

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ**

**FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ**

**Institut mezioborových studií Brno**

**Nezaměstnanost, nejistota a likvidace mezilidské solidarity**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Vedoucí bakalářské práce:**

**doc. PhDr. Jaroslav Nevoránek, CSc.**

**Vypracovala:**

**Monika Stesková**

**Brno 2009**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Nezaměstnanost, nejistota a likvidace mezilidské solidarity“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 31.3.. 2009

.....

Monika Stesková

## **Poděkování**

Děkuji panu doc. PhDr. Jaroslavu Nevoránkovi, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

Také bych chtěla poděkovat paní Šťastné, vedoucí odboru sociálních věcí z Magistrátu města Ústí nad Labem za vstřícné jednání a poskytnutí maximálních poznatků formou umožnění mé praxe a v neposlední řadě svému manželovi a své mamince za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytli při zpracování mé bakalářské práce a kterých si nesmírně vážím.

Monika Stesková

# OBSAH

|                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Úvod</b>                                                        | <b>6</b>  |
| <b>1. Nezaměstnanost</b>                                           | <b>8</b>  |
| 1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost                                  | 8         |
| 1.2 Příčiny nezaměstnanosti                                        | 9         |
| 1.3 Důsledky nezaměstnanosti                                       | 10        |
| 1.4 Řešení nezaměstnanosti                                         | 11        |
| 1.5 Dílčí závěr                                                    | 12        |
| <b>2. Nezaměstnanost rizikových skupin obyvatelstva</b>            | <b>13</b> |
| 2.1 Nezaměstnanost absolventů                                      | 13        |
| 2.2 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením                   | 15        |
| 2.3 Nezaměstnanost žen                                             | 17        |
| 2.4 Diskriminace uchazečů o zaměstnání                             | 18        |
| 2.5 Možnosti předcházení diskriminace                              | 19        |
| 2.6 Dílčí závěr                                                    | 20        |
| <b>3. Vliv nezaměstnanosti v sociální oblasti</b>                  | <b>21</b> |
| 3.1 Nezaměstnanost a její vliv na osobnost                         | 21        |
| 3.2 Narušování sociálních vazeb nezaměstnaného                     | 23        |
| 3.3 Předcházení sociálním problémům                                | 24        |
| 3.4 Dílčí závěr                                                    | 25        |
| <b>4. Nezaměstnanost v Ústeckém kraji</b>                          | <b>26</b> |
| 4.1 Demografický popis Ústeckého kraje                             | 26        |
| 4.2 Analýza nezaměstnanosti v okrese Ústí n. Labem                 | 27        |
| 4.3 Kategorizace nezaměstnaných v okrese Ústí n. Labem             | 28        |
| 4.3.1 Věkové kategorie nezaměstnaných v okrese Ústí n. Labem       | 28        |
| 4.3.2 Vzdělanostní struktura nezaměstnaných v okrese Ústí n. Labem | 29        |
| 4.3.3 Uchazeči o zaměstnání se ZP v Ústeckém kraji                 | 30        |
| 4.3.4 Zaměstnávání cizinců v Ústeckém kraji                        | 30        |
| 4.4 Dílčí závěr                                                    | 32        |

|                                  |           |
|----------------------------------|-----------|
| <b>Závěr</b>                     | <b>33</b> |
| <b>Resumé</b>                    | <b>35</b> |
| <b>Anotace</b>                   | <b>37</b> |
| <b>Seznam použité literatury</b> | <b>38</b> |
| <b>Seznam příloh</b>             | <b>40</b> |

# Úvod

*„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením“*

G. Mankiw

Ve své bakalářské práci bych se chtěla věnovat problematice nezaměstnanosti jako širokospektrálnímu problému společnosti. Zejména bych chtěla hlouběji popsat sociální a psychologické aspekty této problematiky a také nastínit statistický vývoj nezaměstnanosti, včetně rozdílů mezi některými rizikovými skupinami na trhu práce. Cílem této práce je hloubková analýza všech dotýkajících se stránek nezaměstnanosti, jak po psychologické, sociologické, tak částečně po ekonomické stránce, včetně rozboru jednotlivých ohrožených skupin. Poslední kapitolou této práce je analýza nezaměstnanosti vybraného regionu, včetně prognózy budoucího možného vývoje. Konkrétně jsem se zaměřila na region Ústeckého kraje.

Je zde na místě poznamenat, že nezaměstnanost je ve své podstatě přirozeným fenoménem a atributem společnosti, založeném na tržním mechanismu, dokud se nestává masovou. Nezaměstnanost není ve své podstatě pouhým ekonomickým problémem, nejde jen o „nerovnováhu na trhu práce“, v podobě nabídky a poptávky, ale i o její důsledky na život a psychické zdraví jedince, který se ocitl bez práce. V tomto ohledu je dlouhodobá nezaměstnanost psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Společnost se snaží mnoha způsoby (zejména prostřednictvím státu) čelit tomuto problému.

Nezaměstnanost však nepostihuje všechny skupiny obyvatel stejně. V tomto ohledu jsem si vybrala několik rizikových skupin, u kterých jsem popsala, v čem konkrétně spočívá jejich znevýhodnění či diskriminace.

Ve své bakalářské práci jsem se kromě indukční a dedukční metody snažila nejvíce využít metodu výzkumu a získávání nových poznatků včetně následné analýzy. Dále jsem využila odborných publikací, souvisejících zákonů a dalších pramenů, materiálů ÚP Ústí nad Labem a nejvíce aktuálních informací jsem čerpala z Internetu.

Následně jsem se snažila z každé probírané problematiky vyvodit závěr a navrhnout možná opatření či případná řešení.

Svou práci jsem obohatila o získané poznatky z praxe, která mi byla umožněna na Magistrátu města Ústí nad Labem, konkrétně na odboru sociálních věcí a byla mi v této práci velmi pozitivním a bohatým přínosem.

Následně jsem všechny informace sdužila a zhodnotila tak, abych vytvořila ucelený soubor poznatků. Z množství nasbíraných dat a poznatků, jsem v závěru této práce sestavila v podstatě téměř ke každé podkapitole názorný graf pro zjednodušenou představivost a snazší proniknutí do nitra daného problému.

# 1. NEZAMĚŠTNANOST

## 1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Přesně a jednoznačně definovat pojem nezaměstnanost je dosti složité. Definice nezaměstnanosti spočívá v pohledu, kterým se na tento jev díváme. Lze jej definovat po ekonomické či sociologické stránce. Zjednodušeně lze říci, že definice nezaměstnanosti je založena na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové zaměstnání. S sebou pak tento stav přináší mnoho negativních dopadů, jak na tržní ekonomiku státu, tak především na daného jedince, který ztratil práci a v neposlední řadě na jeho rodinu.

Existuje snaha nezaměstnanost měřit. Jak jistě neunikne naší pozornosti, každý měsíc jsou věnovány značné prostory tomuto tématu ve sdělovacích prostředcích. Co se týče konkrétních metod měření nezaměstnanosti, vychází se nejčastěji z počtu evidovaných žadatelů o práci zaregistrovaných na úřadech práce.

Pro konkrétní názornou představivost, bylo v roce 2008 v ČR celkem 352 250 nezaměstnaných osob (z toho 183 639 žen). Oproti tomu např. v roce 2004 bylo na území ČR celkem 541 762 nezaměstnaných (z toho 276 301 žen). Dá se tedy říci, že přesto, že nezaměstnanost v České republice je dosti vysoká, má klesající tendenci (viz. příloha č. 1). Regionálně se nezaměstnanost pohybovala nejnižší v kraji Hl.m. Prahy (od 2,0%) až po nejvyšší v Ústeckém kraji (do 8,3%).

Aktuálně k datu 28.2.2009, vlivem ekonomické krize se míra nezaměstnanosti v ČR vyšplhala na 7,4%.

Z jiného úhlu pohledu byla v roce 2008 nejnižší míra nezaměstnanosti u vysokoškolsky vzdělaných občanů (1,7%), následují občané s úplným středoškolským vzděláním (2,9%), průměrná míra nezaměstnanosti je v početné skupině osob se středním vzděláním bez maturity vč. vyučených (4,3%) a nadále přetrvává vysoká míra nezaměstnanosti ve skupině osob se základním vzděláním (19,2%).<sup>(1)</sup>

---

<sup>(1)</sup> Zdroj: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)



## 1.2 Příčiny nezaměstnanosti

Příčiny nezaměstnanosti mohou být různé. Nejčastěji jde o nízké mzdy, zrušení daného odvětví, krach podniku, nedostatečná kvalifikace pracovníka apod.

Dle příčin vzniku rozeznáváme několik základních druhů nezaměstnanosti: <sup>(2)</sup>

1. *frikční nezaměstnanost* – jedná se o krátkodobou a dobrovolnou nezaměstnanost, která vzniká neustálou mobilitou pracovních sil mezi pracovními místy, z důvodu jako je např. stěhování, počáteční hledání pracovního uplatnění absolventů či hledání výhodnějších pracovních pozic;
2. *strukturální nezaměstnanost* – jedná se o dlouhodobou a nedobrovolnou nezaměstnanost, která je vyvolávána technickým pokrokem, vzniká v důsledku nesouladu nabídky a poptávky pracovních míst. Spočívá především v rekvalifikaci pracovníků;
3. *cyklická nezaměstnanost* – jedná se o nedobrovolnou nezaměstnanost, která je spojena s hospodářským cyklem, v jehož období poklesu nezaměstnanost roste a naopak v období růstu se nezaměstnanost snižuje;
4. *sezónní nezaměstnanost* – spočívá v pracovních uplatněních trvajících pouze v určitém časovém období. Tento druh nezaměstnanosti je charakteristický pro odvětví jako je např. zemědělství, stavebnictví či cestovní ruch.

Z jiného úhlu pohledu můžeme rozlišovat nezaměstnanost:

- A) *dobrovolnou* – kdy lidé dobrovolně setrvávají na pozici nezaměstnaného, ačkoli by mohli pracovat, ale při mzdové sazbě, která se jim často zdá nízká volí raději volný čas, kdy mají možnost najít lepší pracovní příležitost;
- B) *nedobrovolnou* – kdy lidé práci hledají, ale uplatnění nemohou najít ani při nižší mzdové sazbě;
- C) *skrytou* – která je tvořena skupinou obyvatel, kteří sice nejsou zaměstnaní, ale zároveň nejsou ani registrovaní na úřadu práce a pracovní uplatnění si hledají sami přímo u zaměstnavatelů nebo jinými způsoby;
- D) *nepravá* – tvoří ji skupina obyvatel, kteří jsou sice registrovaní jako nezaměstnaní, ale nové zaměstnání si nehledají a nabízené uplatnění odmítají.

