

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

**Státní politiky zaměstnanosti
v regionu Semilsko**

Iveta Lebedová

Bakalářská práce

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav ekonomie
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Iveta LEBEDOVÁ**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Název tématu: **Státní politika zaměstnanosti se zaměřením na Semilsko**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Úvod

1. Nezaměstnanost
2. Nástroje uplatňované úřadem práce při stanovení politiky zaměstnanosti
3. Politika zaměstnanosti na Semilsku

Závěr

Literatura

Přílohy

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

HOLMAN, Robert. Ekonomie. Praha : C.H. Beck, 2001. 714 s. ISBN 80-7179-387-6.

Interní materiály Úřadu práce v Semilech.

JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 3. přeprac. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

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

Údaje Českého statistického úřadu. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Liběna Černožorská, Ph.D.

Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce:

30. června 2008

Termín odevzdání bakalářské práce:

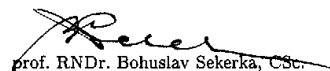
1. května 2009



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.



prof. RNDr. Bohuslav Sekerka, CSc.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 17. července 2008

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do její skutečné výše.

Souhlasím se zveřejněním a přístupností své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 22. 6. 2009

Iveta Lebedová

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala Ing. Liběně Černohorské, Ph.D., za její cenné připomínky a rady, kterými mi velkou měrou přispěla k vytvoření a z kvalitnější práci.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá problematikou státní politiky zaměstnanosti na Semilsku. Tuto práci tvoří dvě části: teoretická a praktická.

Teoretická část je zpracována pomocí zdrojů odborné literatury. Zaměřuje se na vysvětlení pojmů souvisejících s nezaměstnaností, dále pojednává o činnosti úřadu práce a nástrojích státní politiky zaměstnanosti.

Praktická část přibližuje konkrétní situaci na semilském trhu práce. Popisuje základní charakteristiku Semilska, zaměstnanost a volná pracovní místa, nezaměstnanost. Srovnává Semilsko s ostatními regiony Libereckého kraje a České republiky. Věnuje se výdajům státní politiky zaměstnanosti.

KLÍČOVÁSLOVA

nezaměstnanost, trh práce, státní politika zaměstnanosti, Semilsko

TITTLE

State employment policy of Semily region

ANNOTATION

The Bachelor work deals with state employment policy in region of Semily. Bachelor work is divided into two main parts. Firstly the theoretical part, secondly the practical part.

The theoretical part is based on sources from technical literature. It clears up the conception of unemployment, describes activities of employment bureau and instruments of state employment policy.

The practical part describes contemporary situation in Semily region's labour market. It characterizes the Semily region, its employment, unemployment and available engagement situation. Bachelor work compares Semily region with other regions of the Liberec county and with the whole Czech Republic. This part deals with state employment policy expenses.

KEYWORDS

unemployment, labour market, state employment policy, Semily region

Obsah

Úvod	7
1 Nezaměstnanost	9
1.1 Druhy nezaměstnanosti.....	9
1.2 Trh práce.....	12
1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	13
1.4 Příčiny nezaměstnanosti.....	15
1.5 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti.....	15
1.6 Míra nezaměstnanosti a její řešení.....	15
2 Nástroje uplatňované u řadové práce a nástroje politiky nezaměstnanosti	17
2.1 Politika nezaměstnanosti.....	17
2.2 Cíle a úkol politiky nezaměstnanosti.....	18
2.3 Pasivní nástroje uplatňované u řadové práce.....	19
2.4 Aktivní nástroje uplatňované u řadové práce.....	20
3 Politika nezaměstnanosti na Semilsku	24
3.1 Charakteristika Semilska.....	24
3.2 Zaměstnanost a volná pracovní místa.....	25
3.3 Nezaměstnanost na Semilsku.....	29
3.4 Srovnání Semilska s ostatními regiony Libereckého území a ČR.....	35
3.5 Výdaje na politiky nezaměstnanosti na Semilsku.....	38
Závěr	41
Seznam použité literatury	43
Seznam grafů	45
Seznam obrázků	46
Seznam tabulek	47
Seznam zkratek	48

Úvod

Knejvětším problémům tržních ekonomik patří nezaměstnanost a její spojení ekonomické a sociální důsledky. Existence nezaměstnanosti je přirozeným jevem společností založených na tržním systému a demokracii. Nezaměstnanost má vliv jak početně obyvatel, tak i jejího věkové struktury.

Základem tržního hospodářství je dobře fungující trh práce, což působí na celkovou úroveň státu. Trh práce je trhem specifickým, který je ovlivňován mnoha faktory. Jedním z významných faktorů působících na nezaměstnanost je nepružnost tohoto trhu. Ta je způsobena především vysokými sociálními podporami nebo nízkou mobilitou pracovní síly. Je důležité, aby při rozvoji ekonomiky i společnosti vzdělávací systém pružně reagoval na měnící se ekonomické a sociální podmínky. Je třeba, aby pracovní síla, která vstupuje na trh práce, byla uplatnitelná, schopná adaptace na nové podmínky a připravená dále se rozvíjet. Pouze funkční a efektivní oboustranná komunikace mezi vzdělávacím systémem a pracovní sférou umožní lépe reagovat na měnící se požadavky trhu práce.

V současné době se stává nejen v České republice velkým problémem vysoká nezaměstnanost. Vlastní nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracujících stejně. Jedná se především o osoby patřící mezi rizikové skupiny mající z nejrizičnějších důvodů horší možnost uplatnitelnosti na trhu práce. Ztráta zaměstnání pro člověka znamená ztrátu dosavadního statusu. Práce je pro většinu lidí nezbytností a zároveň je i příležitostí k sociálním kontaktům. Zaměstnání pro člověka představuje významný prostředek společenského vzestupu. Nezaměstnaný člověk se izoluje od společnosti, přichází o své pravidelné návyky, přestává být finančně nezávislý.

Následující práce budou rozebrány konkrétní pojmy týkající se nezaměstnanosti. Jedná se o trh práce, rizikové skupiny, druhy nezaměstnanosti, její příčiny, ekonomické a sociální důsledky, míru nezaměstnanosti a její řešení.

Další část bude věnována politice zaměstnanosti a nástrojům, které uplatňuje úřad práce při realizaci politiky zaměstnanosti.

Cílem této práce bude analýza trhu práce na Semilsku v letech 2005 až 2008, která bude zpracována v poslední části této práce. Úvod v poslední části bude stručně charakterizována oblast Semilská. Dále pak bude analýza zaměřena na zaměstnanost, nezaměstnanost, srovnání Semilská s ostatními regiony Libereckého kraje a Českou republikou a výdaje na politiku zaměstnanosti na Semilsku. V oblasti zaměstnanosti bude provedena analýza zaměstnavatelů, bude charakterizována početná struktura volných pracovních míst. V části popisující nezaměstnanost bude prozkoumána struktura nezaměstnaných, jejich celkový počet a vývoj míry nezaměstnanosti.

Posledním předmětem zkoumání budou výdaje na realizaci státní politiky zaměřené na řešení nezaměstnanosti, konkrétně pak na aktivní politiku zaměřenou na řešení nezaměstnanosti v roce 2008, neboť tato představuje důležitý nástroj pro boj s nezaměstnaností.

1 Nezaměstnanost

V tržní ekonomice je obvyklý stav, kdy část pracujících nemá odpovídající zaměstnání a tudíž je nezaměstnaná.¹ Nezaměstnanost je vážným projevem narušení rovnováhy ve ekonomice. Jedná se výlučně o makroekonomický problém.

Nezaměstnanost je stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání. Obvykle používaným kritériem ochoty pracovat jsou kontakty s úřadem práce, resp. s potenciálním zaměstnavatelem.²

Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, za jejíž výkon je poskytována materiální odměna. Být nezaměstnaný znamená „nemít práci“, ale „nemít placené zaměstnání“.

Podmínkou udržení statusu nezaměstnaného bývá pravidelná návštěva úřadu práce jako projev snahy o získání zaměstnání.

1.1 Druhy nezaměstnanosti

Stavy nezaměstnanosti je možné rozlišit podle příčin i podle některých dalších charakteristik. Rozlišujeme:

- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklickou nezaměstnanost,
- skrytou nezaměstnanost,
- nepravou nezaměstnanost,
- krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost,
- dobrovolnou a dobrovolnou nezaměstnanost.

¹JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická 1999, s. 17.

²MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s. 125.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je zcela přirozená, vzniká přechodem lidí z jednoho zaměstnání do druhého nebo nastupem absolventů škol na trh. Jedná se zejména o normální změny zaměstnání. Dobře zaměstnanosti je ve většině případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během které si hledají nové uplatnění.

Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat. Mohou být ovlivněny jak strukturou pracovního trhu, tak i podmínkami zaměstnanosti.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je způsobena nepravidelným vývojem jednotlivých ekonomických odvětvích. Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání kvůli rozpadu neefektivních podniků. Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí osobní a zejména kvalifikační charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst.³ Mění se struktura poptávek po práci, které se struktura jejich nabídek někdy jen obtížně přizpůsobuje.

Strukturální nezaměstnanost se projevuje především vyšší nezaměstnaností osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena.

Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že doní mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.⁴

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká v období hospodářského poklesu. Ekonomická „historie“ se skládá z mnoha období prosperity, která jsou čas od času střídána obdobími ekonomické stagnace, popř. recese. Cyklická nezaměstnanost vzniká právě v důsledku střídání tohoto hospodářského cyklu. V období prosperity většina firem přijímá dopředu nové zaměstnance, v období recese zúsporných úvodů zaměstnání propouští.

Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatku poptávky, což lze vyložit tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, neboť také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží.

³MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 20.

⁴MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 21.

Kcyklické nezaměstnanosti se řadí sezónní nezaměstnanost, která je charakteristická svou pravidelností a je spojena s přírodním cyklem.

Výše a doba trvání cyklické nezaměstnanosti se odvíjí od pružnosti trhu.

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci ani se jakou nezaměstnanou neregistruje.⁵ Značnou část skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle mladé ženy a mladiství. Jedná se zejména o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci vyhledávají samy bez registrace na úřadu práce. Tento typ nezaměstnanosti je dán tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou zahrnovány do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, apod.).

V souvislosti se skrytou nezaměstnaností se hovoří o tzv. skryté pracovní síle, tedy o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, přestože zaměstnaní nemají a přitom dostatečně nabídky nepřijímají.

Nepravá nezaměstnanost

Nepravá nezaměstnanost se týká osob, které jsou sice nezaměstnané, ale práci si nehledají nebo ji odmítají přijmout a spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální části ekonomiky.

Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Z časového hlediska je možné rozlišit krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. Krátkodobá nezaměstnanost má frikční a strukturální charakter. Skutečným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Tam už bytelně působením dlouhotrvající hospodářské recese, nebo tím, že existují překážky pro pokles mezd. Další příčinou mohou být šetrné podpory v nezaměstnanosti oslabující motivaci nezaměstnaných hledat si novou práci a přispůsobovat se požadavkům pracovního trhu.

