Masarykova univerzita v Brně
Ekonomicko-správní fakulta

Studijní obor: Veřejná ekonomika a správa

NEZAMĚSTNANOST OBČANŮ SE ZÁKLADNÍM VZDĚLÁNÍM

Bakalářská práce

Vedoucí bakalářské práce:
Ing. Vladimír Hyánek, Ph.D.

Autor:
Hana Hladilová

Brno, 2004

Jméno a příjmení autora: Hana Hladilová
Název bakalářské práce: Nezaměstnanost občanů se základním vzděláním
Název v angličtině: The Unemployment of people with basic education
Katedra: Veřejná ekonomie
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Vladimír Hyánek, Ph.D.
Rok obhajoby: 2004

Anotace

Obsahem bakalářské práce je problematika osob se základním vzděláním. Jsou zde analyzovány některé možné faktory ovlivňující nezaměstnanost nekvalifikované pracovní síly a také struktura uchazečů o práci z hlediska kvalifikace. Je zde porovnávána situace na lokálních trzích v Mostě a Ústí nad Orlicí. Práce obsahuje i soubor opatření, která by měla vést ke snížení nezaměstnanosti osob se základním vzděláním.

Annotation

This Bc Work is focused on problems related to the unemployed people with basic education. The Bc Work provides the analysis of some factors which have an influence on the unemployment of unqualified labour force as well as the description of the structure of the applicants according to qualification. My Bc Work there is compared the situation of local market Most and Ústí nad Orlicí. This Bc Work also offers a set of the measures which should help to reduce numer of unemployed people with basic primary education.

Klíčová slova:

nezaměstnanost, vzdělání, nekvalifikovaná pracovní síla, lidský kapitál, aktivní politika zaměstnanosti, past nezaměstnanosti,

Keywords:

unemployment, education, unqualified labour force, human capital, aktive policy of employment, unemployment trap

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením pana Ing. Vladimíra Hyánka, Ph.D. a uvedla v seznamu literatury všechny použité a odborné zdroje.

V Brně dne 31. 5. 2004 ----------

vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce panu Ing. Vladimíru Hyánkovi, Ph.D. za jeho rady, připomínky a vstřícnost.

OBSAH

Úvod	**6**
1 Trh práce a jeho segmentace	**8**
1.1 Formování trhu práce	8
1.2 Stručný přehled vývoje trhu práce po roku 1989	8
1.3 Segmentace trhu práce	9
1.4 Shrnutí	11
2. Politika zaměstnanosti	**13**
2.1 Regulace trhu práce	13
2.2 Politika zaměstnanosti	14
2.3 Nástroje politiky zaměstnanosti	15
2.4 Služba zaměstnanosti	15
2.5 Shrnutí	16
3. Nezaměstnanost občanů se základním vzděláním	**17**
3.1 Nezaměstnanost	17
3.2 Dlouhodobá nezaměstnanost	18
3.3 Občané se základním vzděláním jako riziková skupina na trhu práce	20
3.4 Shrnutí	21
4 Past nezaměstnanosti	**22**
4.1 Past nezaměstnanosti	22
4.2 Shrnutí	26
5. Srovnání dvou lokálních trhů	**27**
5.1 Mostecko	27
5.2 Ústeckoorlicko	28
5.3 Porovnání vybraných údajů a ukazatelů	29
5.4 Pracující cizinci	34
5.5 Výdaje na politiku zaměstnanosti	35
5.6 Shrnutí	37
Závěr	**39**

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Vybrané ukazatele trhu práce
Příloha č. 2 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá problémem nezaměstnanosti občanů se základním vzděláním. Cílem práce je analyzovat postavení, problémy a perspektivy nezaměstnaných občanů se základním vzděláním a zhodnotit možnosti uplatnění nekvalifikovaných pracovníků na trhu práce.

Cíle doplňuji hypotézou, že problém nezaměstnanosti občanů se základním vzděláním souvisí především s nízkými pracovními pobídkami nekvalifikované pracovní síly.

K průkaznosti této hypotézy jsem zvolila srovnání situace na lokálním trhu práce v Mostě a Ústí nad Orlicí. Domnívám se, že negativní trendy a rizika nezaměstnanosti budou patrnější právě přes rozbor uvedených trhů.

Téma bakalářské práce jsem si zvolila proto, že nezaměstnanost představuje závažný společenský problém. Minimalizovat ho není jen hospodářskou nutností, ale také sociální prioritou.

Dalším důvodem mého výběru je, že otázky spojené s trhem práce a možnosti řešení nezaměstnanosti mě zajímají také z důvodu mé profesní orientace.

V první kapitole jsem uvedla stručný přehled vývoje trhu práce v České republice a charakterizovala jsem proces segmentace trhu práce.

Druhou kapitolu jsem zaměřila na možnosti regulace trhu práce, nástroje politiky zaměstnanosti a na státní instituce, které poskytují službu zaměstnanosti.

Ve třetí kapitole podrobně rozebírám nezaměstnanost, její příčiny a dopady. Zvláštní pozornost věnuji dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti nekvalifikované pracovní síly.

Ve čtvrté kapitole porovnávám částky životního minima s výší sociálních dávek a zabývám se důsledky pasti nezaměstnanosti.

V páté kapitole porovnávám lokální trhy práce v Mostě a v Ústí nad Orlicí. Uvádím strukturu nabídky a poptávky, rozbor a charakteristiku vybraných ukazatelů na zkoumaných trzích.

V závěru práce uvádím opatření nutná ke zvýšení zaměstnanosti občanů se základním vzděláním.

Na konci každé kapitoly jsem vždy uvedla stručné shrnutí, které dle mého mínění zvýrazňuje její nejpodstatnější aspekty.

Vzhledem k danému rozsahu bakalářské práce se nezabývám výčtem a charakteristikou obecných pojmů, které se s touto oblastí pojí, ale věnuji se pouze těm, které vzhledem k tématu, považuji za podstatné.

Pro problematiku nezaměstnanosti osob se základním vzděláním se mi jevilo vhodnější a přínosnější její porovnání v rámci lokálních trhů práce v České republice, proto jsem se, po dohodě s mým vedoucím bakalářské práce, odchýlila od zadaného postupu a neprovádím mezinárodní srovnání nezaměstnanosti osob se základním vzděláním.

Při zpracování této bakalářské práce jsem použité údaje čerpala z odborných publikací, internetu a interních materiálů Úřadu práce v Ústí nad Orlicí a Úřadu práce v Mostě. Seznam použité literatury a webových stránek je součástí této práce.

1 Trh práce a jeho segmentace

1.1 Formování trhu práce

V současném stavu hospodářství a v dnešní situaci na trhu práce v České republice se odráží jeho širší historický vývoj. Ve zkratce lze uvést: struktura a rozložení průmyslu za Rakouska-Uherska, uspořádání země po rozpadu habsburské říše a meziválečný hospodářský vývoj, deformace hospodářství za Protektorátu, vývoj země po 2. světové válce, opuštění principu tržní ekonomiky a transformace na centrálně plánovanou ekonomiku po roce 1948 a následné budování těžkého průmyslu s vysokou surovinovou energetickou, investiční i dopravní náročností. Největší podíl na současné podobě trhu práce má však proces tržní transformace, který bezprostředně navázal na politické změny v tehdejším Československu po roce 1989.

1. 2 Stručný přehled vývoje trhu práce po roku 1989

Na počátku transformace z centrálně plánované ekonomiky na tržní ekonomiku došlo k výraznému snížení hrubého domácího produktu a ke snížení zaměstnanosti. Přesto se ale očekávaným způsobem nezvýšila nezaměstnanost, zřejmě především proto, že trh práce opustily pracující důchodci a lidé, kteří využili možnosti odchodu do předčasných důchodů.

Postupně začalo docházet k rozvoji soukromého sektoru, jenž byl podporován také nástroji aktivní politiky zaměstnanosti.

V důsledku rozdělení federace (1993) došlo ke zpoždění privatizace, oddálení účinnosti zákona o konkurzu a vyrovnání. Rostla platební nekázeň i zadluženost podniků a současně byla zakonzervována přezaměstnanost ve velkých podnicích.

Nastavené podmínky transformace vedly k nedostatečným strukturálním změnám v ekonomice. Důsledkem byla nízká konkurenceschopnost českých výrobních podniků, nárůst deficitu v obchodní bilanci a recese (v letech 1997-1999).

Následné strukturální změny kvalitativně změnily trh práce. Požadavky soutěživosti dopadly na všechny části pracovního trhu a rostoucí tržní tlaky eliminovaly dosud uměle

udržovanou zaměstnanost. V této době došlo k výraznému nárůstu podílu dlouhodobě nezaměstnaných.

Pro podporu flexibility trhu práce je od roku 1999 Ministerstvem práce a sociálních věcí zpracováván koncepční materiál s názvem Národní akční plán zaměstnanosti.

Postupná standardizace kapitálových trhů, privatizace bank a příliv cizího kapitálu byly faktory, které po roce 2000 obnovily ekonomický růst.

Modernizace uvnitř odvětví ekonomiky, proces deindustrializace a růst konkurence v rámci většího zapojení do mezinárodní dělby práce zvyšuje tlaky na schopnost soutěže každého jednotlivce. Pro uplatnění pracovní síly na současném trhu práce je nutná nejenom nominální flexibilita (netradiční pracovní doba a organizace práce, mzdová přizpůsobivost, prostorová mobilita), ale i funkční flexibilita (schopnost uplatnit a využít lidský kapitál, zvyšovat produktivitu).

1.3 Segmentace trhu práce

Teorie segmentace trhu práce, jak uvádí Sirovátka[1], se ve Spojených státech formovala od padesátých let. Přestože byl v sedmdesátých letech segmentační model trhu práce kritizován pro malou teoretickou fundovanost, došlo v osmdesátých letech k potvrzení této teorie na základě klasických ekonomických metod a moderní ekonomická teorie segmentační model postupně přijala jako jedno z vysvětlení neuspokojivého fungování mechanismu trhu práce, kdy dochází k narušování vzájemné interakce mezi nabídkou pracovní síly, poptávkou po pracovní síle a cenou za pracovní sílu.

Pomocí teorie segmentace trhu práce jsou také vysvětlovány zdroje marginalizace na trhu práce.

„Pojem segmentace označuje sociální procesy, jež vedou k vzájemnému oddělení určitých skupin prací či sektorů pracovního trhu, současně i k rozlišení rozdílných sociálně

---

[1] SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-3048-8 str. 20 - 24

determinovaných příležitostí různých jednotlivců a skupin, a v důsledku toho k selekci mezi nimi v přístupu k těmto pracím či sektorům pracovního trhu.“[2]

Segmentace trhu práce je interpretována jako rozdílnost mezi primárními a sekundárními trhy práce. Některé koncepce uvádějí vícesegmentované trhy práce. Z praktických důvodů je však upřednostňován předpoklad dvojí struktury trhu práce jako užitečné zjednodušení i pro postižení jeho složitější segmentovanosti.

Na primárních trzích práce existují bariéry v přístupu k pracovním místům, proto jsou tyto trhy prezentovány jako nezávislé na soutěživých silách širšího trhu. Pracovní místa se vyznačují vysokou úrovní technologie, vysokou kvalifikovaností práce a dobrými pracovními podmínkami a možnostmi profesního růstu. Sekundární trhy práce jsou soutěživé a otevřené trhy, na kterých neexistují bariéry v přístupu k pracovním místům. Pracovní místa na sekundárních trzích se vyznačují vysokou pracovní intenzitou, nízkou úrovní technologií a špatnými pracovními podmínkami.

Mzdy v sekundárním sektoru jsou dané na základě interakce nabídky a poptávky na rozdíl od mezd v primárním sektoru, které jsou vyšší než určuje průnik nabídky a poptávky. Jedním z důvodů vyšší úrovně mezd může být například zohlednění celkového posouzení nákladů pro zaměstnavatele na pracovní sílu, která je dána její mezní produktivitou včetně mezních nákladů na její obrat. Náklady na obrat pracovní síly souvisí s úrovní lidského kapitálu a představují nejenom náklady spojené s propouštěním v důsledku pracovní legislativy, ale také náklady spojené s produkcí, tedy náklady na výcvik a motivaci pracovní síly. Pro zaměstnavatele se hledisko komplexního posouzení může stát významnější než prosté porovnání nabídky a poptávky na trhu práce.