---

<sup>(2)</sup> Zdroj: <http://finance.dobryweblog.cz>

Z časového hlediska můžeme ještě nezaměstnanost rozdělit na:

- a) *krátkodobou* – nezaměstnanost do 3 měsíců
- b) *střednědobou* – nezaměstnanost do 12 měsíců
- c) *dlouhodobou* – nezaměstnanost nad 12 měsíců

### 1.3 Důsledky nezaměstnanosti

Stejně jako každá problémová situace, tak i nezaměstnanost má své důsledky. Když opomineme ekonomickou sféru problému a zaměříme se spíše psychologickým směrem, narazíme na spoustu citlivých dopadů nezaměstnanosti na jedince. Samozřejmě berme v úvahu, že každý člověk je jedinečný a tudíž vnímání této citlivé záležitosti je u každého jiné a stejně tak i jiné mohou být následné důsledky. Z pohledu krátkodobé nezaměstnanosti nevznikají žádné mimořádné psychologické důsledky, avšak dlouhodobá nezaměstnanost má za následek ztrátu duševní rovnováhy, narušení či likvidaci soudržných rodinných vztahů apod. Čím déle tento stav trvá, tím horší bývají následky a snižuje se i šance práci opět nalézt, nemluvě právě o ztrátě důvěry v nalezení zaměstnání. Rodina ovšem nemusí být nezaměstnaností jen ohrožována, ale pro člověka bez práce se může stát v lepších případech i útočištěm. Právě podpora rodiny sehrává v životě člověka velmi přínosnou a pozitivní roli.

Dalšími negativními náležitostmi u nezaměstnaného jsou změny ve vnímání času a s tím spojené problémy s praktickým využitím větší míry volného času, ztráta sociálních kontaktů a s tím spojená jistá izolace včetně následného upadání do apatie a ztráty zájmu o okolí i o sebe sama (více viz. kapitola 3. Vliv nezaměstnanosti v sociální oblasti). Skutečnou hodnotu práce člověk pozná, až ve chvíli, kdy ji ztratí. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti se vytrácí smysl života, nastává postupný rozklad integrity osobnosti a ztrácí se nejsilnější pojítka s realitou. Ztratit práci ve společnosti, kde je práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou přináší stresující zážitek, který je navíc okolím stále ještě vnímán jako životní selhání<sup>(3)</sup>

---

<sup>(3)</sup> B. Buchtová, Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém

## 1.4 Řešení nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání je pro každého člověka nepříjemnou událostí. Znamená pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Práce je nástrojem kariéry i společenského vzestupu a je naplněním motivací, ambicí i ctížádosti, spokojenosti i radosti. <sup>(4)</sup>

Řešení nezaměstnanosti je především v rukou státu. Stát je svou podstatou nucen řešit problémy nezaměstnanosti. Jeho prostředky jsou zejména organizování rekvalifikací a snaha udržet tradiční průmyslová odvětví živá. V moci státu je i školství. Je třeba zajistit takovou úroveň a strukturu, aby mladí lidé co nejdříve a nejsnáze nacházeli zaměstnání. Hájí práva zaměstnanců, reguluje minimální mzdy a upravuje pracovní podmínky. Nejdůležitějším prvkem k řešení nezaměstnanosti jsou úřady práce, které poskytují nezaměstnaným potřebné informace o možnostech získání práce, rekvalifikaci a pomáhají jim v nalezení vhodného uplatnění. Dále informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil, vedou evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o práci, poskytují hmotné zabezpečení uchazečům o práci před jejich nástupem do práce (viz příloha č.2), poskytují poradenství pro občany a zaměstnavatele v oblasti zaměstnanosti a rekvalifikace, zpracovávají analýzy a koncepce zaměstnanosti.

Jelikož je problematika nezaměstnanosti starostí státu, a není v jeho moci udržet plnou zaměstnanost, aniž by výrazně poškodil trh práce, ustanovil sociální dávky a podporu v nezaměstnanosti. Ta částečně zmírňuje dopady nezaměstnanosti na jedince a udržuje jeho životní úroveň na přípustné hranici.

---

<sup>(4)</sup>D. Brožová, Společenské souvislosti trhu práce

## 1.5 Dílčí závěr

Ústřední činností člověka je práce. Pracovní činnost zajišťuje kulturní úroveň společnosti a pro každého člena společnosti biologické i společenské potřeby. Zaměstnání bychom mohli označit jako druh práce, který je hlavním zdrojem hmotného zabezpečení. Ztráta zaměstnání může mít, pokud se jedná o dlouhodobý stav, velké důsledky, nezřídka se člověk ztrátou zaměstnání dostává na samý okraj společnosti. Je tedy nezbytné, neupadat v nečinnost a „nenechat čas zbytečně dlouho plynout“. Vhodným řešením bývá i využití nabídky na sezónní či příležitostnou práci, či práci na částečný úvazek, jelikož tato volba člověka stále naplňuje pocitem, že jsou jeho schopnosti využity a cítí se být potřebný, neopomínaje především také jistou finanční stabilitu. V druhém případě, pokud není dostatek nabídek ani v této skupině pracovního uplatnění, je dobré promyslet vhodnou rekvalifikaci či jakýmkoliv jiným způsobem zvyšovat neustále své vzdělání. Velmi často a dnes již zvykem je využívat pracovních míst i v jiném městě či dokonce v jiném kraji. Přeci jen větší oblasti nabízejí i širší prostor k pracovnímu uplatnění. Je tedy dobré neupínat se konkrétně na oblast svého bydliště, ale rozhodnout se i pro volbu dojíždění za prací. V dnešní době využívá již převážná většina firem tzv. „svozy“, kdy firemním dopravním prostředkem umožňují snazší, rychlejší a pohodlnější přepravu svých zaměstnanců na vzdálenější pracoviště, nebo svým zaměstnancům proplácí část náhrady na dopravu do zaměstnání. V hledání zaměstnání je velmi dobrým pomocníkem úřad práce, který na jedné straně zajišťuje nezaměstnanému jedinci finanční podporu k uspokojení základních životních potřeb a na druhé straně mu pomáhá právě v hledání vhodného pracovního uplatnění.

Přesto i v dnešní době existuje procento lidí, kteří přes svou hrdost nevyužívají pomoci úřadu práce a zaměstnání hledají sami bez registrace na úřadu práce, při čemž si zbytečně při protahované nezaměstnanosti přivozují potíže, např. v podobě neinformovanosti o samostatném placení pojištění apod. Je proto nezbytné s úřady práce spolupracovat, i v případě, že pracovní uplatnění člověk hledá svou vlastní svépomocí

## **2. NEZAMĚSTNANOST RIZIKOVÝCH SKUPIN OBYVATELSTVA**

Pokud se budeme blíže zaobírat pojmem „rizikové skupiny obyvatelstva“ spojené s tématem nezaměstnanosti, dojdeme k výsledku, že takových rizikových skupin můžeme najít nespočetně. Příkladem uvedu např. absolventy a mladistvé, ženy, zdravotně postižené jedince, starší lidé nad 50 let věku, romští spoluobčané, lidé se základním vzděláním či bez vzdělání, lidé v nouzi (bezdomovci) apod. Pro tuto část bakalářské práce jsem vybrala konkrétně tři rizikové skupiny, a to absolventy, zdravotně postižené jedince a ženy.

### **2.1 Nezaměstnanost absolventů a mladých lidí**

Absolventi škol tvoří jednu z rizikových skupin obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Jejich nezaměstnanost je výrazně ovlivněna ekonomickou situací v zemi, celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních míst, zároveň je ovlivněna i vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů škol. Jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími pracovními návyky a minimem zkušeností. Při hledání pracovního místa však mohou konkurovat jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, počítačovými dovednostmi nebo větší profesní flexibilitou. Absolventi škol mají problémy s uplatněním zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace výrazně zlepší a ustálí. Míry nezaměstnanosti jsou poté rozloženy podle obvyklého schématu – nejnižší míru nezaměstnanosti mají vysokoškoláci, dále lidé s maturitou, vyšší úroveň nezaměstnanosti je patrná u vyučených a nejvyšší u lidí, kteří mají pouze základní vzdělání. Ti mají navíc problémy s uplatněním po celé své ekonomicky aktivní období.

Česká republika je jednou z mála zemí, kde se daří snižovat počty nezaměstnaných mladých lidí. Pro názornou představivost bylo v roce 2004 celkem na území České republiky 41 502 nezaměstnaných absolventů a v roce 2007 klesl tento počet na 17 792 absolventů. Oproti tomu rok 2008 přinesl menší nárůst a to konkrétně na 19 716 absolventů (viz příloha č.3). Pro mladé má nezaměstnanost obzvláště tvrdý dopad na jejich psychiku. Nejde jen o to, že nemohou ihned po ukončení školy získat

praxi či pracovní návyky, což je na trhu práce handicapuje. Především je to otevřený prostor pro ztrátu životních perspektiv. Výsledkem je hledání jakéhokoliv způsobu „pseudouplatnění“ a vymezení vůči společnosti včetně kriminality, drog a alkoholismu.

Nezaměstnanost postihuje především mladé lidi bez vzdělání, se základní školou nebo ty, kteří se nevyučili. Východisko mnozí spatřují v odchodu za prací do ciziny, ale nakonec tento sen realizuje jen malá část. Uplatnění na zahraničních pracovních trzích nachází především mladí vysokoškoláci. Do zahraničí většinou míří za zdokonalením se v cizím jazyce a za získáním odborných znalostí, nikoli získat „jen práci jako takovou“. Platí pravidlo, že čím vyšší úroveň vzdělání, tím lepší uplatnění na trhu práce.

Co se týče konkrétních oborových uplatnění absolventů, výrazné zlepšení zaznamenávají strojírenské, zdravotnické a elektrotechnické obory. Naopak vyšší míry nezaměstnanosti se objevují u stavebních oborů, zejména u učebních oborů, kde má zřejmě vliv zaměstnávání levné pracovní síly ze zahraničí. Dále je obdobná situace u zemědělských oborů a „nadprodukce“ absolventů maturitních ekonomických oborů. Poměrně velké rozdíly v nezaměstnanosti absolventů se dají pozorovat v jednotlivých krajích, kde nejméně postiženi nezaměstnaností jsou absolventi v Praze a naopak je tomu v Ústeckém či Moravskoslezském kraji.<sup>(5)</sup>

S nezaměstnaností absolventů a mladistvých se objevují současně výchovné a psychologické problémy, kdy si mladí lidé včas neosvojí potřebné pracovní návyky a nuda a nesprávné využití volného času je mnohdy vede k sociálně patologickému chování.

---

<sup>(5)</sup> Zdroj: [www.karieroveporadenstvi.cz](http://www.karieroveporadenstvi.cz)

## 2.2 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Osobami se zdravotním postižením se rozumí fyzické osoby, které jsou:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžším zdravotním postižením),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovány schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněn, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.<sup>(6)</sup>

V České republice žije z celé desetimilionové populace více než 504 tisíc lidí se zdravotním postižením různého typu. Tato skupina handicapovaných tvoří celou pětinu nezaměstnaných v ČR a není to snad proto, že by nechtěli pracovat, ale často je bohužel jejich zdraví spoluobčané prostě zaměstnat nechtějí.

Pro porovnání bylo např. nejvíce nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v roce 2005, kdy úřady práce registrovaly 75 316 osob a v roce 2008 klesl tento počet na 61 136 registrovaných osob zdravotně postižených (viz. příloha č.4).

Handicapovaní zájemci o práci musejí překonávat mnoho překážek objektivního i subjektivního charakteru, které si my zdraví jedinci leckdy dokážeme jen těžko představit a proto i mnoho rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů k možnému nalezení práce je pro ně z různých důvodů nedostupných.

