

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Analýza nezaměstnanosti v okrese Pardubice

Hana Hrušková

Bakalářská práce

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Hana HRUŠKOVÁ
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Veřejná ekonomika a správa

Název tématu: Analýza nezaměstnanosti v okrese Pardubice

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

Osnova:

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů
3. Charakteristika okresu Pardubice
4. Rozbor nezaměstnanosti
5. Závěr

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3
BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický, a sociální problém. Praha : Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
HELÍSEK, Mojmír. Makroekonomie. Slaný : Melandrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-25-1
Http://portal.mpsv.cz/sz [online]. c2002-2006 [cit. 2008-06-03]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info>.

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Miloš Charbuský, CSc.
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: 10. června 2008

Termín odevzdání bakalářské práce: 1. května 2009

–

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.

prof. PhDr. Karel Lacina, DrSc.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 21. 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 ods. 1 autorského zákona, a s 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 jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 25. 3. 2009

Hana Hrušková

Poděkování:

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucímu práce, panu PhDr. Milošovi Charbuskému, CSc. za metodickou pomoc a cenné odborné rady při zpracování zadané bakalářské práce.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností v okrese Pardubice. Přibližuje a hodnotí situaci v okrese a jednotlivých mikroregionech, počet nezaměstnaných osob, aktivní politiku zaměstnanosti, hlavní příčiny nezaměstnanosti a další okolnosti vztahující se k této problematice. Je cíleně zaměřena na analýzu nezaměstnanosti kategorie osob starších 50 let, která patří k ohroženým skupinám na trhu práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

Nezaměstnanost, zaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, trh práce, okres Pardubice

TITLE

Analysis of unemployment in The District of Pardubice

ANNOTATION

Bachelor's thesis deals with unemployment in the district of Pardubice. It approaches and rates the situation in the district and individual microregions, the number of unemployed persons, an active employment policy of employment rate, the main causes of unemployment and other circumstances related to this issue. It is specifically focused on the analysis of unemployment categories of persons over 50 years old belonging to vulnerable groups in the labour market.

KEYWORDS

Unemployment, employment, aktive labour market policy, labour market, The District of Pardubice

OBSAH

ÚVOD	9
1 Nezaměstnanost a trh práce	10
1.1 Charakteristika nezaměstnanosti.....	10
1.1.1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo	10
1.1.2 Míra nezaměstnanosti	10
1.2 Druhy nezaměstnanosti.....	11
1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost	13
1.4 Trh práce	14
1.4.1 Segmentace trhu	15
2 Problematika politiky zaměstnanosti	16
2.1 Vysvětlení základních pojmů.....	16
2.1.1 Politika zaměstnanosti	16
2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	18
2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti	18
3 Charakteristika okresu Pardubice	22
3.1 Charakteristika nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech okresu Pardubice	26
4 Analýza nezaměstnanosti kategorie osob starších 50 let v okrese Pardubice	28
4.1 Charakteristika osob starších 50 let	28
4.2 Situace v okrese Pardubice	29
4.2.1 Situace v jednotlivých mikroregionech	31
4.3 APZ v kategorii osob starších 50 let v okrese Pardubice	32
4.3.1 Plnění cílů v kategorii osob starších 50 let v okrese Pardubice.....	35
ZÁVĚR	37

LITERATURA	39
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	40
SEZNAM TABULEK	41
SEZNAM GRAFŮ	41

ÚVOD

Nezaměstnanost je jedním z problémů, který se týká celé společnosti a z tohoto důvodu je jí třeba věnovat maximální pozornost. Po roce 1989 se situace v České republice výrazně změnila a objevily se do té doby neznámé jevy, mezi které právě nezaměstnanost patří. Zpočátku byla snaha řešit situaci pasivní politikou zaměstnanosti, která však řeší pouze následky nezaměstnanosti a je zároveň velice nákladná. Zvyšování míry nezaměstnanosti si vyžaduje i jiná řešení a to zejména preventivní, tedy využití aktivní politiky zaměstnanosti.