Rozdílné utváření rovnováhy na primárních a sekundárních trzích práce se projevuje v efektu dvojí rovnováhy, který způsobuje, že nezaměstnanost je dobrovolná i nedobrovolná současně.

---

[2] SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210- 1251-X str. 24

Vyšší úroveň mezd v primárním sektoru vytlačuje část pracovní síly, kdy lidé nechtějí nastoupit na volná sekundární pracovní místa za sekundární mzdy, ale byli by ochotni přijmout primární pracovní místa za lépe placené primární mzdy, která však pro ně nejsou přístupná. Vyloučením této pracovní síly se snižuje efektivní nabídka práce, vzniká dodatečný inflační tlak na mzdy na primárních trzích práce a zvyšuje se přirozená míra nezaměstnanosti. Z důvodu specifičnosti pracovní síly nepředstavuje na sekundárních trzích práce vysoká nezaměstnanost významný tlak na snížení mezd, ale spíše dochází ke snížení motivace přijmout sekundární pracovní místo a k nízké efektivitě v hledání zaměstnání.

Zdroji segmentace trhů práce jsou:

- rozdílné požadavky na jednotlivá pracovní místa, která se například liší úrovní požadované kvalifikace, pracovními podmínkami a perspektivami, úrovní používaných technologií, intelektuální nebo fyzickou náročností, výší mezd,
- rozdílné vlastnosti pracovníků, kteří se především liší kvalifikačními a osobnostními předpoklady.

Segmentace trhu práce je pro vlastní fungování jeho mechanismu nepříznivá a způsobuje:

- malý pohyb pracovní síly mezi segmenty pracovního trhu,
- rozdílnou úroveň rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci na vnitřním a vnějším trhu,
- různé možnosti v přístupu k zaměstnání a ve výši mzdy v různých segmentech trhu práce,
- rozdílnosti v zacházení se srovnatelnými typy zaměstnanců v rámci různých segmentů trhu práce.

Nedostatky a omezení trhu práce se snaží svou politikou kompenzovat stát vytvářením různých opatření. Zásahy do mechanismu trhu práce tak nabývají administrativně regulovanou podobu.

1.4 Shrnutí

Specifika trhu práce jsou dána provázaností ekonomických a sociálních procesů. Trh práce není považovaný za uzavřený homogenní systém, který je řízený jen vzájemnou interakcí nabídky, poptávky a ceny, ale je ho možné charakterizovat jako segmentovaný trh,

na němž dochází k rozdílnému utváření rovnováhy na primárních a sekundárních trzích práce. Utváření rozdílné rovnováhy snižuje efektivnost fungování tržního mechanismu.

Impulsy k segmentaci vycházejí jak ze strany nabídky, tak i ze strany poptávky trhu práce. Vytváření segmentů trhu práce je ovlivňováno rozdílnými technologickými charakteristikami a ekonomickými podmínkami práce, rozdílností pracovníků, odlišností ekonomických podmínek, různými sociálními strukturami, normami a zvyky. Segmentace trhu práce potom zpětně posiluje sociální nerovnosti, vytváří zábrany mobility a flexibility trhu práce a upevňuje jeho odlišnosti.

Na trh práce působí i další subjekty, a to především stát a jeho instituce, odbory a různá vlivová uskupení.

2 Politika zaměstnanosti

2.1 Regulace trhu práce

Stát svojí politikou ovlivňuje trh práce a fungování jeho mechanismu. Trh práce proto není typickým konkurenčním trhem, ale je trhem administrativně regulovaným. Makroekonomická opatření mohou působit na trh práce zprostředkovaně (opatření fiskální, monetární, příjmové a daňové politiky) nebo mohou na trh práce působit přímo (ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce, zpružnění přizpůsobovacích mechanismů trhu práce) a tato opatření jsou označována jako politika zaměstnanosti.

Základní strategie regulace trhu práce vychází z historie a tradice země, z mezinárodních souvislostí, vývoje ekonomiky, společenských trendů a v neposlední řadě i vědeckotechnických poznatků. Současný výběr nástrojů regulace trhu a jejich preference jsou vedeny snahou o soulad mezi dvěma základními teoretickými přístupy, a to mezi liberálním a institucionálním přístupem.

Liberální přístup k trhu práce vychází z neoklasické liberální ekonomické teorie, která předpokládá, že každý člověk se svobodně rozhoduje zda přijme zaměstnání, že každý může získat kvalifikaci a pracovní zkušenosti. Teoretickým východiskem pro trh práce je teorie lidského kapitálu. Problém nezaměstnanosti je dán špatným fungováním trhu práce, frikční nezaměstnaností, malou flexibilitou mezd s negativním vlivem sociálního státu i odborů. Principem řešení je flexibilnější trh práce.

Institucionální orientace vychází z institucionální, keynesiánské nebo marxistické teorie, která předpokládá, že existují dva nebo více segmentů trhu práce, které jsou od sebe odděleny a vytlačováním určité pracovní síly z trhu práce. Teoretickým východiskem pro trh práce je teorie duálního trhu práce. Problém nezaměstnanosti je dán nerovnou pozicí různých skupin obyvatelů na trhu práce. Způsobem řešení je zvýšit šance pro znevýhodněné skupiny.

Způsoby optimalizace fungování trhu práce se odrážejí jak v ekonomické, tak sociální oblasti, proto je vlastní regulace trhu práce v praxi prováděna kombinováním a prolínáním dvou výše uvedených přístupů.

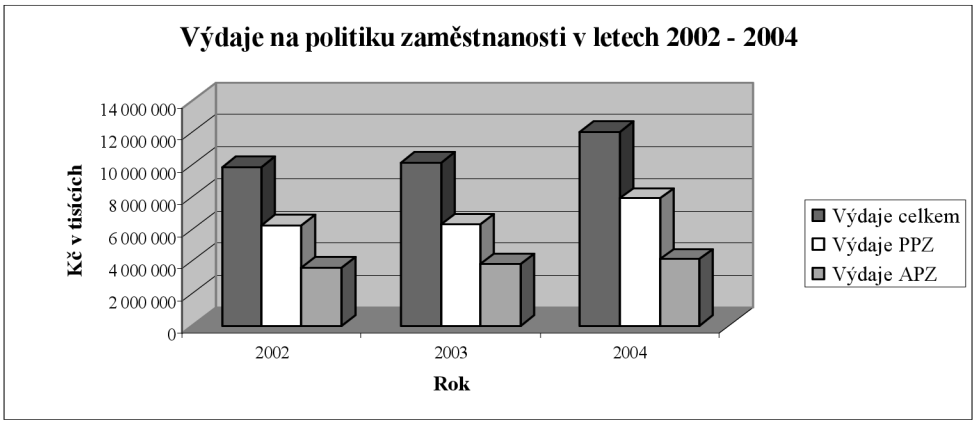
2.2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je souborem opatření, kterými je možné působit jak na stranu nabídky, tak na stranu poptávky trhu práce a ovlivňovat flexibilitu jeho mechanismu. Politika zaměstnanosti usiluje o zabezpečení práva občanů na zaměstnání a o efektivní využití pracovní síly. Cílem politiky zaměstnanosti je stimulovat zaměstnanost a minimalizovat nezaměstnanost.

Rozlišeny jsou dvě základní části politiky trhu práce podle toho, zda jsou zaměřeny na začlenění (například podpora zaměstnavatelů na přijímání zaměstnanců) nebo vyčlenění (například předčasné důchody) pracovní síly z trhu práce.

Politiku trhu práce je možné rovněž dělit na aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ) a pasivní politiku zaměstnanosti (dále jen PPZ). PPZ zahrnuje kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti. Prioritou APZ je zejména podpora flexibility pracovního trhu a její použití je výhodné spíše pro sektory, kde rostou investice a potřeba kvalifikované a mobilní pracovní síly.

Graf č. 1 Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2002 - 2004



Graf vytvořila autorka textu na základě údajů uvedených v tabulce č.1 , která je součástí přílohy č.1

Graf č. 1 zobrazuje výši vydávaných částek na politiku zaměstnanosti v letech 2002 - 2004. Celkové výdaje, výdaje na PPZ a výdaje na APZ se každý rok mírně zvyšují. Nejvyšší část výdajů je určena na PPZ.

2.3 Nástroje politiky zaměstnanosti a nekvalifikovaní pracovníci

Pro skupinu uchazečů se základním vzděláním, jako ostatně i pro jiné kategorie uchazečů, nelze definovat pouze jeden nejvýhodnější nástroj, ale většinou je vhodná a potřebná jejich kombinace podle individuálních potřeb a předpokladů jednotlivých uchazečů.

S určitým zjednodušujícím zevšeobecněním lze pro uchazeče se základním vzděláním doporučit následující opatření.

- Individuální plány osobního rozvoje, což jsou jednotlivě rozpracované plány pro každého uchazeče v časovém rozpětí 6 měsíců. Jedná se o preventivní opatření s cílem omezit nebezpečí rizika dlouhodobé nezaměstnanosti.
- Různé druhy motivačních kurzů, a to individuální i skupinové, kde je s uchazeči pracováno například s pomocí vzdělávacích a terapeutických metod zaměřených na rozvoj ekonomické, existencionální a metodologické gramotnosti. Cílem kurzů je například uchazeče lépe orientovat na trhu práce, pomoci mu reálně zhodnotit své možnosti při hledání zaměstnání a nacházení pracovního místa. V kurzu si uchazeč může zvolit směr svého následného odborného zaškolení.
- Rekvalifikace pro získání nebo doplnění kvalifikace.
- Veřejně prospěšné práce, které jsou vhodné především pro dlouhodobě evidované uchazeče s cílem obnovení jejich pracovních návyků a navázání kontaktu s trhem práce.
- Příprava a podpora pro zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti.
- Podpora tvorby nových míst, kdy jsou zaměstnavatelům například vypláceny podpory při zaměstnání obtížně umístitelného uchazeče.

Novým trendem v APZ jsou preventivní opatření, která mají předcházet riziku dlouhodobé nezaměstnanosti a zabránit jejímu vzniku. Konkrétní podoba uplatňování APZ požaduje, aby každé nezaměstnané osobě byla nabídnuta nová možnost zaměstnání, výcviku, rekvalifikace, pracovní praxe, a to dříve než uplyne 12 měsíců nezaměstnanosti, a každé mladé osobě poskytnout takovou příležitost dříve, než uplyne 6 měsíců její nezaměstnanosti.

2.4 Služba zaměstnanosti

Službu zaměstnanosti zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky útvarem Správy služeb zaměstnanosti. Správa služeb zaměstnanosti sleduje a vyhodnocuje

aktuální situaci na trhu práce a přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti, vypracovává koncepce řešení nejdůležitějších otázek trhu práce, spravuje prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich využití, řídí a kooperuje činnost jednotlivých úřadů práce.

Správa Služeb zaměstnanosti řídí 77 úřadů práce. K zajištění lepší dostupnosti služeb občanům zřídily úřady práce 56 poboček a 116 stálých detašovaných pracovišť. V naléhavých případech jsou zřizována přechodná detašovaná pracoviště, zpravidla v prostorách zaměstnavatele, který propouští větší počet zaměstnanců.

Úřady práce mají právní subjektivitu a jsou územními orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Tyto úřady sledují a hodnotí stav na trhu práce ve svém územním obvodu, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, přijímají opatření k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce a poskytují občanům i zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností. Jejich sídla a územní obvody jsou totožné se sídly a územními obvody bývalých okresních úřadů

2.5 Shrnutí

Politika zaměstnanosti řeší problém optimalizace fungování trhu práce jako ekonomického i sociálního systému zároveň. Představuje soubor institucí, zařízení a opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro zvýšení pružnosti trhu práce a efektivní využití pracovní síly.