---

<sup>(6)</sup> Zdroj: Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Schopnost pracovat je u zdravotně postižených ovlivněna typem a mírou jejich zdravotního handicapu. Ten může znamenat problém např. při zapracování se na nové pracovní místo nebo s ohledem na produktivitu práce. Tato znevýhodnění však mohou být posilována negativními postoji zaměstnavatelů, kdy už pouhý fakt, že je člověk zdravotně postižený, bývá leckdy považován za dostatečný důvod k nepřijetí do pracovního poměru.

Osoby se zdravotním postižením se mohou účastnit programů pro pracovní integraci zdravotně postižených osob v České republice. Programy jsou určeny pro vyrovnání pracovních příležitostí a vytváření podmínek pro zaměstnávání této skupiny obyvatel. Cílem programů je udržování pracovních schopností, získávání nových pracovních dovedností, zvyšování pracovních příležitostí a zajišťování sociální integrace zdravotně postižených pracovníků.

Úřady práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace, což je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání a kterou na základě její žádosti zabezpečují právě úřady práce, které současně hradí náklady s ní spojené.

Úřady práce nabízí i specializované rekvalifikační kurzy, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako ostatní rekvalifikace.

Nejvíce uplatňovanou formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou tzv. chráněná pracovní místa, což jsou místa vytvořená zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, což je vlastně pracoviště zaměstnavatele, kde je zaměstnáno nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením.



Zároveň úřad práce hradí i náklady na přípravu k práci těchto osob a pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, poskytuje se mu příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob.

Zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, upravuje podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to právě v povinném podílu zaměstnávání těchto osob. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% z celkového počtu svých zaměstnanců, nebo popřípadě odebírat výrobky a služby z chráněných dílen.

Ačkoliv se Česká republika v rámci Evropské unie snaží omezit diskriminaci zdravotně postižených a vytvořit jim ideální podmínky pro život, stále tu jsou ještě dost velké rezervy.

## **2.3 Nezaměstnanost žen**

Běžně se i v naší moderní době setkáváme s názorem, že nezaměstnanost má destruktivní dopad především na muže. Jsou to přeci oni, kdo živí rodinu. Ovšem pravdou je, že stejně destruktivně dopadá i na ženy. Pro ženy, stejně jako pro muže je těžké se smířit se ztrátou finanční samostatnosti a sociálního statusu.

Ženy na trhu práce představují rizikovou skupinu, která jak jsem již v počátku naznačila, vychází z historického postavení ženy ve společnosti. Nebylo totiž vždy zvykem, aby ženy pracovaly. Dnes ženy tvoří významnou část pracovního trhu a tvoří 51% ekonomické aktivity. Bohužel přes všechna fakta, nedosahují zdaleka tolik úspěchu, prestiže, příjmů, ani celkového společenského statusu jako muži. Tyto situace lze označit za diskriminaci. Ta se v tomto případě nejvíce odráží v odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. Ženy totiž dlouhodobě dosahují pouze 75% průměrného platu mužů.

Dalším problémem v životě ženy a jejího zaměstnání, je skloubit kariéru a rodinu. Jako nejvíce efektivní východisko se v poslední době uchytilo zaměstnání na zkrácený úvazek či práce vykonávaná doma.

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti, se u žen neprojevují v přemíře sklony k zanedbávání vlastního vzhledu a upadání v nečinnost a apatii. Spočívá to právě v angažovanosti v domácnosti, která ženě částečně pomáhá vyrovnat se s danou situací.

Pro srovnání bylo např. v roce 2004 v České republice evidováno celkem 276 301 žen a v roce 2008 se podařilo tento stav snížit na „pouhých“ 183 639 nezaměstnaných žen (viz. příloha č.5). Doufejme tedy, že i nadále se bude dařit tuto rizikovou skupinu na trhu práce v České republice snižovat..

V porovnání s nezaměstnaností mužů jsou na tom ženy stále hůř a to v každém sledovaném období (viz. příloha č. 6). I když se sice každým rokem daří nezaměstnanost žen snižovat, stále se však potýkáme s vyšší nezaměstnaností u žen nežli u mužů. Do značné míry to souvisí s nabídkou práce, kdy některé činnosti nemohou ženy vykonávat (např. práce ve stavebnictví apod.)

## **2.4 Diskriminace uchazečů o zaměstnání**

Pojmem „diskriminace“ rozumíme rozlišování, znevýhodňování, omezování či dokonce odnětí práv jednotlivci či skupině obyvatel. Diskriminace je zásah do osobnostních práv. Jedná se o jednání, kdy se s různými osobami, které se nacházejí ve stejné nebo srovnatelné situaci zachází rozdílným způsobem, aniž by existovaly důvody pro rozdílný přístup. Nejčastějšími diskriminačními důvody jsou: pohlaví, rasa, náboženství, zdravotní postižení, sexuální orientace, věk, politická příslušnost, rodinný stav apod.

V dnešní době nabízí trh práce několik možností, jak oslovit potencionální uchazeče o zaměstnání. Jde např. o reference u známých a kolegů, prostřednictvím personálních agentur nebo úřadů práce, ve vlastních databázových zdrojích a formou inzerce v médiích, což se stalo nejvíce využívaným trendem, i v opačném případě, kdy

uchazeč o zaměstnání nabízí svou pracovní sílu tímto způsobem. Ovšem právě v nejméně využívané inzerci s pracovními příležitostmi se také můžeme nejčastěji setkat právě s diskriminací uchazečů. Mnohdy jsou zde totiž (byť třeba neúmyslně) stanoveny požadavky na uchazeče o zaměstnání způsobem, který lze považovat za diskriminační. Typickými příklady jsou upřednostnění pohlaví, věkové rozpětí uchazeče, stanovená délka požadované praxe apod. Zákon přitom zaměstnavatelům zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají jakýkoliv diskriminační charakter. Bohužel jich v inzercích nacházíme stále velmi mnoho.

Podobně jako se nezaměstnanost dotýká nejčastěji vybraných rizikových skupin, tak i diskriminace má své „favority“. V podstatě by se dalo říci, že se jedná o téže rizikové skupiny, tzn. nejčastěji jsou diskriminaci uchazečů o zaměstnání vystaveni absolventi (např. požadovanou praxí), ženy (např. pohlavím, strachem zaměstnavatele z možného brzkého odejití na mateřskou dovolenou, časté absence z důvodu péče o člena rodiny apod.), zdravotně postižení lidé (např. nejčastěji z důvodů předsudků a obav z komplikovanosti pracovních podmínek) a v neposlední řadě a v dnešní době častým problémem objevujícím se v médiích, jsou to lidé nad 50 let věku, které zaměstnavatelé již nechtějí zaměstnat, nevyjímaje samozřejmě i tolik diskutovanou skupinu romského obyvatelstva.

## **2.5 Možnosti předcházení diskriminace**

V dnešní moderní době má každý člověk nárok na právní pomoc a existuje spousta pomůcek a prostředků, jak se bránit diskriminaci. Záleží konkrétně na informovanosti, povaze, odhodlání a možnostech. V České republice existuje řada společenství a řada cílených a státem podporovaných programů na boj proti diskriminaci.

Jedním z programů působících při Ministerstvu práce a sociálních věcí je např. Iniciativa Společenství EQUAL. Tento program je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a je jedním z nástrojů k dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti. Realizuje se na celém území všech členských států a jeho cílem je přispění k zajištění rovného přístupu k zaměstnání prostřednictvím hledání

a ověřování postupů potlačujících diskriminaci a nerovnost při práci a při hledání zaměstnání. Snaží se vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením, buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání.

Podstatou je vybrat z každého členského státu Evropské unie společné tématické oblasti a využít stávajících zkušeností dané země s řešením obdobných problémů.<sup>(7)</sup>

## 2.6 Dílčí závěr

Dnešní doba skrývá spoustu možností, jak usnadnit cestu čerstvým absolventům a „zprůchodnit“ jim první hledání pracovního uplatnění. Problémem ale zůstává malá pozornost věnovaná právě této rizikové skupině na trhu práce. Pro zlepšení zaměstnanosti by bylo vhodné vyvinout strategii širšího možného uplatňování z řad absolventů např. v rámci praxí. Vzhledem k tomu, že student absolvuje v rámci svého studia jistou dobu vykonáním odborné praxe ve školou předepsaném či samostatně zvoleném institutu, mohla by se tato praxe započítávat a vlastně uznávat již jako praxe v zaměstnání a tím by se zjednodušila cesta k následnému hledání pracovních příležitostí a uplatnění na trhu práce.

Další možnou variantou by bylo obnovení učňovského školství, kdy by se každý učeň učil pro konkrétního zaměstnavatele, čímž by se eliminovaly případy vystudování v profesích, v nichž je nedostatek pracovních nabídek a které nejsou výhledově produktivní.

---

<sup>(7)</sup> Zdroj: [www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz)

# 3. VLIV NEZAMĚSTNANOSTI V SOCIÁLNÍ OBLASTI

## 3.1 Nezaměstnanost a její vliv na osobnost

Práce je pro člověka důležitou podmínkou jeho existence. Přináší mu na jedné straně finanční zabezpečení a na druhé straně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Důležitou úlohu sehrává i navazování sociálních vztahů. Ztráta zaměstnání s sebou přináší škálu negativních následků, jak finančních, sociálních, psychologických tak i zdravotních.<sup>(8)</sup>

Společnost přisuzuje nezaměstnanému podřadný společenský status a očekává od něj, že tato vzniklá situace je pro něj jen přechodná a že se bude maximálně ze všech sil snažit ji řešit a změnit. Pokud je při hledání zaměstnání neúspěšný, společnost to přisuzuje jeho nedostatkům, jeho neochotě obětovat vše pro získání nového místa či přijmutí horších podmínek a považuje ho za přehnaně náročného v očekávání pozitiv na hledané místo.<sup>(9)</sup>

I přesto, že následnému propuštění předchází často včasné informování, nejčastějším prvním vyvolaným následkem je úzkost a strach z budoucnosti. Zvládání a vyrovnání se se ztrátou zaměstnání je individuální záležitost a každý jedinec se s touto těžkou zátěžovou situací vyrovnává po svém. Vše se odráží od psychické odolnosti, důležitou roli zde sehrává i věk, pohlaví, vzdělání, finanční zázemí a další faktory.

Po zdravotní stránce se přihlíží nejprve k délce nezaměstnanosti. U dlouhodobé nezaměstnanosti se mohou často projevat i výrazné příznaky v podobě neurotických potíží, úzkostné stavy, podrážděnost, bolesti hlavy, nespavost, žaludeční potíže, zvýšená únava apod.

---

<sup>(8)</sup> B. Buchtová a kol., Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém

<sup>(9)</sup> D. Brožová, Společenské souvislosti trhu práce

V závislosti na čase můžeme vliv na duševní stabilitu nezaměstnaného charakterizovat ve 4 fázích: „šok – optimismus – pesimismus – fatalismus“.

1. *fáze* – šok : počáteční reakce nezaměstnaného, zpravidla v daný okamžik popírá či odmítá skutečnost, že se stává nezaměstnaným;
2. *fáze* – optimismus : období usilovného hledání nového zaměstnání, víra v lepší budoucnost;
3. *fáze* – pesimismus : dochází k poklesu aktivního hledání práce, místo toho nastupují pocity méněcennosti a postupná ztráta důvěry v nalezení práce;
4. *fáze* – fatalismus : ztráta jakéhokoliv zájmu o práci, apatie a odmítání, uzavírání se do sebe a ztráta zájmu o vlastní zevnějšek i o okolí.