V České republice je situace region od regionu jiná. Je to zapříčiněno odlišnými historickými, demografickými, geografickými, sociálními a především ekonomickými podmínkami.

V první kapitole jsou vysvětleny základní pojmy jako jsou trh práce, nezaměstnanost, ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo, míra nezaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti a segmentace trhu.

V druhé kapitole je objasněn pojem politika zaměstnanosti, vysvětleny základní pojmy týkající se této problematiky, zejména pasivní a aktivní politika zaměstnanosti.

V třetí kapitole je popsána charakteristika okresu Pardubice, faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost, návrhy na opatření, hlavní příčiny nezaměstnanosti a zejména nezaměstnanost v jednotlivých mikroregionech.

V poslední kapitole je zanalyzována situace v okrese Pardubice v kategorii osob starších 50 let, která patří k jedné z nejohroženějších skupin na trhu práce. Zároveň jsou porovnány jednotlivé mikroregiony okresu Pardubice a aktivní politika zaměstnanosti pro tuto skupinu.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat nezaměstnanost v okrese Pardubice a jednotlivých mikroregionech, zejména se zaměřením na kategorii osob starších 50 let. Důvodem, proč jsem si tuto práci vybrala je především to, že se o tuto oblast zajímám a bude se mě také jednou týkat. Díky této práci budu lépe znát situaci v tomto okrese, kde se chci v budoucnu ucházet o zaměstnání.

Veškeré informace, údaje a statistiky jsem čerpala zejména ze základní literatury autorů Buchtová, Halásková, Helísek, Duben, Mareš a Zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Využila jsem také webové stránky Úřadu práce Pardubice a Českého statistického úřadu.

1 Nezaměstnanost a trh práce

1.1 Charakteristika nezaměstnanosti

1.1.1 Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

„Obyvatelstvo od určité věkové hranice (např. 15 let) je možno rozdělit do tří skupin:

- **Zaměstnaní:** tj. obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání, jako např. osoby ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené).
- **Nezaměstnaní:** tj. osoby splňující tři podmínky (jde o tzv. standardizované pojetí nezaměstnanosti):
 - Nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání,
 - práci aktivně hledají,
 - jsou ochotni během určité doby (např. 14 dnů) nastoupit.

Zaměstnaní a nezaměstnaní vytvářejí dohromady tzv. **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** neboli pracovní sílu dané země.

- **Ostatní:** studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti, atd. Jsou také nazýváni **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.**“[5]

1.1.2 Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se měří pomocí míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je jedním z nejsledovanějších ukazatelů. Vyjadřuje **podíl nezaměstnaných osob na celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel** (pracovní síla). Podle definice, kterou používá ČSÚ (Český statistický úřad) je *pracovní síla* součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Statistické úřady sledují nezaměstnanost podle různých kategorií. Například podle věku, pohlaví, vzdělání, délky nezaměstnanosti, frekvence nezaměstnanosti a území.

Míra nezaměstnanosti může být zjišťována dvěma způsoby. První z nich vychází z počtu uchazečů o práci registrovaných na úřadu práce. Druhému způsobu jsou podkladem výběrová šetření. Výhodou výběrového šetření je, že zachycují jak nezaměstnané na úřadech práce, tak i nezaměstnané neregistrované.