V současné politice zaměstnanosti jsou upřednostňována opatření pro podporu strany nabídky trhu práce. Pro zvýšení adaptability na straně nabídky trhu práce dochází k preferenci APZ. Primárním cílem současné politiky zaměstnanosti je snižovat a přerozdělovat nezaměstnanost.

Předpokladem pro efektivní vynakládání prostředků APZ je nutná jejich realizace na základě odborného posouzení a individuálních schopností i zájmů každého jednotlivého uchazeče.

3 Nezaměstnanost občanů se základním vzděláním

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je definována aktuálním vyřazením z placeného zaměstnání, aktivním hledáním zaměstnání a schopností osoby vykonávat práci.

Existence nezaměstnanosti je spojena s nerovnováhou nabídky pracovní síly a poptávky po ní na trhu práce. Z ekonomického hlediska je krátkodobá nezaměstnanost, která se pohybuje na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, interpretována jako nevyhnutelná pro flexibilitu trhu práce.

Pozice pracovníků na trhu práce je dána poměrem mezní produktivity a mezních nákladů na zaměstnávání. Mezní produktivita pracovní síly je určena kvalitou jejího lidského kapitálu, tedy vrozenými a získanými individuálními vlastnostmi, znalostmi a schopnostmi. Rozdílné skupiny pracovníků tak mají rozdílné možnosti uplatnění na trhu práce a určité kategorie pracovníků jsou vystaveny většímu riziku nezaměstnanosti než jiné.

Bez ohledu na regionální rozdílnosti a aktuální situaci na trhu práce, lze do této části pracovní síly zahrnout:

- občany se zdravotním postižením – umístitelnost těchto lidí závisí především na charakteru jejich postižení a na úrovni jejich vzdělání,
- mladistvé – zpravidla nemají žádnou nebo nízkou kvalifikaci a nízkou motivaci k efektivnímu hledání volného místa,
- absolventy škol – hlavní příčinou nezaměstnanosti absolventů je nesoulad mezi jejich profesní strukturou a potřebami trhu práce, další příčinou může být například nedostatek praktických dovedností případně nezájem nebo neschopnost některých absolventů prosadit se na trhu práce,
- nekvalifikované osoby – celkový nedostatek pracovních příležitostí pro nekvalifikované je zvyšovaný nezájmem zaměstnavatelů o tuto skupinu z důvodu předpokladu nízké kvality jejich pracovní síly a nízké motivace,
- lidé pečující o děti do věku 15 let nebo o těžce zdravotně postiženého občana – nedostatek pracovních příležitostí, které by umožňovaly speciální úpravu pracovní doby dle potřeby

pečující osoby, obvykle dlouhodobě nebo opakovaně zůstávají tyto osoby v evidencích úřadů práce, a to často i přes dosaženou vysokou kvalifikaci,

- vyšší věkové kategorie – zaměstnavatelé obvykle dávají přednost mladším věkovým skupinám, protože předpokládají vyšší mzdové nároky a zároveň sníženou flexibilitu u těchto pracovníků,
- společensky nepřizpůsobivé osoby a osoby často měnící zaměstnání mající špatnou pracovní morálkou – patří sem například lidé propuštění z výkonu trestu nebo alkoholici, o tuto skupinu nejeví zaměstnavatelé vůbec zájem.

3.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Pojmem dlouhodobá nezaměstnanost je označována nezaměstnanost, která trvá déle než dvanáct měsíců.

Tabulka č. 1 **Vývoj nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice v období 1991 – 2002**

Rok	Celkový počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti v %	Dlouhodobě nezaměstnaní v %
1991	221 749	4,13	3,92
1992	134 788	2,57	17,09
1993	185 216	3,52	14,75
1994	166 480	3,19	20,83
1995	153 041	2,93	23,67
1996	186 336	3,52	20,16
1997	268 902	5,23	19,56
1998	386 918	7,48	22,43
1999	487 623	9,43	29,68
2000	457 369	8,80	38,39
2001	461 923	8,90	37,06
2002	514 435	12,7	37,20

Pramen:www.mpsv.cz

Poznámka: uvedená data jsou k 31. 12.

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že dlouhodobá nezaměstnanost začala v České republice růst již v prvních letech ekonomické transformace. V letech 1994 – 1997 se její ustálený vývoj pohybovala kolem 20 %. S výrazným růstem celkové nezaměstnanosti v roce 1998, viditelně vzrostl i podíl dlouhodobé nezaměstnanosti v následujícím roce na téměř 30 %. Celková míra nezaměstnanosti klesla sice v roce 2000, ale podíl dlouhodobé nezaměstnanosti vzrostl. V roce 2001 dlouhodobá nezaměstnanost mírně poklesla. V souvislosti s růstem celkové nezaměstnanosti byl ale v roce 2002 opět zaznamenám její mírný růst.

Dlouhodobá nezaměstnanost je považována za negativní jev, protože brání adaptaci ekonomického systému a zároveň působí destruktivně na osobnost nezaměstnaného a oslabuje jeho adaptační schopnosti.

Faktory, které prodlužují délku trvání nezaměstnanosti:

- strukturální změny v hospodářství a snížení poptávky po práci,
- rozdíl mezi strukturou nabídky a poptávky, kdy nezaměstnaní nesplňují požadavky znalostí a dovedností, které jsou pro nabízená místa požadovány (nízká kvalifikace, špatná pracovní morálka),
- krátkodobá nepružnost na trhu práce, která je dána nedostatkem informací nezaměstnaných o možnostech uplatnění na uvedeném trhu,
- dlouhodobá nepružnost trhu práce, ke které dochází neochotou na straně nezaměstnaných k profesní nebo prostorové mobilitě.

Na osobnost nezaměstnaného má nepříznivý vliv prodlužující se délka doby nezaměstnanosti, která negativně ovlivňuje jeho schopnost práce a působí na:

- snížení pracovní etiky a motivace hledat pracovní místo,
- devastaci lidského kapitálu - nejsou udržovány pracovní znalosti, dovednosti ani návyky,
- změnu identity nezaměstnaných - může vést k sociálnímu vyloučení,
- snížení šance získat zaměstnání - zaměstnavateli dlouhodobé trvání nezaměstnanosti signalizuje reálnou možnost snížené pracovní morálky a pracovní produktivity.

Dlouhodobá nezaměstnanost je ekonomickým i sociálně politickým problémem. Má nepříznivé důsledky pro nezaměstnanou osobu i pro společnost. Dlouhodobě nezaměstnaní se zpravidla dostávají do hmotných potíží a klesá jejich životní úroveň. S prodlužující se nezaměstnaností ztrácí lidé důvěru ve vlastní schopnosti, opouští je naděje na zlepšení

situace a postupně si zvykají na skutečnost, že nepracují. Zároveň vznikají národohospodářské ztráty (nižší produkt, nižší daně, devalvace lidského kapitálu) a vzrůstají nároky na státní rozpočet (hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, podpory, sociální služby). Čím je delší doba trvání nezaměstnanosti, tím je obtížnější a nákladnější zařazení nezaměstnaného na trh práce.

Při koncentraci dlouhodobé nezaměstnanosti v určitých sociálních kategoriích se vytváří podmínky pro sociální stratifikaci. Dochází k vyčleňování lidí z většinové populace na okraj společnosti. Ztráta etiky práce a předávaná chudoba v této části společnosti může vést ke vzniku deklasované třídy, která má nízký sociální status, je na trhu práce trvale znevýhodňována omezeným přístupem k placenému zaměstnání a její příjem se zpravidla pohybuje na úrovni životního minima. Souběžně s tímto procesem narůstá nebezpečí sociálně patologických jevů a zvyšuje se společenská nestabilita.

3.3 Občané se základním vzděláním jako riziková skupina na trhu práce

Pojmem občan se základním vzděláním je v této práci označována nekvalifikovaná pracovní síla. V evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadech práce jsou tyto osoby registrovány pod jedním z následujících stupňů vzdělání: bez vzdělání, neúplné základní vzdělání nebo základní a praktická škola.

Plánovaná socialistická ekonomika alokovala pracovní sílu bez ohledu na nákladově-výkonová kritéria. Socialistická industrializace a nízká úroveň technologií umožňovaly bezproblémové zaměstnaní velkého počtu nekvalifikovaných osob.

Postupně s procesem tržní transformace dochází k restrukturalizaci průmyslu a k zásadním změnám na straně poptávky na trhu práce. Poptávka po žádané a zpravidla dobře placené nekvalifikované pracovní síle se značně snížila. Na celkovém snížení možností uplatnění nekvalifikované pracovní síly na trhu práce měly vliv i technologické změny ve výrobních odvětvích. S růstem nezaměstnanosti rostla i konkurence na straně nabídky trhu práce. Existující pracovní místa se pro nekvalifikované stala obtížně přístupná, protože jejich adaptabilnost na nové pracovní podmínky a na nalezení zaměstnání byla nižší oproti pracovní síle s vyšším vzděláním. Některá volná místa se pro osoby se základním vzděláním stala neakceptovatelná, především z důvodu nízké úrovně mezd. Mzdy v nových odvětvích a

v nových pracovních činnostech nebyly dostatečně motivující pro aktivní přístup nezaměstnaných, například pro změnu kvalifikace, pro stimulaci pracovníků k pohybu za prací. Určitá část nezaměstnaných v průběhu své nezaměstnanosti trvala na svých zaběhaných strategiích, odmítala je změnit a vyčkávala na pracovní místo, které splní jejich očekávání (délka pracovní doby, dojíždění, mzda, namáhavost práce). S prodlužující se dobou nezaměstnanosti však určitá část této kategorie nezaměstnaných propadla lhostejnosti a rezignaci. Jejich přizpůsobení se neúspěchu na trhu práce je orientuje na přítomnost a znemožňuje jim plánovat budoucí život. Tito lidé si někdy ani neuvědomují souvislost mezi vzděláním, pracovním uplatněním a postavením.

Situaci lidí se základním vzděláním na trhu práce zhoršuje náhrada jejich práce technologiemi a ochota osob s vyšším vzděláním přijímat pracovní místa pod úrovní své kvalifikace.

3.4 Shrnutí

Nezaměstnanost má negativní důsledky nejenom pro nezaměstnané (ekonomická a sociální deprivace, zdravotní problémy), ale i pro společnost (společenská nestabilita) a celé národní hospodářství (plýtvání s lidskými zdroji, snížení daňových příjmů do státního rozpočtu, růst výdajů v souvislosti s vyplacenými dávkami v nezaměstnanosti i výdaji na APZ, zvýšení nerovnováhy veřejných financí).

Rizika nezaměstnanosti nejsou stejná pro všechny kategorie pracovníků. K ohroženým kategoriím zejména patří: mladiství a absolventi škol, zdravotně postižení, pracovníci v předdůchodovém věku, ženy a nekvalifikovaní pracovníci.

Dlouhodobá nezaměstnanost devastuje lidský kapitál, brání adaptaci ekonomického systému a způsobuje ztráty v národním hospodářství.

S měnící se strukturou zaměstnanosti se snížila možnost uplatnění nekvalifikované pracovní síly. Zavádění nových technologií a substituce nekvalifikované práce kvalifikovanou prací budou i nadále tento vývoj prohlubovat.

4 Past nezaměstnanosti

4.1 Motivace k zaměstnání

Se změnou ekonomického systému byla po roce 1989 zavedena některá záchranná sociální opatření. Jejich cílem bylo tlumit pokles životní úrovně lidí, kteří sami nebyli schopni zvládnout finanční těžkosti spojené s transformačním procesem ekonomiky (například: podpory v nezaměstnanosti, stanovení minimální mzdy a životního minima). Zavedení sociálních transferů umožnilo eliminovat chudobu u domácností s nízkými příjmy a zároveň to umožnilo zaměstnavatelům udržovat nízké mzdy.