V některých případech se tyto příznaky zhoršují až do pocitů existenčního selhání, sklony k alkoholismu či kriminalitě a v některých případech se vyskytují i sebevražedné sklony.

Pro nezaměstnaného jedince je nejbolestnější ztráta vlastní ceny v očích okolí. Bez zaměstnání jsou totiž v naší kultuře lidé sráženi do nestrukturované sociální i morální prázdnoty. <sup>(10)</sup>

---

<sup>(10)</sup> P. Mareš, Nezaměstnanost jako sociální problém

### 3.2 Narušování sociálních vazeb nezaměstnaného

Ztráta zaměstnání sice působí nejhůře na dotčeného jedince, ale stejnou mírou má dopad i na jeho rodinu. V první řadě se objevují problémy ve finanční sféře. Člověk je nucen žít ze sociální podpory, která je mu úřadem práce stanovena a tato změna s sebou nese celkové snížení životní úrovně. Vzniklá situace může způsobit krizi rodinných vazeb, sociálních vztahů a narušení každodenních zvyklostí chodu domácnosti. Pokud se nezaměstnanost týká otce jako živitele rodiny, často se potýká se ztrátou autority. Práci totiž ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty a nabízíme jim možnost ztotožnění a osobního příkladu. <sup>(11)</sup>

V lepších případech, pokud rodina dobře funguje a dokáže podpořit svého člena rodiny, je situace částečně jednodušší alespoň po psychické stránce. Nezaměstnaný nepropadá absolutnímu zoufalství a beznaději a necítí se zcela zbytečný. Důležitá je podpora rodiny, přátel i příbuzných.

Kromě narušení rodinných vztahů však hrozí další negativní vlivy, se kterými se nezaměstnaný musí potýkat. Mezi nejčastější patří změny ve vnímání času, stereotypnost všech dnů, ztráta pravidelných zvyklostí, sociální izolovanost, změna společenského statusu. Sociální status plyne jednak ze skutečnosti mít zaměstnání a jednak z charakteristických znaků daného pracovního uplatnění, kterým se vřazuje do společnosti. Ztrátou zaměstnání pak následně ztrácí člověk i své místo ve společenských vztazích, čímž ztrácí svůj sociální status. Jeho nová vzniklá situace mu přisuzuje nový status a to status nezaměstnaného, čímž ho přivádí nejen do nepříznivé ekonomické situace, ale zároveň do nepříznivé společenské, sociální a psychické. Čím déle pak stav nezaměstnanosti trvá, tím se stává životní situace daného člověka horší.

---

<sup>(11)</sup> B. Buchtová, Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém

Při dlouhodobé nezaměstnanosti může tento stav vést až k sociální izolaci, kdy se nezaměstnaný smiřuje s osudem, že běh událostí nemůže nikterak ovlivnit a podléhá následně pocitům bezmocnosti a odevzdanosti. Mizí společenský prostor, vzájemné prožitky s ostatními. Často proto ztrácí takový člověk chuť a zájem se stýkat s přáteli a známými. Vyhýbá se však i nezaměstnaným, z důvodu zábran ztotožnění se s nimi. Odmítá přijmout stejné označení „společenského outsidera“. Člověk cítí omezení rozvoje vlastních schopností a ocitá se často v nevyvážených situacích, kdy žádá možnost pracovního uplatnění, je odmítán a odkazován jinam. To vše způsobuje napětí a negativní pocity, které způsobují nedůvěru v sebe sama. <sup>(12)</sup>

### **3.3 Předcházení sociálním problémům**

Pokud se již člověk ocitne v roli nezaměstnaného, musí se s danou situací snažit vyrovnat, nepropadat panice a neuzavírat se do sebe. V prvních dnech nezaměstnanosti, je člověk stále aktivní, zvyklý na pravidelné úkony a je tedy nejvhodnější doba začít si ihned hledat nové uplatnění. S následujícím plynutím času si člověk zvyká na přemíru volného času, nemá již takovou silnou motivaci k aktivnímu hledání nové práce, stává se apatičtější a hledá si jiné, „pohodlné“ zaplnění volných dnů. Leckdy však špatným směrem, v podobě navazování nevhodných kontaktů, ocitáním se na pokraji společnosti a se sklony k patologickému chování. Pokud hledání práce bývá po delší dobu neúspěšné, je vhodné zamyslet se nad možnostmi rekvalifikace či změnou stanoveného směru oboru, ve kterém si člověk hledá práci. Vhodným řešením jak neupadat v dlouhodobou nezaměstnanost je i využívání krátkodobých či náhodných pracovních vztahů v podobě brigád, sezónních prací, vypomáhání a pod. Nejdůležitějším faktorem je zázemí rodiny, přátel, známých a společné zvládání vzniklé zátěžové situace.

---

<sup>(12)</sup> D. Brožová, Společenské souvislosti trhu práce



### 3.4 Dílčí závěr

Nezaměstnanost je těžkou a bolestivou životní zkušeností, se kterou se každý člověk vyrovnává po svém dle svých možností a schopností. Mnozí z nás se alespoň jednou za život ocitli na úřadu práce a museli se s danou situací vyrovnat. Na ztrátu práce reaguje člověk především emocemi. Dochází ke změně a zhoršení podmínek ve všech směrech jeho každodenního života, které pak vedou často ke zvýšené konzumaci alkoholu, drog a výskytu somatických onemocnění. U všech najdeme stejné rysy v podobě pocitu osobního neúspěchu, selhání a pochybnostech o vlastních schopnostech.

Každý jedinec si v průběhu života utváří svůj vlastní žebříček hodnot, kam vedle zdraví, blahobytu, společenského uznání a rodinného štěstí spadá i zajímavá a stabilní práce. Tento hodnotový systém se však může měnit změnou podmínek ve kterých žijeme. Jednou ze změn, která razantně ovlivňuje život jedince, je právě nezaměstnanost.

Pokud má člověk rodinné zázemí, podporu z řad přátel a nejbližších, neupadne v nečinnost a apatii, neztratí motivaci např. ke zvyšování své vzdělanosti a bude se snažit ve spolupráci s úřadem práce nalézt nejvhodnější řešení jak svou vzniklou situaci změnit, bývá ve většině případů problém s nalezením nového pracovního uplatnění nakonec zdárně vyřešen.

## 4. Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

V této části bych chtěla blíže rozebrat stav nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, jelikož jsem se zde narodila a konkrétně okres Ústí nad Labem je mi blízký. V první řadě bych se věnovala nejdříve seznámení s daným regionem (viz příloha č.7), včetně jeho pozitiv a negativ, následně bych uvedla statistický vývoj nezaměstnanosti, včetně konkretizování jednotlivých problematických otázek typu vzdělanosti, oborové nezaměstnanosti, analýze trhu práce a možností rekvalifikace v tomto regionu a nástin problematiky zaměstnávání cizinců. Na závěr se pokusím zhodnotit celkovou prognózu dalšího vývoje nezaměstnanosti v tomto regionu s možností vytyčení několika případných řešení.

### 4.1 Demografický popis Ústeckého kraje

Město Ústí nad Labem obsazuje příčku devátého největšího města České republiky. Leží na severu, nedaleko německých hranic. Rozloha okresu představuje 404,37 km<sup>2</sup> a počet obyvatel činí 120 197. Město je proslulé převážně průmyslovým charakterem se zaměřením na chemii a těžbu hnědého uhlí. Plní úlohu současného administrativního střediska regionální správy Severních Čech.

Rozloha celého Ústeckého kraje činí 5 335 km<sup>2</sup> s 831 180 obyvateli. <sup>(13)</sup> Kraj se do roku 2002 dělil na 7 okresů (okres Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem). Od roku 2003, kdy okresy ukončily svoji činnost, představují okresy pouze územní obvody policie, soudů a některých dalších státních institucí.

Do Ústeckého kraje spadá 354 obcí. Převládá zde chemický, strojírenský a potravinářský průmysl. Vzhledem k historickému vývoji má okres Ústí nad Labem dobré zázemí pro rozvíjení podnikatelských aktivit. Vzhledem ke koncentraci průmyslu i obyvatelstva představuje Ústecký kraj poměrně významný trh pro ČR.

---

<sup>(13)</sup> Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008, ÚP Ústí nad Labem, únor 2009

Mezi slabší stránky tohoto kraje patří vysoká míra nezaměstnanosti v důsledku hospodářské restrukturalizace po roce 1990, vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním a bez vzdělání, nárůst sociálně patologických jevů a nepříznivá image kraje z hlediska životního prostředí.

## **4.2 Analýza nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem**

Celková míra registrované nezaměstnanosti se pohybovala v Ústeckém kraji k datu 31.1.2009 na 11,2%. Nejvyšší zaměstnanost zůstává k tomuto sledovanému období i nadále ve zpracovatelském průmyslu.

V Ústeckém okrese se nacházelo ke konci roku 2008 (tj. k 31.12.2008) cca 2 853 zaměstnavatelů, kteří poskytují obyvatelům pracovní uplatnění. <sup>(14)</sup>

Na konci roku 2008 bylo v Ústeckém okrese hlášených 774 volných pracovních míst a oproti roku 2007 je to o 182 míst méně (k 31.12.2007 bylo hlášeno 956 volných pracovních míst), vlivem prvních dopadů světové ekonomické krize na naši republiku. Průměrný měsíční počet volných pracovních míst činil 940. Na 1 volné pracovní místo připadalo 8 uchazečů o zaměstnání.

V průběhu roku 2008 byl měsíční počet uchazečů v evidenci úřadu práce převážně klesající a nepatrně stoupl v měsících, kdy každoročně k nárůstu dochází (viz příloha č.8) Je to způsobeno především příchodem absolventů po ukončení školního roku (červenec) nebo vlivem ukončení sezónních prací (konec roku). Pokud porovnáme nezaměstnanost mezi léty 2004 – 2008, vidíme, že od roku 2005 se nárůst nezaměstnaných postupně snižoval (viz. příloha č. 9).

---

<sup>(14)</sup> Údaje z registru Okresní správy sociálního zabezpečení v Ústí nad Labem

Dále je zajímavé podívat se na nezaměstnanost v Ústeckém okrese z pohledu délky evidence na úřadu práce (viz. příloha č.10). Zde je porovnáván rok 2008 s předešlým rokem 2007. Je patrné, že největší podíl nezaměstnaných je bez zaměstnání dlouhodobě, tzn. nad 24 měsíců.

## **4.3 Kategorizace nezaměstnaných v okrese Ústí nad Labem**

Tato část je věnována nezaměstnanosti v Ústeckém okrese dle jednotlivých kategorií. Pozornost jsem zde věnovala především analýze nezaměstnanosti u různých věkových kategorií (viz příloha č.11), dále nezaměstnanosti dle dosaženého vzdělání (viz. příloha č.12) a nezaměstnanosti uchazečů se zdravotním postižením (viz příloha č.13) v Ústeckém okrese.

### **4.3.1 Věkové kategorie nezaměstnaných v okrese Ústí nad Labem**

Věkové kategorie, u kterých se měřila vyskytující se nezaměstnanost v porovnávaném roce 2007 a 2008 byly rozděleny na 10 skupin.