Přirozená míra nezaměstnanost

„Přirozená míra nezaměstnanosti je taková nezaměstnanost, při které je na trhu práce vyrovnána poptávka firem po práci a nabídka práce za předpokladu, že se v ekonomice vyrábí potencionální produkt (ekonomika se nenachází ani ve fázi expanze, ani ve fázi recese). Její výše je pro každou ekonomiku jiná a nelze ani říci, že by tato míra byla žádoucí - je prostě přirozená. V přirozené míře tedy není zahrnuta cyklická nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti v ekonomice fluktuuje okolo přirozené míry nezaměstnanosti díky hospodářským cyklům (v recesi je míra nezaměstnanosti vyšší, než je přirozená míra nezaměstnanosti).“ [9]

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Existuje mnoho různých způsobů dělení nezaměstnanosti. Jedno z možných dělení je na *frikční, strukturální, cyklickou a sezónní nezaměstnanost*.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se na trhu práce vyskytuje v každém okamžiku. Bývá rovněž označována jako „normální“ nezaměstnanost. Vzniká na základě pohybu pracovní síly. Běžně dochází k přesunu pracovníků, buď z vlastních potřeb, nebo potřeb ekonomického vývoje. Vždy existuje určitý počet osob, ať už menší či větší, kteří jsou nezaměstnaní buď díky tomu, že ztratily práci na základě propouštění, nebo proto, že dobrovolně opustily svojí předchozí práci a hledají nové zaměstnání s lepšími podmínkami (vyšší mzda, pracovní postup, lepší bytové nebo životní podmínky). Na trh práce vstupují také nové pracovní síly (mladí lidé, kteří opustí školu, migranti, ženy v domácnosti se mohou rozhodnout nastoupit do práce apod.). Část, ale často i veškerá frikční nezaměstnanost je považována za dobrovolnou. Informační bariéry a čas k hledání zaměstnání jsou považovány za nevýznamné. Tato nezaměstnanost bývá krátkodobá, přibližně 6-12 týdnů.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká nedostatečnou poptávkou po statcích a tudíž i po pracovnících, a to v určitých odvětvích, v jejichž vývoji probíhá útlum (např. hutě, loděnice apod.). Pro tento druh nezaměstnanosti je typický vysoký počet volných míst a vysoký počet nezaměstnaných. Tento nesoulad vzniká, protože poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá. Příčiny této nezaměstnanosti jsou zejména

změna v technologiích, zavádění moderní techniky, automatizace, dále je to růst nabídky pracovních sil způsobený důvody politickými nebo ekonomickými (emigranti) apod.

Strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy především vdané ženy, rodiče s dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností. Tyto osoby jsou méně flexibilní než mladší lidé, kteří nejsou vázáni na rodinu, jsou zdatnější psychicky i tělesně. V případě této nezaměstnanosti nelze jednoznačně rozlišit její dobrovolný nebo nedobrovolný charakter. Je zřejmě hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je vyvolána (odstraněna) cyklickými změnami hospodářských aktivit (poptávky, produkce). Mluvíme o ní, pokud je celková poptávka po práci nízká. Lze ji označit za problematickou, neboť zvyšuje nezaměstnanost ve všech oblastech ekonomiky. Délka trvání je relativně krátká, ale je doprovázena výrazným poklesem reálného HDP. Je hlavní příčinou nezaměstnanosti nedobrovolné.

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je cyklická nezaměstnanost spojená s přírodním cyklem. Je způsobena charakterem práce v odvětví, kde je produkce závislá na počasí (zemědělství, stavebnictví apod.) a v důsledku toho i v navazujících zpracovatelských odvětvích. Způsobují ji také výkyvy ve spotřebě dané institucionálními příčinami (vánoční svátky) nebo střídání ročních období. Postihuje také služby, především ty, které jsou spojené s turistikou.

Jiné členění rozlišuje nezaměstnanost *dobrovolnou, nedobrovolnou, technologickou a skrytou nezaměstnanost*.

Dobrovolná nezaměstnanost

Jako dobrovolná nezaměstnanost se někdy označuje frikční nezaměstnanost. Hovoříme o ní tehdy, kdy část pracovních sil nechce pracovat při určitých mzdách (pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem) anebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas, žije z charit a podpor nebo takový životní styl umožní úspory či jen občasný výdělek).