Výše sociálních dávek roste v závislosti na počtu členů v domácnosti. Pro početnější domácnosti se zvyšuje výhodnost sociálních dávek a narůstá nebezpečí propadu do trvalé závislosti na státu. Současně tato situace degraduje trh práce až do značně vysoké mzdové úrovně, protože nepřináší perspektivu takového zaměstnání, které by zajistilo životní standard bez asistence sociálních dávek, vede určitou část pracovní síly k nezájmu o placenou práci a upřednostnění pobírání sociálních dávek. Dávky státní podpory se tak stávají jediným a regulérním příjmem domácnosti. Přitažlivost pobírání dávek je navíc zvyšována jejich jistotou ve srovnání s riziky spojenými s dočasnými zaměstnáními v sekundárním segmentu trhu práce.

Tabulka č. 2 **Vývoj vztahu minimální mzdy (MM) k životnímu minimu (ŽM)**

Datum valorizace MM	1.1. 1999	1.7. 1999	1.1. 2000	1.7. 2000	1.1. 2001	1.1. 2002	1.1. 2003	1.1. 2004
Hrubá MM Kč	3 250	3 600	4 000	4 500	5 000	5 700	6 200	6 700
Čistá MM Kč	2 844	3 114	3 412	3 784	4 194	4 715	5 087	5 458
ŽM sam. žijící osoby	3 430	3 430	3 430	3 770	3 770	4 100	400	4 100
Rozdíl (MM – ŽM) v Kč	-586	-316	-18	14	424	615	987	1 358
Podíl (MM/ŽM) v %	82,91	90,79	99,47	100,37	111,25	115	124,07	133,10

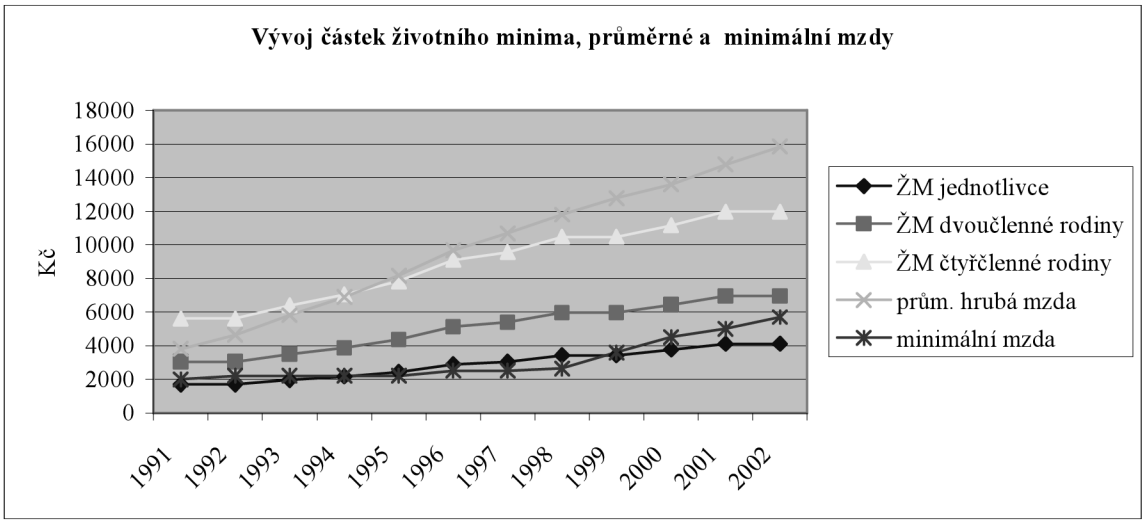
Pramen: Sondy - týdeník pro sociální otázky

Tabulka č. 2 dokumentuje vývoj vztahu minimální mzdy a životního minima samostatně žijící osoby. Z tabulky je možné zjistit, že od úpravy výše minimální mzdy od 1.7. 2000 je minimální mzda vyšší než životní minimum samostatně žijící osoby. S každou další úpravou minimální mzdy se zvyšuje rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem ve prospěch minimální mzdy.

Pohybuje-li se výše mezd na úrovni sociálních dávek, znamená to, že je příslušným pracovníkům nabízena stejná částka za to, že pracují i za to, že nepracují. Ani úroveň mezd vyšší než jsou sociální dávky, nemusí být motivující, pokud rozdíl mezi vyplácenou mzdou a výší podpory nedostatečným způsobem kompenzuje zvýšené náklady nezaměstnaného spojené s přijetím práce.

Pro další možnost porovnání částek životního minima, minimální a průměrné mzdy je uveden následující graf, který zachycuje vývoj vybraných částek životního minima, průměrné a minimální mzdy v letech 1992 – 2002.

Graf č. 2 **Vývoj částek životního minima, průměrné a minimální mzdy**



Pramen: www.vups.cz

Z grafu vyplývá, že se minimální mzda ustálila na vyšší úrovni v porovnání s životním minimem pro jednu osobu. Ve srovnání s životním minimem pro dvě osoby je však tato mzda nižší. Průměrná mzda, která byla od roku 1991 nižší než životní minimum pro čtyřčlennou domácnost, se od roku 1996 strměji zvyšuje. V současné době částky životního minima pro čtyřčlennou domácnost zaostávají za vývojem průměrné mzdy.

Při hledání zaměstnání zvažují lidé bez práce celkovou kvalitu potenciálního pracovního místa, a to zejména: pracovní podmínky, jistotu zaměstnání, kariérní výhled a plat. Pokud však trh práce nabízí nejistá pracovní místa s nízkou mírou pracovní autonomie, potom role platu jako motivace pro hledání zaměstnání roste.

Není možné přesně kvantifikovat jaká část pracovní síly je v současné době demotivována nízkými pracovními pobídkami. Tyto údaje je možné odvodit ze vzájemných ekonomických souvislostí nebo na základě výzkumů případně z mikrocensů. Například Brožová uvádí: „Pro lidi s nízkým vzděláním je pořád výhodnější nepracovat a žít z podpory státu. Za minimální mzdovou sazbu (od 1.1. 2002 je 5700 Kč hrubého, 4715 Kč po zdanění, která je o pouhých 615 Kč vyšších než životní minimum, které je od 1.10. 2001 4100 Kč) pracuje méně než 2 % lidí. Ovšem při stávajícím systému dávek lidé s platem okolo osmi a půl tisíce hrubého zvažují, zda se jim vyplatí pracovat. Pokud mají početnější rodiny, leží tato hranice ještě výš. Přitom čtvrtina těch, kteří pracují, pobírá plat nižší než deset tisíc hrubého. Asi milión lidí se tak pohybuje na hraně rozhodování, zda se stát klienty sociálního státu.“[3]

Z jedné strany určitou část nezaměstnaných nemotivují k práci mzdy, které posuzují s ohledem na výši sociálních dávek. Často se z těchto nezaměstnaných postupně stávají dlouhodobě nezaměstnaní a obtížně umístitelní uchazeči. Z druhé strany však ani zaměstnavatelé nemají zájem o neefektivní a rizikové uchazeče. Z nezaměstnaných si proto vybírají ty, u kterých předpokládají vyšší lidský kapitál, nižší náklady na počáteční výcvik a dobrou produktivnost. Ze strany zaměstnavatelů je proto častý požadavek vyučení i na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním.

Na mzdu, která je z ekonomického hlediska dána mezní produktivitou pracovní síly, působí i mimoekonomické faktory, a to zejména úroveň stanovené výše minimální mzdy. Výše minimální mzdy je ale ustanovována s ohledem na úroveň sociálních dávek. Pokud jsou sociální dávky vysoké, tlačí nahoru i minimální mzdy. Je-li minimální mzda vyšší než rovnovážná mzda, potom uměle udržuje mzdu na vyšší úrovni, než by byla mzda určená nabídkou a poptávkou. Možnost trhu práce přijmout další pracovníky je blokována. Je-li hodnota mezního produktu pracovníků nižší než zákonem stanovená minimální mzda, jsou

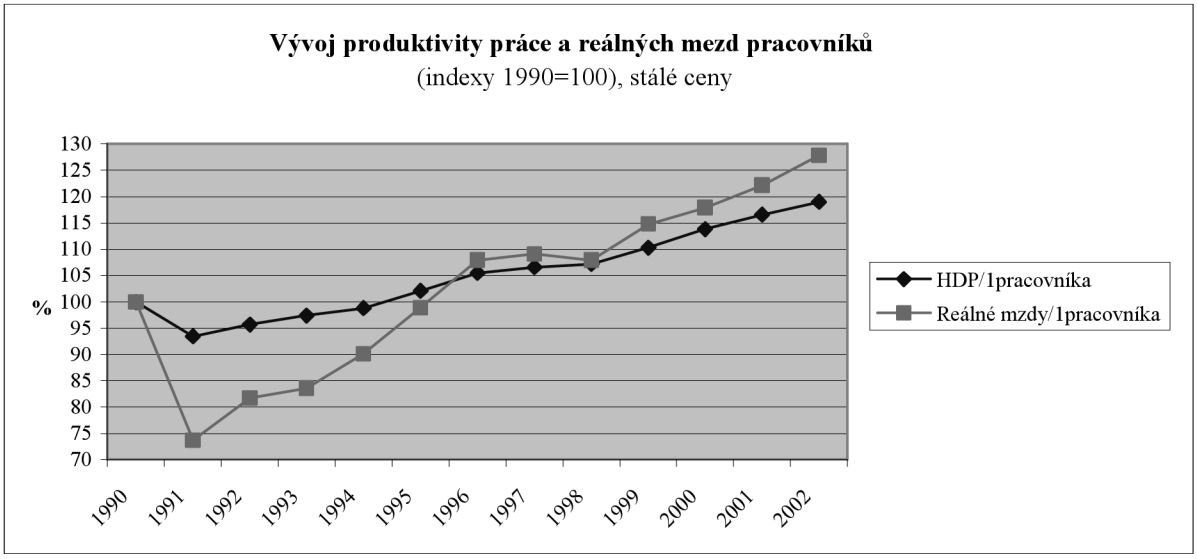
---

[3] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce.* 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4 str. 94

pracovníci, kteří nedosahují potřebnou výkonnost, pro zaměstnavatelé neefektivní a jsou propuštěni. Zvyšování minimálních mezd tak naráží především na bariéry nízké produktivity nekvalifikované práce a může vést ke snižování zaměstnanosti. Zvyšování minimálních mezd navíc přispívá k tlaku na celou strukturu mezd a může zapříčinit předstih růstu reálných mezd před produktivitou práce a vytvořit negativní vliv na tvorbu zaměstnanosti.

Graf č. 3 ilustruje vývoj produktivity práce a reálných mezd v letech 1990 – 2002. Z grafu je patrný strmý pokles reálných mezd v roce 1991 v porovnání s produktivitou práce, která sice také poklesla, ale její vývoj nezaznamenal takový propad jako reálné mzdy. Od roku 1991 do roku 1996 dochází k růstu produktivity a k ještě vyššímu růstu reálných mezd. V letech 1996 – 1998 osciluje produktivita práce a reálné mzdy na podobných hodnotách. Od roku 1998 začíná být růst mezd vyšší než je růst produktivity.

Graf č. 3 **Vývoj produktivity práce a reálných mezd pracovníků**



Pramen: vups.cz

Problém stanovení výše mezd a jejich působení na trh práce je dán nejenom specifičností trhu práce a rozporuplnými účinky regulačních zásahů státu, ale i mezinárodními souvislostmi. Evropská sociální charta stanoví, že nejnižší přijatelná mzda (minimální mzda) má dosahovat výše 68 % průměrné mzdy v národním hospodářství u všech stanovených kategorií osob (asi 50 % čisté mzdy). Jak uvádí týdeník Sondy[4], nedosahuje minimální mzda v České republice ani 40 % průměrné mzdy v národním hospodářství. Filozofie minimální

[4] *ČORNEJOVÁ, H. POPELKOVÁ, H. Pracovat se musí každému vyplatit.* Sondy - týdeník pro sociální otázky. 2004, roč. 24, č. 1, s. 5

mzdy předpokládá tuto výši proto, aby se zaměstnanci jeho práce vyplatila, stát se vyhnul obvinění ze sociálního dumpingu a neohrožoval zaměstnanost v partnerských státech Evropské unie.