- nezaměstnaní do 19 let věku
- nezaměstnaní ve věkovém rozmezí 20-24 let
- nezaměstnaní ve věkovém rozmezí 25-29 let
- nezaměstnaní ve věkovém rozmezí 30-34 let
- nezaměstnaní ve věkovém rozmezí 35-39 let
- nezaměstnaní ve věkovém rozmezí 40-44 let
- nezaměstnaní ve věkovém rozmezí 45-49 let
- nezaměstnaní ve věkovém rozmezí 50-54 let
- nezaměstnaní ve věkovém rozmezí 55-59 let
- nezaměstnaní nad 60 let věku

Z uvedeného porovnání (viz příloha č.11) vyplývá, že v roce 2007 byla nejrizikovější skupinou nezaměstnaných věková kategorie 30-34 let. V roce 2008 to byla však věková kategorie 20-24 let. V obou případech se na dvou posledních příčkách umístily shodně věkové kategorie nezaměstnaných do 19 let a nezaměstnaní nad 60 let věku.

Obecně lze konstatovat, že i přesto, že se v žebříčku nezaměstnaných vyskytují např. nezaměstnaní nad 60 let věku, jejich počty nejsou natolik alarmující jako jiné věkové kategorie.

### **4.3.2 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Ústí nad Labem**

Tato část práce je věnována struktuře vzdělání, se kterým se nejčastěji objevují uchazeči o zaměstnání na úřadu práce (viz příloha č.12).

Dle uvedené analýzy je na první pohled zřejmé, že uvedená čísla se během pozorovaných dvou let nikterak zvláště nevychýlila a údaje jsou tentokrát v obou případech poměrně na stejné úrovni, jak v roce 2007 tak v roce 2008.

Co se tedy týče vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání v Ústeckém okrese, nejpočetnější je skupina nezaměstnaných se základním vzděláním, na druhém místě uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem a na třetím místě uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou. Nejméně nezaměstnaných je mezi uchazeči s nižším středním vzděláním a na předposledním místě uchazeči s doktorským vzděláním.

### **4.3.3 Uchazeči o zaměstnání se ZP v Ústeckém kraji**

Neopomenutelnou a důležitou roli na trhu práce sehrává také situace nezaměstnaných se zdravotním postižením. Obecné informace a charakteristika osob se zdravotním postižením je již uvedena v kapitole 2.2 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením. I zde je však vyhraněno místo ke srovnání několika faktů (viz příloha č.13).

Na konci roku 2008 evidoval úřad práce v Ústí nad Labem 919 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, což je pokles oproti roku 2007. Největší podíl z celkového počtu zaujímají lidé částečně invalidní a to v obdobném poměru obou let.

V Ústeckém kraji působí celkem 11 organizací zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením.

### **4.3.4 Zaměstnávání cizinců v Ústeckém kraji**

Problematika zaměstnávání cizích státních příslušníků obecně v dnešní době, kdy roste nezaměstnanost je celkem často probírané téma z řad obyvatel České republiky. Někteří lidé vnímají zaměstnávání cizinců jako negativum na úkor nezaměstnaných Čechů a zastávají názor, že upřednostňování levné pracovní síly ze zahraničí se následně odráží na kvalitě vykonané práce. Jiní jsou názoru, že zaměstnávání cizinců prospívá ekonomice. Těžko jednoznačně a objektivně posoudit, kde je skrytá pravda.

Dle pracovníků úřadu práce „cizinci českým zaměstnancům nekonkurují, nýbrž obsazují zejména některé nepopulární, špatně placené dělnické činnosti v nepříznivých pracovních podmínkách nebo nahrazují kvalifikace chybějící na místním trhu práce“.<sup>(15)</sup>

---

<sup>(15)</sup> Jaroslav Mikšaník, úředník olomouckého úřadu práce, Mladá fronta Dnes, 21.4.2006

Pokud se zpětně ohlédneme do roku 2007 a porovnáme ho s koncem roku 2008, zjistíme, že vlna cizinců, kteří jsou v České republice zaměstnáváni ročně stoupá (viz příloha č. 14). Jen pro zajímavost, v prosinci roku 2007 bylo evidováno úřady práce celkem 240 242 cizích státních příslušníků a v prosinci 2008 to bylo již 284 551 státních příslušníků. Konkrétně v Ústeckém kraji se počet evidovaných cizinců pohyboval v prosinci 2007 okolo 6 581 osob a v prosinci 2008 to bylo již 7 636 osob. K tomu je však potřeba navíc přičíst těžko odhadnutelný počet neregistrovaných zaměstnanců z řad cizích státních příslušníků, respektive nelegálních zaměstnanců. Nejvíce míří cizinci v Ústeckém kraji za prací do Litoměřic, Loun, Chomutova a Ústí nad Labem. Nejčastějšími cizími příslušníky hledajícími práci v České republice jsou osoby ze zemí: Ukrajina, Vietnam, Mongolsko, Moldavsko, Uzbekistán, Rusko a Čína.<sup>(16)</sup>

Příliv cizinců do severočeského regionu se projevil například i ve výsledcích celních kontrol, v rámci kterých celníci pomáhají zjišťovat, zda zaměstnávání cizinců na území České republiky probíhá v souladu se zákonem o zaměstnanosti

V roce 2008 provedly celní úřady v Ústeckém a Libereckém kraji 193 kontrol, při nichž zjistili 125 cizinců, kteří vykonávali práci bez náležitého pracovního povolení.<sup>(17)</sup>

Nejčastěji směřovaly kontroly celníků do odvětví stavebnictví, zemědělství, dřevozpracujícího průmyslu a především do gastronomie, obchodu a služeb. Zjištěné nelegální osoby se následně předávají příslušným úřadům práce, které mohou jejich zaměstnavatelům uložit pokutu až do výše dvou milionů korun.

---

<sup>(16)</sup> Zdroj: MPSV ČR, <http://portal.mpsv.cz>

<sup>(17)</sup> Celní ředitelství v Ústí nad Labem, [www.cs.mfcr.cz](http://www.cs.mfcr.cz)

## 4.4 Dílčí závěr

Ústecký kraj se tradičně řadí mezi kraje s nejvyšší nezaměstnaností v České republice. Převážná část nezaměstnaných v tomto kraji je mimo pracovní aktivitu díky nízkému vzdělanostnímu průměru.

Kromě slabých stránek, kterými Ústecký okres bohužel také disponuje, se především v posledních letech rozvíjí neustále nové pracovní uplatnění formou výstavby nových obchodních center a příchodem nových investorů. Příznivě ovlivňuje vývoj nezaměstnanosti i poloha okresu, jež je součástí Euroregionu Labe, prochází zde důležitý dopravní uzel, je zde centrum regionálního školství (Univerzita Jana Evangelisty Purkyně) a také je zde celkem rozmanitý počet bankovních institucí a řada malých i středních firem.

Vstup České republiky do Evropské unie má příznivý vliv na českou ekonomiku a s postupem času by se tímto vlivem mohla i situace s nezaměstnaností v Ústeckém okrese a následně v celém Ústeckém kraji alespoň částečně zlepšit. Na území Ústeckého kraje působí poradci EURES (Evropský portál pracovní mobility), kteří spolupracují s úřady práce a nabízejí pomoc občanům, kteří by chtěli pracovat v zemích Evropské unie. Tito poradci působí v České republice od 1.5.2004 a kromě poskytování informací souvisejících s prací v zahraničí se zároveň podílí na aktivitách směřujících k podpoře mobility na trhu práce.

Při úřadu práce v Ústí nad Labem spolupracuje Informační a poradenské středisko pro volbu povolání a Psychologické poradenství pro uchazeče o zaměstnání. Konkrétně úřad práce v Ústí nad Labem poskytuje velmi dobrou a rozmanitou péči všem skupinám uchazečů o zaměstnání a zároveň dbá o informovanost široké veřejnosti formou svých webových stránek, které obsahují širokospektrální informace vhodné nejen pro uchazeče o zaměstnání, ale pro všechny obyvatele Ústeckého kraje.

Závěrem lze tedy vyvodit a očekávat, že prognóza vývoje trhu práce v celém Ústeckém kraji je na dobré cestě k zlepšujícím se výsledkům.



# ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo shromáždit co nejvíce základních informací, rozčlenit je do přehledných kapitol a následně vytvořit ucelený soubor poznatků, který by v prvé řadě informoval o základních pojmech a statistických údajích, následně porovnal stav nezaměstnanosti s předešlými léty, rozebral především problematiku psychologických a sociologických dopadů nezaměstnanosti na člověka a jeho rodinu a jako vlastní výzkum na konci práce informoval o vybraném regionu, včetně jeho analýzy pozitivních a negativních stránek.

Práce jakožto zdroj materiálního zabezpečení života a cílevědomá činnost, která směřuje k vytváření materiálních a duchovních hodnot, hraje v životě každého člověka důležitou roli. Je s ní spojeno sociální postavení a identita, navazování sociálních kontaktů a potencionálních přátelství, dodává nám jistý pocit sebevědomí. Je navíc základní jednotkou časové struktury dne i plnohodnotného života každého člověka.

Neočekávanou ztrátu zaměstnání provází celá škála reakcí ze strany člověka, počínaje psychickým šokem, stresem, snahou k rychlému opětovnému nalezení pracovního uplatnění apod. Neúspěšné pokusy nalézt v co nejkratší době práci, pak zpravidla v častých případech vedou k apatii, ztráty sebeúcty, střídání naděje a zklamání a způsobují deprese.

Ke skupinám nejvíce ohroženým nezaměstnaností patří čerství absolventi středních a vysokých škol, starší lidé, ženy – zejména s malými dětmi, zdravotně postižení lidé, osoby bez kvalifikace a romské etnikum.

Dlouhodobá nezaměstnanost často vyhraní daného člověka na okraj společnosti, kde se mnohdy tváří v tvář setkává s novými životními zkušenostmi v podobě kriminality, požívání drog a jiným patologickým chováním.

Shrnutě řečeno, nezaměstnanost je fenomén zásadního společenského významu, vyžadující opatření a řešení.

K vytvoření uceleného a přehledného obrázku o stavu nezaměstnanosti, statistických údajích a porovnání s předešlými léty, nám poslouží grafy a tabulky v přílohách této práce.

Veškeré cíle a hypotézy se jak obecně tak i ve zkoumaném regionu potvrdily a posloužily jako ucelený a rozmanitý celkový přehled o nejvíce diskutovaném fenoménu v době ekonomické krize.

# RESUMÉ

Nezaměstnanost jako nejdiskutovanější společenské téma v dnešní době, vlivem ekonomické krize se stalo i mým tématem bakalářské práce. Jedná se o téma, které v sobě skrývá spoustu podtémat a je dosti složité konkretizovat veškeré důležité podstaty tohoto nejen celorepublikového, ale i celosvětového problému do pouhých několika stran. Přesto jsem se snažila vybrat několik zajímavých sfér a vytvořit tak jednotný a přehledný obraz fenoménu nezaměstnanosti v České republice.

Následná analýza každé problematiky obsažené v kapitolách, má za cíl seznámit širokou veřejnost v první části s celorepublikovým problémem, v druhé části s psychologickým a sociologickým dopadem nezaměstnanosti na psychiku a život člověka a ve třetí části s rizikovými skupinami na trhu práce. Čtvrtá část je pak věnována analýze zkoumaného regionu, konkrétně Ústí nad Labem, který je neblaze proslulý právě velkou mírou nezaměstnanosti. S daným rozbořem poznatků a ve všech případech s porovnáváním s předchozími léty, bylo cílem dokázat v některých složkách bohužel rostoucí hodnoty nezaměstnanosti a v jiných pak zdárně klesající. Ve většině případů byl zlomový rok 2006, od něhož některé křivky zdárně klesaly, ale jiné opět rostly (např. u nezaměstnaných žen a absolventů).