Nedobrovolná nezaměstnanost

Jako nedobrovolná se označuje cyklická nezaměstnanost. Je podmíněna nepružností směrem dolů a neexistují volná pracovní místa. Vzniká v důsledku toho, že při daných mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než kolik existuje pracovních míst. Tedy poptávka po práci vyšší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci, je tedy nedobrovolně nezaměstnaná.

Technologická nezaměstnanost

Jde o zavádění nových technologií a strojů do výroby, které nahrazují lidskou práci.

Skrytá nezaměstnanost

Hovoříme o ní v souvislosti s lidmi, které nenajdeme v registrech úřadu práce, i když o práci mají zájem. Do této skupiny řadíme ženy v domácnosti, mladistvé nebo lidi v předdůchodovém věku, kteří odešli do předčasných důchodů. Patří sem také osoby, které jsou zařazeny na různé typy rekvalifikačních kurzů nebo se na ně vztahují jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Vzhledem k účasti v programech aktivní politiky zaměstnanosti nejsou tyto osoby již dále vedeny jako nezaměstnaní, zároveň však nevykonávají řádné zaměstnání.

1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je chápána jako ekonomicky a sociálně nežádoucí jev, který ovlivňuje jak samotného uchazeče o zaměstnání, tak i jeho rodinu a okolí. Má vliv na změnu životní úrovně, krize v rodině, změnu v sociálních vztazích, ztrátu autority, finanční úpadek, zhoršení zdravotního stavu atd. Může také vést k alkoholismu, kriminalitě a demotivaci hledat nové zaměstnání na trhu práce. Další důsledky jsou ty, že ekonomika ztrácí jako celek, dochází k výrobě nižšího produktu, menším úsporám, nižším daním, ale také k mnohem vyšším nákladům na znovu zaměstnání osob.

Dlouhodobou nezaměstnanost ovlivňuje řada faktorů, např.:

- Diskriminace a nezájem zaměstnavatelů o určité skupiny (zdravotně postižení, staří lidé).
- Nezájem uchazečů o zaměstnání o málo placená místa.
- Nezájem o práci a závislost na podpoře.
- Nedostatečná kvalifikace, málo zkušeností a malá sebedůvěra.

- Objektivní okolnosti například jako dojíždění a bydlení.

1.4 Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce, kterou představuje člověk (jednotlivec) a poptávka po práci, která je tvořena firmami a zaměstnavateli. Tedy trh práce tvoří tři základní faktory a to nabídka práce, poptávka po práci a mzda. Trh práce má funkci ekonomickou a sociální.

Úlohou trhu práce je:

- Zajistit potřebné pracovní síly v požadovaném rozsahu a potřebné struktuře pro produkci statků a služeb.
- Poskytovat pracovní síle příjmy a jiné atributy (jako prestiž, společenské postavení atd.) v takové míře, která odpovídá jejímu podílu na produkci a která zajišťuje odpovídající životní úroveň a kvalitu života.

Mezi specifické rysy trhu práce patří:

- „Předmětem směny je lidský kapitál, tj. práce, která je jako specifický druh kapitálu neoddělitelná od člověka.
- Segmentace trhu práce (tj. celá řada relativně samostatných trhů práce), jejíž příčinou na straně pracovníka jsou odlišnosti ve vzdělání, zkušenostech, věku, pohlaví a na straně zaměstnavatele odlišné požadavky na výkon pracovních činností.
- Dlouhodobý charakter vztahů na pracovním trhu má svoje opodstatnění ve snaze minimalizovat náklady, jak ze strany zaměstnance tak ze strany zaměstnavatele.“[3]
- Trh práce je trhem regulovaným. Ovlivňuje to, jak rychle je trh schopný přizpůsobit se měnícím se podmínkám. Míra flexibility závisí na státem ovlivňovaných faktorech, kterými jsou např.:
 - Legislativní ochrana zaměstnanců (stanovení minimální mzdy, pracovní doby atd.), která může mít důsledky, například na míru zaměstnanosti, fluktuaci pracovníků,
 - mzdové (kolektivní) vyjednávání, tj. síla odborů,
 - aktivní politika trhu práce zahrnující nejrůznější druhy opatření
 - daňové zatížení práce ovlivňující zaměstnanost a nezaměstnanost produktivního obyvatelstva,
 - systém podpor v nezaměstnanosti a systém sociálních dávek.