Tabulka č. 3 dokumentuje postupné zlepšování vztahu minimální a průměrné mzdy od roku 1999 do roku 2004. Přesto ale v České republice neplní minimální mzda svoji ekonomickou roli a nezajišťuje ochranu zaměstnanců před hmotnou nouzí, protože práce nemusí být dostatečným zdrojem pro dosažení určitého životního standardu ani na úrovni životního minima. Ochrana zaměstnanců před hmotnou nouzí je tak přenášena na stát.

Tabulka č. 3 **Vztah průměrné mzdy a minimální mzdy**

Rok	1999	2000	2001	2002	2003 odhad	2004 odhad
Minimální mzda v Kč	3 600	4 500	5 000	5 700	6 200	6 700
Průměrná nominální mzda v Kč	12 666	13 490	14 642	15 740	16 842	17 852
Podíl min. mzdy a nom. mzdy v %	28,42	33,35	34,15	36,21	36,81	37,53

Pramen: Sondy - týdeník pro sociální otázky

4.2 Shrnutí

Systém sociálních dávek eliminuje chudobu u domácností s nízkými příjmy. Určitou část pracovní síly vedou nízké výdělkové schopnosti a jistota výplat dávek státní podpory k nezájmu o placenou práci.

Zvyšování mezd zpravidla omezuje poptávku zaměstnavatelů po pracovnících, s výrazným dopadem na pracovní místa pro nekvalifikované pracovníky s nízkou produktivitou.

V mezinárodních souvislostech vyvstává problém pomalého růst výkonnosti české ekonomiky a slaďování mzdového vývoje s produktivitou práce.

5 Porovnání dvou lokálních trhů práce

5.1 Mostecko

Okres Most leží v Ústeckém kraji a patří k nejmenším a nejlidnatějším okresům republiky. V porovnání s celou Českou republikou je hustota osídlení téměř dvojnásobná. Dalším charakteristickým rysem této oblasti je nízký počet obcí. Obcí je zde pouze 26, z nichž čtyři mají statut města. Převážná část obyvatel žije ve čtyřech městech a z toho jen v Mostě žije téměř 2/3 obyvatel.

Nejvýznamnějším průmyslovým odvětvím v okrese je těžební průmysl, který zastupuje Mostecká uhelná společnost, a.s. Most. Dalším nejdůležitějším odvětvím je chemický průmysl, zastoupený společností Chemopetrol, a.s. a Českou rafinérskou a.s.

Pro oblast okresu Most je typická vysoká koncentrace průmyslu s negativními dopady na životní prostředí. Koncentrace těžkého průmyslu – především uhelného, chemického průmyslu, energetiky a teplárenství, která před rokem 1989 vytvářela dostatek pracovních příležitostí především pro dělnické profese bez požadavku na kvalifikaci, sem podněcovala migraci pracovních sil z jiných částí republiky. Postupnou změnou struktury hospodářství regionu, uskutečňovanou v průběhu 90. let minulého století, se situace v oblasti zaměstnanosti obyvatel pronikavě změnila. Proces deindustrializace průmyslu negativně zasáhl i navazující odvětví a přinesl dominový efekt, který způsobil, že na trhu práce nastal přebytek pracovní síly. Po restrukturalizaci rozhodujících zaměstnavatelů a útlumu činností některých středně velkých zaměstnavatelů nevstoupily na zdejší trh práce nové firmy, které by dokázaly nahradit vzniklý úbytek míst. Pro situaci na trhu práce je zde typické, že dlouhodobě a výrazně převyšuje nabídka pracovní síly nad poptávkou.

Severní Čechy, spolu se severní Moravou, patří k oblastem, které byly nejvíce zasaženy procesem restrukturalizace těžkého průmyslu a nezaměstnaností. V okrese Most je již od roku 1995 vykazována nejvyšší průměrná míra nezaměstnanosti v celé republice. Je zde vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti a vysoká specifická míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním.

5.2 Ústeckoorlicko

Správní území okresu Ústí nad Orlicí leží ve východní části Pardubického kraje a je komplexem 112 obcí, z nichž deseti byl přiznán statut města. Města tvoří centra jednotlivých spádových oblastí a žije v nich asi 62 % obyvatel okresu.

Na Ústeckoorlicko je zastoupen lehký a zpracovatelský průmysl zaměřený především na konečnou spotřebu, dále zemědělská i lesnická výroba a služby. Rozmístění průmyslu je rozloženo poměrně rovnoměrně do jednotlivých částí okresu s určitým znevýhodněním pro Králíky a zvláště pro některé jeho okrajové části, především v příhraničí s Polskem. Nejvýznamnějším průmyslovým odvětvím v okrese je strojírenství zastoupené těmito největšími zaměstnavateli: Karosa, a.s., Vysoké Mýto, Rieter CZ, a.s., Ústí nad Orlicí, Korado, a.s., Česká Třebová. Dalším nejdůležitějším průmyslem je elektrotechnika s výsadním postavením firmy AVX Czech Republic, s.r.o., Lanškroun. V souhrnu je významné množství pracovních příležitostí také v dopravě, spojích, obchodě, službách a zemědělství i lesnictví.

Okres Ústí nad Orlicí neprošel expandujícím růstem ekonomiky za socialismu, ale ani jejím strmým poklesem při transformačním procesu. Po roce 1989 zde došlo, především v rámci privatizace, ke změnám vlastníků firem a restrukturalizaci firem. Jednotlivá odvětví však nebyla, snad jen s výjimkou zemědělství, textilního průmyslu a železniční dopravy, výrazněji postižena prudkou změnou. Silná průmyslová tradice s poměrně kvalifikovanou pracovní sílou, dobré dopravní spojení, které je dáno polohou na železničním koridoru a příchod zahraničních investorů (AVX Czech Republic, s.r.o., Lanškroun – nově vzniklá dceřiná společnost britské AVX Limited je v současné době největší průmyslová firma okresu, Karosa, a.s., Vysoké Mýto – druhá největší průmyslová firma je z 94 % vlastněna francouzským Renaultem, třetí největší průmyslová firma Rieter CZ a.s., Ústí nad Orlicí – 100 % vlastněna švýcarským koncernem Rieter Holding Winterthur) pozitivně ovlivnily vývoj zaměstnanosti na zdejším lokálním trhu práce.

Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí, vždy ve svých nižších a ojediněle i nepatrně vyšších hodnotách, kopírovala vývoj míry nezaměstnanosti vykazované za celou republiku. Od druhé poloviny roku 1999 je tato míra trvale nižší oproti celorepublikové míře nezaměstnanosti, a to přibližně o dvě procenta.

5.3 Porovnání vybraných údajů a ukazatelů

Následující tabulka poskytuje základní srovnání a stručný přehled o rozloze i územím uspořádání, žijícím obyvatelstvu a o ukazatelích týkajících se zaměstnanosti ve sledovaných oblastech v roce 2003.

Tabulka č. 3 **Vybrané údaje a ukazatele lokálních trhů**

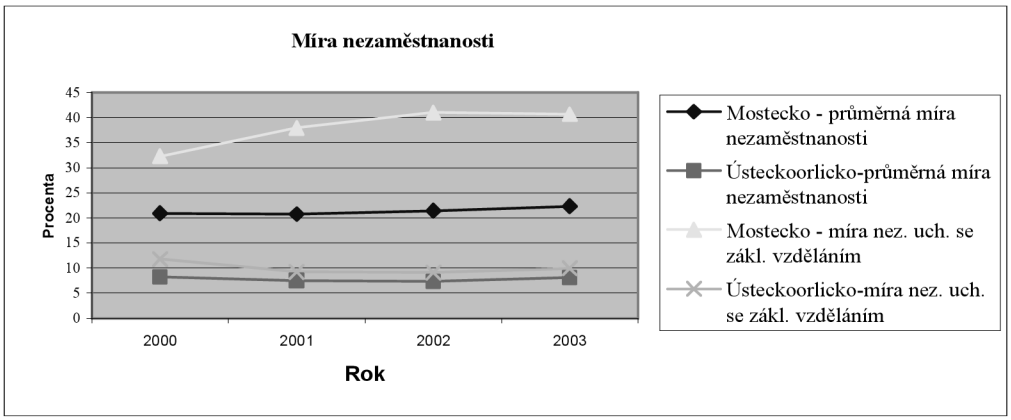
Ukazatel	Měrná jednotka	Mostecko	Ústeckoorlicko
Rozloha okresu	km^2	467	1 265
Počet obcí/počet měst	počet	26/4	112/10
Počet obyvatel	počet	117 196	139 387
Hustota osídlení	obyv./km^2	251	110
Podíl obyv. v prod. věku k počtu ob. celk.	%	82,74	64,8
Počet EAO*	počet	49 265	68 185
Počet osob se základním vzděl. z EAO	počet	14 472	17 360
Zaměstnaní celkem	počet	46 722	54 005
Průměrný počet evid. uchazečů o zam.	počet	14 612	5 668
Prům. počet evid. uch. se zákl. vzděláním	počet	5 887	1 718
Průměrná míra nezaměstnanosti	%	22,31	8,1
Specifická míra nez. se zákl. vzděláním	%	40,68	9,9
Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti	%	60,86	33,7
Počet volných pracovních míst (VM)	počet	300	709
Průměrný počet evid. uchazečů na 1 VM	počet	48,71	8,0
Celkové výdaje na pol. zaměstnanosti	tisíc Kč	202 386	105 715
Výdaje na APZ	tisíc Kč	102 000	18 534
Výdaje na PPZ	tisíc Kč	100 386	87 181
Podíl APZ na celkových výdajích pol. z	%	50,40	17,5

Tabulku sestavila autorka textu na základě údajů z monitoringu jednotlivých úřadů práce.

Poznámka: EAO - ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Následující graf dokládá rozdíly ve sledovaných mírách nezaměstnanosti na Mostecku a Ústeckoorlicku a ilustruje jejich vývoj od roku 2000 do roku 2003.

Graf č. 4 **Míry nezaměstnanosti na Mostecku a Ústeckoorlicku v letech 2000 – 2003**



Graf sestavila autorka textu na základě údajů uvedených v tabulce č. 2, která je součástí příloh č.1

Z grafu je patrný velký rozdíl mezi celkovou průměrnou mírou nezaměstnanosti a specifickou mírou nezaměstnanosti osob se základním vzděláním na Mostecku a zanedbatelný rozdíl mezi těmito mírami na Ústeckoorlicku. Ve vzájemném porovnání Mostecka a Ústeckoorlicka je zřejmá vysoká průměrná míra nezaměstnanosti a specifická míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním na Mostecku.

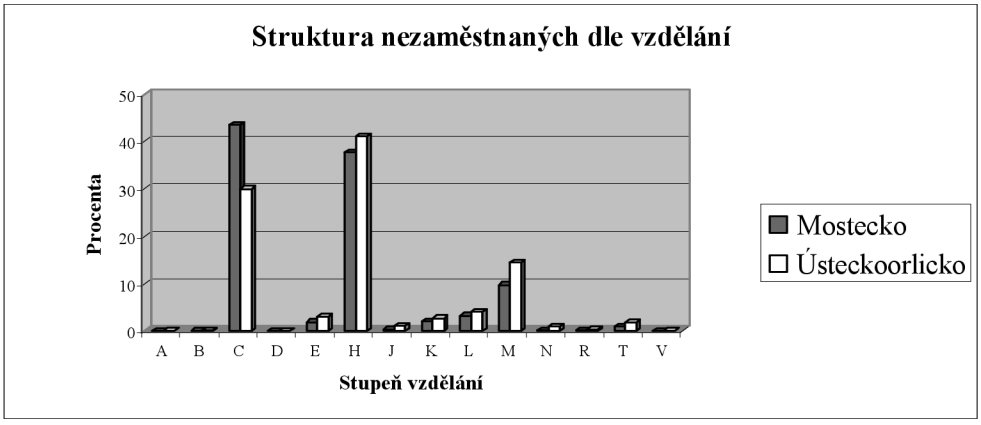
Pro bližší rozbor nezaměstnanosti osob se základním vzděláním bude další pozornost zaměřena na údaje o ekonomicky aktivním obyvatelstvu se základním vzděláním, vzdělanostní strukturu zaevidovaných uchazečů o zaměstnání a na poptávku po nekvalifikované pracovní síle na Mostecku a na Ústeckoorlicku.

Z údajů o počtu ekonomicky aktivních obyvatel (dále jen EAO) a počtu osob EAO se základním vzděláním, lze vypočítat, že na Mostecku je podíl EAO se základním vzděláním asi 29,2 % z celkového počtu EAO a na Ústeckoorlicko představuje tento podíl asi 25,4 %. Na Mostecku je tedy vyšší podíl EAO se základním vzděláním.

Údaje v základních vzdělanostních stupních uchazečů zůstávají v posledních letech na obou trzích práce bez podstatnějších změn. Proto je možné pro vzájemné srovnání použít údaje roku 2003 bez rizika nepravdivého zobecnění.

V roce 2003 byli na Ústeckoorlicku, při porovnání struktury uchazečů podle vzdělání, v průměru nejvíc zastoupeni vyučení uchazeči, kterých bylo evidováno téměř 41 % a dále uchazeči se základním vzděláním, kterých bylo evidováno přibližně 30 %. V témže roce bylo na Mostecku v průměru evidováno 44 % uchazečů o práci se základním vzděláním a téměř 38 % vyučených uchazečů. Ostatní vzdělanostní kategorie zaevidovaných uchazečů zdaleka nedosahují tak výrazného zastoupení.

Graf. č. 5 **Struktura nezaměstnaných podle vzdělání za rok 2003**



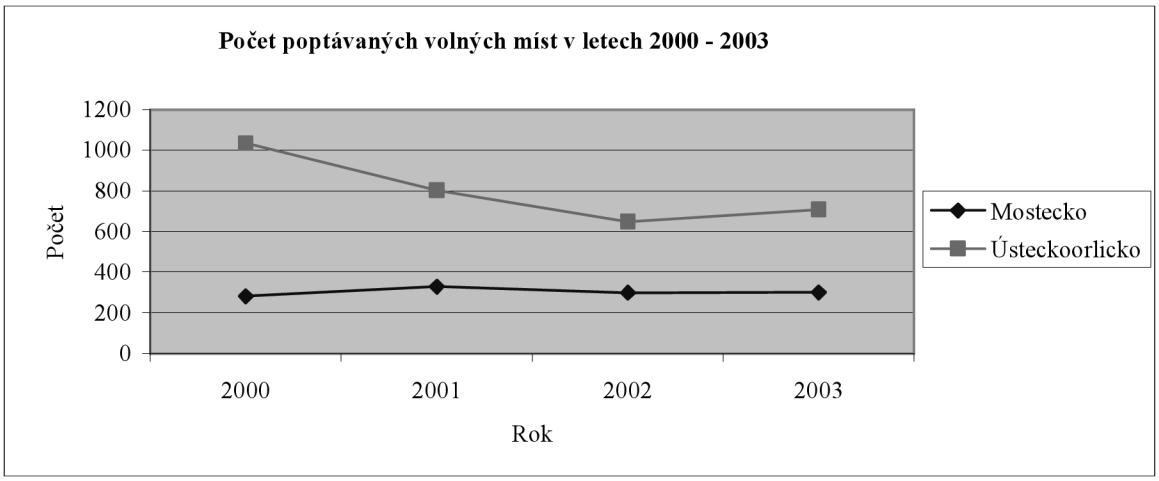
Graf vytvořila autorka textu na základě údajů uvedených v tabulce č. 3 , která je součástí přílohy č.1

Vzájemné porovnání vzdělanostní struktury uchazečů vybraných okresů ilustruje výše uvedený graf. Přesto, že se poněkud liší podíl EAO se základním vzděláním (Mostecko 29,2 % a Ústeckoorlicko 25,4 %), dále se výrazně liší údaje celkového počtu evidovaných uchazečů se základním vzděláním (Most 5 887 a Ústí nad Orlicí 1 718) a výrazně různá je průměrná specifická míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním v témže roce (Most vykazuje 40,68 % a Ústí nad Orlicí 9,9 %), není vzájemné porovnání odlišností v procentním zastoupení evidovaných uchazečů o práci ve vzdělanostní struktuře tak různé. Přes nízkou hodnotu průměrné specifické míry nezaměstnanosti osob se základním vzděláním na Ústeckoorlicku oproti Mostecku, je procentní podíl nezaměstnaných se základním vzděláním na celkovém počtu nezaměstnaných v oblasti Ústí nad Orlicí vysoký a zaostává o asi 14 % za oblastí Most, což je vzhledem k ostatním souvisejícím údajům nepoměrné.

Pro zjištění možnosti uplatnění pracovní síly bude porovnána poptávka zaměstnavatelů na obsazení volných pracovních, kterou evidovaly jednotlivé úřady práce ve zkoumaných lokalitách.

Následující graf dokumentuje vývoj poptávky na jednotlivých zkoumaných trzích práce v letech 2000 – 2003.

Graf č. 6 **Vývoj počtu volných míst v letech 2000 – 2003**



Graf sestavila autorka textu na základě údajů uvedených v tabulce č. 4, která je součástí přílohy č. 1.

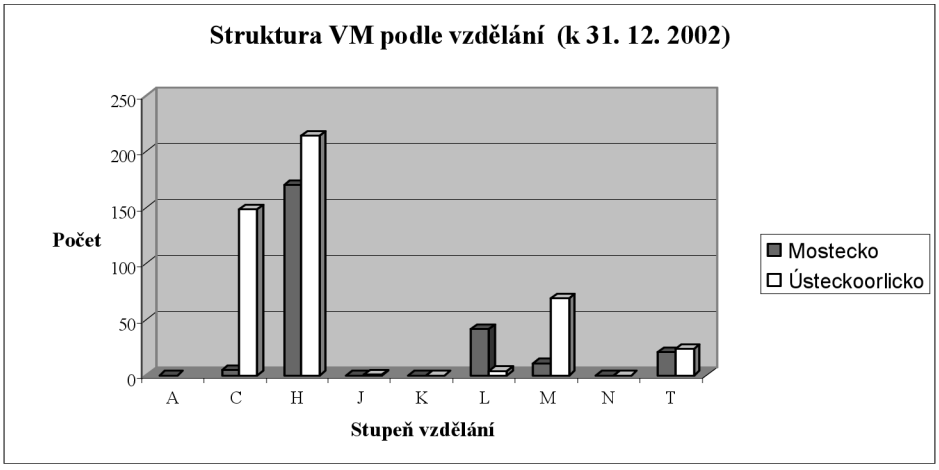
V grafu je viditelný pokles poptávky na Ústeckoorlicku, který se zastavil v roce 2002 a její růst v roce 2003. V pozadí poklesu volných míst se projevilo trvalé snížení poptávky po pracovní síle především v textilním průmyslu. Zhoupnutím poptávky po pracovní síle v elektrotechnickém průmyslu, kdy nejdříve došlo k poklesu počtu volných míst a v roce 2003 k jejich nárůstu. Na Mostecku v letech 2000 – 2003 nedocházelo k výrazným změnám v poptávce po pracovnících. Při vzájemném porovnání poptávky mezi sledovanými oblastmi je zřejmý vyšší počet volných míst na Ústeckoorlicku.

Možnosti uplatnění osob se základním vzděláním jsou určeny poptávkou po nekvalifikované pracovní síle, proto následuje porovnání struktury volných míst podle požadovaného vzdělání. Při porovnání této struktury volných míst nebude vycházeno z evidence volných míst v roce 2003. V tomto roce došlo na Ústeckoorlicku ke zvýšení poptávky po pracovnících se základním vzděláním a mohlo by dojít k jistému zkreslení. Porovnání bude provedeno z počtu volných míst, které oba úřady evidovaly v roce 2002. Na Mostecku bylo v tomto roce evidováno celkem 248 volných míst. Požadavek na základní vzdělání byl u 5 míst - asi 2 %, vyučení bylo požadováno u 170 volných míst - 69 %, pro vyučené s maturitou bylo v evidenci 41 míst – 17 %, úplné středoškolské vzdělání bylo požadováno u 11 volných míst - 4 %, pro vysokoškolské vzdělání bylo 21 míst - asi 8 %. Na Ústeckoorlicku bylo v roce 2002 evidováno celkem 461 volných míst. Požadavek na základní

vzdělání byl u 148 míst - asi 32 %, vyučení bylo požadováno u 214 volných míst - 47 %, pro vyučené s maturitou byly v evidenci 4 místa – necelé 1 %, úplné středoškolské vzdělání bylo požadováno u 69 volných míst - 15 %, pro vysokoškolské vzdělání bylo 24 míst – asi 5 %.

Následující graf ilustruje strukturu poptávky po volných místech rozdělenou podle požadovaného vzdělání a podle oblastí Mostecka a Ústeckoorlicka.

Graf č.7 **Struktura volných míst podle vzdělání k 31. 12. 2002**



Graf sestavila autorka textu na základě údajů uvedených v tabulce č. 5 *, která je součástí přílohy č.1*

Z uvedeného grafu je patrné, že mimo poptávku po vyučených uchazečích s maturitou, kde vyšší počet míst vykazuje Most a poptávku po vysokoškolácích, která je v obou oblastech podobná, je na Ústeckoorlicku vyšší počet volných míst pro vyučené a zvlášť výrazná je tato skutečnost při vzájemném porovnání počtu nabízených volných míst pro nekvalifikované pracovníky. Na Mostecku vlastně není poptávka po pracovnících se základním vzděláním.

Pro přiblížení vývoje na trhu práce v Ústí nad Orlicí v možnosti uplatnění nekvalifikované pracovní síly je nutné doplnit, že k 31. 12. 2003 zde bylo evidováno celkem 928 volných míst. V druhé polovině tohoto roku došlo k rozšíření poptávky především po uchazečích se základním vzděláním, kterých bylo poptáváno 558, což k 31. 12. 2003 představovalo asi 60 % z celkové nabídky volných míst. Volná místa pro pracovníky se základním vzděláním převažovala v poptávce volných míst po celý rok 2003 a jejich podíl činil průměrně 43,8 % z celkového počtu volných míst. Převažující část poptávaných volných míst byla v elektrotechnickém průmyslu a vyznačovala se nároky na jemnou práci, dobrý zrak a ochotu

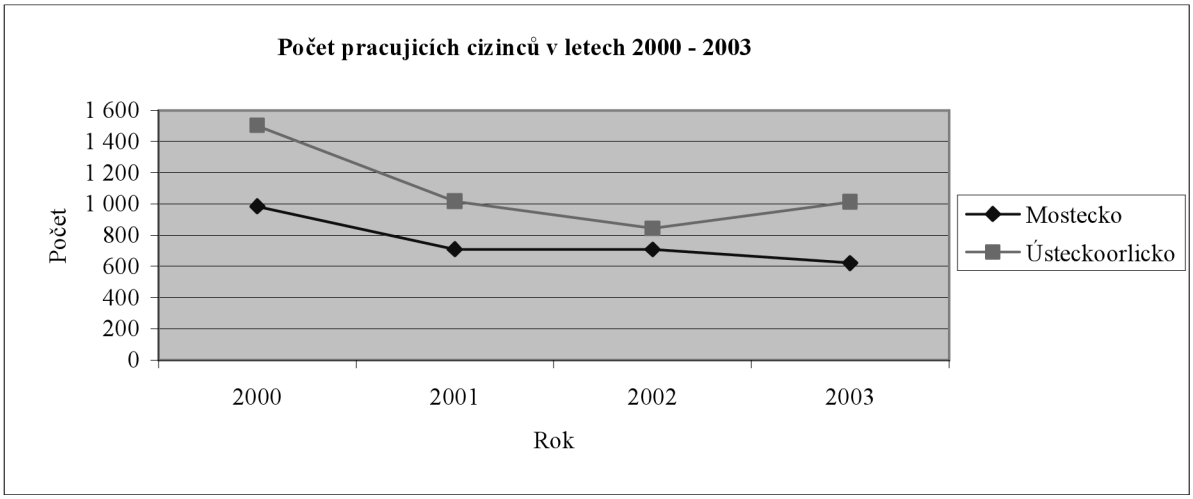
i možnost pracovat v nepřetržitém provozu. Firma, která tato místa především nabízela zajišťuje svoz pracovníků na směnu a jejich rozvoz ze směny do okruhu 45 kilometrů od svého pracoviště. Přesto se rozšířená možnost získání pracovního uplatnění nepromítla do snížení specifické míry nezaměstnanosti uchazečů se základním vzděláním. Naopak. Tato míra vzrostla z hodnoty 9,1 % v roce 2002 (počet evidovaných uchazečů se základním vzděláním byl 1 582) na hodnotu 9,9 % v roce 2003 (stav evidovaných uchazečů se základním vzděláním povýšil na počet 1 718). Obdobný vývoj zaznamenala i dlouhodobá nezaměstnanost, která vzrostla z 32,2 % v roce 2002 (počet dlouhodobě evidovaných uchazečů činil 5 146) na 33,7 % v roce 2003 (počet dlouhodobě evidovaných uchazečů byl 5 668). Rozšíření poptávky po nekvalifikovaných pracovnících vedlo v roce 2003 ke zvýšení počtu vydaných povolení pro cizince a zvláště k vyššímu počtu registrací Slováků.

5.4 Pracující cizinci

Cizinci na místních trzích práce nacházejí uplatnění především v profesích, které jsou postiženy převisem poptávky po pracovní síle nad její nabídkou a v profesích, které nejsou z ekonomických nebo společenských důvodů atraktivní pro tuzemské pracovníky. Zaměstnavatelé zpravidla kladně hodnotí jejich pracovní morálku a dobrou pracovní výkonnost.

Z následujícího grafu je zřejmý snižující se počet pracujících cizinců. Na mosteckém trhu práce se počet cizinců snižuje postupně. Přesto, přes vysoký počet evidovaných uchazečů o zaměstnání a nízký počet poptávaných míst zaměstnavateli na Mostecku, pracují i na zdejším lokálním trhu práce cizinci, kteří pokrývají významnou část poptávky zaměstnavatelů. Na ústeckém trhu práce došlo v letech 2000 – 2002 k prudšímu poklesu počtu pracujících cizinců, ale v roce 2003 se jejich počet zvýšil v důsledku nárůstu poptávky po nekvalifikovaných pracovnících. Došlo zde především k nárůstu počtu pracujících Slováků, kteří jsou pro pružnou reakci firmy výhodnější. U Slováků nemusí zaměstnavatelé žádat úřad práce o povolení k zaměstnávání cizinců, ale postačuje jen oznámení v podobě vyplněné registrační karty.

Graf č. 8 **Počet pracujících cizinců v letech 2000 – 2003**



Graf sestavila autorka textu na základě údajů uvedených v tabulce č. 6 , která je součástí přílohy č.1

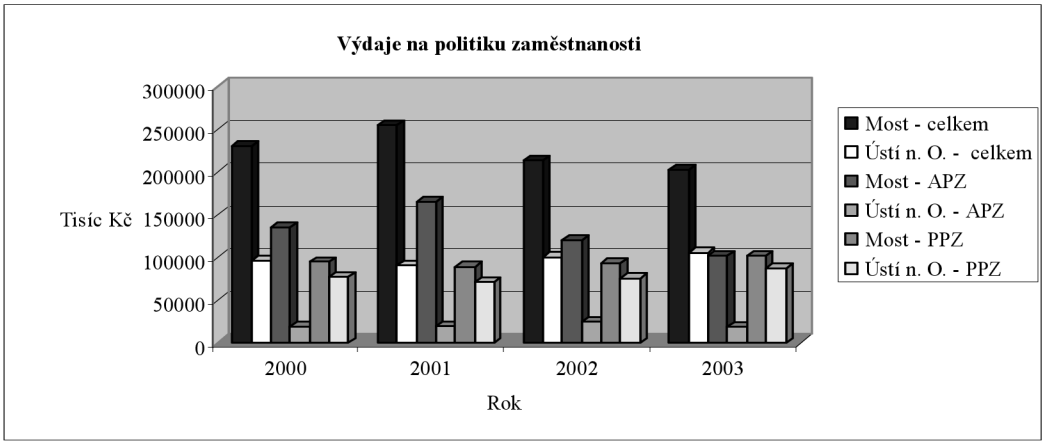
Jak na Mostecku, tak na Ústeckoorlicko, pracuje převážná část cizinců v pomocných profesích nebo v kvalifikovaných technických profesích, ve kterých není na obou lokálních trzích práce dostatek vhodných uchazečů jako například profese zedník, svářeč, kovodělník. Při vzájemném srovnání Mostecka a Ústeckoorlicka je vyšší počet pracujících cizinců na Ústeckoorlicku.

5.5 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Mostecko vykazuje nejvyšší nezaměstnanost v České republice. Výdaje na politiku zaměstnanosti určené do této oblasti jsou proto vysoké. Pracovníci Úřadu práce v Mostě hodnotí jejich význam pozitivně a uvádějí, že tyto prostředky umožnily snížit míru nezaměstnanosti, která by jinak byla ještě o 3 % vyšší.

Následující graf poskytuje přehled o celkových výdajích na politiku zaměstnanosti, výdajích na PPZ a APZ v jednotlivých oblastech v letech 2000 - 2003.

Graf č. 9 **Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2000 – 2003**



Graf sestavila autorka textu na základě údajů uvedených v tabulce č. 7 , která je součástí přílohy č 7.

Z grafu jsou patrné vysoké finanční prostředky, které směřují na politiku zaměstnanosti do oblasti Mostecka. Vysoká úroveň finančních zdrojů směřuje k přímé podpoře nezaměstnaných na výplatu hmotného zabezpečení a ještě vyšší úroveň finančních prostředků směřuje na APZ k podpoře zaměstnanosti v této oblasti. Na Ústeckoorlicku je výrazně nižší úroveň nezaměstnanosti a podstatně nižší jsou i celkové finanční prostředky určené na výdaje pro tamější politiku zaměstnanosti. Jednoznačně zde převažují výdaje na PPZ nad výdaji APZ. Při vzájemném porovnání Mostecka a Ústeckoorlicka jsou výrazně vysoké celkové výdaje na politiku zaměstnanosti, vysoké výdaje na APZ a vysoké výdaje na PPZ na Mostecku. Mostecký úřad práce vydává větší část prostředků na APZ a ústecký úřad práce vydává větší část prostředků na PPZ.

Mostecký úřad práce má vypracováno několik projektů na řešení dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. Na Mostecku jsou rovněž ověřovány v praxi nové přístupy a metody za podpory vyšší úrovně poradenských služeb na vymezených skupinách uchazečů. Například v roce 2002 byl Úřad práce v Mostě jedním z patnácti úřadů v České republice, kde se uskutečnil pilotní projekt aktivního poradenství pro osoby do 25 let s cílem hledání nových cest při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. V rámci projektu se uskutečnilo i ověření formy prevence v podobě individuálních akčních plánů. Následně rozšířily individuální akční plány nabídku nástrojů APZ i na ostatních úřadech práce po celé republice.

5.6 Shrnutí

Ze vzájemného srovnání Mostecka a Úteckoorlicka vyplývají zásadní odlišnosti v ekonomickém i společenském vývoji, které se promítají do situace na lokálních trzích práce v těchto oblastech. Na Mostecku byla zaměstnanost dlouhodobě soustředěna u několika průmyslových gigantů. Jejich restrukturalizace byla provázena poklesem výroby, což zde způsobilo vysokou nezaměstnanost. Situace na Mostecku je komplikovanější tím, že s podobným útlumem hlavních výrobních odvětví se potýká celý Ústecký kraj. Naproti tomu průmyslová výroba a podniky na Ústeckoorlicku nebyly výrazněji postiženy prudkou a rozsáhlou změnou, která by způsobila enormní nárůst nezaměstnanosti. Ústeckoorlicko proto vykazuje nesrovnatelně nižší průměrnou míru nezaměstnanosti, nižší specifickou míru nezaměstnanosti osob se základním vzděláním a nižší podíl dlouhodobé nezaměstnanosti než Mostecko. Na Ústeckoorlicku je také evidován větší počet volných pracovních míst a je zde zaměstnáno více cizinců než na trhu práce v Mostě.

Vzájemné porovnání struktury uchazečů podle vzdělání vykazuje některé shodné znaky, ze kterých vyplývá, že lepší uplatnitelnost na trhu práce mají lidé s vyšším vzděláním. Ve vzdělanostní struktuře zaevidovaných uchazečů o zaměstnání zaujímají vysokoškolsky vzdělaní uchazeči nejnižší podíl z celkového počtu uchazečů jak na Mostecku, tak na Ústeckoorlicku. Oproti tomu nejvyšší podíl zaevidovaných uchazečů o zaměstnání představují uchazeči se základním vzděláním nebo vyučení, a to v obou sledovaných oblastech.

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti dosahují výrazně vysoké úrovně na Mostecku, kde jsou také vyšší výdaje APZ oproti PPZ. Na Mostecku je také realizována řada rozsáhlejších projektů APZ. Na Ústeckoorlicku je největší část výdajů na politiku zaměstnanosti určena na PPZ.

Závěr

Na trhu práce dochází k prolínání ekonomických a sociálních procesů. Rozdílné technologické charakteristiky a podmínky práce spolu s rozdílností pracovníků v jejich lidském kapitálu, vytváří impulsy k segmentaci trhu práce. Při segmentaci trhu práce dochází ke snížení vlivu konkurence na trhu práce, omezuje se pružnost mechanismu trhu práce a zároveň jsou zpětně posilovány sociální nerovnosti.

Proti negativním trendům ve vývoji nezaměstnanosti působí politika zaměstnanosti. V současné politice zaměstnanosti jsou preferována opatření pro podporu strany nabídky trhu práce a pro zvýšení její adaptability. Hlavním cílem současné politiky zaměstnanosti je snižovat a přerozdělovat nezaměstnanost.

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny kategorie pracovníků stejně. K rizikovým kategoriím zejména patří: mladiství a absolventi škol, zdravotně postižení, pracovníci v předdůchodovém věku, ženy a nekvalifikovaní pracovníci. Důležitým ukazatelem je doba, po kterou je nezaměstnaný vyřazený z pracovního procesu. Čím je delší, tím jsou obvykle horší dopady nezaměstnanosti, neboť dochází nejenom ke snížení příležitostí najít práci, ale i ke snížení aspirace práci hledat. Prodlužující se doba nezaměstnanosti znamená i obtížnější a nákladnější způsoby jejího řešení.

Postupný růst reálných mezd (včetně minimální mzdy) a relativně vysoké odvody ze mzdy na zaměstnance omezují poptávku zaměstnavatelů po pracovnících, s výrazným dopadem na pracovní místa pro nekvalifikované pracovníky s nízkou produktivitou. Naproti tomu systém sociálních dávek, který je cílen k nízkopříjmovým skupinám omezuje nabídku práce této části pracovní síly a omezuje její motivaci zvyšovat produktivitu.

Ze srovnání Mostecka a Úteckoorlicka jsou zřejmé zásadní rozdílnosti těchto lokálních trhů práce. Přesto vzájemné porovnání struktury evidovaných uchazečů o zaměstnání podle vzdělání vykazuje jistou shodnost.

Z vysoké průměrné míry nezaměstnanosti a z vysoké specifické míry nezaměstnanosti osob se základním vzděláním je zřejmá obtížná možnost uplatnění nekvalifikované pracovní

síly na Mostecku. Na mosteckém úřadu práce zaměstnavatelé prakticky nepoptávají zaměstnance se základním vzděláním. Lze konstatovat, že vysoký převis nabídky pracovní síly nad její poptávkou na Mostecku vytlačuje nekvalifikovanou pracovní sílu kvalifikovanější pracovní sílou. Již při formulaci požadavku na obsazení pracovního místa dávají zaměstnavatelé přednost uchazečům, u kterých předpokládají vyšší lidský kapitál. Dále zde, i přes vysokou míru nezaměstnanosti, nacházejí pracovní uplatnění cizinci, kteří jsou zaměstnavateli upřednostňováni pro vyšší pracovní výkon. Z toho lze usuzovat, že u této části nekvalifikované pracovní síly převládají spíš pasivní strategie případně i rezignace na placenou práci, což je zapříčiněno nízkou poptávkou po pracovní síle a umožněno sociálními dávkami, respektive jejich výší vzhledem k potenciálním výdělkům.

Na Ústeckoorlicku je poptávka po nekvalifikované pracovní síle. Uchazeči se základním vzděláním představují druhou nejpočetnější skupinu zaevidovaných uchazečů o zaměstnání a přesto se nedaří poptávaná místa obsadit a zaměstnavatelé tato pracovní místa obsazují cizinci. Na tomto lokálním trhu práce se u části nekvalifikované pracovní síly kombinuje neochota k přijetí neatraktivních míst se schopností zneužívat současný systém sociálních dávek.

Na základě zhodnocení postavení občanů se základním vzděláním na trhu práce a na základě vzájemného srovnání dvou odlišných lokálních trhů práce, potvrzuji hypotézu, kterou jsem si vymezila v úvodu této práce, že problém nezaměstnanosti občanů se základním vzděláním souvisí především s nízkými pracovními pobídkami nekvalifikované pracovní síly.

Problematiku nezaměstnanosti nekvalifikované pracovní síly je potřebné urychleně a komplexně řešit, protože současná opatření směřující k vyšší zaměstnanosti této kategorie pracovníků nejsou vždy efektní.

Pro podporu zaměstnanosti osob se základním vzděláním a pro zvýšení jejich participace na trhu práce navrhuji připravit soubor opatření jehož součástí budou programy pro nezaměstnané a tvorba volných míst, zajištění kvalitní poradenské přípravy a motivace nezaměstnaných k jejich aktivní účasti.

Vhodné programy pro nezaměstnané lze zajišťovat v návaznosti na hospodářskou politiku země. Zvýšená možnost pracovního uplatnění je především spojena s ekonomickým růstem. Na tvorbu volných míst má naopak nepříznivý vliv vysoké zdanění práce. Snížení odvodů z mezd, především u pracovníků s nízkými příjmy, by znamenalo větší podporu tvorbě pracovních míst a reálnou perspektivu pracovního uplatnění pro zaměstnance s žádnou nebo nízkou kvalifikací. Zároveň je nutná zásadní legislativní úprava, která umožní účinný systém kontroly a postihování šedé ekonomiky. Jedná se především o nelegální zaměstnávání.

Pro zajištění kvalitní poradenské přípravy je nutné především zajistit nárůst prostředků na APZ v objemu, který umožní zvýšit rozsah programu k nejvíce ohroženým skupinám na trhu práce. Dále je nutné prohlubovat připravenost pracovníků úřadu práce k intenzivnějším službám zavedením profesionalizačního vzdělávacího systému. Souběžně je potřebné zabezpečit celkové zefektivnění služeb zaměstnanosti a metod jejího řízení (jasná formulace cílů, vyhodnocování poskytnutých služeb na základě nákladů a užitků, odstranění nepružností a administrativní náročnosti nástrojů APZ, stanovení jednoznačné metodiky pro finanční kontrolu, spolupráce úřadů na lokální i regionální úrovni, spolupráce s nestátním neziskovým sektorem).

K motivaci nezaměstnaných je třeba zásadní reformy celého systému sociálních dávek, který je nutné přeměnit ze sociální podpory v podporu uplatnitelnosti na trhu. Aktivace nezaměstnaných je jednou z možností jak zabránit vyloučení části populace z trhu práce a jak zajistit trvalou adaptaci pracovních sil na požadavky ekonomiky. Pro změnu strategií nezaměstnaných se základním vzděláním na trhu práce jsou potřebné následující změny.

Rekonstrukce životního minima, která by měla vést k rovné sociální ochraně všech velikostních typů domácností. Proto je nezbytné zrušit prosté sčítání částek pro jednotlivé členy domácnosti a částku na osobní potřeby každého dalšího člena domácnosti redukovat.

Přímá motivace k nabídce práce uplatňováním pozitivních a negativních sankcí. Snaha směřující k přijetí a udržení zaměstnání by měla být bonifikována. Pozitivně odměňovat i vlastní účast na programech aktivní politiky.

Zvyšovat zaměstnatelnost občanů se základním vzděláním jejich zapojením do vzdělávacích procesů. Aktivačními programy a přípravnými programy na volbu nebo změnu

profesního zaměření podpořit jejich sebedůvěru, zájem o osobnostní rozvoj a vědomí individuální zodpovědnosti. Výukovými programy a pracovním výcvikem umožnit získání uplatnitelné kvalifikace a podpořit tak jejich začlenění případně návrat na trh práce.

Seznam použité literatury a webových stránek

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X

SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-3048-8

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*.1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4

SIROVÁTKA, T. MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4

SIROVÁTKA, T. ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1994. 117 s. ISBN 80-210-1246-3

Právní předpisy o zaměstnanosti. 3 vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 92 s. ISBN 80-86552-32-2

Sondy - týdeník pro sociální otázky. 2004. vyd. Praha: Ringier Print a.s. ISSN 1213-5038

ČORNEJOVÁ, H. POPELKOVÁ, H. Pracovat se musí každému vyplatit. Sondy - týdeník pro sociální otázky. 2004, roč. 24, č. 1, s. 5

Sociální politika [on line]. Brno: Masarykova univerzita [cit. 16. března 2004]. Dostupné z https://online.econ.muni.cz/online/files/KVSOPO-0.pdf

MAREŠ, P. a kol. *Nezaměstnaní na trhu práce* [on line] Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [cit. 28. března 2004].
Dostupné z http://www.vupsv.cz/Vyhlidal_Nezamestnani_na_trhu_prace_II.pdf

SIROVÁTKA, T. a kol. *Problémy trhu práce a zaměstnanosti* [on line]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 29. dubna 2004].
Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/5205/zprava.pdf

Graf 2 Vývoj produktivity práce a reálných mezd pracovníka [on line]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [cit. 28. března 2004]. Dostupné z *http://www.vupsv.cz/fakta/T2.pdf*

Graf 7 Vývoj částek životního minima, průměrné a minimální mzdy [on line]. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [cit. 28. března 2004].
Dostupné z http://www.vupsv.cz/fakta/T7.pdf

Kompletní statistické informace ze správy služeb zaměstnanosti [on line]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 10. dubna 2004].
Dostupné z http://www.ssz.mpsv.cz/Statistiky/Default.htm

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Most rok 2000 [on line]. Úřad práce v Mostě [cit. 28. března 2004]. Dostupné z http://mo.uradprace.cz/

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Most rok 2001 [on line]. Úřad práce v Mostě [cit. 28. března 2004]. Dostupné z http://mo.uradprace.cz/

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Most rok 2002 [on line]. Úřad práce v Mostě [cit. 28. března 2004]. Dostupné z http://mo.uradprace.cz/

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Most rok 2003 [on line]. Úřad práce v Mostě [cit. 28. března 2004]. Dostupné z http://mo.uradprace.cz/

Seznam příloh

Příloha č. 1 Vybrané ukazatele trhu práce

Příloha č. 2 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

Příloha č. 1 Vybrané ukazatelé trhu práce

Tabulka č. 1 **Výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice**

Rok	Celkové výdaje	Výdaje na APZ	Výdaje na PPZ
2002	9 853 180	6 250 000	3 603 180
2003	10 115 000	6 300 000	3 815 000
2004	12 034 490	7 900 000	4 134 490

Pramen: www.mpsv.cz

Tabulka č. 2 **Míra nezaměstnanosti**

Rok	Míra nezam. v %		Míra nezam. - zákl. vz. v %	
	MOST	ÚSTÍ N.O.	MOST	ÚSTÍ N.O.
2000	20,92	8,2	32,26	11,8
2001	20,73	7,5	37,94	9,2
2002	21,43	7,3	41,01	9,1
2003	22,31	8,1	40,68	9,9

Pramen: tabulku sestavila autorka textu na základě údajů z monitoringu jednotlivých úřadů práce

Tabulka č. 3 **Struktura nezaměstnaných podle vzdělání**

Kod vzdělání	Dosažené vzdělání	Rok 2003			
		Most počet	Most %	Ústí n. O. počet	Ústí n. O %
A	Bez vzdělání	6	0	5	0
B	Neúplné základní vzdělání	14	0	10	0
C	ZŠ + praktická škola	6 499	44	1 789	30
D	Nižší střední	3	0	4	0
E	Nižší střední odborné (SO)	290	2	183	3
H	SO vyučen	5 630	38	2 445	41
J	SO vyučen bez maturity	60	0	66	1
K	Úplné střední všeobecné	302	2	160	3
L	SO s maturitou	488	3	241	4
M	ÚSO s maturitou	1 455	10	867	15
N	Vyšší odborné	32	0	58	1
R	Bakalářské	25	0	19	0
T	Vysokoškolské	128	1	109	2
V	Doktorské	6	0	6	0

Pramen: tabulku sestavila autorka textu na základě údajů z monitoringu jednotlivých úřadů práce

Tabulka č. 4 **Počet volných míst**

Rok	Počet VM (za daný rok)	
	Most	Ústí n. O.
2000	281	1 033
2001	329	803
2002	298	648
2003	300	709

Pramen: tabulku sestavila autorka textu na základě údajů z monitoringu jednotlivých úřadů práce

Tabulka č. 5 **Struktura volných míst podle vzdělání**

Oblast	Volná místa k 31. 12.	Požadované minimální vzdělání									Celkem
		A	C	H	J	K	L	M	N	T	
Most	2001	0	15	194	0	1	0	29	0	19	258
	2002	0	5	170	0	0	41	11	0	21	248
	2003	2	7	212	0	0	4	42	0	8	275
Ústí n. O.	2001	0	136	300	0	2	1	100	0	26	565
	2002	1	148	214	1	0	4	69	0	24	461
	2003	0	558	237	0	1	9	96	0	27	928

Pramen: tabulku sestavila autorka textu na základě údajů z monitoringu jednotlivých úřadů práce
Poznámka: kódy vzdělání jsou shodné jako u tabulky č. 3

Tabulka č. 6 **Počet pracujících cizinců**

Rok	Cizinci		Slováci		Počet celkem	
	Most	Ústí n. O.	Most	Ústí n. O	Most	Ústí n. O
2000	511	634	473	867	984	1 501
2001	380	575	329	441	709	1 016
2002	275	372	432	471	707	843
2003	218	389	401	623	619	1 012

Pramen: z údajů monitoringu úřadů práce sestavila autorka textu

Tabulka č. 7 **Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2000 – 2003**

Rok	Výdaje na pol. zam.		APZ		PPZ	
	Most	Ústí n. O.	Most	Ústí n. O.	Most	Ústí n. O.
2000	230454,42	96 216,91	135 498,66	18 905,86	94 955,76	77 311,05
2001	254 869,64	90 614,06	165 375,71	19 498,19	88 969,93	71 115,87
2002	213 341,98	100 669,34	119 959,95	24 663,52	93 382,03	76 005,82
2003	202 385,67	105 714,60	101 999,46	18533,96	101 999,46	87 180,64

Pramen: z údajů monitoringu úřadů práce sestavila autorka textu

Příloha č. 2 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

- Zákon č.1/1991 Sb. (ze dne 4. prosince 1990), O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon ČNR č.9/1991 Sb. (ze dne 19. prosince 1990), O zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška MPSV ČR č.21/1991 Sb. (ze dne 7. ledna 1991), O bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška MPSV ČR č.35/1997 Sb., kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce
- Vyhláška MPSV ČR č.399/1992 Sb., kterou se stanoví bližší podmínky postupu při sjednávání dohod mezi zaměstnavateli a úřady práce při omezení provozní činnosti v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program
- Vyhláška MPSV ČR č.115/1992 Sb., O provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností, ve znění vyhlášky č. 232/1997 Sb.
- Nařízení vlády ČR č.384/1991 Sb., O stanovení povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.