Po sociální a psychologické stránce je nezaměstnanost velmi těžkou životní situací pro každého jedince, a každý se s ní snaží vypořádat dle svých vlastních možností a schopností. Přesto však všechny dotčené osoby spojují stejné příznaky, které tento stav provázejí. Jedná se o počínající šok doprovázený stresem, podrážděností a pocitem osobního selhání. U dlouhodobější nezaměstnanosti se pak tyto pocity a příznaky stupňují a vyhrocují až do apatie, ztráty zájmu o okolí, o dosavadní koníčky a v neposlední řadě i o sebe sama, což se nejčastěji odráží na údržbě vlastního vzhledu. Narůstají zdravotní potíže a v některých případech se člověk ocitá na okraji společnosti. Negativním dopadem bývá i často rozpad rodinných vztahů.

Nejrizikovějšími skupinami na trhu práce jsou stále čerství absolventi středních a vysokých škol, starší lidé, ženy – zejména s malými dětmi, zdravotně postižení lidé, osoby bez kvalifikace a romské etnikum. Všem těmto skupinám se v hledání práce snaží

pomoci různé vzdělávací programy zaměřené na jejich rekvalifikaci, odborné psychologické a informační poradny působící při úřadech práce apod.

V poslední části této bakalářské práce jsem si jako zkoumaný objekt zvolila Ústecký kraj, konkrétně okres Ústí nad Labem. K analýze a zhodnocení této nezaměstnaností dosti postižené lokality mi také velmi pomohla absolvovaná praxe na Magistrátu města Ústí nad Labem, jejímiž poznatky jsem prakticky prolula celou kapitolu věnovanou právě okresnímu městu Ústí nad Labem. Svou analýzu jsem zaměřila např. na měsíční vývoj nezaměstnanosti v daném roce, kdy dle očekávání byl největší nárůst ke konci roku a zejména pak začátkem roku. Dále jsem srovnala poměr mezi ročními počty nezaměstnaných osob a nabídkou volných pracovních míst. Bohužel toto srovnání je zdaleka neúměrné a nabídka volných pracovních míst konkrétně v roce 2008 pokrývala zhruba pouhých 11% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Další analyzovanou problematikou nezaměstnanosti v Ústeckém okrese, byly zkoumané parametry nejčteněji se vyskytující u uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce. Výsledky byly takové, že nejvíce evidovaných je dlouhodobě, tj. nad 24 měsíců a na druhém místě, což je pozitivní, jsou uchazeči o zaměstnání, evidovaní na úřadu práce do 3 měsíců. Z toho lze vyvodit, že ti, jež neupadají do apatie a neztrácejí motivaci k hledání nového zaměstnání, aktivně nalézají nové uplatnění do 3 měsíců od evidence na úřadu práce. V opačném případě druhou skupinu tvoří lidé, kteří buď práci nalézt nemohou, ať už z důvodu věku, nízké vzdělanosti či malé nabídky pracovních míst vzhledem k jejich oboru nebo lidé, kterým vzniklá životní situace vyhovuje a vyplácená podpora jim plně vystačuje k pohodlnému přežití.

Nejčastější věkový rozsah evidovaných uchazečů o zaměstnání byl v roce 2008 mezi 20-24 lety a v roce 2007 to byli 30-34letí. Z hlediska vzdělanosti uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce jsou nejčtenější skupinou v Ústeckém okrese lidé se základním vzděláním.

V poslední době do Ústeckého kraje míří vlny cizinců, kteří se zde snaží nalézt práci a rok od roku jich přibývá. S nimi roste i míra nelegálního zaměstnávání, která se odráží v ekonomice České republiky.

## **Anotace**

Bakalářská práce „Nezaměstnanost, nejistota a likvidace mezilidské solidarity“ je zaměřena na popis nezaměstnanosti, analýzu postavení osob ze skupin označovaných za rizikové a řešení problematiky zaměstnávání těchto skupin, vliv nezaměstnanosti na psychiku člověka a vývoj nezaměstnanosti v regionu Ústí nad Labem.

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost, nezaměstnaný, zaměstnaný, nejistota, likvidace, mezilidská solidarita, psychika, trh práce, rizikové skupiny nezaměstnaných, úřad práce.

## **Annotation**

The Bachelor thesis is called „Unemployment, uncertainty and liquidation of human solidarity“. It focuses on description unemployment, analyses positions of people coming from groups branded as high-risk in the labour market and solving the topics of arranging jobs for these groups, the impact of unemployment on the psyche of human beings and development of unemployment in region Ústí nad Labem.

## **Keywords**

Unemployment, unemployed, employed, uncertainty, liquidation, human solidarity, psyche, labour market, problematic groups of the unemployed on the labour market, employment bureau.

# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
2. Zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 382/2008 Sb., o zaměstnanosti
4. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání
5. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
6. BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: MU, 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.
7. BUCHTOVÁ, B. *Psychologie a nezaměstnanost*. Brno: MU, 2004. 248 s. ISBN 80-210-3457-2.
8. BROŽOVÁ D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, Sociologické nakladatelství, 2003, ISBN 80-86429-16-4
9. BURIAN, A. *Nezaměstnanost jako sociologický problém*. Praha: Československá akademie zemědělská, 1992. 312 s.
10. KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. 17 s.
11. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
12. MAREŠ, P. *Strategie nezaměstnaných*. Brno: VÚPSV, 2002. 60 s.
13. MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
14. PÍCHOVÁ, I. *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti*. Brno: MU, 1995. 33 s. ISBN 80-210-0906
15. SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994. 117 s. ISBN 8021012463
16. Tiskový servis MV ČR – odbor prevence kriminality, *Nezaměstnanost a sociálně-patologické chování* (leden 2003)

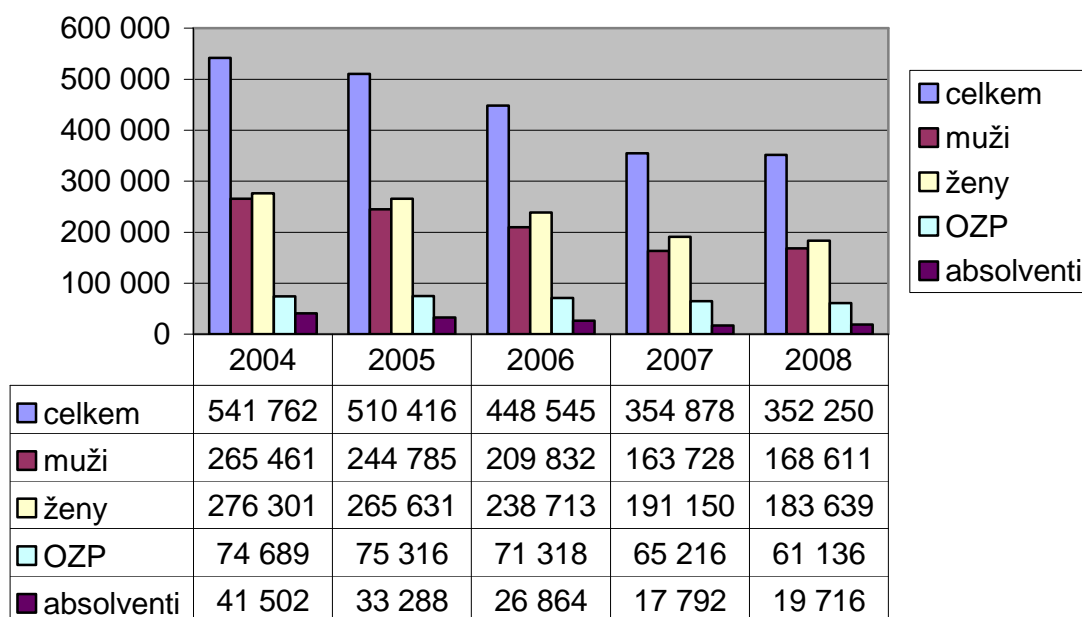
17. MPSV ČR, *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2007*, Ing. Olga Dušánková, Ing. Eva Procházková, Ing. Naděžda Ptáčnicková, Ing. Lucie Šebestová, Praha, březen 2008
18. Tisková zpráva Celní správy ČR Ústí nad Labem, [www.cs.mfcr.cz](http://www.cs.mfcr.cz)
19. [www.migraceonline.cz](http://www.migraceonline.cz)
20. Ministerstvo práce a sociálních věcí [http:// www.mpsv.cz/](http://www.mpsv.cz/)
21. Český statistický úřad [http:// www.czso.cz/](http://www.czso.cz/)
22. Úřad práce v Ústí nad Labem [http://portal.mpsv.cz/sz/local/ul\\_info](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ul_info)
23. Česká správa sociálního zabezpečení: <http://cssz.cz>
24. Pracovní portál [www.jobpilot.cz](http://www.jobpilot.cz)
25. Rovné příležitosti mužů a žen [www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz)
26. Zpravodajský portál [www.finexpert.cz](http://www.finexpert.cz)
27. Otevřená společnost, o.p.s. [www.osops.cz](http://www.osops.cz)
28. Pracovní portál [www.personalista.com](http://www.personalista.com)
29. Zpravodajský portál [www.mesec.cz](http://www.mesec.cz)
30. Zpravodajský server [www.aktualne.cz](http://www.aktualne.cz)
31. Pracovní server [www.kariera.ihned.cz](http://www.kariera.ihned.cz)
32. [www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz)
33. Ekonomický server <http://finance.dobryweblog.cz>

# SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č.1      Strukturovaný počet nezaměstnaných osob v ČR v letech 2004-2008
- Příloha č.2      Podpora v nezaměstnanosti
- Příloha č.3      Vývoj nezaměstnanosti absolventů v ČR v letech 2004-2008
- Příloha č.4      Vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v ČR  
v letech 2004-2008
- Příloha č.5      Vývoj nezaměstnanosti žen v ČR v letech 2004-2008
- Příloha č.6      Porovnání nezaměstnanosti mužů a žen v ČR v letech 2004-2008
- Příloha č.7      Mapka Ústeckého kraje
- Příloha č.8      Přehled měsíčního vývoje nezaměstnanosti v Ústeckém okrese  
v roce 2008
- Příloha č.9      Poměr nezaměstnaných osob a volných pracovních míst  
v Ústeckém okrese v letech 2004-2008
- Příloha č.10     Přehled uchazečů o zaměstnání v Ústeckém okrese v roce 2007 a 2008  
dle délky evidence na úřadu práce
- Příloha č.11     Přehled uchazečů o zaměstnání v Ústeckém okrese v roce 2007 a 2008  
dle věku uchazečů
- Příloha č.12     Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém okrese v roce  
2007 a 2008
- Příloha č.13     Přehled nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v Ústeckém  
okrese v letech 2004-2008
- Příloha č.14     Přehled evidovaných cizinců na úřadech práce v Ústeckém kraji v roce  
2007 a 2008



