými zdravotními omezeními nebo obtížemi, které jim znesnadňovaly situaci při hledání nového pracovního uplatnění.

Méně než polovina všech dlouhodobě nezaměstnaných, celkem 926 osob (42 %) bylo bez zdravotního postižení i bez zdravotních omezení (viz graf 9.).

Zdravotní postižení či omezení u 58 % všech dlouhodobě nezaměstnaných dokládá skutečnost, že špatný zdravotní stav je problémem, jehož důsledkem je zvýšené riziko dlouhodobé nezaměstnanosti. Stejně tak jako důsledkem může však být zdravotní postižení či omezení i příčinou vedoucí k dlouhodobé nezaměstnanosti.



Graf 9. Zdravotní stav dlouhodobě nezaměstnaných ve zlínském regionu k 31.12.2008

Dlouhodobě nezaměstnané ženy měly výraznou převahu nad muži v kategorii osob se zdravotním omezením, jejich podíl činil 89 % (464 žen). Převažující podíl žen byl také

v kategorii bez zdravotního postižení i bez zdravotního omezení - 70 % (652 žen). Se zdravotním postižením bylo v evidenci žen jen 39 % (305), zatímco mužů 61 % (485) - viz tab. 16.

Zdravotní stav	Dlouhodobě nezaměstnaní		Z toho ženy	
	Počet	%	Počet	%
Zdravotní postižení	790	35,3	305	21,5
Zdravotní omezení	522	23,3	464	32,6
Bez zdrav. postižení i omezení	926	41,4	652	45,9
Celkem	2 238	100	1421	100

Tab. 16. Počet všech dlouhodobě nezaměstnaných a žen podle zdravotního stavu ve zlínském regionu k 31.12.2008

11.3 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných podle vzdělání

Koncem roku 2008 byla podle vzdělanostní struktury největší skupinou dlouhodobě nezaměstnaných osob skupina se středním vzděláním – výučním listem, která tvořila 42 % (946 osob) všech dlouhodobě evidovaných uchazečů. Za ní se pak umístila skupina osob se základním vzděláním, kterých bylo dlouhodobě v evidenci úřadu práce celkem 26 % (574 osob). Třetí nejpočetnější skupinou byla skupina nezaměstnaných se středním odborným vzděláním (bez vyučení), která tvořila 16 % (356 osob) všech dlouhodobě nezaměstnaných.

Naopak nejméně bylo v evidenci těch, kteří měli vyšší odborné vzdělání (0,4 %) a vysokoškolské vzdělání (4,4 %) včetně bakalářského (0,7 %). Z toho vyplývá, že vyšší vzdělání je na trhu práce hodnotou, která se velmi výrazně podílí na prevenci vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti (viz tab. 17.).

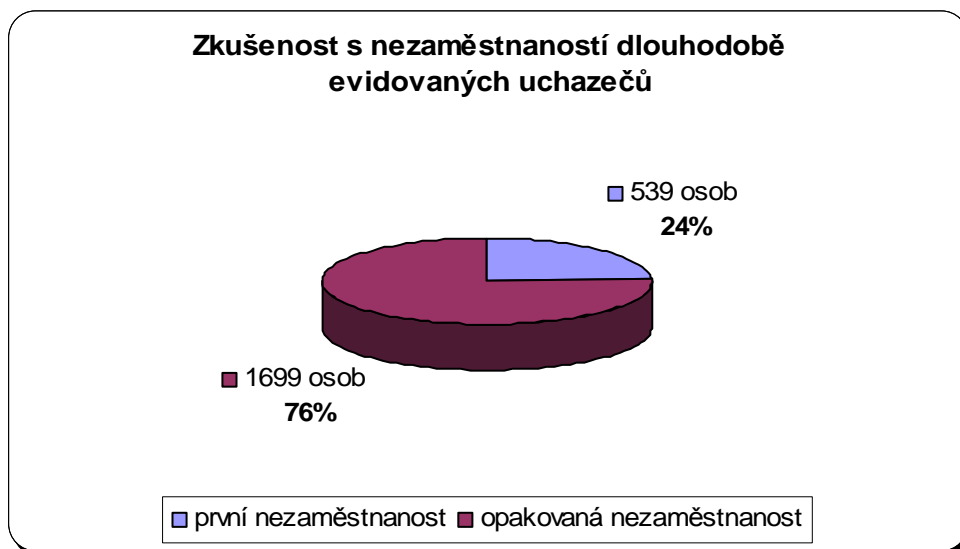
Z celkového počtu 2 257 evidovaných uchazečů se středním vzděláním (výučním listem) bylo 946 dlouhodobě nezaměstnaných (42 %) a z celkem 1 114 osob se základním vzděláním bylo 574 osob dlouhodobě nezaměstnaných, což činilo 52 %.

Stupeň vzdělání	Dlouhodobě nezaměstnaní		Z toho ženy	
	Počet	%	Počet	%
Bez vzdělání a neúplné základní	3	0,13	1	0,1
Základní	574	25,6	391	27,6
Nižší střední a nižší stř. odborné	33	1,5	19	1,3
Střední odborné s výuč. listem	946	42,3	549	38,6
Stř. a stř. odb. bez mat. i výuč.	37	1,7	32	2,3
Úplné střední všeobecné	77	3,4	57	4,0
ÚSO s vyučením i maturitou	89	4,0	58	4,1
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	356	16	252	17,7
Vyšší odborné	8	0,4	5	0,3
Bakalářské	16	0,7	6	0,4
Vysokoškolské	99	4,4	51	3,6
Celkem	2 238	100	1421	100

Tab. 17. Počet a % dlouhodobě nezaměstnaných podle stupně vzdělání ve zlínském regionu k 31.12.2008

11.4 Opakovaná evidence dlouhodobě nezaměstnaných

Dlouhodobá nezaměstnanost je často spojena s opakovanou nezaměstnaností. Koncem roku 2008 bylo opakovaně v evidenci Úřadu práce ve Zlíně 76 % (1699 osob) všech dlouhodobě nezaměstnaných. Jen pro 24 % (539 osob) těchto uchazečů byla dlouhodobá nezaměstnanost zároveň první nezaměstnaností. Pro 526 nezaměstnaných (23,5 %) byla nezaměstnanost již druhou zkušeností s touto životní situací. Tříkrát bylo evidováno na úřadě práce 19 % (418 osob) dlouhodobě nezaměstnaných a více než pětkrát skoro 14 % (311 osob) dlouhodobě nezaměstnaných (srov. graf 10. a tab. 18.)



Graf 10. První a opakovaná nezaměstnanost dlouhodobě evidovaných uchazečů ve zlínském regionu k 31.12.2008

Uchazečů o zaměstnání, kteří byli evidováni více než 10krát, bylo k 31.12.2008 celkem 55, z toho 40 mužů (73 %) a 15 žen (27 %).

Nad 50 let z nich bylo 22 osob (40 %), 7 žen (32 %) a 15 mužů (68 %).

Z hlediska vzdělání se jednalo o 21 nezaměstnaných se základním vzděláním (38 %), 4 osoby měly dokončeno nižší střední odborné vzdělání (7 %), 20 osob bylo vyučeno (36 %), 6 osob mělo úplné střední odborné vzdělání s maturitou (11 %), 1 osoba dokončila bakalářské (2 %) a 3 osoby vysokoškolské vzdělání (6 %).

Se zdravotním postižením bylo evidováno 17 nezaměstnaných (31 %), z nich 11 bylo uznáno za osoby částečně invalidní a 6 bylo osobami zdravotně znevýhodněnými. Zdravotní omezení uvádělo 14 osob (25 %) a bez zdravotního postižení i omezení bylo 24 osob (44 %).

Jako osoby bez přístřeší byli vedeni 4 dlouhodobě nezaměstnaní.

Nejvíce evidencí na úřadě práce – celkem 19, bylo zaznamenáno u 58-leté ženy patřící do kategorie osob se základním vzděláním, se zdravotním omezením a délkou nezaměstnanosti delší než 9 let, celkem 3 398 dnů.

Počet evidencí na úřadě práce	Dlouhodobě nezaměstnaní		Z toho ženy	
	Počet	%	Počet	%
1	538	24,0	376	26,5
2	526	23,5	337	23,7
3	418	18,7	299	21,0
4	261	11,7	170	12,0
5	183	8,2	93	6,5
6	118	5,3	59	4,1
7	67	3,0	41	2,9
8	43	1,9	20	1,4
9	29	1,3	10	0,7
10	17	0,8	4	0,3
11	12	0,5	2	0,1
12	11	0,5	7	0,5
13	11	0,5	1	0,1
15	2	0,1	0	0
16	1	0	1	0,1
19	1	0	1	0,1
Celkem	2 238	100	1 421	100

Tab. 18. Počet a % dlouhodobě nezaměstnaných podle počtu evidencí na úřadě práce k 31.12.2008

11.5 Kombinace rizikových faktorů u dlouhodobě nezaměstnaných

Nevýhodné postavení dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce neurčuje jen jeden rizikový faktor, často dochází ke kumulaci několika rizikových faktorů, které se podílejí na malé šanci těchto nezaměstnaných najít nové pracovní uplatnění.

11.5.1 Základní vzdělání a zdravotní postižení

Jedním z nejvíce omezujících spojení rizikových faktorů je základní vzdělání a zdravotní postižení spolu se zdravotním omezením.

K 31.12.2008 bylo evidováno na Úřadě práce ve Zlíně celkem 412 dlouhodobě nezaměstnaných osob se základním vzděláním, které byly zároveň i zdravotně postižené či měly nějaké zdravotní omezení. Z nich bylo 73 osob (18 %), které pobíraly částečný invalidní důchod a 49 nezaměstnaných (12 %) bylo uznáno za zdravotně znevýhodněné osoby. Nejvíce uchazečů bylo v evidenci úřadu práce se zdravotním omezením - 290 osob (70 %).

Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných osob se základním vzděláním, kterých bylo koncem roku 2008 celkem 574, činil podíl zdravotně postižených osob a osob se zdravotním omezením 72 %. Z toho vyplývá, že 3/4 dlouhodobě nezaměstnaných osob se základním vzděláním je i zdravotně postižených nebo má nějaké zdravotní omezení.

Z hlediska pohlaví se jednalo o 233 žen (57 %) a 179 mužů (43 %).

Déle než 1 rok bylo v evidenci Úřadu práce ve Zlíně 329 uchazečů (80 %) a déle než 2 roky jich bylo dokonce 293, což činilo 71 % všech dlouhodobě nezaměstnaných se základním vzděláním a zdravotním postižením (i omezením).

Z uvedeného zjištění vyplývá, že nízké vzdělání a zdravotní postižení nebo zdravotní omezení prodlužují délku nezaměstnanosti a výrazně komplikují hledání vhodného pracovního místa.

Podíl nezaměstnaných s kombinací uvedených rizik činil 18 % všech dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání.

11.5.2 Věk nad 50 let a zdravotní postižení

Věk nad 50 let a zároveň zdravotní postižení jsou handicap, které nezaměstnaného člověka značně omezují v hledání nového zaměstnání.

Koncem roku 2008 bylo ve zlínském regionu 728 dlouhodobě nezaměstnaných s touto kumulací rizikových faktorů, z nichž bylo 384 žen (53 %).

Nejvíce osob - celkem 407 bylo částečně invalidních (56 %), 65 osob bylo zdravotně znevýhodněných (9 %). Se zdravotním omezením nebo jinými problémy bylo 256 nezaměstnaných (35 %).

Z toho vyplývá, že celkem 77 % všech dlouhodobě evidovaných uchazečů na úřadě práce, kteří byli starší 50 let (943 osob), byli zároveň i zdravotně postiženými (včetně zdravotního omezení).

S kombinací uvedených rizikových faktorů bylo v rámci dlouhodobé nezaměstnanosti evidováno 32 % uchazečů o zaměstnání.

11.5.3 Věk nad 50 let a základní vzdělání

Dlouhodobě evidovaných uchazečů starších 50 let, kteří dosáhli pouze základního vzdělání, bylo koncem roku 2008 v evidenci Úřadu práce ve Zlíně celkem 314, z toho 217 žen (69 %) a 97 mužů (31 %).

Déle než 1 rok bylo s touto kombinací rizikových faktorů 261 nezaměstnaných, tzn. 83 %. Déle než 2 roky jich bylo 211, jejich podíl tak činil 67 % všech osob dlouhodobě nezaměstnaných, které byly starší 50 let a měly základní vzdělání.

Na základě těchto zjištění vyplývá, že věk nad 50 let a nízké vzdělání jsou rizikovými faktory, které značně znevýhodňují nezaměstnaného člověka při hledání nového zaměstnání.

Ve skupině všech dlouhodobě nezaměstnaných osob se základním vzděláním činil podíl starších nad 50 let věku více než polovinu - 55 %.

V rámci všech dlouhodobě nezaměstnaných se jedná o kombinaci rizikových faktorů zastoupenou 14 %.

11.5.4 Základní vzdělání, zdravotní postižení a věk nad 50 let

Rizikové faktory, kterými jsou základní vzdělání, zdravotní postižení a věk nad 50 let, jsou vážnou bariérou v přístupu na trh práce.

K 31.12. 2008 bylo s touto kumulací problémů evidováno na Úřadě práce ve Zlíně celkem 350 nezaměstnaných, z nichž byla více než ¾ žen – 77 % (269 žen).

Ve skupině všech dlouhodobě nezaměstnaných se zdravotním postižením (i omezením) byla více než ¼ osob se základním vzděláním a zároveň starších 50 let věku.

V rámci všech dlouhodobě nezaměstnaných činil podíl uchazečů se všemi rizikovými faktory 16 % .

11.5.5 Péče o děti a dlouhodobá nezaměstnanost žen

Dlouhodobá nezaměstnanost u žen je velmi často spojována s jejich mateřskou a rodičovskou rolí. Koncem roku 2008 bylo evidováno na Úřadě práce ve Zlíně 371 dlouhodobě nezaměstnaných žen, které pečovaly o dítě či děti do 15 let věku. Jejich podíl činil 26 % všech dlouhodobě nezaměstnaných žen.

12 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ

Aktivní politika zaměstnanosti je jedním ze způsobů, jakým lze řešit problém nezaměstnanosti a to především u těch skupin uchazečů, které jsou nejvíce ohrožené na trhu práce. K nejohroženějším patří skupina dlouhodobě nezaměstnaných, které věnuje úřad práce velkou pozornost a zvýšenou péči na základě zákona o zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti zaměřena na efektivní a smysluplné řešení problému nezaměstnanosti spočívající ve vytváření nových pracovních příležitostí.

V roce 2008 byla aktivní politika zaměstnanosti ve zlínském regionu financována ze dvou zdrojů a to z národních zdrojů (prostřednictvím státního rozpočtu) a z Evropského sociálního fondu (ESF). Ze státního rozpočtu byla v roce 2008 Úřadu práce ve Zlíně přidělena částka 27 900 000 Kč, z Evropského sociálního fondu to byla částka 17 852 000 Kč. (Finanční částky jsou i dále v textu zaokrouhleny v tisících korunách).

Kromě pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané byla aktivní politikou zaměstnanosti vytvořena i nová pracovní místa pro další kategorie uchazečů o zaměstnání - zdravotně postižené, matky s malými dětmi a osoby nad 50 let věku.

Během roku 2008 bylo vytvořeno 485 pracovních míst, na která bylo umístěno 472 uchazečů o zaměstnání. V roce 2007 našlo nové zaměstnání díky aktivní politice zaměstnání pouze o 6 uchazečů méně než v roce 2008. Nejvíce uchazečů bylo umístěno na nově vytvořená místa v roce 2006, bylo jich o 342 více než v roce 2008, vytvořeno bylo celkem 814 pracovních míst.

12.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a rozumí se jí ve smyslu § 108 odst. 1 zákona získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

V roce 2008 bylo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti uzavřeno mezi Úřadem práce ve Zlíně a uchazeči o zaměstnání 467 dohod o rekvalifikaci. Z nich 117 bylo uzavřeno s dlouhodobě nezaměstnanými. Nejvíce uchazečů bylo rekvalifikováno v kurzech výpočetní techniky (např. obsluha počítače, administrátor www. serveru), ve strojírenských oborech (např. obsluha CNC strojů, svářeč), v kurzu účetnictví a daňová evidence, v kurzech vedoucích k získání řidičských oprávnění a také v kurzu určeném pro pracovníky v sociálních službách (přímá obslužná činnost).

V roce 2008 byly ve zlínském regionu realizovány rekvalifikační kurzy za celkem 5 167 000 Kč.

Absolvování rekvalifikačního kurzu umožnilo 59 dlouhodobě nezaměstnaným najít si nové pracovní uplatnění. Rekvalifikace tak pomohla celkem 50 % dlouhodobě evidovaných uchazečů, kteří díky ní mohli nastoupit do nového zaměstnání. Z tohoto důvodu je možno konstatovat, že rekvalifikace je považována za nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který je smysluplný i pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče.

12.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí ve smyslu § 112 zákona 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. Veřejně prospěšné práce jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který poskytuje zaměstnavateli příspěvek na mzdové náklady zaměstnaného uchazeče z evidence úřadu práce.

Úřad práce ve Zlíně vytvořil v roce 2008 celkem 203 pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, z toho 143 míst z národních zdrojů a 60 míst ze zdrojů Evropského sociálního fondu. Na podporu veřejně prospěšných míst bylo vynaloženo celkem 13 631 000 Kč, z toho ze státního rozpočtu bylo vyplaceno přes 8 000 000 Kč a z ESF 5 631 000 Kč.

Pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče bylo vytvořeno celkem 119 pracovních míst. Z toho vyplývá, že 59 % všech vytvořených míst v rámci veřejně prospěšných prací bylo obsazeno osobami dlouhodobě nezaměstnanými.

12.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou podle § 113 odst. 1 zákona pracovními místy, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Stejně tak jako veřejně prospěšná místa jsou i společensky účelná místa zřizována na základě dohody s úřadem práce.

Úřad práce ve Zlíně se zaměřil v roce 2008 na podporu vzniku vyhrazených společensky účelných pracovních míst, na něž může podle § 113 odst. 5 zákona poskytovat příspěvek až do výše vyplacených mzdových nákladů na přijatého zaměstnance včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Zlínský úřad práce během roku 2008 vytvořil 254 vyhrazených společensky účelných pracovních míst, z nichž 166 míst bylo financováno ze státního rozpočtu a 88 míst z Evropského sociálního fondu. Na vyhrazená místa bylo vyplaceno celkem 7 183 000 Kč, z toho 568 000 Kč bylo z ESF.

Nejvíce společensky účelných pracovních míst bylo vyhrazeno pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče - celkem 216 společensky účelných pracovních míst, což činilo 85 % všech těchto pracovních míst. Z nich bylo 39 % pro uchazeče, kteří byli v evidenci déle než 1 rok a 18 % pro uchazeče s evidencí delší než 2 roky.

Pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče byly v průběhu roku 2008 také vyčleněny finanční prostředky, které jim umožnily zahájit samostatnou výdělečnou činnost v rámci vytvořených společensky účelných pracovních míst. Vlastní podnikání tak zahájilo celkem 9 osob, z nichž 8 bylo dlouhodobě nezaměstnanými. Předmět podnikání byl velmi rozmanitý, např. provozování mobilní pily, modeláž nehtů nebo reklamní činnost. Průměrná výše příspěvku poskytnutá uchazeči o zaměstnání, který se rozhodl podnikat dosahovala výše 36 670 Kč. Příspěvek byl poskytnut v rozmezí od 25 000 Kč až do 70 000 Kč. Součástí dohod, které úřad práce uzavíral s uchazeči, byly závazky uchazečů, že budou provozovat samostatnou výdělečnou činnost po dobu 2 let. Pokud by tento

závazek nebyl dodržen, musel by podnikatel příspěvek vrátit. Zákon ve smyslu § 113 odst. 6 osvobozuje od vrácení příspěvku pouze osoby, které přestanou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů anebo v případě úmrtí.

12.4 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek byl novelou zákona platnou od 1.1.2009 zrušen a tak byl v roce 2008 poskytnut naposledy. Ve smyslu § 114 zákona mohl být poskytnut na základě dohody úřadu práce a osoby samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo podle § 113 odst. 1 zákona.

Úřad práce ve Zlíně poskytl překlenovací příspěvek celkem 8 osobám, z nichž 7 bylo dlouhodobě nezaměstnanými. Výše příspěvku se podle § 114 odst. 2 zákona rovná výši 0,12 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda. Příspěvek se poskytoval nejdéle po dobu 3 měsíců a byl vyplacen v částce 7 602 Kč pro jednu osobu za celé období.

12.5 Chráněná pracovní místa a chráněná pracovní dílna

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou i chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny určené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo vytváří zaměstnavatel ve smyslu § 75 odst. 1 zákona na základě dohody s úřadem práce a musí být provozováno po dobu nejméně 2 let.

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může podle ustanovení § 75 odst. 2 zákona činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Úřad práce ve Zlíně podpořil v roce 2008 vznik chráněných pracovních míst pro 12 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením (z nichž 2 uchazeči byli těžce zdravotně postižení). Na zřízení chráněných pracovních míst bylo vynaloženo 709 000 Kč. Průměrný příspěvek na jednoho pracovníka činil 59 000 Kč.

Pro dlouhodobě nezaměstnané bylo vytvořeno 5 chráněných pracovních míst a jejich podíl v rámci všech vytvořených míst činil 42 %.

V rámci chráněných pracovních míst bylo podpořeno zahájení samostatné výdělečné činnosti u 3 zdravotně postižených osob, z nichž všechny byly dlouhodobě nezaměstnané. Úřad práce ve Zlíně podpořil samostatné podnikání celkovou částkou 155 000 Kč.

V roce 2008 byla ve zlínském regionu také zřízena jedna chráněná pracovní dílna. Podle § 76 odst. 1 zákona je chráněná pracovní dílna pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let a na její vytvoření poskytuje úřad práce příspěvek ve stejné výši jako na vytvoření chráněných pracovních míst.

Chráněná pracovní dílna byla zřízena pro 4 zdravotně postižené osoby, z nichž 2 osoby byly dlouhodobě nezaměstnané. Vytvoření chráněné pracovní dílny bylo úřadem práce podpořeno částkou 300 000 Kč.

.

13 NÁRODNÍ PROJEKTY PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÉ

Úřad práce ve Zlíně realizoval v roce 2008 několik projektů ze zdrojů Evropského sociálního fondu, který je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Pro dlouhodobě nezaměstnané osoby byly ve zlínském regionu určeny projekty Příprava na práci ve Zlínském kraji a Návrat do práce ve Zlínském kraji. Projekt s názvem Příprava na práci ve Zlínském kraji byl realizován v rámci opatření Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů určeného na posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání. Projekt Návrat do práce ve Zlínském kraji byl realizován v rámci opatření zaměřeného na integraci specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.

13.1 Příprava na práci ve Zlínském kraji

Národní projekt Příprava na práci ve Zlínském kraji byl realizován v období od června 2005 do dubna 2008 a byl určen pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří byli v evidenci úřadu práce déle než 1 rok a kteří zároveň splnili i jednu z těchto podmínek:

- zdravotní postižení;
- základní vzdělání;
- věk do 25 let nebo nad 50 let;
- sociální vyloučení (příslušnost k jinému socio-kulturnímu prostředí – etnicita, bezdomovectví).

Bez podmínky mohli být do projektu zapojeni uchazeči, kteří byli v evidenci úřadu práce déle než 3 roky.

Obsahem projektu byl tříměsíční motivační kurz spojený s praxí v různých firmách (délka praxe činila 35 dnů). Součástí kurzu byla výuka komunikace, pracovně právní poradenství, informace týkající se využívání i jiných zdrojů při hledání nového zaměstnání. V rámci kurzu bylo např. naučit se správně napsat životopis a připravit se na přijímací pohovor.

Cílem projektu bylo zprostředkovat dlouhodobě nezaměstnaným nové zaměstnání. Na uvedený projekt byla určena částka 12 893 000 Kč.

Celkem se uskutečnilo 24 kurzů (po minimálně 13 uchazečích). Do projektu vstoupilo 334 dlouhodobě nezaměstnaných, z nichž 159 našlo nové zaměstnání. Úspěšnost projektu ve Zlínském kraji je možno vyjádřit 48 %. Ve zlínském regionu se do projektu zapojilo 87 uchazečů o zaměstnání, z nichž 47 bylo zaměstnáno. Úspěšnost projektu tak byla ve zlínském regionu vyšší než v kraji a to 54 %.

Pokračováním prvního projektu Příprava na práci ve Zlínském kraji byl i národní projekt Příprava na práci ve Zlínském kraji II, který byl realizován v období od prosince 2006 do srpna 2008 a byl určen pro stejné kategorie uchazečů jako první projekt s výjimkou uchazečů o zaměstnání v evidenci déle než 3 roky. U tohoto projektu stačilo být v evidenci nezaměstnaných déle než 2 roky.

Obsahem projektu byla dvoutýdenní výuka neprofesního školení zahrnující např. nácvik pohovorů se zaměstnavateli, právní minimum. Po výuce uchazeči absolvovali specifické rekvalifikace (např. pracovník v sociálních službách, obsluha PC) v délce až 4 měsíců nebo dvě kratší rekvalifikace. Nakonec absolvovali měsíční praxi v různých firmách.

Projekt byl uskutečněn ve 4 kurzech (po min. 15 uchazečích). Na realizaci projektu byla určena částka 2 430 400 Kč. Do projektu vstoupilo 48 uchazečů o zaměstnání, z nichž 39 bylo zaměstnáno. Úspěšnost v rámci Zlínského kraje je možno vyjádřit 81 %. Ve zlínském regionu našlo nové pracovní uplatnění 8 dlouhodobě nezaměstnaných z celkem 20 uchazečů, kteří vstoupili do projektu (40 % úspěšnost).

13.2 Návrat do práce ve Zlínském kraji

První fáze národního projektu Návrat do práce ve Zlínském kraji byla realizována od ledna 2006 do srpna 2008. Projekt byl určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří byli v evidenci úřadu práce déle než 1 rok. Cílem projektu bylo nalézt zaměstnání pro všechny uchazeče.

Obsahem projektu byla dvouměsíční každodenní výuka práce s počítačem spojená s neprofesním školením zahrnujícím nácvik pohovorů se zaměstnavateli, právní minimum atd. Poté následovala specifická rekvalifikace (např. řidič, svářeč, obsluha CNC strojů, grafik, prodavač). Po ukončení výuky mělo být zprostředkováno dotované zaměstnání na dobu až 1 roku. Dotace dosáhla maximální výše 75 % ze mzdy včetně odvodů, maximálně byla omezena částkou odpovídající dvojnásobku minimální mzdy.

Projekt byl rozdělen do 20 kurzů (po min. 18 uchazečích). Na realizaci projektu byla nasmlouvána částka ve výši 29 517 900 Kč. Do projektu vstoupilo 370 uchazečů o zaměstnání Zlínského kraje, z nichž 220 bylo nakonec zaměstnáno. Úspěšnost je možno vyjádřit 59 %. Ve zlínském regionu vstoupilo do projektu 95 uchazečů, z nichž 73 našlo nové zaměstnání, z čehož vyplývá, že úspěšnost dosáhla 77 %. V rámci dotovaných zaměstnání byl podpořen vznik 92 pracovních míst, na která byla určena částka 14 500 000 Kč.

Druhá fáze projektu Návrat do práce ve Zlínském kraji byla realizována v období od května 2008 do října 2008. Stejně jako první fáze projektu, byla i druhá fáze určena pro uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce déle než 1 rok. Cílem projektu bylo pomoci dlouhodobě nezaměstnaným při hledání práce. Pozornost byla věnována motivaci a vhodné rekvalifikaci.

Obsahem projektu byla třítydenní denní výuka práce s počítačem spojená s neprofesním školením. Poté projekt pokračoval až 2,5 měsíční rekvalifikací (např. mzdové účetnictví, pracovník v sociálních službách, svářeč).

V rámci projektu proběhly 4 kurzy po 12 uchazečích. Na realizaci projektu byla určena částka 1 640 000 Kč. Do projektu vstoupilo 48 uchazečů o zaměstnání Zlínského kraje, 39 z nich našlo nové zaměstnání. Úspěšnost dosáhla 81 %. Ve zlínském regionu do projektu vstoupilo 12 nezaměstnaných, z nichž 9 našlo novou práci (úspěšnost 75 %).

14 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM REGIONU

Cílem mé diplomové práce jsou nejen výsledky analytické studie, ale i vlastní návrhy, jejichž realizace by mohla přispět k řešení problému dlouhodobé nezaměstnanosti. Na základě provedené analýzy, svých zkušeností, poznatků a vědomostí navrhuji několik opatření k řešení tohoto složitého problému.

- Podporovat vytváření nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané osoby z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce ve větším rozsahu. V rámci rozpočtu aktivní politiky zaměstnanosti vyčlenit více finančních prostředků na zaměstnávání dlouhodobě evidovaných uchazečů. Výši finanční podpory diferencovat podle rizikového zatížení a kombinace rizikových faktorů uchazeče.
- Maximálně využívat prostředků Evropského sociálního fondu, jehož projekty se významně podílejí na snižování počtu dlouhodobě nezaměstnaných.
- Zlepšit informovanost zaměstnavatelských subjektů o možnostech získání finančních prostředků na podporu vytváření pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané osoby. Prohloubit vzájemnou spolupráci a zlepšit komunikaci mezi úřadem práce a zaměstnavateli, více motivovat zaměstnavatele k přijetí dlouhodobě evidovaných uchazečů.
- Vytvořit projekt pro dlouhodobě nezaměstnané osoby v rámci aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce. Tento projekt by nabízel pro zaměstnavatele možnost financovat nově vytvořená místa formou společensky účelných pracovních míst s podmínkou uzavření pracovních poměrů mezi zaměstnavateli a dlouhodobě nezaměstnanými osobami na dobu neurčitou. Tato pracovní místa by měla přispívat k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění a předcházet tak vzniku opakované nezaměstnanosti. Finanční částky bych navrhovala diferencovat podle rizikového zatížení a délky nezaměstnanosti. Doporučovala bych zvýhodnit uchazeče o zaměstnání z mikroregionů s nejvyšší nezaměstnaností.
- Při vytváření veřejně prospěšných míst prohloubit spolupráci s obcemi, státními a obecně prospěšnými společnostmi. Na tato místa doporučuji umísťovat především

uchazeče, jejichž pracovní začlenění není možno uskutečnit v rámci společensky účelných pracovních míst.

- Podporovat vznik pracovních míst i na částečný (zkrácený) pracovní úvazek s využitím prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, které by byly vhodné zejména pro matky s malými dětmi a příp. pro starší osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.
- Intenzivněji spolupracovat se zaměstnavateli na výběru vhodných pracovníků na vytvářená pracovní místa. Úřad práce by se měl více spolupodílet na organizaci a realizaci výběrových řízení a nabízet zaměstnavatelům služby v rámci svých možností.
- Pravidelně vyhodnocovat efektivitu nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti pro dlouhodobě nezaměstnané osoby. Zvýšenou pozornost věnovat rekvalifikacím, jejichž absolvování by mělo přispívat k lepšímu postavení dlouhodobě nezaměstnaných osob na trhu práce. Absolvování rekvalifikačních kurzů by mělo být více spojeno s konkrétními pracovními pozicemi, na které by byli dlouhodobě nezaměstnaní lidé umísťováni.
- Doporučuji individuálně pracovat s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi, k tomu účelu propracovat zásady individuální práce s těmito klienty. Navrhuji intenzivněji pracovat (ve spolupráci s ostatními odborníky pomáhajících profesí) s nejvíce problematickými nezaměstnanými a to s ohledem na jejich individuální charakteristiku. V pravidelných intervalech sledovat a vyhodnocovat strukturu dlouhodobě evidovaných uchazečů z hlediska všech rizikových faktorů, které jim komplikují a znesnadňují situaci při hledání nového zaměstnání.
- Pracovníci úřadu práce ve spolupráci s poradci na základních školách by měli věnovat péči a pozornost při výběru vhodného učebního či studijního oboru u dětí končících povinnou školní docházkou. Zvýšenou péči doporučuji věnovat v rámci sociální práce dětem dlouhodobě nezaměstnaných osob. Navrhuji, aby odborní pracovníci úřadu práce spolupracovali s poradci a psychology základních škol a individuálně se věnovali těmto dětem. Doporučuji věnovat zvýšenou péči těmto dětem i po ukončení studia při hledání prvního zaměstnání. Uvedený návrh směřuje k prevenci vzniku vícegenerační nezaměstnanosti.

- V rámci informační a poradenské služby úřadu práce navrhuji více informovat veřejnost o učebních a studijních oborech, jejichž absolvování zajistí lepší uplatnitelnost na trhu práce. Spolupodílet se tak na prevenci vzniku nezaměstnanosti. Ve spolupráci se zřizovateli škol (kraji) podporovat stipendijní studium na školách, které připravují mladistvé k výkonu zaměstnání v profesích nedostatkových oborů.
- Problematikou dlouhodobě nezaměstnaných osob a jejich analýzou by se měl úřad práce hlouběji zabývat. Věnovat zvýšenou pozornost lidem s opakovanou nezaměstnaností, jejíž analýzu nelze bohužel provést v rámci existujícího počítačového programu, který funguje na úřadech práce. Z toho důvodu zajistit rozšíření možností výběrových položek v programovém vybavení.
- Kvalitněji zpracovávat individuální akční plány, které by měly být pro úřad práce účinným nástrojem v pomoci dlouhodobě nezaměstnaným lidem. Více je využívat při individuální práci s uchazeči a při hledání vhodného zaměstnání.
- Odborní pracovníci úřadu práce by měli více časového prostoru věnovat nezaměstnaným, u nichž jsou kumulovány rizikové faktory. Tito pracovníci by měli být pravidelně proškolení v oblasti psychologie a práce s klienty, měli by být pod pravidelnými supervizemi, které jsou významným prostředkem sloužícím k prevenci syndromu vyhoření. Při řešení problematiky dlouhodobě nezaměstnaných doporučuji úzce spolupracovat i s odborníky pomáhajících profesí na sociálních odborech obcí.
- Organizovat více motivačních kurzů a job klubů po méně účastnících (max. 10 osob). Pod vedením psychologa úřadu práce motivovat dlouhodobě nezaměstnané k aktivnímu postoji při řešení problémů spojených s touto náročnou životní situací. V rámci sociální práce navrhuji provádět skupinovou psychosociální práci s partnery a nejbližšími rodinnými příslušníky dlouhodobě nezaměstnaných lidí.
- U dlouhodobě nezaměstnaných osob ohrožených sociální exkluzí intenzivněji spolupracovat se všemi odborníky pomáhajících profesí nejen v rámci obcí, ale i charitních a jiných neziskových společností a spolupodílet se na řešení jejich problematického postavení. Kompetentní pracovníci úřadu práce by měli pravidelně

procházet školeními v oblasti sociální práce a týmově s ostatními odborníky řešit problémy osob, u nichž se vlivem nezaměstnanosti nejedná jen o problémy spojené s absencí základních pracovních, ale často i společenských a hygienických návyků.

- Soustředit pozornost na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Proto bych doporučovala, aby nově zaevidovaní uchazeči byli více (i s využitím telefonu, e-mailu) v kontaktu se zprostředkovateli na úřadě práce. Ti by se jim měli intenzivněji věnovat hned v začátcích nezaměstnanosti a pomáhat jim při hledání vhodného zaměstnání.

ZÁVĚR

Svou diplomovou prací jsem navázala na bakalářskou práci z roku 2007, v níž jsem se zabývala rizikovými skupinami na trhu práce ve zlínském regionu. Ve své diplomové práci jsem se rozhodla věnovat nejohroženější skupině, kterou je skupina dlouhodobě nezaměstnaných osob. Cílem mé diplomové práce bylo provést analytickou studii dlouhodobé nezaměstnanosti ve zlínském regionu a na základě této studie navrhnout cesty a možnosti řešení tohoto problému.

V teoretické části jsem vycházela ze studia odborné literatury, výzkumů a legislativy v oblasti nezaměstnanosti a sociální sféry. V praktické části jsem analyzovala situaci na trhu práce ve zlínském regionu, zabývala jsem se rozborem a porovnáním nezaměstnanosti v letech 2006 – 2008. Analýzu dlouhodobě nezaměstnaných osob jsem provedla k datu 31.12. 2008.

Vycházela jsem z velkého množství dat, údajů a informací Úřadu práce ve Zlíně, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, České správy sociálního zabezpečení, Českého statistického úřadu. Diplomovou prací jsem zpracovávala se zaujetím vycházejícím z mého zájmu o tuto oblast, přitom mi byly velkým přínosem mé vlastní zkušenosti z práce s nezaměstnanými lidmi.

Dlouhodobá nezaměstnanost je problémem, se kterým bojují všechny státy Evropské unie. Česká republika však patří ke státům, které mají dlouhodobou nezaměstnanost vysoko nad průměrem EU. Podíl nezaměstnaných 1 rok a déle na celkovém počtu nezaměstnaných byl v ČR ve třetím čtvrtletí 2008 pátý nejvyšší ze všech zemí EU. Proto od 1.1.2009 vstoupil v účinnost novelizovaný zákon o zaměstnanosti, jehož cílem je motivovat nezaměstnané k aktivnímu a rychlému řešení své situace. Za dlouhodobou nezaměstnanost je na základě této novelizace považována doba evidence na úřadě práce delší než 5 měsíců.

Nezaměstnanost ve zlínském regionu od roku 2006, kdy její hodnota k 31.12.2006 činila 6,34 klesla až k hodnotě 5,09 k 31.12.2008. V rámci zlínského regionu byla koncem roku 2008 nejvyšší nezaměstnanost v mikroregionu Brumov-Bylnice, kde dosáhla hodnoty 10,37, nejmenší v mikroregionu Zlín, kde činila hodnotu 4,24.

K 31.12.2008 bylo v evidenci Úřadu práce ve Zlíně 5 465 uchazečů o zaměstnání, z nichž bylo 55 % žen. Z hlediska věku bylo nejvíce nezaměstnaných evidováno ve starších věkových skupinách. Nad 50 let věku činil jejich podíl 29 %. Vzdělanostní struktura se

v letech 2006 – 2008 výrazně nezměnila, nejvíce nezaměstnaných – 42 % bylo koncem roku 2008 s dosaženým středním odborným vzděláním (výučním listem).

Z hlediska délky evidence na úřadu práce bylo k 31.12.2008 nejvíce uchazečů o zaměstnání – 40 % evidováno do 3 měsíců a to v důsledku hospodářské krize, která nás koncem roku 2008 postihla. V rámci dlouhodobé nezaměstnanosti bylo v evidenci Úřadu práce ve Zlíně 41 % všech nezaměstnaných. Od roku 2006 také jejich počet postupně klesal, ve srovnání s koncem roku 2006 jich bylo k 31.12.2008 o 1 629 méně - celkem 2 238, z toho 1 421 žen (63 %).

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženy osoby ve starší věkové kategorii - nad 50 let, kterých bylo v evidenci úřadu práce 42 %. Kromě věku ovlivňuje nezaměstnanost také zdravotní stav, mezi dlouhodobě nezaměstnanými byly zastoupeny osoby se zdravotním postižením 35 %. Z hlediska vzdělanostní struktury bylo nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných ve skupině osob se středním odborným vzděláním (výučním listem), kterých bylo 42 %. Více než ¼ dlouhodobě evidovaných uchazečů - 26 % mělo pouze základní vzdělání.

S dlouhodobou nezaměstnaností velmi úzce souvisí opakovaná nezaměstnanost. Analýzou jsem zjistila, že jen pro 24 % uchazečů byla dlouhodobá nezaměstnanost zároveň první zkušeností s touto životní situací. Více než pětkrát bylo evidováno skoro 14 % nezaměstnaných a více než desetkrát to bylo 2,5 % všech dlouhodobě nezaměstnaných. Nejvíce evidencí, celkem 19, jsem analýzou zjistila u 1 uchazečky o zaměstnání.

Nevýhodné postavení dlouhodobě nezaměstnaných umocňuje kombinace rizikových faktorů, kterými jsou zejména věk nad 50 let, základní vzdělání a zdravotní postižení. Nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných – 32,5 % bylo evidováno s kumulací rizikových faktorů – věk nad 50 let a zdravotní postižení včetně zdravotního omezení. Analýzou jsem zjistila, že 77 % všech dlouhodobě evidovaných uchazečů na úřadě práce, kteří byli starší 50 let, byli zároveň i zdravotně postiženými (včetně zdravotního omezení). Nevýhodné postavení na trhu práce komplikuje i nízké vzdělání. Zjistila jsem, že ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných osob se základním vzděláním, činil podíl zdravotně postižených osob a osob se zdravotním omezením 72 %.

Spojením rizik zdravotního postižení, základního vzdělání a věku nad 50 let bylo handicapováno 16 % dlouhodobě nezaměstnaných. Analýzou jsem zjistila, že s kombinací

těchto rizikových faktorů byla mezi dlouhodobě nezaměstnanými výrazná převaha žen nad muži, v evidenci jich bylo více než $\frac{3}{4}$ - 77 %.

Úřad práce ve Zlíně v roce 2008 vyřadil z evidence 9 609 uchazečů o zaměstnání, z nichž 67,5 % našlo nové zaměstnání, pro 44 % uchazečů zprostředkoval zaměstnání úřad práce. Výrazným způsobem pomohly dlouhodobě nezaměstnaným nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a projekty Evropského sociálního fondu. Díky rekvalifikacím bylo zaměstnáno 59 dlouhodobě nezaměstnaných osob. Z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti bylo pro dlouhodobě nezaměstnané osoby nejvíce vytvořeno společensky účelných pracovních míst – celkem 216 míst, což činilo 85 % těchto míst. V rámci veřejně prospěšných prací bylo pro ně zřízeno 119 pracovních míst. Samostatnou výdělečnou činnost zahájilo s příspěvkem aktivní politiky zaměstnanosti 8 dlouhodobě nezaměstnaných osob. Úřad práce ve Zlíně v roce 2008 podpořil také vznik 5 chráněných pracovních míst a 1 chráněné pracovní dílny pro 4 zdravotně postižené osoby, které byly dlouhodobě nezaměstnané.

Realizace projektů z prostředků Evropského sociálního fondu umožnila ve zlínském regionu najít zaměstnání pro 137 nezaměstnaných. V rámci projektu Příprava na práci ve Zlínském kraji i jeho druhého pokračování našlo nové zaměstnání 55 dlouhodobě nezaměstnaných osob a v rámci projektu Návrat do práce ve Zlínském kraji 82 osob.

Ve své diplomové práci jsem se kromě analýzy zaměřila na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a navrhla jsem cesty vedoucí k jejímu snížení. Především bych doporučovala pokračovat v realizaci aktivní politiky zaměstnanosti i v realizaci projektů Evropského sociálního fondu, ovšem s vyšší finanční podporou pro dlouhodobě nezaměstnané. Doporučuji realizovat samostatný projekt v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, který by zvýhodňoval uchazeče podle délky nezaměstnanosti a rizikového zatížení. Ke smysluplnému využití finančních prostředků bych doporučovala pravidelně vyhodnocovat efektivitu nástrojů i opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Navrhla jsem, aby se věnovalo více péče i pozornosti dětem rodičů, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a to zvláště při volbě jejich budoucího povolání a hledání prvního zaměstnání. Domnívám se, že je třeba pravidelně sledovat strukturu dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných. Pracovat s nimi je nutno s ohledem na jejich individuální charakteristiku. Na řešení problémů spojených s dlouhodobou nezaměstnaností doporučuji týmově pracovat i s ostatními odborníky pomáhajících profesí.

Jsem přesvědčená, že moje návrhy na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti by mohly přispět k řešení tohoto složitého problému. Stanovený cíl mé diplomové práce byl splněn.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] BUCHTOVÁ, B. Sociální psychologie nezaměstnanosti. In VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I. (ed.) *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada Publishing, spol. s r.o., 2001, s. 81-111.
- [4] BUCHTOVÁ, B. Kvalita života dlouhodobě nezaměstnaných. *Československá psychologie*, 2004, č. 2/2004, s. 121-135.
- [5] HORA, O. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných (souhrnná zpráva z výzkumu)*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008. ISBN 978-80-87007-98-3.
- [6] KUCHAR, P. Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. (ed.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: FSS MU, 2003, s. 139-148.
- [7] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [8] MAŘÍKOVÁ, H. Česká žena na trhu práce. In VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. (ed.) *Rod ženský Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 186-196.
- [9] MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1.vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2005. ISBN 80-7367-002-X.
- [10] SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. (ed.) *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1.vyd. Brno: FSS MU, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- [11] VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4.vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2008. ISBN 978-80-7367-414-4.

- [12] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.
- [13] Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu.
- [14] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 435/2008 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2008 pro účely zákona o zaměstnanosti

Internetové zdroje

- [15] Český statistický úřad. Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva ve 4. čtvrtletí 2008. [online].[cit.2009-03-16].URL:
<<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020209analyza09.doc>>.
- [16] Český statistický úřad. Aktuální informace.Vybrané údaje ze Statistického bulletinu Zlínského kraje – za 1. až 3. čtvrtletí 2008. [online]. [cit.2009-03-16]. URL: <<http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/home>>.
- [17] Český statistický úřad. Počet obyvatel podle oblastí, krajů a okresů v roce 2008. [online].[cit.2009-04-02].URL:
<[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/750032E0F6/\\$File/400108q414.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/750032E0F6/$File/400108q414.pdf)>.
- [18] Český statistický úřad. Ekonomické subjekty podle vybraných právních forem ve Zlínském kraji a jeho okresech k 31. 3. 2008. [online].[cit.2009-04-02].URL:
<[http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/3f0f761c704f9b82c1256f1e004d5151/\\$FILE/13-720208q1h1.xls](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/3f0f761c704f9b82c1256f1e004d5151/$FILE/13-720208q1h1.xls)>.
- [19] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Počet dlouhodobě nezaměstnaných klesl téměř o třetinu. [online]. [cit.2009-04-02]. URL:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5790/PSP_10_08_big.pdf>.
- [20] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.Průvodce sociálním systémem v roce 2009. [online].[cit.2009-04-15].URL:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6099/PSP_01_09.pdf>.

Jiné zdroje

[21] Interní materiály Úřadu práce ve Zlíně

[22] Interní materiály České správy sociálního zabezpečení

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

EU	Evropská unie
ESF	Evropský sociální fond
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Sb.	Sbírka zákonů

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Míra nezaměstnanosti a počty uchazečů o zaměstnání ve zlínském regionu v roce 2008.....	44
Graf 2. Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve zlínském regionu k 31.12.2008.....	46
Graf 3. Věková struktura uchazeček o zaměstnání ve zlínském regionu k 31.12.2008.....	47
Graf 4. Délka evidence uchazečů o zaměstnání ve zlínském regionu k 31.12.2008.....	50
Graf 5. Dlouhodobá nezaměstnanost ve zlínském regionu k 31.12.2008.....	53
Graf 6. Dlouhodobá nezaměstnanost ve zlínském regionu v letech 2006 – 2008.....	54
Graf 7. Věková struktura dlouhodobě nezaměstnaných ve zlínském regionu k 31.12.2008	57
Graf 8. Věk dlouhodobě nezaměstnaných žen ve zlínském regionu k 31.12.2008.....	58
Graf 9. Zdravotní stav dlouhodobě nezaměstnaných ve zlínském regionu 31.12.2008.....	59
Graf 10. První a opakovaná nezaměstnanost dlouhodobě evidovaných uchazečů ve zlínském regionu k 31.12.2008.....	62

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Počet zaměstnavatelů ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008.....	40
Tab. 2. Počet zaměstnanců a OSVČ ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008.....	41
Tab. 3. Počet cizinců a občanů EU pracujících ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008	42
Tab. 4. Míra nezaměstnanosti v regionech Zlínského kraje a v ČR v letech 2006 - 2008	43
Tab. 5. Počet uchazečů (včetně evidovaných a vyřazených) na Úřadě práce ve Zlíně v letech 2006 – 2008	44
Tab. 6. Míra nezaměstnanosti v mikroregionech zlínského regionu v letech 2006 - 2008	45
Tab. 7. Počet všech uchazečů a žen ve zlínském regionu v letech 2006 – 2008.....	46
Tab. 8. Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve zlínském regionu v letech 2006 - 2008	48
Tab. 9. Počet a % uchazečů ve zlínském regionu podle stupně vzdělání v letech 2006 - 2008.....	49
Tab. 10. Počet a % uchazečů ve zlínském regionu podle délky evidence na úřadě práce k 31.12.2008.....	50
Tab. 11. Počet a % uchazečů podle délky evidence na úřadě práce ve zlínském regionu v letech 2006 – 2008.....	51
Tab. 12. Průměrná délka evidence na úřadě práce v letech 2006 – 2008.....	52
Tab. 13. Počet a % dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů ve zlínském regionu v letech 2006 – 2008.....	54
Tab. 14. Počet a % uchazečů v evidenci úřadu práce déle než 2 roky 31.12.2008.....	55
Tab. 15. Počet a % dlouhodobě nezaměstnaných podle věkové struktury ve zlínském regionu k 31.12.2008.....	58

Tab. 16. Počet všech dlouhodobě nezaměstnaných a žen podle zdravotního stavu ve zlínském regionu k 31.12.2008.....	60
Tab. 17. Počet a % dlouhodobě nezaměstnaných podle stupně vzdělání ve zlínském regionu k 31.12.2008.....	61
Tab. 18. Počet a % dlouhodobě nezaměstnaných podle počtu evidencí na úřadě práce k 31.12.2008.....	63