Dobrovolná a dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, při které si nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Délka dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativní příležitosti mají nezaměstnaní. Mezi alternativní příležitosti patří podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování

⁵MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 21.

krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou nezaměstnaní motivováni k tomu, aby si rychle našli novou zaměstnání.⁶

Nedobrovolná nezaměstnanost je důsledkem toho, že poptávaných pracovníků existuje více, než existuje pracovních míst. Poptávka po pracovních místech je nižší než celková nabídka.

1.2 Trh práce

Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, mezi něž patří i trh práce. Trh práce je však trhem specifickým, protože práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka. Tento trh má zajistit potřebné pracovní síly pro reprodukční proces v požadovaném rozsahu a poskytnout pracovní síle pracovní příjmy.

Trh práce lze vymezit jako místo, kde sestává nabídka práce a poptávka po práci. Nástrojem sladěním nabídky práce a poptávky po práci je cena práce, tedy mzda. Nabídka a poptávka po práci jsou ovlivňovány vzájemnou konkurencí a soutěží.

Specifické rysy trhu práce

Specifické rysy trhu práce tento trh odlišují od ostatních trhů a dourčitě je deformují.

Jedním z specifických rysů trhu práce je skutečnost, že **předmětem tržní směny je součást lidské existence a její lidský kapitál**.⁷ Práci jako činnost nelze oddělit od osoby, která ji poskytuje. Nabízející i poptávající uplatňují svoje ekonomické (výše mzdy) a mimoekonomické preference (kvalita pracovního prostředí, společenská prestiž zaměstnání).

Dalším rysem trhu práce je **dlouhodobá povaha vztahů** na tomto trhu. Změny mezi nabídkou a poptávkou přináší jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé určité náklady. Jedním z nejdůležitějších rysů dlouhodobé povahy pracovních vztahů v oblasti trhu práce je to, že zmírňuje citlivost mezd na změny v poptávce a nabídce po práci.

Určitým rysem jsou výrazné **rozdíly mezi pracovní silou a pracovními činnostmi**. Pracovní síla se liší vzděláním, zkušenostmi, věkem, pohlavím, motivací. Pracovní činnost se odlišuje typem, obtížností, stupněm fyzické a duševní námahy, mzdou, dopravní vzdáleností. Tyto rozdíly ovlivňují trh práce v tom smyslu, že transakce na trhu práce jsou nejen funkcí mzdových sazeb, ale i jiných charakteristik.

⁶HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha: C.H. Beck, 2001, s. 295.

⁷DUBEN, Rostislav. *Teorie a praxe sociální politiky*. Praha: Vysoká škola ekonomická 1999, s. 97.

Charakteristickým rysem trhu práce, který ovlivňuje jeho fungování, je jeho poměrně značná **segmentace**. Omezená konkurence na tomto trhu se promítá ve zdivě mezi různými profesními skupinami. Rozdílnost mezd u profesních skupin je dána rozdílnostmi mezi lidmi, jejich dispozicemi a předpoklady.

Na trvalou nerovnováhu na trhu práce působí **mechanismus kolektivního vyjednávání**. Dohry vstupují odbory usilující o dosažení vyšších mezd. Jejich chování může přinášet určité inflační tlaky. Z určitých okolností mohou působit pozitivně na růst efektivnosti tím, že podporují komunikaci mezi zaměstnavateli a usilují o lepší pracovní podmínky.

Trh práce je výrazným způsobem ovlivňován státem a jeho příslušnými orgány. Jedná se zejména o pracovní právní zákonodárství, realizaci rekvalifikačních kurzů, vytváření nových pracovních příležitostí, apod. Tímto způsobem může být ovlivněn charakter nabídky práce a trh práce jako celek.

Uvedené specifické rysy způsobují, že mzdy sestávají méně pružnými. Trh práce a jeho fungování směřuje spíše k nerovnováze a k nezaměstnanosti. Tento trh je do značné míry administrativně regulovaný a deformovaný. V moderní společnosti se vlády zaměřují na makroekonomickou regulaci nabídky a poptávky po pracovní síle a na opatření, která se označují jako politiky zaměstnanosti.

1.3 Riziková skupiny nezaměstnaných

Nezaměstnaností nejsou ohroženy stejně všechny profesní skupiny zaměstnanců. Existují určité okruhy osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobněji a pro které je také těžší nalézt nové pracovní místo.

Mezi rizikové skupiny patří zejména:

- zdravotně znevýhodnění občané,
- mladiství absolventi škol bez praxe,
- lidé s nízkým vzděláním a malou kvalifikací,
- lidé v předdůchodovém věku,
- ženy,
- příslušníci romského etnika.

Zdravotně znevýhodnění mají šanci uplatnění v chráněných dílnách, jejichž počet je však velmi omezen. Tito lidé mají menší možnost uplatnit senatru práce zd ůvodů rostoucích požadavků navýkon a produktivitu. Doba jejich nezam ěstnanosti je mnohonásobn ě delší než uzdravých uchaze ěů.

Absolventi škol jsou znevýhodn ění p ředevším tím, že nemají pracovní zkušenosti a praxi v oboru, který vystudovali. Někteří vložili množství energie do studia oboru, pakter ěm již natru práce není poptávka. Mnozí také postrádají pracovní kontakty, které usnad ňují lepší orientaci natru práce.

Starší lidé prožívají ztrátu zam ěstnání velmi těžce. V p ředdůchodovém věku má již ělověk určité fixní stereotypy, obtížn ě a pomaleji se p řizpůsobuje životu bez zam ěstnání, který navíc po letech poctivé práce vnímá jako nespravedlnost a ponížení.⁸ Poztrát ě zam ěstnání je provází pocity bezradnosti, nejistoty, postupné ztráty sebe důvěry, které jsou ěasto spojené spracovní rezignací. Starší lidé se pro zam ěstnavatele mohou jevit jakohorší, „investice“ než mladý ělověk.

Ženy mají natru práce těžší postavení, jelikož zam ěstnavatelé up řednostňují mužskou pracovní sílu práv ě proto, že nejsou zatíženy starostmi o domácnost. U mladé ženy p ředstavuje možné t ěhotenství sociální handicap, který ji vy řadí z pracovního procesu a pro zam ěstnavatele znamená nejistotu a určitě riziko ěastých budoucích absencí.

Lidé snížkou kvalifikací nebo bez kvalifikace unás p ředstavují nejpo ětenější skupinu dlouhodobě nezam ěstnaných. ěasto se jedná o mladé obtížn ě vzd ělavatelné lidi s malým zájmem o zam ěstnání. Pracovníci snížkou kvalifikací budou postupn ě stále více vytlačováni levnějšími a p řesnějšími stroji.⁹ P řihledání pracovní síly je pro zam ěstnavatele rozhodující úrove ň kvalifikace a odborných dovedností.

Romové získávají zam ěstnání stále obtížn ěji. Jedním zd ůvodů jsou zvyšující se nároky zam ěstnavatelů na úrove ň kvalifikace, rozsah a kvalitu sociálních dovedností. Zna ěná ěást romského etnika pat ří mezi sociáln ě slabé vrstvy snížkou kvalifikací. Romské komunity nikdy nepociťovaly pot řeb u vzd ělavat se a tato situace p řetrvává dodnes. Zvýšená koncentrace romských obyvatel v určitých oblastech vytvá ří lokality s vysokou nezam ěstnaností a snížší šancí získat pracovní místo vyžadující kvalifikaci.

⁸ MATOUŠEK, Old řich, KOLA ĀKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a pracesnimi.* Praha: Portál, 2005, s. 301.

⁹ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezam ěstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2002, s. 114.

1.4 Příčiny nezaměstnanosti

Existuje několik příčin nezaměstnanosti. Jednou z nich je hospodářský cyklus, kterým ekonomiky běžně prochází. Dalšími příčinami jsou strukturální změny v ekonomice (změny v struktuře ekonomiky, resp. jejích odvětví), dobrovolné rozhodnutí občanů o tom, že nezaměstnanýmipourčitoudobubudou(např.hledánílepšíhopracovníhómísta)nebodlouhodobá nerovnováha mezi nabídkou práce a poptávkou po ní.

Největším problémem však zůstává nepružnost trhu práce, která je způsobena přílišnou ochranou zaměstnanců, vysokým daňovým a vodovým zatížením práce, vysokými sociálními podporami, nízkou mobilitou práce, apod.

1.5 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky spočívají v tom, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. HDP nedosahuje hodnoty potenciálního HDP, nachází se pod jeho úrovní. Pokles HDP ovlivňuje rozvojové možnosti ekonomiky i možnosti sociálních transferů. Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna.

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a jejich společenský život. Nezaměstnanost je prožívána a pocítována individuálně. Některé se nezaměstnaností vyrovnávají lépe, jiní hůře.

1.6 Míra nezaměstnanosti a její řešení

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl celkového počtu nezaměstnaných, kteří jsou evidováni u řady práce, na celkovém počtu obyvatel, jež mohou být jako ekonomicky aktivní.¹⁰

Nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti:¹¹

$$u = \frac{U}{L} * 100 (\%) \quad (1)$$

kde u = míra nezaměstnanosti,

U = počet nezaměstnaných,

L = počet pracovních sil.

¹⁰MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s. 112.

¹¹KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 287.

Určítá míru nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková úroveň nezaměstnanosti, při které jsou jednotlivé segmenty trhu práce v přibližně rovnováze, tj. některé vykazují převahu poptávky avolných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky a tudíž nezaměstnanost. Je to míra, při které síly působící na mzdy a ceny jsou ve svém celku v rovnováze. Vyjadřuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti. Její výše je závislá na řadě pro ni specifických faktorů na trhu práce, jako jsou možnosti vytváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků, možnosti rekvalifikace, aj.

Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti se označuje jako nezaměstnanost dobrovolná.

2 Nástroje uplatňované úřadem práce při stanovení politiky zaměstnanosti

2.1 Politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou popracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování.¹² Politika zaměstnanosti může pouze podpořit nebo doladit vývoj natru práce, ale nemůže zásadním způsobem modifikovat. Důležitý vliv na rovnovážný vývoj natru práce má orientace národní hospodářské politiky a konkrétní přijatá opatření podporující ekonomický růst.

Státní politika zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Činnosti MPSV v oblasti zaměstnanosti

- řídí úřady práce,
- sleduje a vyhodnocuje situaci natru práce,
- zpracovává koncepci státní politiky zaměstnanosti,
- podporuje programy opatření řídit dalšímu platněním zaměstnanců,
- zpracovává státní rekvalifikační programy, podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací,
- spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti.

Úřad práce

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou úřady práce správními orgány, které patří do sféry služeb zaměstnanosti. Síť úřadů práce vznikla v roce 1990 na úrovni okresů.

- Činnost úřadu práce spočívá ve zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavném sledování a vyhodnocování situace natru práce a přijímání opatření a ovlivnění poptávky a nabídky práce.

¹²JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, s. 21.

- Registruje uchazeče o zaměstnání, rozhoduje o přijímání podpor v nezaměstnanosti, jejich zastavení a odejmutí, zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, poskytuje přehled nabídky pracovních míst, pomáhá při volbě povolání, organizuje rekvalifikační kurzy, poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenskou, informační a další služby v oblasti zaměstnání.
- Zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnání.
- Spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a zaměstnání.

2.2 Cíle a úkol politiky zaměstnání

- Zabezpečuje zprostředkovatelské a informační služby a tím zajišťuje rozvoj infrastruktury na trhu práce. Segmentace trhu práce vyžaduje, aby vlada pro střednictvím určitých opatření v rámci politiky zaměstnání a řízení a zlepšení informovanosti.
- Podílí se na realizaci úznych kvalifikačních a rekvalifikačních programů a kurzů.
- Pomáhá odstraňovat určité bariéry bránící vstupu na trh práce zejména na některých rizikových skupinách obyvatel.
- Vytváří lepší podmínky pro uzemní mobilitu pracovních sil.
- Podporuje vytváření nových pracovních míst a činností, poskytuje určitou finanční podporu a poradenskou činnost začínajícím podnikatelům.
- Realizuje určitý systém podpor v nezaměstnanosti, čímž se podílí na vytváření ekonomicky a sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se stali nezaměstnanými.

Výše uvedené formy realizace politiky zaměstnání, s výjimkou podpor v nezaměstnanosti, zahrnujeme do aktivní politiky zaměstnání. Zatímco vyplácení podpor v nezaměstnanosti označujeme jako pasivní politiku zaměstnání.

Smyslem pasivní politiky zaměstnání je zmírňovat důsledky nezaměstnanosti zejména částečnou náhradou příjmů po předchozí dobu. Naproti tomu smyslem aktivní politiky zaměstnání je nezaměstnanosti předcházet a pomáhat uchazečům vrátit se do pracovního procesu.

2.3 Pasivní nástroje uplatňované u řadové práce

Podpora vnezaměstnanosti

Podpora vnezaměstnanosti je upravena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podpora vnezaměstnanosti se poskytuje uchazečům o zaměstnání, který je veden ve evidenci úřadu práce. Nárok na podporu vnezaměstnanosti má uchazeč, který v posledních třech letech před podáním písemné žádosti o podporu vnezaměstnanosti pracoval v délce alespoň 12 měsíců.

Výše podpory vnezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou a činí první tři měsíce podpůrní doby 50 % a pozbyvající podpora určuje dobu 45 % z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V době rekvalifikace se výše podpory stanoví ve výši 60 % z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Maximální výše podpory vnezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu vnezaměstnanosti.¹³ V případě rekvalifikace činí maximální výše podpory vnezaměstnanosti 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Výše podpory by měla být pouze motivací, aby byla poskytnuta v době rekvalifikace vnezaměstnanosti.

Podpora vnezaměstnanosti náleží uchazečům o zaměstnání při splnění stanovených podmínek podle určité doby. Podpora určuje dobu, kterou uchazeč o zaměstnání:

- do 50 let věku 6 měsíců,
- od 50 do 55 let věku 9 měsíců,
- nad 55 let věku 12 měsíců.

Podpora určuje dobu, kterou uchazeč o zaměstnání dosážený ke dni podání žádosti o podporu vnezaměstnanosti. Podpora se vyplácí maximálně podle stanovené podpory určité doby. Smyslem delší podpory určuje dobu pro poskytování podpory vnezaměstnanosti je obtížnější uplatnitelnost starších jedinců na trhu práce.

Nárok na podporu vnezaměstnanosti zaniká uplynutím podpory určité doby, ukončením činnosti v evidenci uchazečů o zaměstnání.

¹³ P ŘIB, Jan, KEPKOVÁ, Michaela, NIEDERLE, Petr. *Průvodce sociálními dávkami*. Praha: BMSS-Start, s.r.o., 2007, s. 124.

2.4 Aktivní nástroje uplatňované u řadové práce

Nástroje, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společenský úřední pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při rekonstrukci podnikatelského programu,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Rekvalifikace

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá strukturní nabídce pracovních sil. Při případné rekvalifikaci umožňuje nové nebo další uplatnění v vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z osobní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.¹⁴

Rekvalifikace je uskutečňována na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, vyžaduje-li to její uplatnění na trhu práce. Úřad práce hraďí náklady rekvalifikace za účastníka a může poskytnout úhradu prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, noční, pojištění). Rekvalifikace je zajišťována příslušným úřadem práce podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání.

Na základě dohody s úřadem práce může být rekvalifikace prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí

¹⁴Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu za řízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

Investiční pobídky

Investiční pobídky mohou být poskytnuty nově vzniklé i existující společnosti, českým nebo zahraničním investorům navýtváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Investičními pobídkami se rozumí:

- sleva na dani z příjmů právnických osob pod dobu 10 let pro nově založené společnosti nebo pro již existující právnické osoby,
- převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu,
- hmotná podpora navýtváření nových pracovních míst,
- hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce. Jedná se především o práce spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných občanských prospěšných institucí.

Jedná se o místa, která vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však nadobu dvanácti pracovními dny, a to opakovaně, odeslaného na úřad práce uchazeče o zaměstnání dle pracovního poměru.

Vytvoří-li zaměstnavatel místo pro uchazeče, který byl veden ve evidenci úřadu práce, může mu být poskytnut finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Společensky účelná pracovní místa

Cílem poskytnutí příspěvku na řízení společensky účelných pracovních míst je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z předpokladů tvorby společensky užitečných pracovních míst a jejich efektivního využití je nízká státní nabídka volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

Společensky užitečným pracovním místem se rozumí:

- nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s úřadem práce nadobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči či evidovanými úřadem práce, který nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na jedno pracovní místo lze poskytnout pouze jeden druh příspěvku. Úřad práce jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,
- jiného účelového příspěvku,
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je možné poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek se poskytuje nejdéle podobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se výši 0,12 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnancům může být poskytnut úřadem práce zaměstnavateli, který zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Při poskytování příspěvku na dopravu není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečuje dopravu sám nebo prostřednictvím sjednaného soukromého dopravce.

Příspěvek na zpracování

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, jestliže zaměstnavatel přijímá dopravního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je přizpůsobeno zaměstnání v nové nebo zvýšené péči. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při rekonstrukci výrobního programu

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže prosvědčit o zajištění bezpečnosti pracovníků v období pracovní doby.

Přechodem na nový výrobní program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám nebo změna předmětu podnikání zapsaného v obchodním rejstříku nebo v živnostenském právním řádu.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrad mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovních právních předpisů. Měsíční příspěvek najednoho zaměstnancem může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mohou být zaměstnávány v chráněných pracovních dílnách nebo v chráněných pracovních místech.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. Chráněná pracovní dílna musí být způsobena pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb například z hlediska architektonických bariér, sociálního zřízení atd.

Chráněným pracovním místem se rozumí pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce.

Zaměstnavatel musí chráněné pracovní místo či chráněnou pracovní dílnu provozovat minimálně 24 měsíců. Úřad práce mu může na základě písemné dohody poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů.

3 Politikazam ěstnanostinaSemilsku

3.1 CharakteristikaSemilska

Semilskosenacházívevýchodní částiLibereckéhokrajeasvojívým ěrou699km² zaujímá 22,1% tohoto území. Semilsko je ěleněno na65 obcí (9 m ěst a56 vsí), vekterých žije celkem 74698 obyvatel. Po ětem 106,9 obyvatel nakm² se řadí kměn ě zalidn ěným územím Ěeské republiky.

Semilsko se vyzna ěuje r ůznorodostí p řírodních podmíněek. Je tvo řeno t řemi základními pásmy.Pásmohorskětvo řízápadní částKrkonoš,pásmopodhorskězaujímáPodkrkonošía pásmo mírně zvl n ěné až nížinatě Ěeský ráj. Zcelkové plochy p řipadá 53,5% na zem ědělskou p ůdu a37,2%nalesníp ůdu.



Obrázek1:Mapa Ěeskérepubliky.

Zdroj:[vlastní,upravenonazáklad ě<http://www.lodginginczech.eu/levne/liberecky>].

Semilskopat říkoblastem,kdep řevažujepr ůmyslovávýrobanadzem ědělskou.Zem ědělství sevhorskýchoblastech zam ěřujepr ředejšímnaživo čišnouvýrobu.Zpr ůmyslup řevažujepr ůmysl textilní, strojírenský, potraviná řský asklá řský. P řírodní podmínky dávají možnost kuplatn ění podnikatelských aktivit voblasti cestovního ruchu, a to p ředejším vevýznamných st řediscích jakýmijsouHarrachov,RokytnicenadJizerou,Benec ko,VysokěnadJizerou.

Nové pracovní p řležitosti vznikají p ředeším veslužbách, vestrojírenském pr ůmyslu avestavebnictví.

Voblasti pr ůmyslu zde p ůsobí79 zam ěstnavatelůscelkovým po ětem9198 zam ěstnanců. Zemědělství alesnictví je zastoupeno 14 zam ěstnavateli s832 zam ěstnanci. Dalších 15zam ěstnavatelůp ůsobívoblastislůžebazam ěstnávácelkem512zam ěstnanců.

Rozhodující podíl na zaměstnanosti Semilská mají společnosti Preciosa, a.s., která zaměstnává 909 zaměstnanců, Cutisin, s.r.o., celkovým počtem 761 zaměstnanců a Ontex CZ, s.r.o., s 572 zaměstnanci. Dalšími neméně důležitými zaměstnavateli jsou společnosti Grupo Anatolin, s.r.o., se 465 zaměstnanci a Kamax, s.r.o., s 397 zaměstnanci.

3.2 Zaměstnanost a volná pracovní místa

Zaměstnanost

Důležitým faktorem ovlivňujícím zaměstnanost je celkový počet zaměstnavatelů a počet osob, které zaměstnávají. Podle počtu zaměstnanců můžeme zaměstnavatele rozdělit na dvě skupiny. Do první skupiny patří malé a střední podniky do 25 zaměstnanců. Druhou skupinu tvoří podniky, které zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců.

V tabulce 1 jsou uvedeny počty zaměstnavatelů podle velikosti organizace v letech 2006 až 2008. Z tabulky je zřejmé, že z hlediska zaměstnanosti dominují na semilském trhu práce firmy s menším počtem zaměstnanců, jejichž celkový počet ke konci roku 2008 byl 1609. Více než 25 zaměstnancům přelovestejně období 206 zaměstnavatelů.

Přestože ke konci roku 2007 došlo meziročním poklesu počtu zaměstnavatelů o více jak 25 zaměstnanci o 10, počty zaměstnanců se zvýšily o 132. V roce 2008 se oproti předcházejícímu roku zvýšil počet organizací o více jak 25 zaměstnanců o dvě, avšak celkový počet zaměstnanců v těchto firmách poklesl o 459.

V roce 2007 došlo meziročním nárůstem počtu malých organizací o tři. Spolu s tím se zvýšil i počet jejich zaměstnanců, a to o 118. Ke konci roku 2008 se počet těchto organizací snížil o sedm a současně s tím poklesl počet jim zaměstnávaných osob o 140.

Počet osob samostatně výdělečně činných se v roce 2007 navýšil o 39 oproti předcházejícímu roku. Obdobně tomu bylo i ke konci roku 2008, kdy se počty meziročně zvýšily o 34.

Tabulka1: Zaměstnavatelé podle počtu zaměstnanců.

Subjekt		12/2006	12/2007	12/2008
Velké organizace (25 a více zaměstnanců)	počet organizací	214	204	206
	počet zaměstnanců	20747	20879	20420
Malé organizace (méně než 25 zaměstnanců)	počet organizací	1613	1616	1609
	počet zaměstnanců	7779	7897	7757
Osoby samostatně výdělečně činné		7812	7851	7885

Zdroj: [vlastní, upravené na základě: Zpráva o stavu a vývoji v roce 2007, Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Semily za rok 2008].

Volná pracovní místa

Volná pracovní místa jsou místa nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel plánuje získat zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst.¹⁵

Důležitými ukazateli charakterizující vývoj trhu práce jsou počet volných pracovních míst hlášených na úřadech práce a počet uvolněných pracovních míst.

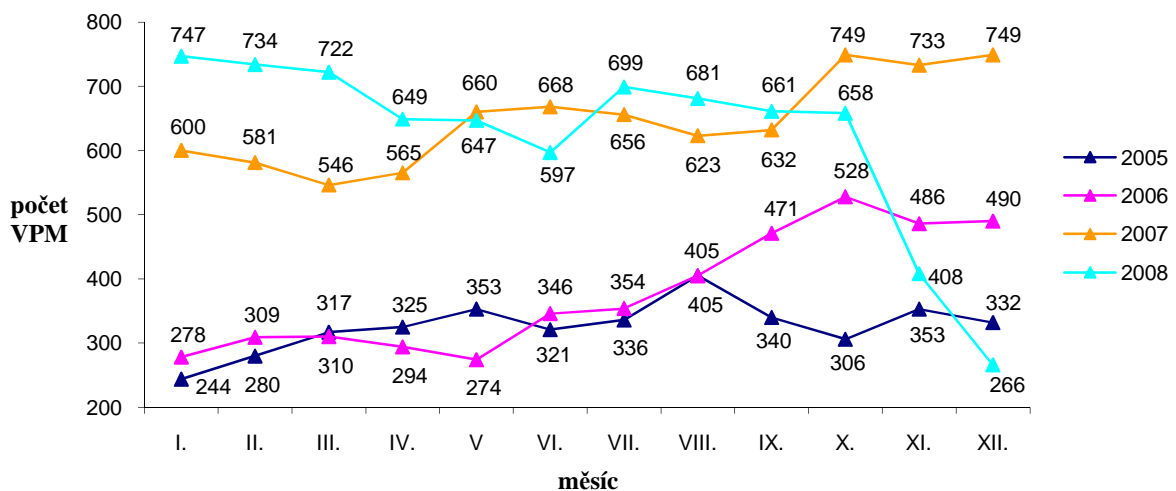
• Počet volných pracovních míst

Jak naznačuje graf 1, od roku 2005 docházelo k postupnému zvyšování počtu volných pracovních míst. Zásadní změna nastala v roce 2008 v měsíci listopadu, kdy se počet volných míst snížil o 250 oproti říjnu téhož roku. Tento propad byl s největší pravděpodobností spojen s nastupující celosvětovou hospodářskou krizí.

Během roku 2008 bylo na úřadu práce v Semilech nahlášeno celkem 1 748 volných pracovních míst, což je o 26 míst méně než v roce 2007.

Vývoj nabídky volných pracovních míst ovlivňují sezónní vlivy, zvláště pak v horských a podhorských částech Semilsku.

¹⁵Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.



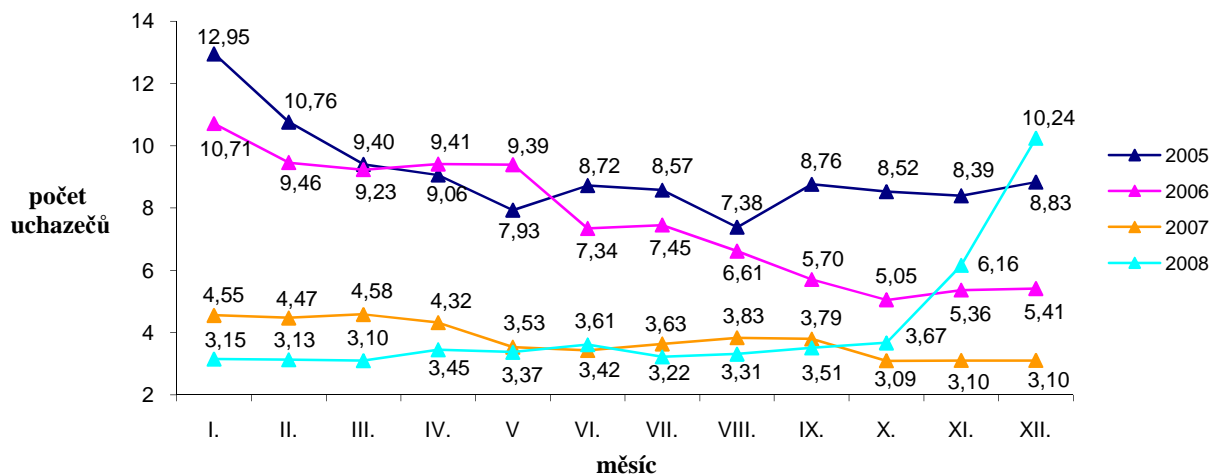
Graf1:Početvolnýchpracovníhmístvprůběhulet2005až2008.

Zdroj:[vlastní,upravenonazákladěhttp://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/meziokresni_srovnani].

• Početuchazečůnajeđnovolnépracovnímísto

Zgrafu 2 je patrné, že v průběhu sledovaného období měla hodnota tohoto ukazatele klesající tendenci. Od ledna 2007 do října 2008 dosahoval tento ukazatel polovičních, místy i třetinových hodnot v porovnání s rokem 2006.

V průběhu poslední čtvrtiny roku 2008 byl zaznamenán enormní nárůst počtu uchazečů najeđnovolné pracovní místo. Jejich počet se zvýšil z 3,67 na 10,24 a dosáhl tak hranice z ledna 2006.



Graf2:Početuchazečůnajeđnovolnépracovnímísto v průběhulet2005až2008.

Zdroj:[vlastní,upravenonazákladěhttp://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/okresy_n].

- **Strukturavolnýchpracovníchmíst**

ZaměstnáníjsoudleKZAMklasifikovánadodesetit řídpodlenormyISCO-88 ¹⁶.

Ztabulky 2 vyplývá, že vestruktuře volných pracovních míst ve sledovaném období výrazněpřevažovalamístaurčenáprodělnicképrofese,předevšímprořemeslníky(třída7).

Nakonci roku 2008 se počet volných pracovních míst snížil ve všech profesních třídách oproti roku 2007. Úbytek míst nastal především v 7. a 8. třídě. V těchto třídách během roku ubylo 327 míst. V průběhu roku 2008 také přetrvával nedostatek volných pracovních míst pro pracovníky hledající uplatnění v oblasti administrativy.

Tabulka 2: StrukturavolnýchpracovníchmístdlehlavnítřídKZAM.

StrukturavolnýchpracovníchmístdlehlavnítřídKZAM				
KZAM	12/2005	12/2006	12/2007	12/2008
Třída 1 - zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	11	15	9	7
Třída 2 - vědecká a odborná pracovníci	17	17	17	15
Třída 3 - technici, zdravotníci, pedagogičtí pracovníci	28	48	56	35
Třída 4 - nižší administrativní pracovníci	18	25	30	2
Třída 5 - provozní pracovníci ve službách obchodu	45	48	70	46
Třída 6 - kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	10	14	19	8
Třída 7 - řemeslníci a výrobci, zpracovatelé, opraváři	104	174	296	89
Třída 8 - obsluha strojů a zařízení	71	104	146	20
Třída 9 - pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	28	45	112	34
Třída 0 - příslušníci armády	0	0	0	0
Celkem	332	490	749	266

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>].

Z hlediska poptávaných profesí po celé sledované období převažoval zájem po řemeslně kvalifikovaných pracovnících, dále postavebních profesích a zaměstnancích ve službách.

¹⁶Klasifikace OSNp převzatá z EU.

Zaměstnavatelům čili nejvíce zájem o strojírenskou profesii jako svářeč, zámečnick, bruslař. Také byly poptávány profese jako kuchař, číšník, švadlena nebo pracovníci v zemědělství.

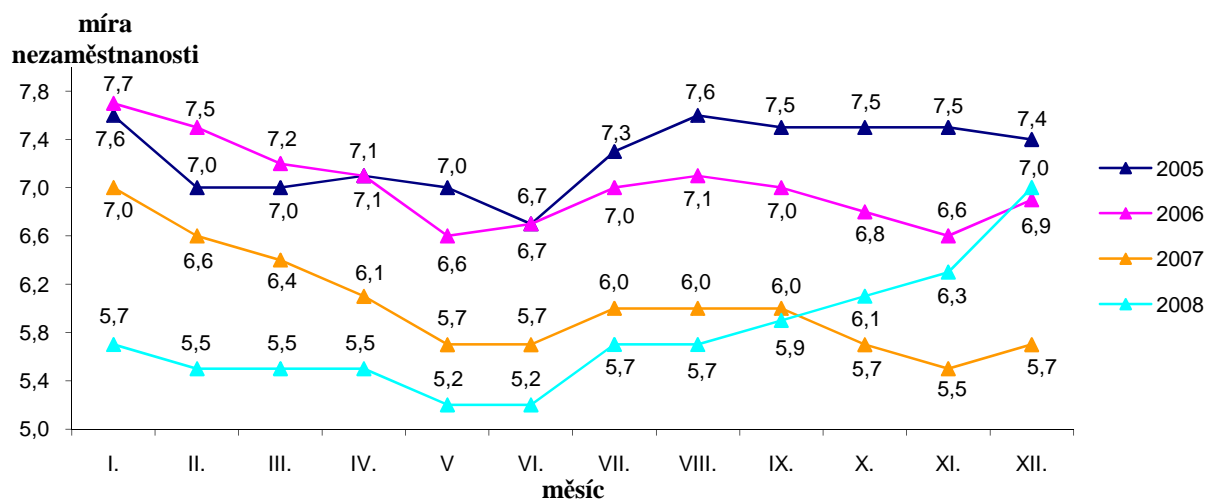
3.3 Nezaměstnanost na Semilsku

Míra nezaměstnanosti

Jedním z významných ukazatelů ekonomického a sociálního vývoje je míra nezaměstnanosti.

Jak ukazuje graf 3, v posledních letech docházelo k meziročnímu poklesu míry nezaměstnanosti v porovnání se stejným obdobím předchozího roku. Od roku 2005 dosahoval míra nezaměstnanosti nejnižších hodnot právě v roce 2008. Zásadní změna ve vývoji míry nezaměstnanosti nastala v září roku 2008, kdy se opět začala zvyšovat a ke konci roku přerostla úroveň z prosince let 2007 i 2006. V posledním čtvrtletí roku 2008 míra nezaměstnanosti nekopírovala trend vývoje z předchozích let, zcela se odchytila od vývoje oproti minulým obdobím.

Ve sledovaném období dosáhla míra nezaměstnanosti nejnižších hodnot (5,2%) v měsících květnu a červnu roku 2008, své nejvyšší hodnoty (7,7%) dosáhla v lednu roku 2006.



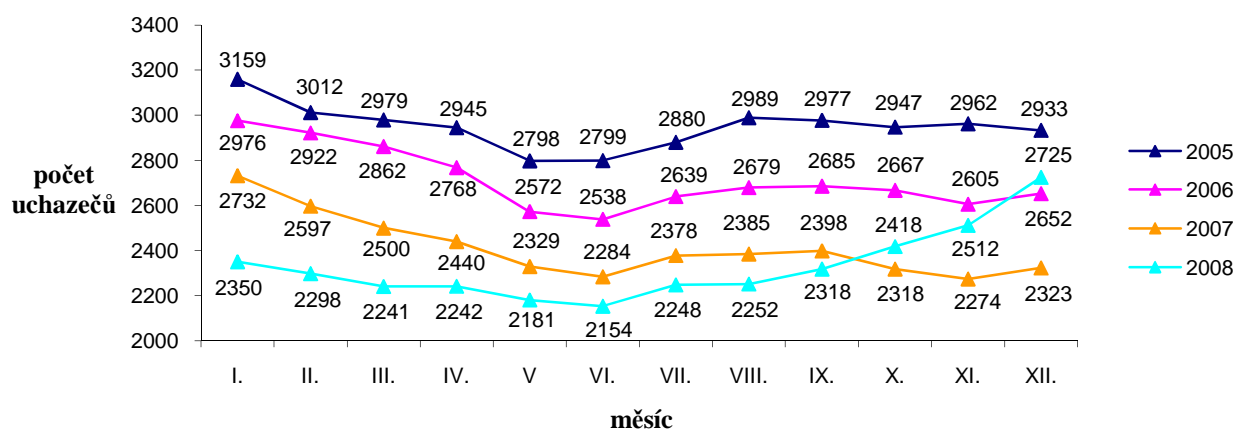
Graf 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v průběhu let 2005 až 2008 (v%).

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě www.liberec.cz/so/zpravy/2008/12/12/121208_01.htm].

Počtevidovaných uchazečů o zaměstnání

Dalším srovnávacím ukazatelem pro posouzení uplatnění a tržní práce je počet evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Graf 4 zachycuje vývoj počtu nezaměstnaných osob v letech 2005 až 2008. Vývoj vždy vykazoval od počátku roku až do konce prvního pololetí sestupnou tendenci. Po čtyřech nezaměstnaných začaly vždy přibývat na počátku druhého pololetí především v úlip říchu absolventů a tržní práce, avšak nejvýraznějším nárůstem počtu uchazečů o zaměstnání došlo v posledních třech měsících roku 2008. Úřad práce v Semilech ke konci roku 2008 evidoval 27 25 uchazečů o zaměstnání, z toho bylo 2605 dosažitelných, tedy evidovaných zaměstnaných, kteří neměli žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Počet nezaměstnaných z konce roku 2008 převyšil počet nezaměstnaných z ledna roku 2007, kdy nové pracovní uplatnění hledalo 2732 uchazečů o zaměstnání.



Graf 4: Počet uchazečů o zaměstnání v průběhu let 2005 až 2008.

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě www.liberec.cz/so/cz/xl/redakce.nsf/i/meziokresni_srovnani].

Struktura nezaměstnaných

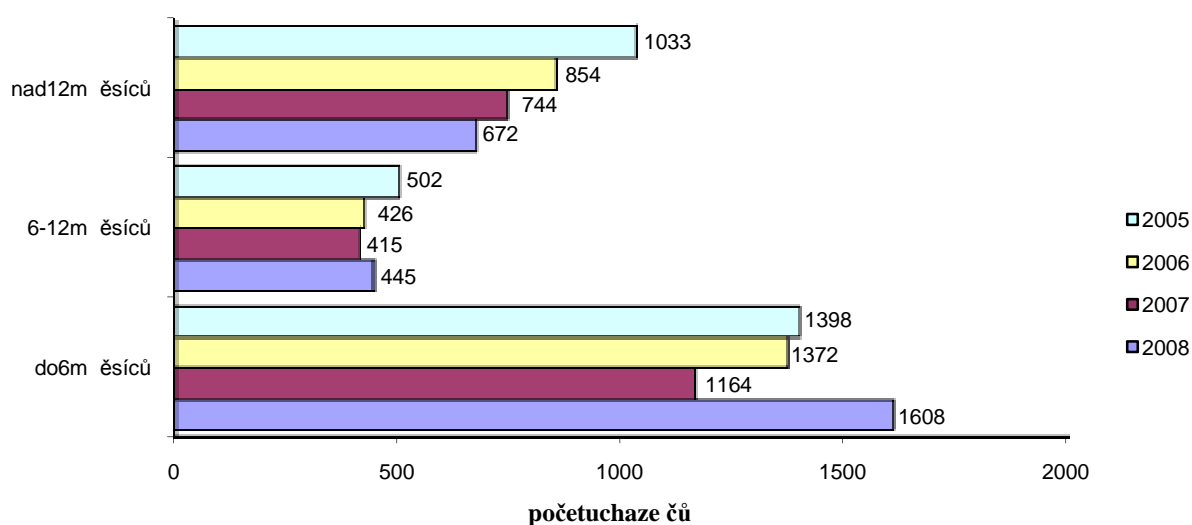
Nezaměstnané osobám užívané hlediska. Jedná se zejména o:

- délka evidence na úřadu práce,
- pohlaví,
- věk,
- vzdělání,
- zdravotní stav.

Nezaměstnanost podle délky evidence na úřadu práce

Jedním z nejvíce sledovaných parametrů nezaměstnanosti je délka evidence uchazečů na úřadu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost přináší mnoho negativních důsledků jak pro jednotlivce, tak i pro celkový trh práce. Souvisí hlavně s nízkou kvalitací uchazečů, s jejich zdravotním stavem, ale také se zhoršeným zdravotním stavem uchazečů. Za dlouhodobě nezaměstnané osoby se považují uchazeči, kteří byli registrováni na úřadu práce déle než 12 měsíců.

Z grafu 5 je patrné, že ve sledovaném období bylo nejvíce nezaměstnaných osob registrováno v skupině do 6 měsíců. Nepříznivým jevem zůstává to, že značná část nezaměstnaných patří mezi dlouhodobě nezaměstnané, přestože se jejich podíly každoročně snižovaly. V roce 2005 patřilo 35% mezi dlouhodobě nezaměstnané, v roce 2008 jich bylo 25%.



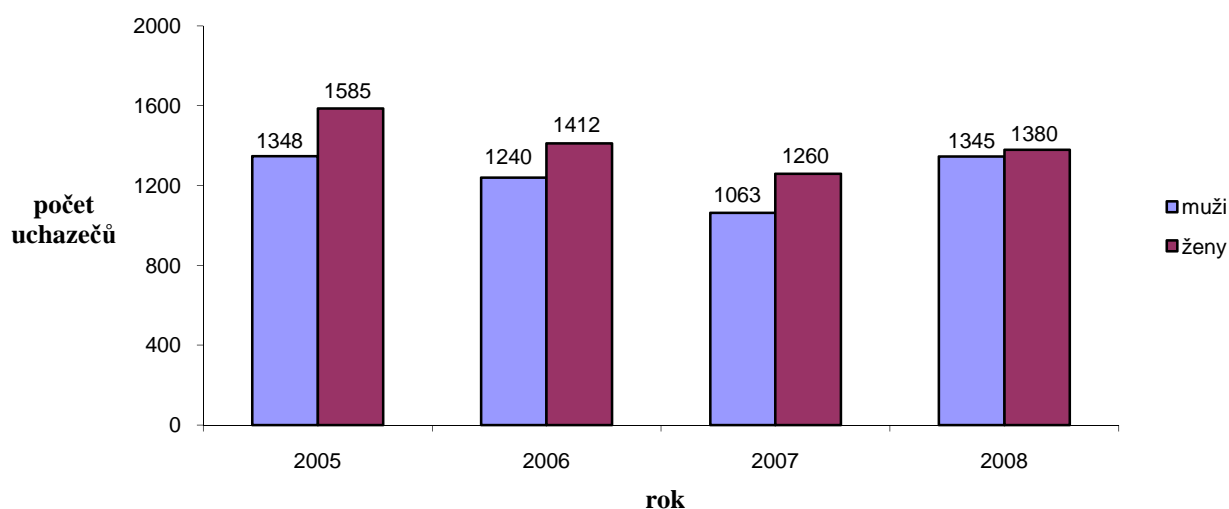
Graf 5: Délka nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání v letech 2005 až 2008.

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>].

Nezaměstnanost podle pohlaví

Vpřevážně většinězemíje míra nezaměstnanostiženyvyššínežmíra nezaměstnanostimužů. Jeto mutakina Semilsku, což dokazuje i graf 6.

V letech 2005 až 2007 byly rozdíly mezi počtem evidovaných žen a mužů výrazněji než v roce 2008. V těchto letech tvořily ženy v průměru téměř 54% z celkového počtu evidovaných osob. Situace se změnila v roce 2008, kdy z celkového počtu 2725 nezaměstnaných bylo konci roku evidováno 1345 mužů a 1380 žen, tím se počty evidovaných mužů a žen téměř vyrovnaly.



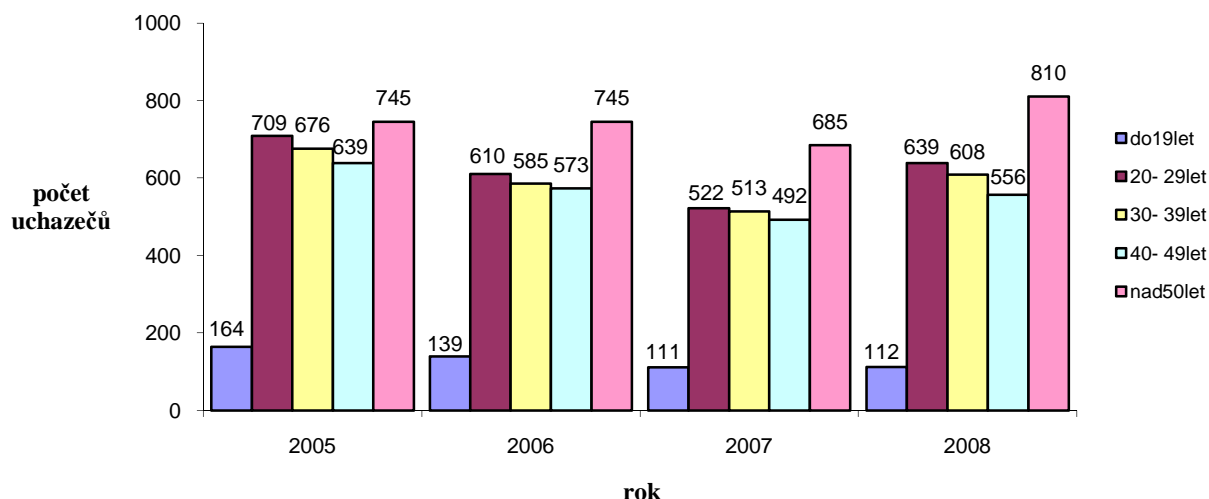
Graf 6: Počet uchazečů o zaměstnání podle pohlaví v letech 2005 až 2008.

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>].

Nezaměstnanost podle věku

Z grafu 7 je zřejmé, že nejvíce zastoupenou skupinou mezi nezaměstnanými byly osoby starší 50 let, to je způsobeno tím, že velice těžko nalézají nové pracovní uplatnění. Další početnou skupinou tvořila skupina ve věkové kategorii 20-29 let, tedy mladí lidé, kteří postrádají především praktickou zkušenost.

Nezaměstnanost v roce 2008 postihla všechny sledované věkové kategorie. Mezi nezaměstnanými přibývali především lidé starší 50 let. Jejich počet se zvýšil o 125 osob oproti předchozímu období.



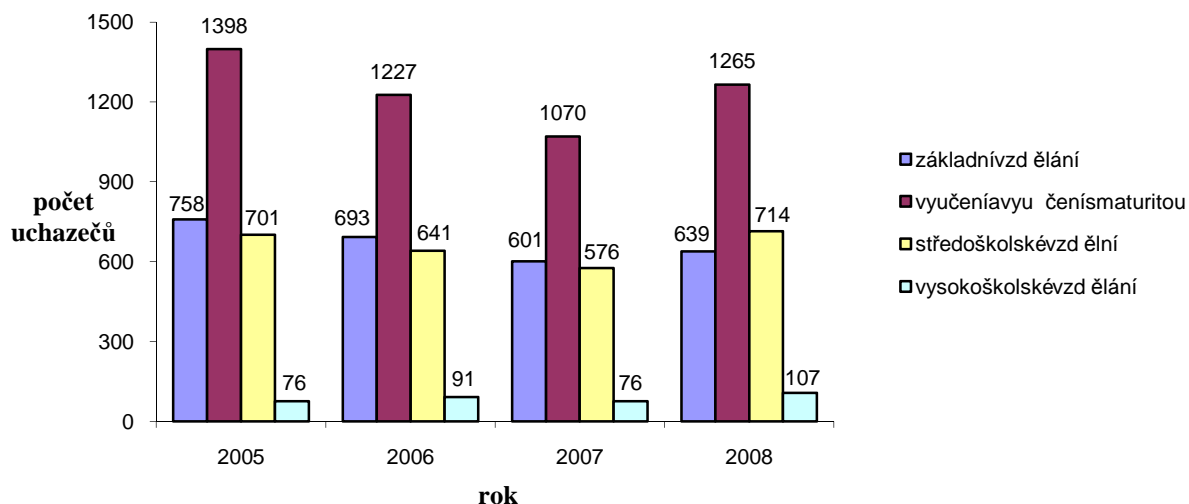
Graf7:V ěkovėsloženíuchaze ěůozam ěstnánívletech2005až2008.

Zdroj:[vlastní,upravenonazáklad ěhttp://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt].

Nezaměstnanostpodlevzd ělání

Míra nezaměstnanosti klesá vzávislosti navýši dosaženého vzd ělání. Nejmén ě nezaměstnaných je mezi vysokoškoláky. Naopak nejvíce uchaze ěů ozam ěstnání je mezi vyučenými, resp. vyu ěnýmismaturitou.

Z grafu 8 je patrné, že z hlediska dosaženého vzd ělání dominuje nasemilském trhu práce mezi nezaměstnanými skupina uchaze ěů ozam ěstnání svýu ěním listem. Tato skupina zacele sledované období tvo řila vpr ūměru 48% zcelkového po ětu evidovaných nezaměstnaných. V roce 2008 se jednalozejména o obory jako prodava ě (127), zedník (90), kucha ř - ěíšník (61), zámeěník (61) atruhlá ř (53). Další po ětetné skupiny tvo řili uchaze ěi sezákladním vzd ěláním ast ředoškolsky vzd ělání. Nejmén ě evidovaných uchaze ěů ozam ěstnání bylo mezi vysokoškoláky, ale iti roce 2008 shán ěli obtížn ěji své pracovní uplatn ění. Mezi nimi bylo evidováno nejvíce absolventůvoborechu ěitelstvíproZŠaŠŠ(16)astrojníinženýrství(10).



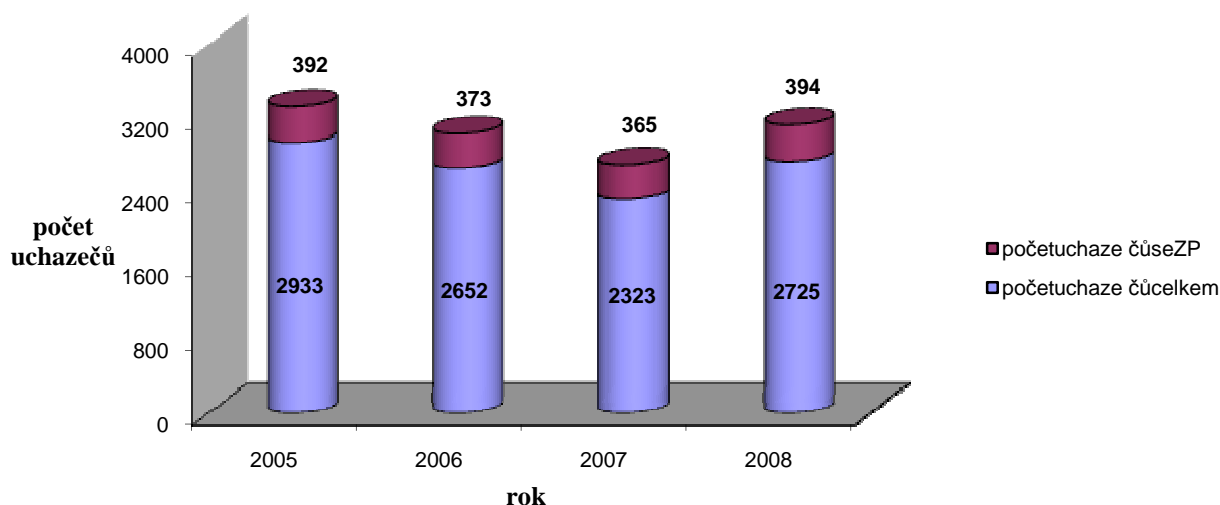
Graf8: Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v letech 2005 až 2008.

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>].

Nezaměstnanost podle zdravotního stavu

Zdravotně znevýhodnění občané patří obecně mezi skupinu vystavenou zvýšenému riziku nezaměstnanosti, zejména pak dlouhodobé nezaměstnanosti. Osoby se zdravotním postižením hledají zaměstnání velmi těžko, neboť vhodných volných míst je trvale velmi málo. Kromě nedostatečného počtu vhodných volných míst pro tuto skupinu osob je jejich situace složitější i z důvodu jejich nízké kvalifikace, zdravotního stavu a věku.

Jak ukazuje graf 9, počet osob se zdravotním postižením jsou každoročně téměř vyrovnané. Zásledované období tvořily v průměru 14,4% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.



Graf9: Podíl uchazečů se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů v letech 2005 až 2008.

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>].

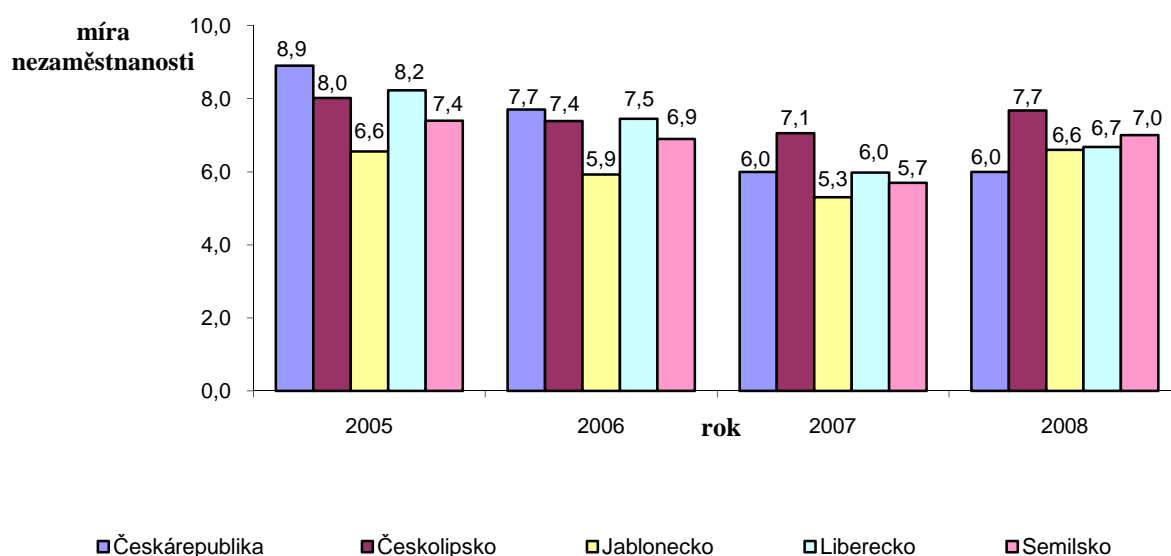
3.4 Srovnání Semilska s ostatními regiony Libereckého kraje a Českou republikou

Abychom mohli lépe zhodnotit situaci na Semilsku, je nutné jej porovnat nejen s dalšími regiony Libereckého kraje, tj. Českolipskem, Jabloneckem a Libereckem, ale také s celou Českou republikou. Jako vhodné ukazatele byly zvoleny míra nezaměstnanosti, počet uchazečů na jedno volné pracovní místo a počet volných pracovních míst.

Ve všech regionech Libereckého kraje je rozšířená výroba. Sklářský průmysl je stejně jako na Semilsku rozšířen na Českolipsku a Jablonecku. Jablonecko je dále charakteristické zpracovatelským průmyslem, a to především keramikou a porcelánem. Liberecko patří mezi regiony rozšířenou průmyslovou výrobou, zejména strojírenství, výrobu pro automobilový průmysl.

Míra nezaměstnanosti

Vývoj míry nezaměstnanosti měl od roku 2005 do roku 2007 ve všech sledovaných oblastech klesající tendenci, což je viditelné v grafu 10. Situace se změnila v roce 2008, kdy míra nezaměstnanosti opět začala narůstat ve všech regionech Libereckého kraje, ale v rámci celé České republiky zůstal její stav nezměněn. Po celém období byla nejvyšší průměrná míra nezaměstnanosti na Českolipsku 7,55%, nejnižší naopak na Jablonecku 6,1%. Celorepublikový průměr byl 7,15%. Z grafu je zřejmé, že trend vývoje ve všech regionech Libereckého kraje téměř kopíroval celorepublikový trend.

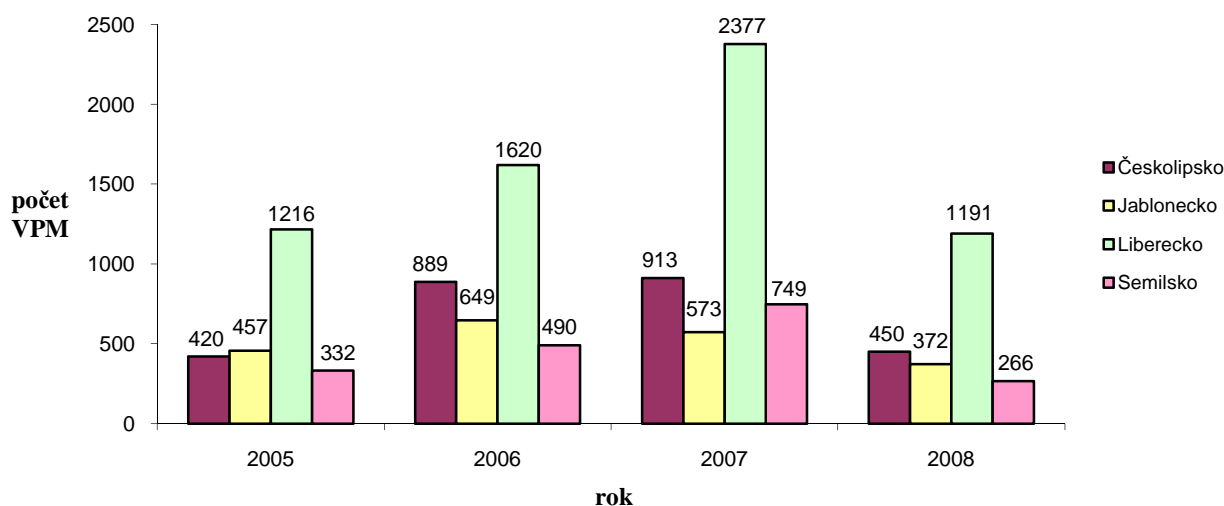


Graf 10: Míra nezaměstnanosti v regionech Libereckého kraje a České republice v letech 2005 až 2008 (v%).

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě http://www.liberec.cz/so.cz/xl/redakce.nsf/i/meziok_resni_srovnani_zaklad a http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2008.pdf].

Početvolnýchpracovníhmíst

V grafu 11 je uveden celkový počet volných pracovních míst podle jednotlivých regionů Libereckého kraje. Jak naznačuje graf, na koncích sledovaných let se počet volných pracovních míst zvyšoval, avšak nastupující celosvětová krize způsobila, že na konci roku 2008 klesl počet těchto míst na polovinu. V tomto ohledu je na tom nejhorší právě Semilsko, kde tento počet klesl oproti konci roku 2007 téměř na třetinu.



Graf 11: PočetvolnýchpracovníhmístvregionechLibereckéhokrajevletech2005až2008.

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě http://www.liberec.cz/so.cz/xl/redakce.nsf/i/meziok_resni_srovnani].

V tabulce 3, která doplňuje graf 11, je zachycen vývoj počtu volných pracovních míst v rámci celé České republiky. Porovnáním údajů v jednotlivých letech, bylo zjištěno, že se regionální vývoj shoduje s celorepublikovým vývojem.

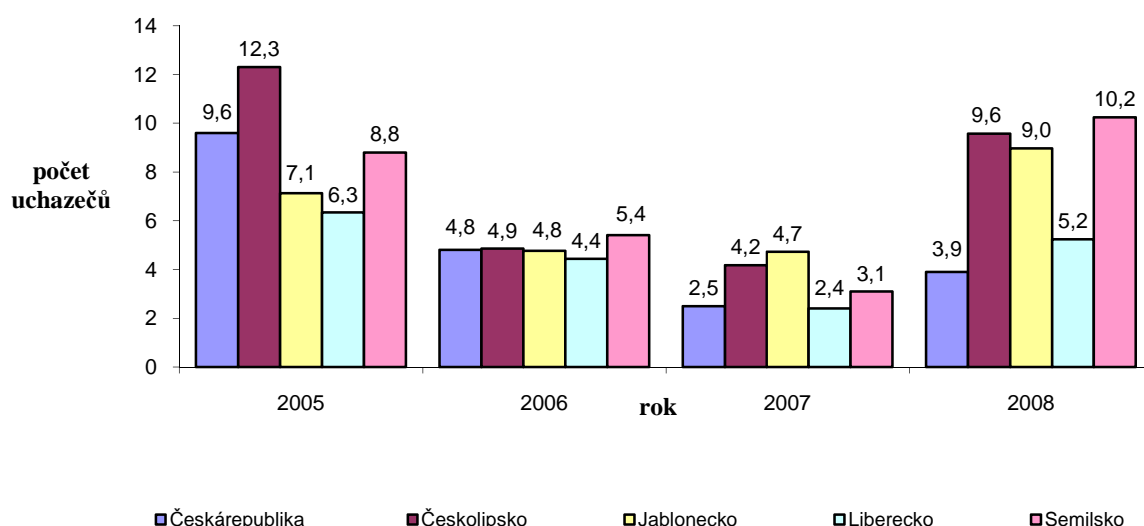
Tabulka 3: Početvolnýchpracovníhmístv České republicevletech2005až2008.

Početvolnýchpracovníhmístv České republice				
Rok	2005	2006	2007	2008
Početvolnýchmíst	52164	93425	141066	91189

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>].

Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo

Od celkového počtu volných pracovních míst a celkového počtu uchazečů o zaměstnání se odvíjí ukazatel počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Tento ukazatel v letech 2005 až 2007 klesal. Na konci roku 2008 ve všech regionech Libereckého kraje více než dvojnásobně vzrostl oproti předchozímu roku. Hodnoty za celou Českou republiku vykazaly také nárůst, ale ten nebyl již tak dramatický. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo se zvýšil o 1,4. To je dáno různorodostí výroby v jednotlivých krajích. Tuto hodnotu snižují zejména kraje tradičně nízkou mírou nezaměstnanosti jako jen například hlavní město Praha. Z grafu 12 je patrné, že nejhorší situace byla v rámci Libereckého kraje na Semilsku, kde na jedno volné pracovní místo připadlo 10,2 uchazeče. To bylo způsobeno zejména vysokým úbytkem pracovních míst.



Graf 12: Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v regionech Libereckého kraje a v České republice v letech 2005 až 2008.

Zdroj: [vlastní, upraveno na základě http://www.liberec.cz/so.cz/xl/redakce.nsf/i/meziok_resni_srovnani, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf, http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2008.pdf].

3.5 Výdajenapolitikuzam ěstnanostinaSemilsku

Dosaženírovnováhyaeftivnívyžitípracovníchs iljerozhodujícíp řifinancovánípolitiky zaměstnanosti.

Vtabulce4jsouuvedenyjednotlivévýdajenapolit ikuzam ěstnanostivletech2005až2008. Ztabulky je patrné, že se výdaje na politiku zam ěstnanosti každoro ěně zvyšovaly. Docházelo kezvyšování výdaj ů na pasivní politiku zam ěstnanosti. Na aktivní politiku zam ěstnanosti byl vynakládánkaždýmrokemmenšípom ěřfinan ěníchprost ředků.Zatímcvroce2005senacelkové politice zam ěstnanosti podílela 26,8%, v roce 2008 to bylo jen 19,3%. Aktivní politika zaměstnanostijep řitomvšeobecn ěpovažovánazaefektivnínástrojbojesnezam ěstnaností.

Tabulka4:Výdajenapolitikuzam ěstnanostivletech2005až2008(vtis.K ě).

Nástrojpolitikuzam ěstnanosti	2005	2006	2007	2008
Aktivnípolitikuzam ěstnanosti	17194	15233	13924	13560
Pasivnípolitikuzam ěstnanosti	46908	48877	51960	56837
PodílAPZnacelkovéPZ	26,8%	23,8%	21,1%	19,3%
Celkem	64102	64110	65884	70397

Zdroj:[vlastní,upravenonazáklad ě:Zprávaostavuavývoji v roce2007,Zprávaosit uacinatrhu práce vokreseSemilyzarok2008].

Aktivnípolitikuzam ěstnanostivroce2008

Cílemaktivnípolitikuzam ěstnanostivroce2008bylopokrytímaximálníhopo ětuuchaze ě ů ozam ěstnání jednotlivými nástroji aktivní politiky zam ěstnanosti.¹⁷ Aktivní politika byla financována jak z státního rozpo ětu, tak i z Evropského sociálního fondu. Poskytování íp řispěvků se řídilo Programem realizace aktivní politiky zam ěstnanosti aKritérii pro poskytování podpory vrámci aktivní politiky zam ěstnanosti. Ú řad práce sep ři rozhodování o poskytnutí finan ěních prostředků řídil stavem nabídky aoptávky povolných pracovníc ěh místech, dále pak profesní strukturouuchaze ě ůozam ěstnáníavývojemnatrhu práce.

¹⁷ Zprávaosit uacinatrhu práce vokreseSemilyprorok200

8.Ú řadpráceSemily:2008,s.28.

Úřad práce zaměřil na tyto cílové skupiny:

- fyzické osoby do 25 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby starší 55 let věku,
- fyzické osoby dlouhodobě nezaměstnané,
- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby pečující odítě do 15 let věku, vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti byly vynaloženy tyto prostředky (v tis. Kč):

- | | |
|----------------------------|--------------|
| • rekvalifikace | 1686 |
| • společenský účelná místa | 4414 |
| • veřejně prospěšné práce | 4202 |
| • chráněná pracovní místa | 2615 |
| • ostatní | 643 |
| • celkem | 13560 |

Rekvalifikace

Do rekvalifikačních kurzů nastoupilo v průběhu roku 2008 celkem 206 uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikační kurzy ukončilo 192 uchazečů o zaměstnání, z toho postupně nastoupilo do zaměstnání k 31. 12. 2008 celkem 89 uchazečů o zaměstnání. Průměrné náklady na jednoho uchazeče činily 8105 Kč. Podle dosaženého stupně vzdělání bylo nejvíce uchazečů s vyučením (39%) uchazečů s úplným středním odborným vzděláním smaturitou (34%). Největší zájem mezi uchazeči byl o kurzy v oboru „Základní obsluha PC“ (76) a „Administrativní pracovník“ (38).

Společenský účelná pracovní místa

O vytváření společensky účelných pracovních míst byl velký zájem. Téměř polovina vynaložených finančních prostředků byla využita uchazeči o zaměstnání (47), kteří se rozhodli

podnikat jako osobu samostatně výdělečně činné. Jednalo se zejména o ženy poukončení mateřské dovolené, osoby do 25 let, ale i dlouhodobě nezaměstnané.

V roce 2008 bylo 69 uchazečů umístěno na místa zaměstnavatelem vyhrazená a 4 uchazeči na místa vytvořená. Bylo podpořeno celkem 114 pracovních míst, z toho 19 zprostředků Evropského sociálního fondu.

Veřejně prospěšné práce

O veřejně prospěšné práce byl menší zájem ze strany obcí a měst oproti roku 2007. Úřad práce podpořil celkem 90 pracovních míst, z toho 40 míst zprostředků Evropského sociálního fondu. Tato místa byla obsazena 96 uchazeči o zaměstnání. Jednalo se zejména o muže (63%) a osoby nad 50 let (33%). Jednalo se především o osoby s nízkým vzděláním, sociálně nepřízpůsobivé nebo vyšší věku.

Chráněná pracovní místa a dílny

Úřad práce se snažil podporovat vytváření nových pracovních míst pro osoby zdravotně postižené, neboť ve evidenci nezaměstnaných bylo těchto osob téměř 400. Volných pracovních míst pro zdravotně postižené je velice málo. Jedním z důvodů je to, že zaměstnavatelé příliš nepodporují částečnými pracovními úvazky nebo úpravou pracovních podmínek zaměstnávání zdravotně postižených osob.

Od počátku roku 2008 bylo vytvořeno 12 míst v chráněných dílnách a na těchto místech pracovalo 15 osob se zdravotním postižením. Bylo také nově vytvořeno 12 chráněných pracovních míst, na kterých pracovalo 18 osob se zdravotním postižením. Vzniklo také jedno chráněné pracovní místo pro osobu samostatně výdělečně činnou. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněných pracovišť byl poskytnut celkově počtu 14 uchazečů o zaměstnání. V prosinci byla hlášena 4 volná místa, což přibližně 395 uchazečích se zdravotním postižením znamená, že na jedno volné pracovní místo připadlo 98,75 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením.

Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří příspěvek na dopravu a příspěvek. Tyto nástroje nebývají často využívány.

O příspěvek na dopravu v průběhu roku 2008 požádali pouze dva zaměstnavatelé, kteří požádali pro svých 78 dojíždějících zaměstnanců. Tento příspěvek pomohl ke zlepšení mobility pracovníků a udržení stávajících zaměstnanostiv místech, kde je nedostatečné dopravní spojení.

Příspěvek na dopravu byl poskytnut šestnácti osobám samostatně výdělečně činným.

Závěr

Podarilo se zpracovat analýzu zaměstnanosti, ve které bylo zjištěno, že na semilském trhu práce převažují firmy s menším počtem zaměstnanců, z nichž převážná část působí v oblasti průmyslu. V oblasti Semilská jsou nejvíce zastoupena odvětví s dlouholetou tradicí jako textilní, strojírenský a sklářský průmysl. Zároveň lze konstatovat, že cíle stanovené na začátku práce byly splněny.

Z výsledku práce vyplynula skutečnost, že u sledovaných ukazatelů, kterými byly počet uchazečů najedno volné pracovní místo, celkový počet uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti, docházelo k jejich každoročnímu poklesu. Trend vývoje těchto ukazatelů se v posledním čtvrtletí roku 2008 výrazným způsobem odchýlil od vývoje v minulých letech a zaznamenal prudký nárůst. Další ukazatel hodnotící situaci na trhu práce, počet volných pracovních míst, se ve sledovaném období navyšoval. Zlom nastal opět v posledním čtvrtletí roku 2008, kdy se počet volných pracovních míst začal strukturovat. Z uvedených skutečností je zřejmé, že se jedná o každoročně se opakující jev. Tento výkyv byl u všech sledovaných ukazatelů nejvíce pravděpodobně způsoben celosvětovou hospodářskou krizí.

Důsledky hospodářské krize se začaly projevovat od října 2008, což dokazují grafy v této práci. Nezaměstnanost se v současnosti stává celosvětovým problémem. Na základě současných poznatků o vývoji nezaměstnanosti lze očekávat její další nárůst a další propouštění osob patřících zejména do rizikových skupin.

Rozborem struktury volných pracovních míst se ukázalo, že po celé sledované období převažovaly místa určená pro zemědělnické profese.

Při bližším zkoumání struktury nezaměstnaných vyšlo najevo, že struktura jednotlivých atributů je každoročně téměř neměnná. Ukázalo se, že je více nezaměstnaných žen než mužů, ačkoli se jejich počet v roce 2008 téměř vyrovnal. Mezi nezaměstnanými z hlediska jejich vzdělání převažovaly osoby s výšším středním vzděláním, zejména osoby vysokoškolsky vzdělané, z čehož lze odvodit, že nezaměstnanost klesá v závislosti na vyšší dosažené úrovni vzdělání. Z věkového hlediska byly problémovou skupinou na trhu práce zejména osoby starší 50 let, dříve jejich horší adaptability na nové pracovní prostředí a pracovní postupy. Dále se potvrdila skutečnost, že osoby se zdravotním postižením měly nižší šance uplatnit se na trhu práce, neboť pro ně přetrvával nedostatek volných pracovních míst. Ve sledovaném období tvořily 14,4% z celkového počtu evidovaných uchazečů. Z hlediska délky evidence na úřadu práce převažovala skupina nezaměstnaných do 6 měsíců. Větším problémem však zůstávalo vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných,

tj. evidovaných dělenež 12 měsíců, i přesto, že se jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných každoročně snižoval. Od roku 2005 do konce roku 2008 se jejich podíl snížil o 10%.

V části zabývající se srovnáním Semilsku s ostatními regiony bylo zjištěno, že převažuje stejně jako na Semilsku průmyslová výroba. Z analýzy míry nezaměstnanosti vyplynulo, že v sledovaném období byla průměrná míra nezaměstnanosti na Semilsku srovnatelná s ostatními regiony Libereckého kraje, ale i s hodnotami za celou Českou republiku. Míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Libereckého kraje tedy kopírovala trend vývoje v celé republice. Přzkoumáním celkového počtu volných pracovních míst se ukázalo, že nejhorší situace byla právě na Semilsku, kde v průběhu roku 2008 ubyly dvě třetiny volných pracovních míst. Spolu s tím se prudce navýšil počet uchazečů o jedno volné pracovní místo.

Na politiku zaměstnanosti Úřad práce v Semilech vynakládá každoročně vyšší částku oproti předchozímu roku, nárůst výdajů byl zaznamenán při realizaci pasivní politiky zaměstnanosti. Na aktivní politiku zaměstnanosti byl naopak vynakládán menší objem finančních prostředků, přestože je všeobecně považována za efektivnější nástroj boje se nezaměstnaností. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2008 finanční prostředky vynaloženy zejména na vytváření společensky užitečných pracovních míst a na veřejně prospěšné práce. Mezi nejvíce efektivní nástroje patřily rekvalifikace, kterými Úřad práce v Semilech řešil nerovnováhu mezi kvalifikací uchazečů o zaměstnání a požadavky trhu práce na kvalifikaci pracovní síly. Podpora byla zaměřena především na rizikové skupiny nezaměstnaných. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti byly spolufinancovány i čerpáním prostředků Evropského sociálního fondu.

Seznam použité literatury

- [1] BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] Český statistický úřad. Meziokresní srovnání/Liberecký kraj. [online]. [cit. 2009-02-22]. Dostupný z WWW: <http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/meziokresni_srovnani>.
- [3] Databáze ubytování v České republice. [online]. [cit. 2008-12-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.lodginginczech.eu/levne/liberecky>>.
- [4] DUBEN, Rostislav. Teorie a praxe sociální politiky. vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 203s. ISBN 80-7079-479-8.
- [5] HOLMAN, Robert. Ekonomie. Praha: C. H. Beck, 2001. 714s. ISBN 80-7179-387-6.
- [6] Integrovaný portál MPSV. Statistika nezaměstnanosti. [online]. [cit. 2009-05-27]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/quarter>>.
- [7] Interní materiály Úřadu práce v Semilech.
- [8] JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politiky zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95s. ISBN 80-7079-635-9.
- [9] KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 3. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2005. 504s. ISBN 80-7357-050-5.
- [10] MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. dopl. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172s. ISBN 80-901424-9-4.
- [11] MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. (eds). Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a pracovníků. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 352s. ISBN 80-7367-002-X.
- [12] Politika zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV. Zpráva o stavu a vývoji v roce 2007. [online]. [cit. 2009-02-25]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/sm_info/politikazamest>.
- [13] Politika zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV. Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Semily za rok 2008. [online]. [cit. 2009-02-25]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/sm_info/politikazamest>.
- [14] PŘIB, Jan, KEPKOVÁ, Michaela, NIEDERLE, Petr. Průvodce sociálními dávkami. 1. vyd. Praha: BMSS-Start, s.r.o., 2007. 135s. ISBN 80-86140-37-7.

- [15] Statistická ročenka. Statistická ročenka a tržní práce v České republice 2006. [online].
[cit. 2009-05-27]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/ročenka_2006.pdf>.
- [16] Statistická ročenka. Statistická ročenka a tržní práce v České republice 2007. [online].
[cit. 2009-05-27]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/ročenka2007_0.pdf>.
- [17] Statistická ročenka. Statistická ročenka a tržní práce v České republice 2008. [online].
[cit. 2009-05-27]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/ročenka_2008.pdf>.
- [18] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 13. května 2004, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam grafů

Graf1:Početvolnýchpracovníhmístvprůběhulet2005až2008.....	27
Graf2:Početuchazečůnajednovolnépracovnímístovprůběhulet2005až2008.....	27
Graf3:Vývojmírynezaměstnanostivprůběhulet2005až2008(v%).....	29
Graf4:Početuchazečůozaměstnánívprůběhulet2005až2008.....	30
Graf5:Délkanezaměstnanostiuchazečůozaměstnánívletech2005až2008.....	31
Graf6:Početuchazečůozaměstnánípodlepohlavívletech2005až2008.....	32
Graf7:Věkovésloženíuchazečůozaměstnánívletech2005až2008.....	33
Graf8:Strukturauchazečůozaměstnánípodlevzdělánívletech2005až2008.....	34
Graf 9: Podíl uchazečů se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů v letech 2005až2008.....	34
Graf 10: Míra nezaměstnanosti v regionech Libereckého kraje a v České republice v letech 2005až2008(v%).....	35
Graf11:PočetvolnýchpracovníhmístvregionechLibereckého krajevletech2005až2008.....	36
Graf12:PočetuchazečůnajednovolnépracovnímístovregionechLibereckého kraje av České republicevletech2005až2008.....	37

Seznamobrázků

Obrázek1:Mapa Českérepubliky.....	24
-----------------------------------	----

Seznamtabulek

Tabulka1: Zaměstnavatelé podle počtu zaměstnanců.....	26
Tabulka2: Struktura volných pracovních míst dle hlavního odvětví KZAM.....	28
Tabulka3: Počet volných pracovních míst v České republice v letech 2005 až 2008.....	36
Tabulka4: Výdaje na politiky zaměstnanosti v letech 2005 až 2008 (v tis. Kč).....	38

Seznamzkratk

APZ	Aktivní politikazam ěstnanosti
EU	Evropskáunie
HDP	Hrubýdomácíprodukt
KZAM	Klasifikacezam ěstnání
MPSV	Ministerstvopráceasociálníchv ěcí
OSN	Organizacespojenýchnárod ů
PC	ZanglickéhoPersonalComputer–osobnípo čítač
PZ	Politikazam ěstnanosti
SŠ	St ředníškola
VPM	Volnépracovnímísto
ZŠ	Základníškola
ZP	Zdravotnípostižení