**Strukturovaný počet nezaměstnaných osob v ČR  
v letech 2004-2008**



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**Podpora v nezaměstnanosti**

| <b>Podpora v nezaměstnanosti (od 1.1.2009)</b> |                                |
|------------------------------------------------|--------------------------------|
| první 2 měsíce                                 | 65% průměrného čistého výdělku |
| další 2 měsíce                                 | 50% průměrného čistého výdělku |
| po zbytek podpůrní doby                        | 45% průměrného čistého výdělku |
| <b>Délka vyplácení podpory</b>                 |                                |
| do 50 let věku                                 | po dobu 5 měsíců               |
| od 50 let do 55 let věku                       | po dobu 8 měsíců               |
| nad 55 let věku                                | po dobu 11 měsíců              |
| <b>Minimum a maximum podpory</b>               |                                |
| životní minimum na jednotlivce                 | 3 126 Kč                       |
| maximální měsíční výše podpory                 | 13 307 Kč                      |

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká vykonáním zaměstnání nebo jinou výdělečnou činností alespoň 12 měsíců v rozhodném období, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

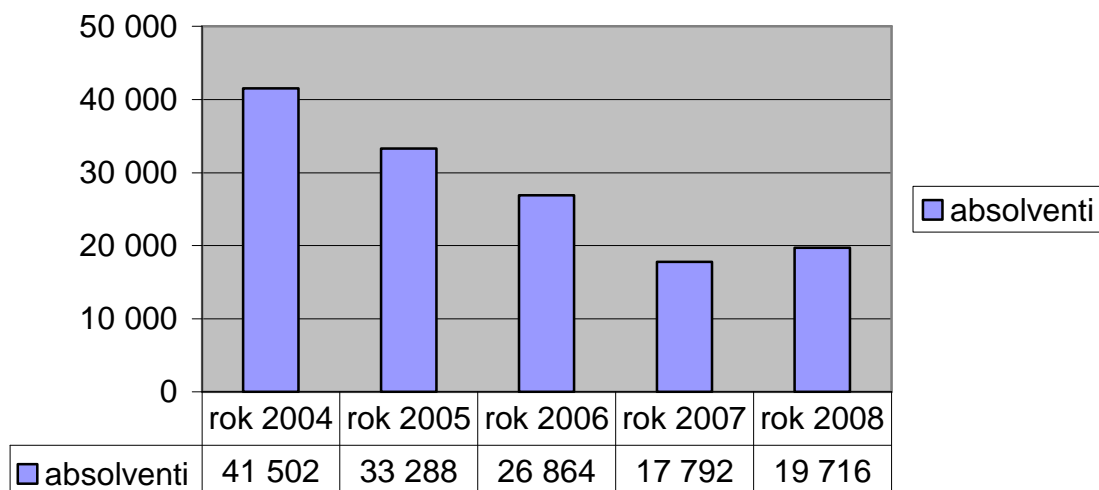
Rozhodným obdobím se rozumí poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Od 1.1.2009 platí nový zákon č. 382/2008 Sb., kterým se mění zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb

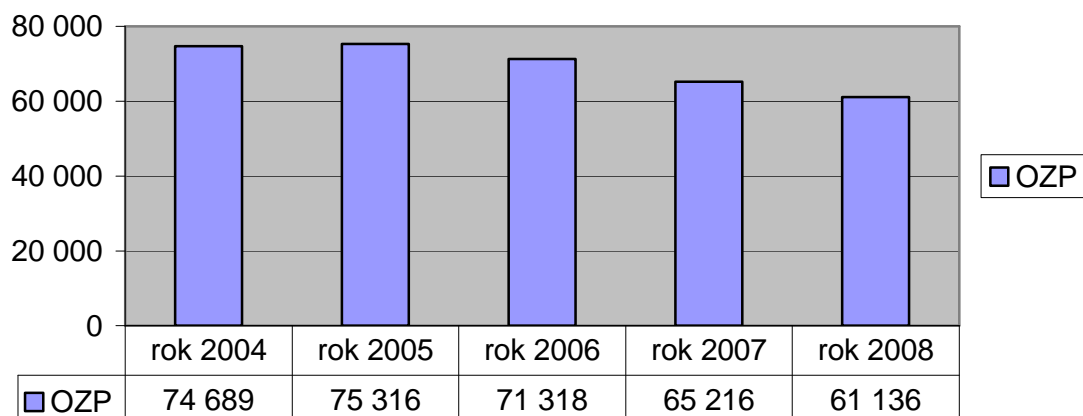
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

**Vývoj nezaměstnanosti absolventů  
v ČR v letech 2004-2008**



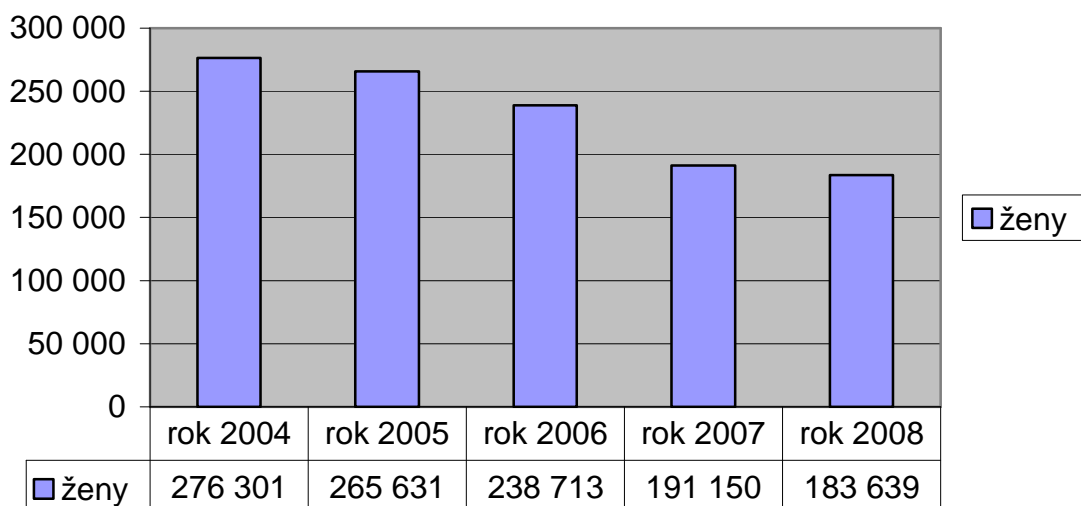
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**Vývoj nezaměstnanosti osob  
se zdravotním postižením v ČR  
v letech 2004-2008**



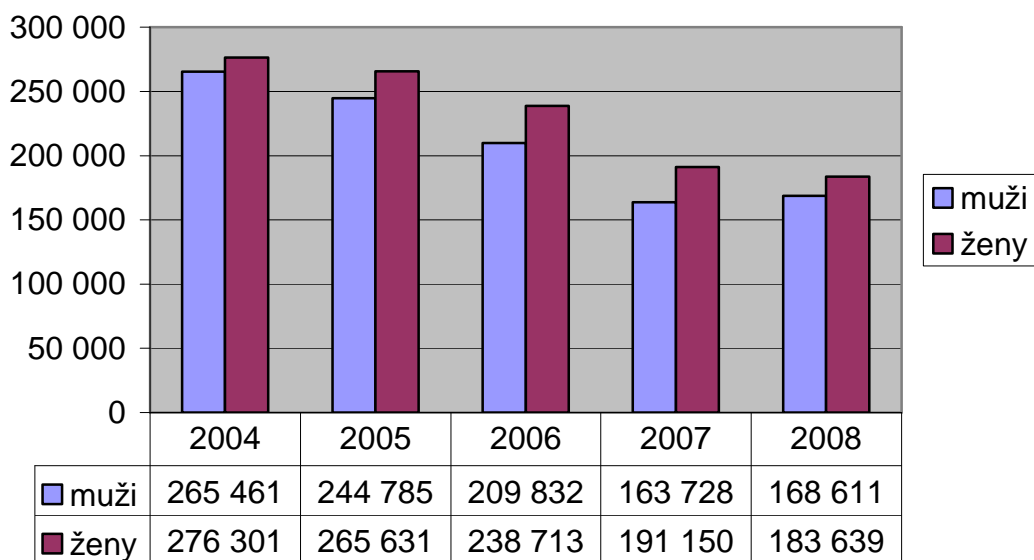
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**Vývoj nezaměstnanosti žen v ČR  
v letech 2004-2008**



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**Porovnání nezaměstnanosti mužů a žen  
v ČR v letech 2004-2008**



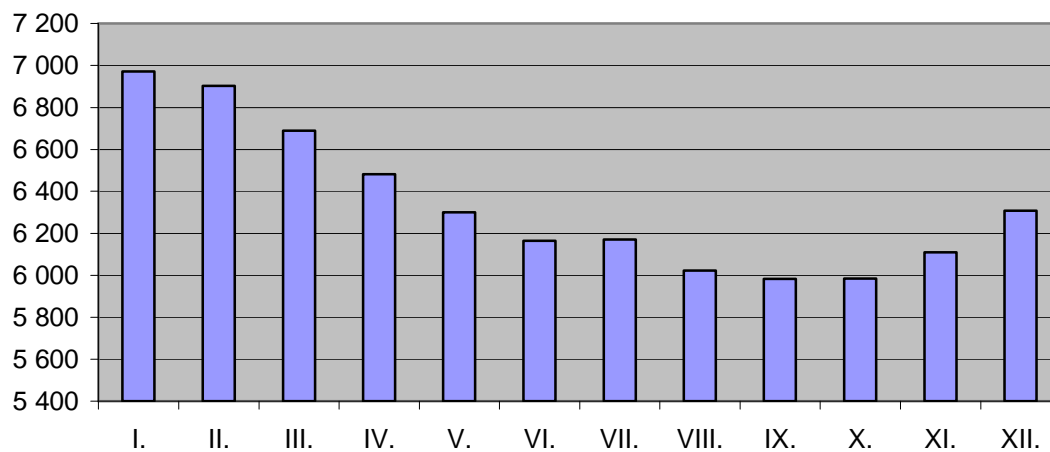
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

## Ústecký kraj



Zdroj: Český statistický ústav ČR

**Přehled měsíčního vývoje nezaměstnanosti  
v Ústeckém okrese v roce 2008**

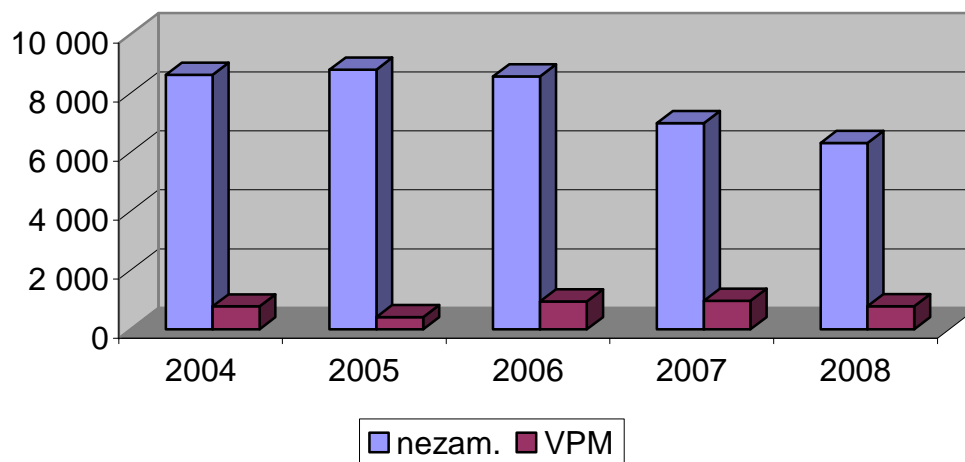


| <b>měsíc</b> | <b>nezaměstnaní</b> |
|--------------|---------------------|
| <b>I.</b>    | 6 972               |
| <b>II.</b>   | 6 903               |
| <b>III.</b>  | 6 690               |
| <b>IV.</b>   | 6 483               |
| <b>V.</b>    | 6 300               |
| <b>VI.</b>   | 6 164               |
| <b>VII.</b>  | 6 170               |
| <b>VIII.</b> | 6 023               |
| <b>IX.</b>   | 5 984               |
| <b>X.</b>    | 5 985               |
| <b>XI.</b>   | 6 109               |
| <b>XII.</b>  | 6 309               |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí



**Poměr nezaměstnaných osob a volných pracovních míst  
v Ústeckém okrese v letech 2004-2008**

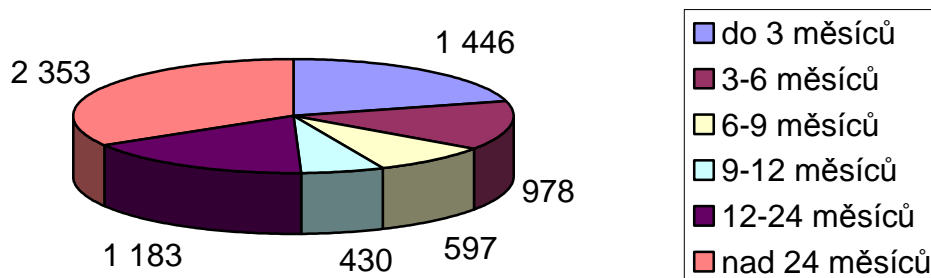


|               | <b>2004</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> | <b>2007</b> | <b>2008</b> |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>nezam.</b> | 8 618       | 8 787       | 8 562       | 6 987       | 6 308       |
| <b>VPM *</b>  | 770         | 406         | 936         | 956         | 774         |

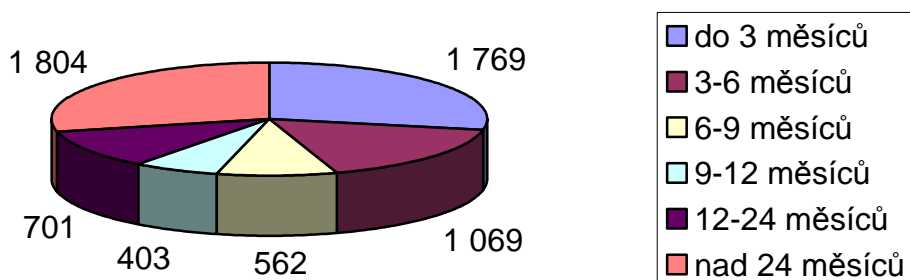
\* VPM – volná pracovní místa

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**Přehled uchazečů o zaměstnání v Ústeckém okrese  
v roce 2007 dle délky evidence na úřadu práce**

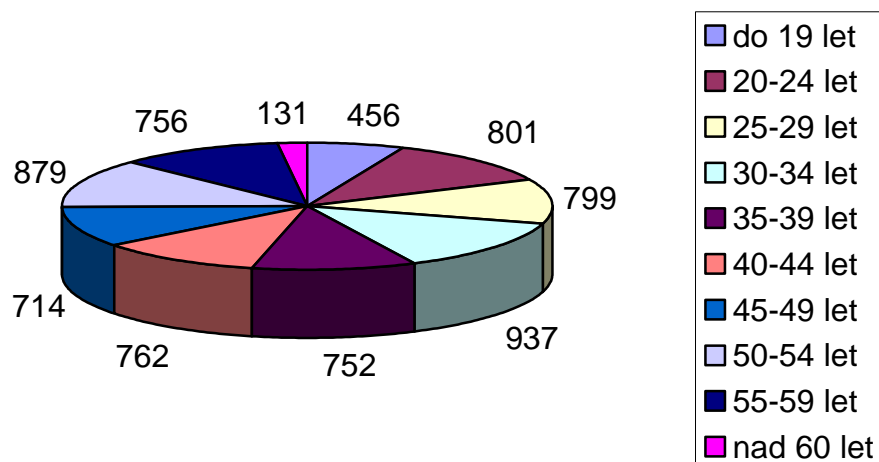


**Přehled uchazečů o zaměstnání v Ústeckém okrese  
v roce 2008 dle délky evidence na úřadu práce**

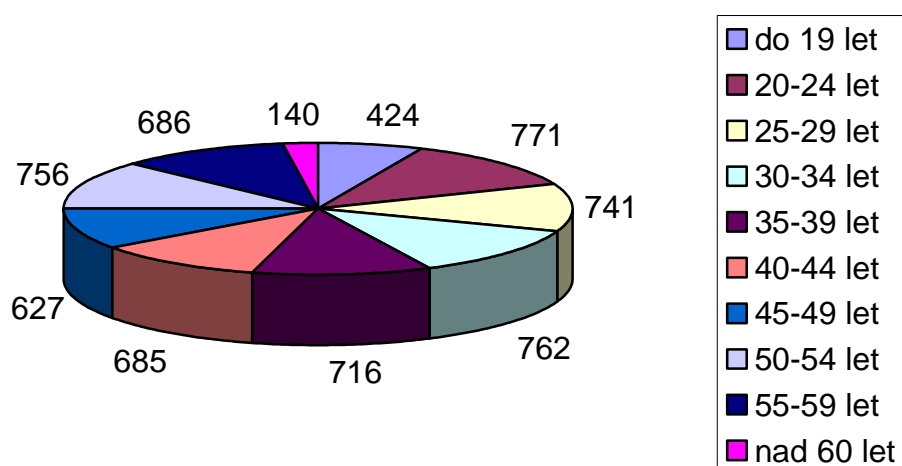


Zdroj: Výroční zpráva za rok 2007 a 2008 Úřad práce v Ústí nad Labem

**Přehled uchazečů o zaměstnání v Ústeckém okrese  
v roce 2007 dle věku**



**Přehled uchazečů o zaměstnání v Ústeckém okrese  
v roce 2008 dle věku**



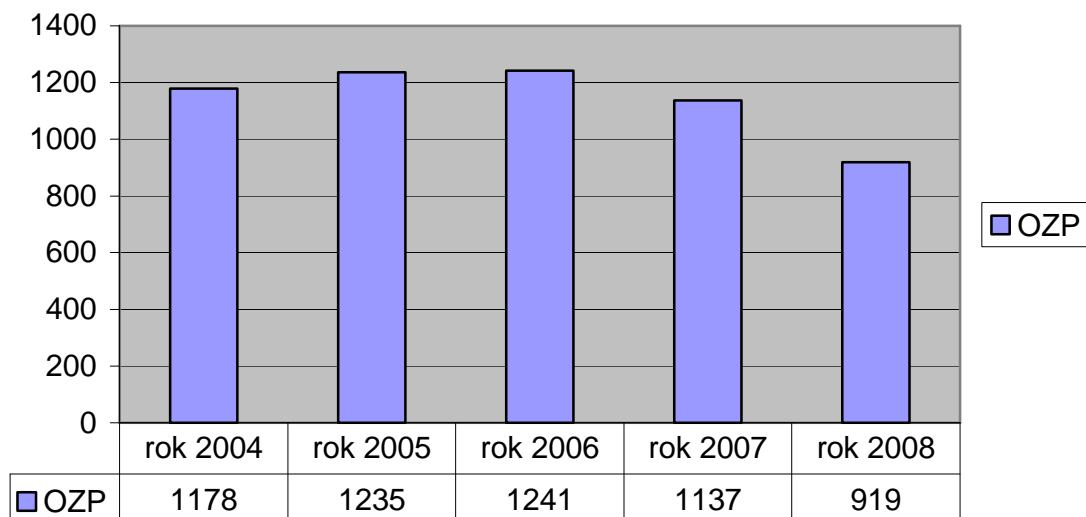
Zdroj: Výroční zpráva za rok 2007 a 2008 Úřad práce v Ústí nad Labem

**Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji  
v roce 2007 a 2008**

| dosažené vzdělání                             | stav k 31.12.2007 |              | stav k 31.12.2008 |              |
|-----------------------------------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|
|                                               | nezam.            | %            | nezam.            | %            |
| bez vzdělání a neúplné základní               | 54                | 0,8          | 40                | 0,6          |
| základní vzdělání                             | 3314              | 47,4         | 2892              | 45,9         |
| nižší střední vzdělání                        | 2                 | 0,0          | 1                 | 0,0          |
| nižší střední odborné                         | 211               | 3,0          | 216               | 3,4          |
| střední odborné s výučním listem              | 2131              | 30,5         | 1864              | 29,6         |
| stř. nebo stř.odb. bez maturity i výuč. listu | 62                | 0,9          | 52                | 0,8          |
| úplné střední všeobecné                       | 112               | 1,6          | 108               | 1,7          |
| úplné stř. odborné s vyučením i maturitou     | 230               | 3,3          | 227               | 3,6          |
| úplné stř. odb. s maturitou (bez výuč. listu) | 708               | 10,1         | 732               | 11,6         |
| vyšší odborné vzdělání                        | 20                | 0,3          | 22                | 0,3          |
| bakalářské vzdělání                           | 28                | 0,4          | 35                | 0,6          |
| vysokoškolské vzdělání                        | 109               | 1,6          | 117               | 1,9          |
| doktorské vzdělání                            | 6                 | 0,1          | 2                 | 0,0          |
| <b>Celkem</b>                                 | <b>6987</b>       | <b>100,0</b> | <b>6308</b>       | <b>100,0</b> |

Zdroj: Výroční zpráva za rok 2007 a 2008 Úřad práce v Ústí nad Labem

**Přehled nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v  
Ústeckém okrese v letech 2004-2008**



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

### Přehled evidovaných cizinců v Ústeckém kraji v roce 2007 a 2008

*Počet cizích státních příslušníků v Ústeckém kraji, evidovaných na úřadu práce  
k 31.12.2007*

|                     | celkem      | z toho ženy |
|---------------------|-------------|-------------|
| Děčín               | 499         | 143         |
| Chomutov            | 1058        | 388         |
| Litoměřice          | 1558        | 563         |
| Louny               | 1112        | 399         |
| Most                | 641         | 115         |
| Teplice             | 674         | 203         |
| Ústí nad Labem      | 1039        | 209         |
| <b>Ústecký kraj</b> | <b>6581</b> | <b>2020</b> |

*Počet cizích státních příslušníků v Ústeckém kraji, evidovaných na úřadu práce  
k 31.12.2008*

|                     | celkem      | z toho ženy |
|---------------------|-------------|-------------|
| Děčín               | 556         | 146         |
| Chomutov            | 943         | 246         |
| Litoměřice          | 2399        | 954         |
| Louny               | 995         | 295         |
| Most                | 797         | 165         |
| Teplice             | 849         | 287         |
| Ústí nad Labem      | 1097        | 274         |
| <b>Ústecký kraj</b> | <b>7636</b> | <b>2367</b> |

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí