

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA FILOZOFICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008

Lenka VOJTOVÁ

Univerzita Pardubice
Fakulta Filozofická

Nezaměstnanost na Skutečsku a dopady nezaměstnanosti na jedince

Lenka Vojtová

Bakalářská práce
2008

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Katedra věd o výchově
Akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka VOJTOVÁ**
Studijní program: **B6107 Humanitní studia**
Studijní obor: **Humanitní studia**

Název tématu: **Nezaměstnanost na Skutečsku a dopady nezaměstnanosti na jedince**

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

1. Nezaměstnanost na Skutečsku
2. Vliv nezaměstnanosti na jedince
3. Případové studie s nezaměstnanými
4. Aktivity řešení nezaměstnanosti

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:


Buchtová, B. a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006
Brožová, D. Spol. souvislosti trhu práce. 1. vydání. Praha: Soc. nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4
Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vydání, upravené. Praha: Soc. nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3
Zelinski, E. Nebojte se nepracovat. 1. vydání. Praha: Portál, 2003. 170 s. ISBN 80-7178-782-5
MPSV
Český statistický úřad
informace z úřadů práce Skuteč a Chrudim

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Adriana Sychrová**
Katedra věd o výchově
Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2007**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2008**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan

L.S.



prof. PhDr. Karel Rydl, CSc.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2007

Děkuji Mgr. Adrianě Sychrové, vedoucí práce za pomoc, podporu a spoustu zajímavých podnětů, které práci obohatily. Dále děkuji za veškerý čas a informace pracovním Úřadu práce Skuteč, pod vedením Michaely Ducháčkové. V neposlední řadě děkuji paní JUDr. Evě Šauerové, vedoucí zprostředkování Úřadu práce Chrudim za velikou ochotu a příležitost.

SOUHRN

Cílem této bakalářské práce je přiblížení a zhodnocení nezaměstnanosti Skutečska. Charakterizuje momentální situaci zaměstnanosti, největší zaměstnavatele oblasti, představuje skupiny obyvatel, které jsou znevýhodněné nebo ohrožené a popisuje aktivity řešení nezaměstnanosti v této oblasti. Hluběji také rozpracovává psychologické a sociální dopady na jedince především v souvislosti rodiny.

KLÍČOVÁ SLOVA

nezaměstnanost, úřad práce, zaměstnanci, zaměstnavatel, rekvalifikace zaměstnanců

TITLE

Unemployment in Skuteč region and its consequences for people

ABSTRACT

The objective of this thesis is description and evaluation of unemployment of the Skuteč area. My work characterizes local unemployment, including the current job situation, the biggest local employerst and it describes staff retraining. It also works up deeper the impact of unemployment onto an individual in a family.

KEYWORDS

unemployment, employment office, staff, employer, staff retraining

Obsah

1	Úvod	1
2	Nezaměstnanost.....	2
2.1	Typy a formy nezaměstnanosti	2
2.2	Nezaměstnanost a EU.....	4
3	Nezaměstnanost na Skutečsku	8
3.1	Charakteristika regionu	8
3.2	Pracovní příležitostí regionu a momentální situace	9
4	Vliv nezaměstnanosti na jedince	12
4.1	Faktory ovlivňující nezaměstnanost.....	12
4.2	Strategie dlouhodobě nezaměstnaných	15
4.3	Nezaměstnaný a rodina.....	15
5	Aktivity řešení nezaměstnanosti.....	18
5.1	Rekvalifikace	19
5.2	Tyflocentrum	23
5.3	Rytmus.....	23
5.4	CC Systéme a.s. – celoživotní vzdělávání.....	24
6	Projekty Pardubického kraje	25
7	Závěr	29

1 Úvod

Téma nezaměstnanosti jsem si vybrala na základě mé praxe na Úřadě práce ve Skutči. Celá problematika mě velice zaujala a díky přístupu pracovníků jsem měla možnost nahlédnout do struktury jejich zaměstnání. Věnovala jsem se zde také přímé pomoci a zprostředkování. Se ztrátou zaměstnání jsem se setkala v blízkém okolí, a proto vím, jak je to nelehká životní situace a období. Jako každý region má právě i tento své charakteristiky a tato práce se je budu snažit přiblížit. Téma je úzce spjato i s psychickými a sociálními dopady na jedince.

Bakalářská práce v první kapitole předkládá základní definice, vysvětluje typy a formy, nastiňuje další prvky, které jsou spojeny s politikou zaměstnanosti. Druhá část práce nás seznamuje s regionem jako takovým a nabízí tabulky k nahlédnutí. O dopadech nezaměstnanosti především v rodinném soužití nás informuje třetí část. Nezbytnou součástí práce je kapitola, jež poukazuje na způsoby řešení nezaměstnanosti, a to ve formě rekvalifikací, větší pozornosti znevýhodněným a projektům, které kraj pro tuto oblast pořádá.

Informace a statistiky jsem čerpala ze základní literatury autorů Buchtové, Výrosta, Mareše, portálu ministerstva práce a sociálních věcí, či přímých znalostí od pracovníků ÚP, které jsem během praxe studovala. Cílem práce je popis konkrétní situace nezaměstnanosti na Skutečsku a zjištění konkrétních způsobů řešení dané problematiky.

2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je podle Buchtové (Výrost, Slaměník; 82) projevem poruch na trhu práce a její rozsah se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti. Ta vyjadřuje poměr počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních

Nezaměstnanost je podle Ruschmichové (2002) sociálně ekonomický jev, kdy dochází k poruchám na trhu práce. Jde o nesoulad mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil. Za nezaměstnaného se považuje ten, kdo nemá placené zaměstnání, ale práci aktivně hledá a je ochoten nastoupit. Jedná se o osoby schopné a ochotné pracovat.

Definice dlouhodobé nezaměstnanosti, kterou uvádí Ruschmichová (2002) tvrdí, že

- Může být širěji definována jako ztráta pracovního místa na období delší než např. jeden rok (EU) nebo 6 měsíců dle USA a ČR
- V užším smyslu tvrdí, že trvalá nezaměstnanost vede k osobnímu úpadku a společenskému opomíjení postižených osob.

2.1 Typy a formy nezaměstnanosti

Typy nezaměstnanosti se podle Výrosta (2001;82) i jiných autorů (Krebse) dělí:

1) Frikční nezaměstnanost

Považuje se za krátkodobou nezaměstnanost. Vytváří se v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy či v průběhu jednotlivých stádií života. I kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, bylo by zde vždy určitá kolísání lidí, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy, nebo se stěhují do jiného města, ženy po mateřské dovolené se vrací do práce.

2) Strukturální nezaměstnanost

Objevuje se při nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Disharmonie může vzniknout na základě zvýšení poptávky po určitém druhu práce, zatímco poptávka po jiné

práci se nám snižuje. Nabídka se ale nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určitá odvětví se rozvíjejí a jiná upadají. Např. těžební oblasti, kde jsou pracovníci školení pro důlní činnost, která je pro většinu jiných oborů k nepoužití. Je obvykle delší než nezaměstnanost frikční, protože lidem trvá delší dobu, než získají novou požadovanou kvalifikaci

3) Cyklická nezaměstnanost

Vzniká, pokud je celková poptávka po práci nízká. Jestliže celkové výdaje a produkty klesají, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude. Tento stav nastává zejména v období hospodářské recese, pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat.

Dále existují formy nezaměstnanosti podle informací od pracovníků ÚP:

1) Dobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnaný hledá práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu práce převažuje. Úroveň a průměrná délka trvání této formy nezaměstnanosti je tím větší, čím vyšší jsou podpory v nezaměstnanosti sociální dávky, z kterých mohou nezaměstnaní žít.

2) Nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnaný hledá práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá, ale nenachází ji. Důvodem jsou překážky bránící poklesu mezd. Jedním z nich bývají odbory, pokud si jako jeden z hlavních cílů vytknou prosazování vysokých mezd. Další příčinou může být i uzákoněná minimální mzda a to zejména u málo kvalifikovaných profesí.

Měření nezaměstnanosti

- měříme ji ukazatelem míry nezaměstnanosti.

$$u = \frac{U}{L + U}$$

u = míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech
U = počet nezaměstnaných
L = počet zaměstnaných

Přirozená míra nezaměstnanosti podle vyjadřuje skutečnost, že v každém období procento zaměstnaných o zaměstnání přichází a určité procento nezaměstnaných se znova do práce vrací. Přirozená míra nezaměstnanosti má podle ní tendenci při plné zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva k neustálému růstu, což je ale trendem posledních let.

2.2 Nezaměstnanost a EU

V ČR máme **Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí**, který nám zpřístupňuje možnosti zaměstnání a další důležité informace například – Co dělat při ztrátě zaměstnání, hledání volných míst, najdeme zde i formuláře ke stažení. Nabízí zde i zaměstnavatelům uchazeče o zaměstnání, dávám nám možnost nahlédnout do statistik

Dále probíhá v ČR **Národní Lisabonský Program**, což je Národní program reforem naší země.

Program byl vypracován na základě metodických vodítek – Integrovaných směrů pro růst a pracovní místa od roku 2005 do 2008, která přijala Evropská rada v červnu 2005. Slučují se zde hlavní směry hospodářské politiky a zaměstnanosti EU do celistvého dokumentu a představují důležitý krok v procesu směřování a pojmání Lisabonské strategie » Nižší počet směrů a lepší provázanost jednotlivých opatření umožní členským zemím soustředit se na omezený počet cílů, a tím dosáhnout vyšší efektivity při jejich plnění.

Směry obsahově odráží snahy zaměřit se na přeměny ke zvýšení růstové kapacity a zaměstnanosti EU. Zůstává zde ale stále zachován zdravý mikroekonomický rámec. Současně dokumentem navržená opatření oslovují významné překážky růstu evropských ekonomik, jimiž jsou nepružné trhy práce, nevyhovující využití inovačního potenciálu firem a nadměrná usměrňování, která jsou spojena s podnikáním.

Při zpracování NP v České Republice byly využity dvě strategie - udržitelného rozvoje a hospodářského růstu. Postupy na podporu růstu a zaměstnanosti, obsažené ve strategii hospodářského růstu se shodují s opatřeními v Národním programu reforem, jehož strategie je koncipována na období 2006 – 2013.

Představuje integrovaný a soudržný přístup mezi politikami makroekonomickými, mikroekonomickými a politikou zaměstnanosti.

EURES

Po připojení České republiky k Evropské unii se úřady práce staly součástí sítě EURES, jejímž posláním je usnadňovat mezinárodní pohyblivost pracovních sil uvádí.

EURES¹ poskytuje veřejné služby zaměstnanosti 25 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska a Švýcarska. Tyto země jsou součástí Evropského hospodářského prostoru.

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci v neposlední řadě i zaměstnavatelům. Je to služba všem občanům, kteří mají zájem využívat práva svobodného pohybu osob. Služby EURES umožňují občanům a zaměstnavatelům dva základní směry:

- databáze zveřejněné na *EURES - evropském portálu pracovní mobility* informační
- poradenské služby s poradci a kontaktními pracovníky EURES, kteří působí na úřadech práce v České republice.

ESF – Evropský sociální fond

ESF je podle zdrojů úřadů práce finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti² a je založená na čtyřech základních pilířích:

- zlepšení situace zaměstnanosti – podpora nepostradatelného vzdělávání, které odpovídá schopnostem a motivacím, jež vede k získání a udržení si zaměstnání
- zlepšení podmínek podnikatelského prostředí – podpora založení, fungování a rozvoj podniků, která poskytují nová pracovní místa
- podpora přizpůsobitelnosti podniků a zaměstnanců – opora ve flexibilitě, inovacích na pracovišti s cílem zlepšení výkonnosti a konkurenceschopnosti, dále ve vytvoření a zachování pracovních příležitostí
- posilování rovnosti u mužů a žen – odstraňuje všechny formy diskriminace k pracovním příležitostem a odměňování

¹ **European Employment Services** – Evropské služby zaměstnanosti

² **Evropská strategie zaměstnanosti** – byla přijata v roce 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti.

ISTP – Integrovaný systém typových pozic

Pojem, který zahrnuje soustavu informací o světě práce a metodách vedoucích k usnadnění a zefektivnění komunikace na trhu práce mně vysvětlovaly pracovnice na Úřadě práce ve Skutči (20. 6. 2007)

Jedná se o systém, který hledá optimální uplatnění člověka na trhu práce prostřednictvím:

- Udržování momentální soustavy povolání a typových pozic
- Využití nástrojů, které vedou ke zprostředkování práce
- Propojení k jiným informačním systémům pro trh práce, vzdělávání
- Sladění požadavků trhu práce a přípravy pracovní síly
- Návrhy podkladů pro zefektivnění personální praxe firem
- Referencemi pro kvalifikační a osobnostní růst

ISTP je přístupný pro účastníky trhu práce, zejména pro:

- Služby zaměstnanosti
- Zájemce o práce, změnu profesního uplatnění
- Žáky a studenty
- Zaměstnance
- Vzdělávací instituce

V naší zemi se tímto tématem zabývá především pan Petr Mareš se svou knihou *Nezaměstnanost jako sociální problém*, který na toto problematiku hledí především ze sociálního hlediska. Jeho kniha mi byla velkým přínosem. Poté paní Božena Buchtová, jejíž kniha *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* je velice obsáhlá. Zaměstnanost probírá podle různých strategií a zaměřuje se na nezaměstnanost jako na psychologický, ekonomický a sociální problém. Dále pan Mojmír Helísek, paní Dagmar Brožová, pan Miloš Mach a v neposlední řadě pan Jan Švejnar, tito autoři téma projednávají spíše z ekonomického hlediska.

Základní legislativa dané problematiky:

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

3 Nezaměstnanost na Skutečsku

3.1 Charakteristika regionu

Oblast dnešního Skutečska³ se nacházela na důležité obchodní cestě, která vedla z Chrudimě k Trstenické stezce. Původně vesnice Skuteč byla na město povýšena přibližně v polovině 14. století. Pod tento region spadají obce: Skuteč, Bor u Skutče, Hluboká, Hroubovice, Jenišovice, Leštinka, Lozice, Luže, Nové Hrady, Perálec, Proseč, Předhradí, Střemošnice, Vrbatův Kostelec, Zderaz

Samotná charakteristika Českomoravské vrchoviny mluví sama za sebe, je zde samozřejmě rozšířeno zemědělství a dojíždění za prací, málokdy se přímo v obcích nachází podnik nebo jiná možnost mimo obchodu, pošty nebo základní školy. Je to ale nádherný kraj a já jsem ráda, že pocházím odtud, má své kouzlo a je zde ta nejlepší možnost odreagování od městského ruchu a dnešního uspěchaného života a to jak v zimě, tak v letních měsících.

Nynější dominantou jednoho z měst Luže je Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé, která zaměstnává téměř 500 lidí. Tato léčebna se vyvinula z původního sanatoria prof. Františka Hamzy, to se zaměřovalo na léčbu dětské tuberkulózy, poté se změnila na léčebnu pohybových vad.

V současné době je zde až 500 lůžek a léčí se zde děti a dospělí s postižením nebo onemocněním pohybové soustavy. V této léčebně je také možno využít rehabilitaci pooperačních a poúrazových stavů. Nachází se zde vlastní prádelna a spalovna nebezpečného odpadu, tyto služby nabízí i ostatním subjektům. Další podstatné pracovní příležitosti zde nabízí Zemědělská společnost s 320 zaměstnanci, stavební firma, autoservis, dům s pečovatelskou službou

Okres Chrudim je podle dat chrudimského úřadu práce o rozloze 992,63 km² a celkový počet obyvatel je nyní 103.476, patří tedy mezi středně velké okresy České

³ Informace na základě osobního rozhovoru s pracovnící muzea paní Janou Boháčovou dne 5. 6. 2007

Republiky. Na severu sousedí s okresem Pardubice, na východě s okresem Ústí nad Orlicí a svitavským okresem, na jihu s okresem Žďár nad Sázavou a dotýká se okresu Havlíčkův Brod. Obyvatelstvo obydluje 108 obcí, z toho v 10 městech: Chrudim, Heřmanově Městci, Chrasti, Slatiňanech, Skutči, Třemošnici, Seči, Luži a Ronově nad Doubravou a Hlinsku

3.2 Pracovní příležitosti regionu a momentální situace

Tab. 1 - Průměrná délka evidence uchazečů chrudimského regionu (ve dnech)

Ukazatel	stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2006	31. 12. 2007	31. 12. 2006	31. 12. 2007
průměrná délka evidence evidovaných uchazečů	461	455	531	512
průměrná délka evidence vyřazených uchazečů	247	251	291	292

Zdroj: Eneš Pavel, Zpráva o situaci na trhu práce, únor 2008

Okres je převážně průmyslový, nejvyšší podíl lidí je zaměstnán ve strojírenství, obchodu a službách, stavebnictví, textilním a obuvnickém průmyslu. Okres Chrudim nabízí 45 základních a 5 speciálních škol, z toho je 30 úplných s 1. - 9. ročníkem a ostatní školy jsou pouze s prvním stupněm.

Střední školství zahrnuje 13 středních škol a učilišť. Gymnázium v Chrudim nebo v Hlinsku a Jazykové gymnázium ve Skutči nabízí získání všeobecného vzdělání. Odborné středoškolské vzdělání lze získat na Obchodní akademii v Chrudim. Nachází se zde také zemědělské obory na VOŠ, Střední zemědělské škole a SOU v Chrudim a na SOU včelařském o. p. s. Nasavrky. Dále Střední zdravotnická a sociální škola Chrudim, Hotelové škole Bohemia, SOŠ a SOU obchodu a služeb. Existují zde i dvě školy zaměřené především technicky – Střední škola průmyslová strojnická, technická a VOŠ Chrudim, SOŠ a SOU technické v Třemošnici. Vzdělávání žáků z bývalých zvláštních škol, popř. pro vycházející z nižších než 9. tříd, zajišťuje Odborné učiliště a Praktická škola Chroustovice.

Tab. 2 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v chrudimském regionu

stupeň vzdělání	stav k							
	Celkem				ženy			
	31. 12. 2006		31. 12. 2007		31. 12. 2006		31. 12. 2007	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
bez vzdělání a neúplné základní	78	1,90	55	1,67	35	1,65	26	1,43
základní vzdělání	991	24,19	781	23,67	523	24,69	454	25,06
nižší střední vzdělání	3	0,07	4	0,12	2	0,09	3	0,17
nižší střední odborné	144	3,51	99	3,00	65	3,07	49	2,70
střední odborné s výuč. listem	1859	45,37	1569	47,56	863	40,75	753	41,56
stř. nebo stř. odb. bez mat. a výuč. listu	38	0,93	28	0,85	33	1,56	24	1,32
ÚSV	86	2,10	57	1,73	64	3,02	46	2,54
ÚSO s vyučením a maturitou	203	4,95	142	4,30	87	4,11	75	4,14
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	556	13,57	454	13,76	372	17,56	317	17,49
vyšší odborné vzdělání	32	0,78	18	0,55	23	1,09	16	0,88
bakalářské vzdělání	22	0,54	18	0,55	12	0,57	13	0,72
vysokoškolské	83	2,03	71	2,15	39	1,84	36	1,99
doktorské	2	0,05	3	0,09	0	0,00	0	0,00
celkem	4097	100,00	3299	100,00	2118	100,00	1812	100,00

Zdroj: Eneš Pavel, Zpráva o situaci na trhu práce, únor 2008

K nezaměstnanosti patří zaměstnavatelé a tady představují, jak jsou v tomto regionu zastoupeni a co nám nabízejí:

Tab. 3 - Vývoj počtu zaměstnavatelů na Chrudimsku

Zaměstnavatelé	stav k	
	31. 12. 2006	31. 12. 2007
zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců	255	256
zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (se stavem do 25 zaměstnanců)	2028	1983
celkový počet zaměstnavatelů	2283	2239

Zdroj: Eneš Pavel, Zpráva o situaci na trhu práce, únor 2008

Podle zpráv z chrudimského úřadu práce došlo během roku 2007 k nejvyššímu nárůstu zaměstnanců u firmy Kožešnická, a. s. Hlinsko (+ 46), která obsazovala pracovní místa v nové provozovně v Proseči. Další významná potravinářská firma – Mlékárna Hlinsko registruje nárůst počtu pracovníků (+ 35). Odvětví telekomunikací opět navýšilo počty zaměstnanců díky operátorskému centru v Chrudimi – Vodafone Czech Republic a.

s. (+ 31). Strojírenské firmy zaznamenaly ve většině případů mírné nárůsty počtu pracovníků (Alukov HZ Orel, spol. s r. o., TMT spol. s r. o. Chrudim, DAKO-CZ). Ve stavebnictví se situace zaměstnanosti pracovníků stabilizovala a větší firmy zaznamenaly mírné nárůsty počtu pracovníků. K nápadnému uvolňování počtu pracovníků ze strojírenských firem nedošlo, u ČKD Kutná Hora, a. s. bylo toto snížení ovlivněno snížením počtu o slovenské pracovníky, kteří byli ve firmě prostřednictvím agentury. Elektroprůmyslová odvětví zažila také mírné snížení stavu pracovníků k 31. 12. 2007 a to především vlivem skončení pracovních poměrů na dobu určitou ale situace je stabilizovaná.

K nejvýraznějšímu snížení počtu pracovníků došlo v Technolenu (- 44). V potravinářském průmyslu došlo k nejvýraznějšímu uvolňování počtu pracovníků z důvodu ukončení činnosti firmy Eastern Sugar ČR, a. s. – cukrovar Hrochův Týnec (- 132). V zemědělství se neprojeví výraznější změny.

Největší zaměstnavatelé chrudimského regionu jsou uvedeni v tabulce ⁴:

Tab. 4 - firmy nad 100 zaměstnanců v okrese Chrudim

název firmy	počet zaměstnanců k			právní forma	odvětví
	31.12. 2006	31.12. 2007	index %		
NIKA Chrudim s. r. o.	168	181	107,7	s. r. o.	autodoprava
CONNEX a. s.	108	110	101,9	a. s.	autodoprava
Holcim(Česko) a. s.	218	222	101,8	a. s.	dobýv. ner. sur.
České dráhy, a. s.	204	197	96,57	a. s.	doprava, služby
Správa a údržba silnic Par. Kraje	115	110	95,65	přísp. org.	doprava, služby
DIPRO, výrobní družstvo invalidů	186	177	95,16	družstvo	dřevozpr. prům.
DÝHA CHRAST spol. s r. o.	129	106	82,17	s. r. o.	dřevozpr. prům.
Backer Elektro CZ a. s.	292	280	95,89	a. s.	elektroprůmysl
Dlouhý a spol., spol. s r.o.	114	116	101,8	s. r. o.	elektroprůmysl
ETA a. s.	1117	1071	95,88	a. s.	elektroprůmysl
ELTOP-PRAHA, s. r. o.	114	101	88,6	s.r.o.	elektroprůmysl
Jednota, spotřební družstvo Hlinsko	335	333	99,4	družstvo	obchod, služby
BOTAS a. s.	132	141	106,8	a. s.	obuvnický

Zdroj: Eneš Pavel, Zpráva o situaci na trhu práce, únor 2008

⁴ V tomto regionu patří tyto podniky k největším zaměstnavatelům, jejich názvy vám jsou jistě známy, pro zajímavost tatínek pracuje ve společnosti Connex a maminka v Etě Hlinsko

4 Vliv nezaměstnanosti na jedince

Pan Ivo Možný (2002;98) se ve své publikaci zabývá postoji české společnosti k práci. Uvádí, že od roku 1940 do 1989 u nás trvala často i povinná zaměstnanost. Míra nezaměstnanosti nepřesáhla, až do poloviny 90 let hranici 5%. Po tohoto období převažovala poptávka práce nad nabídkou. Nezaměstnanost jako sociální jev se u nás objevila až v polovině 90. let 20. století, kdy zasáhla v některých oblastech až pětinu obyvatel.

4.1 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Kognitivní hodnotící procesy nezaměstnaných se dělí podle Výrosta (2001;91) na osobnostní a situační. Do osobních proměnných se zahrnují dominantní motivy, cíle, hodnoty jedince a jeho přesvědčení. Mezi situační proměnné tento autor zařadil neurčitost a nepředvídatelnost situace, dále potom její proměny v čase. Popisuje situaci, kdy více stresující je ztráta zaměstnání pro člověka, který má velké zaujetí pro práci a začal si myslet, že svoji situaci nemůže sám změnit. Ztráta zaměstnání je pro člověka závažnou psychosociální zátěží. Tyto zátěže byly zařazeny do oficiálních psychiatrických klasifikací. Ztráta práce je tak spíše problém psychologický a sociální, než ekonomická, jak autor ve své knize popisuje. Společenský dopad nezaměstnanosti oslabuje jak adaptační schopnosti člověka, tak schopnosti společnosti a systému ekonomiky jako celku.

Podle B. Buchtové (Výrost, Slaměnik;107) je důležité i uvědomit několik podstatných skutečností:

- Po ztrátě zaměstnání mít stále naději v něco lepšího, lepší uplatnění a pracovní příležitost
- Vážít si sám sebe
- Nenaplněný čas využít na zhodnocení svých životních a pracovních zkušeností
- Během dne si vždy naplánovat aktivity
- Zúčastnit se právě některé z rekvalifikací
- Snažit se nezavírat do sebe, ale naopak být v obraze dění

- Stále si také udržovat kontakty s přáteli, kolegy, sousedy
- Možností je i na přechodnou dobu vzít zaměstnání méně placené, jen aby člověk nezůstával pasivní

Ilustrativní příklad uvádím formou odpovědí na zadané otázky se třemi nezaměstnanými. Otázky byly vedeny jednoznačně, tak abychom se o člověku dozvěděli základní informace a postoje. Spolupráce s lidmi byla výborná.

1. Kolik je Vám let?
2. Jste svobodná/ý, pokud ano kolik máte dětí?
3. Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
4. Chtěla jste/byste pracovat ve vystudovaném oboru?
5. Z jakého důvodu se pracovní poměr ukončil?
6. Absolvoval/a jste nějakou rekvalifikaci nebo kurzy?
7. Pokud ano jakou?
8. Byl/a jste s rekvalifikaci spokojena?
9. Pomohla vám rekvalifikace k získání nové práce?
10. Jste v nynější práci spokojen/a

Iva

1. 32 let
2. Vdaná, 3 děti věk 14, 13 a 7 let
3. Střední odborné učiliště – švadlena
4. Nechtěla, je to fyzicky náročné
5. Zkrachoval obchod s obuví, kde jsem byla zaměstnaná, bohužel se na vesnici neudržel
6. Ano, udělala jsem si řidičský průkaz a absolvovala jsem úspěšně kurz se sociálním zaměřením na Úřadě práce v Chrudimi
7. Tato rekvalifikace mě právě dopomohla k práci v senior centru v Hlinsku, které se nachází 10 km od Krouny, kam také dojíždím autem
8. Jsem spokojena, i když je to časově náročná práce, manžel musí zastat část výchovy, tady mam i víkendy a směny

Michaela

1. 43 let
2. Vdaná 2 děti věk 23 a 18
3. SŠ zdravotnická Havlíčkův Brod, ukončeno maturitou
4. Chtěla bych a než jsem poprvé otěhotněla tak jsem pracovala na Košumberku s dětmi. Potom jsem bohužel pracovala jako poštovní doručovatelka, potom jako vedoucí skladu a teď jsem na pozici dělnické ve společnosti ETA Hlinsko
5. Nezaměstnaná jsem byla 7 měsíců, po ukončení pracovního poměru z mé strany jako vedoucí skladu. Byl to nervový nátlak, spousta práce, na kterou jsem byla sama a špatné vztahy v celé firmě
6. Ano, udělala jsem si řidičský průkaz a počítačový kurz
7. Nijak zvlášť mě nepomohla, tady v okolí Skutče je celkově problém si najít práci jakou by člověk chtěl
8. Jsem spokojena, nemám žádné velké starosti a nervy a je tady výborný kolektiv, jaký jsem ještě nikde nepoznala

Olga

1. 22 let
2. svobodná, bezdětná
3. Střední odborné učiliště obor prodavačka Hlinsko – vyučení
4. Nechtěla ze zdravotních důvodů – mám problémy se šlachami a po škole jsem na chvíli práci prodavačky zkusila, ale moje nohy by to nezvládaly, pokud bych stála celé dny
5. Nezaměstnaná jsem byla 4 měsíce, brzy jsem si našla práci v Etě, kde pracuji jako dělnice na směny, u práce můžeme i sedět, tak to je pro mě lepší
6. Ne neudělala jsem si žádný kurz
7. Celkem jsem spokojena za práci, kterou v tuto chvíli mám

4.2 Strategie dlouhodobě nezaměstnaných

Charakteristika dlouhodobě nezaměstnaných:

Zvládání situace při ztrátě zaměstnání je velice individuální a záleží na mnoha faktorech, které ovlivní průběh našich dalších pracovních možností, zejména pak samotné získání nového místa. Výrost (2001;107) nás seznamuje s faktory, které negativně ovlivňují možnost získání práce:

- Nižší úroveň vzdělání
- Zhoršený zdravotní stav
- Diskriminace ze strany zaměstnavatelů (Rómové)
- U žen příliš nízký nebo naopak příliš vysoký věk
- Věk spíše ve spojení s jinými faktory jako: zdravotní stav, zkušenosti, kvalifikace
- Zvláštní význam pro trvání nezaměstnanosti mají faktory charakterové. Znamená to, že řada nezaměstnaných bojuje s malou sebedůvěrou, nižší flexibilitou, a naopak větší pasivitou a závislostí.
- Samozřejmě nejvíce ovlivňujícím faktorem je poptávka po pracovní síle a její struktura v lokalitě.

Sociálně-psychologické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti se podle Výrosta (2001;101) v chování jedinců projevují

- Sociální izolovanost
- Neschopnost plně se postarat o své děti
- Konflikty v rodině a manželství
- Nárůst dysfunkčního chování
- Neurotické potíže

4.3 Nezaměstnaný a rodina

Poznatky dokazují, že v rodinném soužití se v některých případech neurotické obtíže přenášejí z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera, což ve své knize také probírá Výrost (2001;102), který uvádí výzkum B. Buchtové. Jsou-li v rodině dva členové bez práce tak se stres působící na rodinu se často znásobuje. K faktorům, které pomáhají

zvládnout jedinci zátěžovou situaci ztráty práce, patří opora ze strany rodiny, zejména životního partnera.

Tato situace tedy prověřuje kvalitu rodinných vztahů. Lépe ji zvládají lidé, kteří se mají o koho opřít. Sama mám osobní zkušenost v rodině a vím, že to bylo opravdu náročné období pro celou rodinu. I když to netrvalo tak dlouho, stejně je to od začátku opravdu stresující situace a člověk si to opravdu svým způsobem vyčítá, že přišel o práci, zklamal sebe, rodinu, okolí, straní se společnosti. V tomto naprosto souhlasím.

Dopady nezaměstnanosti ale podle tohoto autora nepocitují pouze nezaměstnaní. Nezaměstnanost člena rodiny má vliv na celý její chod. Pozitivem je vzrůst rodinné podpory a solidarity.

Když rodina dobře funguje a dokáže dát najevo podporu pro člena rodiny, jak ve své knize popisuje Výrost (2001;102) je pro nezaměstnaného mnohem snazší pokračovat ve snaze o nalezení práce. Negativní stránkou nezaměstnanosti není jen ztráta finančních prostředků, ale také situace v rodině.

Může být způsobena krize rodinného systému, narušena rodinná zvyklost nebo způsobena změna v sociálních vztazích. Člověk může pocítit ztrátu autority či změnu v rozdělení domácích prací.

Rozvodovosti v rodinách postižených nezaměstnaností, bývá bohužel vyšší než obvyklá míra. Nezaměstnanost se projevuje i v reprodukčním chování. I když by se mohlo zdát, že se zvyšuje průměrný věk novomanželů a snižuje se počet dětí v rodinách, ve skutečnosti tomu není tak. Svůj podíl má na tomto i nezaměstnanost. Ženy odkládají svatbu, narození dítěte z důvodu nedostatku financí či nejistoty zaměstnání. Mateřství je však stále bráno jako únik do příznivějšího statusu matky a ženy v domácnosti.

I nezaměstnané svobodné ženy často usilují o dítě, které jim má nahradit část toho, o co přišli ztrátou zaměstnání. V okresech s vyšší nezaměstnaností se rodí buď nadprůměrný, nebo podprůměrný počet dětí. Malá porodnost se všeobecně projevuje v regionech, kde se vyskytuje dlouhodobě vysoká nezaměstnanost

Mezi nejrizikovější skupiny nezaměstnanosti se podle Výrosta (2001;103) považují:

- Lidé mladší 30 let – absolventi škol, kteří se poprvé ucházejí o zaměstnání
- Starší lidé kolem 40-50 let – je méně přizpůsobivý, zvyklý na své stereotypy
- Ženy – zatíženost domácností, absence, mateřské povinnosti

- Zdravotně postižení lidé
- Lidé bez kvalifikace – ti tvoří největší skupinu ve struktuře dlouhodobé nezaměstnanosti
- Romské etnikum – nedostatečná kvalifikace, někdy ani neukončené základní vzdělání

Romské etnikum – je podle Havlíka a Koťy (2002;87) zřetelně znevýhodněná vzdělanostní menšina. Na vzdělání romské menšiny působí ekonomické vlivy jako je vysoká nezaměstnanost, dále potom sociální a kulturní vlivy. Jazyková bariéra je podle těchto autorů významným negativním prvkem, dále potom životní styl a kulturní návyky.

5 Aktivity řešení nezaměstnanosti

Sociální politika je vědní disciplína, která se dále využívá v praxi. Jako vědní disciplína se zabývá nerovnostmi ve společnosti. Praktickou disciplínou se stává ve chvíli, kdy formuje vztah jedince a sociálních podmínek. Politika má tři znaky – Vždy by měla být prospěšná k občanům, je vázána jak na ekonomické, tak neekonomické cíle státu a vždy se týká přerozdělování životních šancí. Sociální politika jako součást hospodářské politiky eliminuje těžkosti, které přináší trh.

Cíle politiky zaměstnanosti:

- Sledování a vyhodnocení situace na trhu práce
- Vytváření koncepcí a prognóz zaměstnanosti
- Vývoj lidských zdrojů
- Poskytování podpor v nezaměstnanosti
- Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- Usměrnování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí do ČR a naopak

Existují základní dva typy sociální politiky:

1. Pasivní – stát pouze zmírňuje dopad nezaměstnanosti vyplácením dávek⁵. Snižování nezaměstnanosti probíhá v rámci proticyklické politiky - stimuluje růst zaměstnanosti a produktu. Jedná se o snižování cyklické nezaměstnanosti.
2. Aktivní – udržuje se vysoká zaměstnanost cestou snižování přirozené míry nezaměstnanosti. Např. větší dostupnost informací o volných pracovních místech, financovaných rekvalifikacích, či migracích za prací.

⁵ Problematika nezaměstnanosti je starostí státu a není v jeho možnostech udržet plnou zaměstnanost, aniž by výrazně poškodil trh práce. Ustanovily se tak sociální dávky a podpora v nezaměstnanosti. Ta zmírňuje vlivy nezaměstnanosti na jedince a udržuje jeho životní úroveň

Aktivní politika zaměstnanosti slouží podle informací úřadu práce a jejich pracovníků:

- Ke zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným.
- K poradenství

Ke vzniku cílených programů pro řešení zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- a) Rekvalifikace
- b) veřejně prospěšné práce
- c) investiční pobídky
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) příspěvek na dopravu zaměstnanců
- f) překlenovací příspěvek
- g) příspěvek na zapracování
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Úřad práce, který je součástí této politiky, má několik hlavních funkcí, jak mi sdělili jeho pracovníci:

- poskytuje informaci o možnostech získání zaměstnání, připravuje rekvalifikace a odborné kurzy
- poskytuje informace zaměstnavatelům o volných zdrojích pracovních sil
- nabízí poradenství pro v oblasti zaměstnanosti
- snaží se vytvářet volná pracovní místa a podněcovat ke vzniku společensky účelných pracovních míst či veřejně prospěšných prací

5.1 Rekvalifikace

Zřizovatelem rekvalifikačního a vzdělávacího centra v Chrudimi, kam spadá celý region Skutečska je ACADEMICA, s.r.o. Toto centrum bylo založeno v roce 2002 samozřejmě ve spolupráci s Úřadem práce v Chrudimi. Organizace připravuje dvouměsíční

kurzy, kde účastníci získají řadu dovedností, znalostí, návyků. Výběr je dán požadavky účastníka rekvalifikace.

Podle znalostí z informačního a poradenského střediska v Chrudimi je cílem rekvalifikačních kurzů:

- objevení motivace a sebevědomí, což vede k získání práce
- získání nových znalostí a dovedností, které jsou nutné pro uplatnění na trhu práce
- poskytování informací o pracovních místech a situace na trhu práce v dané lokalitě
- vytvoření 175 hodin přípravy, výuky a konzultací

Základní moduly rekvalifikací jsou podle poradenského střediska v Chrudimi:

1. Rozvoj osobností – sociální vnímání, sociální komunikace, psychohygiena, motivace
2. Práce s PC
3. Právní minimum
4. Trh práce
5. Základy administrativy

Klienti si zde mohou podle zájmu vybrat i další problematiku z oblasti výpočetní techniky, která není obsažena v jednom ze základních modulů. Patří sem i různé semináře vizážistů a personalistů z jednotlivých firem.

Informační a poradenské centrum v Chrudimi nabízí i rozbor jednotlivých modulů

Modul rozvoje osobnosti

Spočívá v sebepoznání, vytvoření kladného vztahu k sama sobě, což je předpokladem pro vyrovnanost člověka. Získávají se zde informace o prostředcích komunikace verbální, nonverbální a písemné. Naučí se zde i řešit konflikty na úrovni mezi podřízenými a nadřízenými. Dále radí klientům jak se zachovat při přijímacích řízeních. Kurz přináší motivaci, výkonnost a spokojenost.

Práce s PC

Tento kurz se skládá z 80 vyučovacích hodin, kde se klient seznámí se základy práce na počítačích a výpočetní techniky. Získá zde základní přehled o programech WORD, EXCEL, je mu přiblížena práce s internetem. Výhodou je, že výpočetní techniku mohou využít za účasti asistentek i mimo vlastní výuku.

Právní minimum

Kurzu přináší základní orientaci v oblasti pracovního práva a to o vzniku či ukončení pracovního poměru. Do kurzu je zařazen i souhrn znalostí živnostenského a obchodního práva.

Trh práce

Zde získají klienti přehled o zaměstnanosti v daném regionu a právních aspektech nezaměstnanosti. Podrobně se zde seznámí s aktivní politikou nezaměstnanosti. V tomto modulu organizace pořádá návštěvy pracovních míst v daném regionu.

Základy administrativy

Podstatou je seznámit se s informacemi o dovednostech, které jsou nutné k získání pracovního místa. Představují se zde klientům veškeré písemnosti, které jsou nutné pro získání pracovního místa – ŽIVOTOPIS, OSOBNÍ ŽÁDOST, PRACOVNÍ SMLOUVA, PRÁVNÍ LISTINY

Výběrové a rozšiřující moduly

Jedná se o zařazení disciplín, které vyplynuly ze znalostí pro danou profesi, a není zařazena v základních modulech. Může se také jednat pouze o rozšíření znalostí z odučených oblastí.

Průběžné činnosti

Klienti mají možnost, právě v rámci tohoto programu ve stanovených dobách, využít konzultaci s psychologem nebo asistentkami. Konzultace mohou ale využít mimo klientů i lidé, kteří jsou v evidenci ÚP Chrudim a potřebují získat informace.

Ze Skutečského regionu se dojíždí právě do Chrudimi za těmito rekvalifikačními kurzy. Je to instituce s velkou vybaveností (administrativní i reprodukční technika) a zajišťuje odborné lektory s dlouholetou praxí.

Tab. 5 - Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců v Chrudimském regionu

Ukazatel	rok 2006	Rok 2007
rekvalifikace uchazečů o zaměstnání		
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	295	248
Z toho ženy	190	143
absolventi škol a mladiství	23	19
OZP	24	38
rekvalifikaci ukončilo celkem	286	232
z toho úspěšně	266	231
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci ¹⁾	192	187
rekvalifikace zájemců o zaměstnání		
počet zájemců zařazených do rekvalifikací	0	12
rekvalifikaci ukončilo celkem	0	11
z toho úspěšně	0	11
Počet zájemců umístěných po rekvalifikaci	0	9
rekvalifikace zaměstnanců		
Počet zaměstnavatelů	2	3
Počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	4	8
rekvalifikaci ukončilo celkem	3	7
z toho úspěšně	3	7

Zdroj: Eneš Pavel, Zpráva o situaci na trhu práce, únor 2008

Podle informací z úřadu práce v Chrudimi dne 18. 3. 2008 jsou rekvalifikace momentálně prováděny v těchto pracovních činnostech:

- Svářeni
- Truhlářské práce
- Canisinstruktor pro oblast rozvoje osobnosti
- Základy práce s PC a obsluha PC dle osnov ECDL, projekt Leonardo
- Řidičská oprávnění (sk. C, E a VZV)
- Projektant v AutoCADu
- Účetnictví
- Kuchařské a cukrářské práce
- Holičské a kadeřnické práce, manikúra a pedikúra

- Kosmetika a stříhová úprava psů
- Pracovník sociální péče se zaměřením na seniory a občany se zdravotním postižením
- Všeobecný sanitář

Sama si myslím, že je to poměrně rozsáhlý okruh profesí a každý si může vybrat, co by mu vyhovovalo.

5.2 Tyflocentrum

Ráda bych vám dále ve zkratce představila náplň Tyflocentra a sdružení Rytmu, které jsem měla možnost si na svojí praxi nastudovat a shrnout je.

Myslím si, že tento druh pomoci nezaměstnaným s handicapem není příliš známý a mnoho lidí o něm neví. Já sama jsem se o něm dozvěděla z praxe, kde jsem si musela nastudovat, o co se jedná. Je to perfektní pomoc těmto lidem a obrovská snaha, je co nejvíce přiblížit k „obyčejnému“ životu.

V našem okrese se nachází v Pardubicích, kde funguje od roku 2003. Zakladatelem společnosti je Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých v ČR, je spolufinancována Evropským sociálním fondem a také rozpočtem naší země. Je zaměřena na nevidomé a těžce zrakově postižené občany. Cílem této organizace je samozřejmě snaha zapojit tyto občany jak do společnosti tak jim zlepšit tím pádem i kvalitu samostatného života.

Centrum poskytuje pomoc při řešení konkrétních situací každodenního života. Především se snaží pomoci s řešením nestandardních situací a hlavně jim a jiným krizovým okamžikům předejít. Svým klientům tak poskytuje oporu, odbornou pomoc či poradenské nebo vzdělávací služby.

5.3 Rytmus

Toto občanské sdružení se zde objevilo už v roce 1994. Inspirace přišla ze školení Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj (USAID), ta prosazovala nové typy sociálních služeb a moderní přístupy k postiženým. Sdružení je tu pro lidi s mentálním nebo kombinovaným postižením. Najdeme ho nejbližze v Chrudimi, další sdružení je

například v Liberci, Benešově, Litvínově nebo Praze. Pracuje se zde na dvou základních programech: Podporované zaměstnávání a Středisko podpory integrace.

Středisko podpory integrace - cílem pracovníků je začleňování dětí, které mají speciální vzdělávací potřeby, do systému běžných škol

Podporované zaměstnávání – Je to dlouhodobý a individuální proces, který se snaží pomoci klientovi od počátku s nalezením zaměstnáním, tak i s jeho udržením. Tento projekt je zaměřen na hledání placené pracovní pozice pro klienta. Je omezen časově maximálně na dva roky. Trénink pracovních dovedností probíhá přímo na místě pracoviště.

V souvislosti s těmito centry bych ráda zmínila ocenění Martina Palase – je to ohodnocení, které může získat jak organizace, tak jedinec a to za pomoc v integraci dítěte či dospělé osoby s mentálním postižením do různého prostředí.

5.4 CC Systéme a.s. – celoživotní vzdělávání

Cílem tohoto projektu, jak jsem měla možnost si také nastudovat z informací poradenského střediska v Chrudimi je spolufinancován Evropským sociálním fondem a rozpočtem ČR.

Projekt je určen pro dlouhodobě nezaměstnané osoby s vymezeným stupněm vzdělání⁶:

1. bez vzdělání, s neúplným základním, se základním či nižším středním vzděláním
2. se zdravotním postižením

Projekt je realizován v Pardubickém kraji ve Svitavách, Ústí nad Orlicí, Chrudimi a v Pardubicích.

⁶ Jsou to osoby nad 25 let, které jsou v evidenci na Úřadě práce déle než 12 měsíců a osoby mladší 25 let, jež jsou zde v evidenci déle než 6 měsíců

6 Projekty Pardubického kraje

Vybrala jsem pro svoji bakalářskou práci k představení několik projektů, které jsou podle mého názoru nejvýznamnější a směřující ke snížení nezaměstnanosti a zvýšení kvalifikace v tomto kraji. Některé z nich skončily tento rok, některé stále probíhají.

Realizace projektu „Návrat do práce v Pardubickém kraji“

Realizace projektu „Návrat do práce v Pardubickém kraji“ probíhala podle informací z úřadu práce a portálu Pardubického kraje od 1. 5. 2005 a byla ukončena 31. 1. 2008. Dodavatel byl vybrán 6. 1. 2006 a to CC Systems a.s., Hodonín. Projekt byl určen pro osoby dlouhodobě nezaměstnané, zájemce o zaměstnání a zaměstnance ohrožené ztrátou zaměstnání s vyšším než základním vzděláním. Základním cílem tohoto projektu byla orientace na zlepšování dovedností jednotlivce a poskytování ucelených služeb od motivačních, poradenských, rekvalifikačních a informačních aktivit až k podpoře pracovních míst. Projekt byl realizován ve Chrudimi, Ústí nad Orlicí, Svitavách, Pardubicích, tedy ve všech okresech pardubického kraje. Do projektu vstoupilo 550 osob, které odpovídaly cílové skupině.

Účastníci rekvalifikačních kurzů byli vybíráni pečlivě a oni také, jak se časem poznalo, k těmto kurzům přistupovali s velikou odpovědností. Kurzy probíhaly bez větších problémů. Závěrečné zkoušky osvědčily velmi dobré odborné znalosti účastníků, kteří se k závěrečným zkouškám dostavili. Zde až na výjimky velmi dobře obstáli a splnili tak podmínky pro obdržení osvědčení o úspěšném absolvování těchto rekvalifikačních kurzů. Úspěšně v rámci těchto aktivit absolvovalo a osvědčení obdrželo 221 klientů. Pro velký zájem od října do listopadu 2007 probíhaly další rekvalifikační kurzy. Na základě dohody dodavatele a účastníků se spojily některé kurzy z odlišných okresů. Konkrétně byly spojeny okresy Chrudim a Pardubice, déle potom Ústí nad Orlicí a Svitavy.

Součástí těchto rekvalifikací bylo zajištění pracovní praxe u zaměstnavatelů v oborech, do nichž se účastníci rekvalifikovali. K 31. 11. 2007 úspěšně absolvovalo praxi 108 účastníků projektu. Praxe probíhala do 31. 1. 2008.

Projekt „Příprava na práci v Pardubickém kraji“

Úřad práce v Pardubicích a úřady práce Pardubického kraje realizovaly ve spolupráci v průběhu let 2006 – 2007 prostřednictvím externí vzdělávací organizace projekt „Příprava na práci v Pardubickém kraji“. Byl financován **Evropským sociálním fondem** (80 % prostředků) a státním rozpočtem ČR (20 % prostředků). Zaměřuje se na nízkou úroveň vzdělání a zdravotní handicap, které jsou i v současné době nejčastějšími příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti. A právě vyšší zájem o účast se projevily osoby se zdravotním postižením, u kterých pak představuje nízká úroveň vzdělání nižší šance uplatnit se na trhu práce. Cílem tohoto projektu bylo motivovat účastníky k překonání bariér a dovést je k vyrovnání příležitostí v přístupu ke vzdělání. Účastník by měl být schopen si po ukončení aktivit projektu nalézt zaměstnání i bez pomoci úřadu práce.

Projekt spočíval v učení skupinové i individuální práce. Každému účastníkovi byl sestaven poradcem individuální plán, kde se nacházel rozbor důvodů a příčin nezaměstnanosti klienta, silných a slabých stránek a kroky vedoucí k úspěchu na trhu práce. Účastníkovi k tomu napomáhalo zhodnocení jeho schopností, osobních předpokladů, určení pracovního potenciálu. Byl zde zařazen také nácvik technik pro zlepšení komunikace a sebe prezentace u zaměstnavatele. Klient získal základní dovednosti práce s počítačem a ochutnávkou mu byla pracovní činnost v rámci praxe u vybraného zaměstnavatele. Rovněž mu byla nabídnuta odborná pomoc psychologa, který mu mohl v v několika směrech pomoci. Po celou dobu projektu byli účastníci zavázáni povinností aktivně vyhledávat vhodná pracovní místa, dále dotazovat se zaměstnavatelů na volná místa, popřípadě se účastnit výběrových řízení.

Účastníkům bylo propláceno jízdné, stravné, výdaje spojené s doložením zdravotních předpokladů při vstupu na praxi, byly jim poskytnuty ochranné pracovní pomůcky.

Projekt probíhal ve všech okresech Pardubického kraje, i s ohledem na vyšší míru nezaměstnanosti, kdy byl do projektu zařazen nejvyšší počet uchazečů z okresu Svitavy,

nejnižší pak z Chrudimi. 280 nezaměstnaných dostalo možnost účastnit se projektu. Dovednost práce s počítačem získalo 176 z nich, program trval 14 týdnů a úspěšně ho absolvovalo 163 účastníků. Zajímavé je, že pracovní uplatnění našlo 56 osob. Mohlo by se tedy zdát, že úspěch to není veliký, ale vzhledem k tomu, že většina účastníků se potýkala s kumulovaným znevýhodněním, považují se výsledky projektu za uspokojivé. Druhotným a významným úspěchem se stalo navázání sociálních kontaktů, posílení sebedůvěry, sebevědomí klientů a zlepšení sociálního postavení zúčastněných osob.

V nejbližší době se chystají v tomto regionu obdobné projekty pro specifické skupiny nezaměstnaných. Evropský sociální fond bude na realizaci těchto projektů i nadále spolupracovat a přispívat nemalou finanční výší. Úřady práce na základě zkušeností v oblasti rozvoje lidských zdrojů dokáží tuto šanci využít.

Projekt „Podpora technického vzdělávání v Pardubickém kraji“

Pardubický kraj podle informací z chrudimského úřadu práce řeší nadbytek absolventů ekonomických maturitních oborů, tvoří se zde nízká míra nezaměstnanosti a je nedostatek absolventů technických oborů. Mezi nejžádanější profese patří zámečnick, svářeč, konstruktér, tesař, zedník, truhlář, soustružník, automechanik. Proto se připravil projekt, který by měl situaci na trhu práce v tomto směru vylepšit. Vzniklo tedy několik opatření a to ve formě:

- Kampaně – letáky, články v tisku
- Setkávání výchovných poradců základních škol se zaměstnavateli a řediteli odborných škol
- Nezvyšování počtu tříd gymnázií
- Diskusního fóra zaměstnavatelů a ředitelů odborných škol
- Společného jednání ředitelů základních škol, odborných škol a zaměstnavatelů k polytechnickému a jazykovému vzdělávání⁷

⁷ Myslím si, že tyto opatření jsou velice dobrým nápadem, mě samotnou to zaujalo, hlavně co se týká letáků a podpore v tisku.

Očekávaný přínos tohoto projektu lze shrnout do několika bodů:

- Spolupráce výchovných poradců základních škol se zaměstnavateli
- Spolupráce ředitelů ZŠ, odborných škol a zaměstnavatelů podporovat polytechnické a jazykové vzdělávání
- Spolupráce s úřadem práce formou reakce na vývoj trhu práce z
- Zvyšování zájmu o technické povolání zajišťovat kvalifikovanou pracovní silou v kraji
- Zlepšení poskytování informací ve vývoji na trhu práce žákům a jejich rodičům
- Informovat veřejnost o vývoji v technických profesích a možnosti pracovního uplatnění

V našem kraji existují i projekty pro odvětví zaměstnanosti, které se teprve čerstvě začaly realizovat a mají dlouhodobý charakter, podrobnosti přináším

Projekt „Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost“

Program vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti v období 2007-2013. Globálním cílem je zvýšení zaměstnanosti jako takové a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň 10 nejlepších zemí Evropské unie. Výsledkem projektu má tedy být:

- Zvýšení přizpůsobivosti zaměstnanců i zaměstnavatelů
- Zlepšení postoje k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti
- Posílení možností osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučeným
- Posílení kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb
- Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v lidských zdrojích a zaměstnanosti⁸

⁸ Toto je podle mě také projekt, který by pomohl nezaměstnanosti a to už od úplného jádra, tím, že by se zlepšoval přístup k zaměstnání a více se dbalo na psychiku nezaměstnaného

7 Závěr

Podle aktuálních informací, které nabízel chrudimský úřad práce, bylo v měsíci únoru 2008 nově zaevidováno celkem 1771 uchazečů. Z evidence bylo vyřazeno 2346 osob. Během února se situace na trhu práce v Pardubickém kraji zlepšila.

Statistiky z úřadu práce uvádí, že míra nezaměstnanosti klesla na 5,5 % a počet uchazečů v evidenci klesl o 575 osob. Počet volných pracovních míst stoupl o 922 míst. Nejvyšší míra nezaměstnanosti zůstává v okrese Svitavy (8,7 %) a nejnižší byla tradičně v okrese Pardubice (3,7 %). Míra nezaměstnanosti ale klesla, stejně tak jako se snížil počet uchazečů o práci ve všech okresech Pardubického kraje.

Příčinou snížení počtu uchazečů je podle zdrojů nárůst počtu volných míst ve všech činnostech a odvětvích - z celkového počtu 10 928 volných pracovních míst bylo nejvíce míst v Pardubickém okrese (6588 míst), dále v okrese Ústí nad Orlicí (1838 míst), v okrese Chrudim (1404 míst) a nejméně volných míst bylo evidováno v okrese Svitavy (1098 míst). Situace mezi poptávkou a nabídkou se zlepšila na hodnotu 1,4 uchazečů na jedno volné pracovní místo v kraji. To znázorňují následující tabulky.

Tab. 6 - Vývoj nezaměstnanosti na Chrudimsku od 28.2.2007 do 28.2. 2008

Ukazatel	stav k		
	28.2.2007	31.1.2008	29.2.2008
uchazeči o zaměstnání	19 833	16 195	15 620
volná pracovní místa	7 359	10 006	10 928
počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	2,7	1,6	1,4
míra nezaměstnanosti	7,0	5,6	5,5

Zdroj: portal.mpsv.cz

Tab. 7 - Tok nezaměstnanosti na Chrudimsku v průběhu roku 2007/08

ukazatel	stav k		
	28.2.2007	31.1.2008	29.2.2008
nově evidovaní uchazeči o zaměstnání ve sledovaném měsíci	1 908	3 303	1 771
vyřazení ve sledovaném měsíci	2 622	2 525	2 346

Zdroj: www.portal.mpsv.cz

Do závěru své práce jsem zahrнула také výhledovou situaci na celý letošní rok, která je také přímo z nejnovějších informací Chrudimského úřadu práce ze dne 10. 3. 2008

Tab. 8 - Očekávaný vývoj nezaměstnanosti a zaměstnanosti na Chrudimsku v průběhu roku 2008

očekávaný stav k	mírnější varianta			pesimističtější varianta		
	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	MN v %
30. 6. 2008	3300	3000	5,6	4000	3700	6,9
31. 12. 2008	3800	3500	6,6	4500	4200	7,9

Zdroj: Eneš Pavel, Zpráva o situaci na trhu práce, únor 2008

Výhled na 1. pololetí roku 2008 zaznamenává postupné snížení míry nezaměstnanosti. Uvolňování pracovníků formou hromadného propouštění není zatím od zaměstnavatelů hlášeno. Od července 2008 se očekává mírný nárůst počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti, důvodem je příchod absolventů škol, i když tyto počty jsou mnohem nižší, než v předcházejících letech.

V závěru roku se očekává nárůst míry nezaměstnanosti vlivem sezónnosti (ukončení pracovních poměrů na dobu určitou, kamenoprůmysl, lomy. Tato situace ale nastává standartně každým rokem. Trvalé požadavky na pracovníky se již nyní zaznamenávají především v strojírenských, stavebních, obchodních činnostech a službách a plánují se i nadále.

Tato práce se mi stala přínosem v mém životě. Poznala jsem do hloubky region, ve kterém žiji a dodala mi přehled o situaci na trhu práce i celkově v Pardubickém kraji. Představila jsem základní pojmy a definice v problematice zaměstnanosti a nastínila

možnosti měření nezaměstnanosti. Věnovala jsem se výhradně aktuální situaci Skutečského regionu a zmapovala jsem největší pracovní příležitosti této oblasti, jak z pohledu zaměstnance tak zaměstnavatelů. V neposlední řadě jsem zmínila psychické a sociální dopady nezaměstnanosti na jedince, obzvláště v rodinném prostředí. Je to nejdůležitější a nejpodstatnější prostředí, které nás za každé situace ovlivňuje. V práci jsem zpracovala také tři rozhovory s lidmi a nastínila tím situaci v regionu Skutečska. S pomocí znalostí z informačního a poradenského střediska v Chrudimi, jsem se snažila nastínit pojem rekvalifikace a všechny její formy. S touto problematikou úzce souvisí projekty, které se v rámci celého kraje realizují. Jsou v práci vysvětleny vlastními slovy, tak jak mně byly informace předány od pracovníků z úřadu práce, formou nastudování a následného prodiskutování. Povedlo se mi splnit cíl mé práce, celkově jsem zmapovala region, ve kterém žiji. Zpracovala jsem charakteristiku kraje a současnou situaci na trhu práce. V neposlední řadě jsem představila veškeré aktivity k řešení nezaměstnanosti v této oblasti

Použitá literatura

Buchtová, B. A kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006.

Brožová, D. *Spol. souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Soc. nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

Havlík, R. -Kořa, J. *Sociologie výchovy a školy*. 1. vydání. Praha: Portál, 2002. 184 stran. ISBN 80-7178-635-7.

Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání, upravené. Praha: Soc. nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

Možný, I. *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. 1. vydání. Praha: Portál, 2002. 208 stran. ISBN 80-7178-624-1.

NICKEL, S. *Unemployment; a Survey, Economic Journal* (1990), Ostrava 1994, str. 391-439.

Rusmichová, Lada – Soukup, Jindřich a kolektiv: *Makroekonomie. Základní kurs*. 5. vydání. Melandrium, 2002. 271 stran. ISBN 80-86175-24-3.

Výrost, J. – Slaměník, I. a kol. *Aplikovaná sociální psychologie 2*. 1. vydání. Praha: Grada, 2001. 260 s. ISBN 80-247-0042-5.

Zelinski, E. *Nebojte se nepracovat*. 1. vydání. Praha: Portál, 2003. 170 s. ISBN 80-7178-782-5.

Další zdroje:

Eneš, Pavel A kol. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2007*. Chrudim, 2008. 70 stran.

Český statistický úřad [online]. [2008]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [online]. [2008]. Dostupný z WWW: <<http://www.portal.mpsv.cz>>.

Pardubický kraj [online]. [2004 -2008]. Dostupný z WWW: <<http://www.pardubickykraj.cz>>.