1.4.1 Segmentace trhu

„V souladu s teorií duálního trhu práce se hovoří ne o jednom pracovním trhu, ale minimálně o trzích dvou, označovaných jako *primární trh práce a sekundární trh práce*.“ [6]

Primární trh práce

„Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci na udržení se na tomto privilegovaném trhu práce, a to i po případném propuštění. Práce je zde relativně dobře placená a je zajištěn i jistý růst mezd.“ [6]

Sekundární trh práce

„Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je zde málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit. Navíc je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než v prvním sektoru. Existuje tu totiž velká fluktuace pracovníků. Malá či nulová možnost zvýšení kvalifikace je faktorem situujícím většinu osob, které se na tomto trhu ucházejí o pracovní místa, do uzavřeného cyklu (znemožňuje přechod na primární trh). Watts tento sektor charakterizuje jako sektor s vysokou fluktuací, nízkými výdělky a omezenými či neexistujícími příležitostmi pro profesionální růst. Úroveň nezaměstnanosti také více ovlivňuje mzdovou hladinu v sekundárním než primárním sektoru.“ [6]

Segmentace trhu práce se projevuje i jinými způsoby. Rozlišujeme *formální a neformální trh*.

Formální trh práce

Formální trh je trh oficiálních pracovních příležitostí, který podléhá kontrole společenských institucí sloužících k jeho regulaci.

Neformální trh práce

„Neformální trh je většinou mimo kontrolu společenských institucí (zejména

daňových úřadů) a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony) se týká i samozásobitelství a domácích prací. Pod tento pojem se zahrnují i různé formy sousedské a rodinné výpomoci.“[6]

Dalším možným dělením je dělení trhu práce na *interní* a *externí*.

Interní trh práce

Interní trh práce není trhem v pravém slova smyslu. Je trhem v rámci firmy, kde dochází k rozmístění pracovníků v rámci daného podniku na základě vnitřních, většinou administrativních pravidel a mechanismů směřujícím k více či méně jasně definovaným cílům, se snahou zajistit svým zaměstnancům jistotu zaměstnání.

Externí trh práce

Na externím (vnějším) trhu práce si firmy konkurují, pracovní pozice nejsou chráněny před vnější konkurencí.

2 Problematika politiky zaměstnanosti

2.1 Vysvětlení základních pojmů

2.1.1 Politika zaměstnanosti

„Politiku zaměstnanosti je možno charakterizovat podle různých vymezení. Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.

Politika zaměstnanosti nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. Tzn. počet pracovníků, výkonnost, výdělků, kvalifikační nároky atd. jsou v kompetenci trhu. Usiluje sice o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, ale spíše ji ve smyslu rovnováhy podporuje a doladuje aniž by trh práce zásadním způsobem modifikovala. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce přísluší hospodářské politice a jejím opatřením směřujícím k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.

Podle jiného vymezení politika zaměstnanosti představuje opatření, jako jsou

monetární, fiskální a mzdová opatření, která pak více nebo méně ovlivňují i stranu poptávky na pracovním trhu.

Základní ekonomický rámec politiky zaměstnanosti tvoří:

- Rozsah ekonomických aktivit a tím i absorpční schopnost trhu práce.
- Cena pracovní síly.
- Probíhající strukturální změny národního hospodářství, které mění povahu nabídky pracovních příležitostí v různých regionech a pro různá povolání.
- Výše finančních prostředků uvolňovaných na politiku zaměstnanosti.
- Míra nezaměstnanosti. Obecně platí, čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím méně prostředků zbývá na aktivní složku politiky zaměstnanosti.“ [4]

Politiku zaměstnanosti charakterizují především tyto aktivity:

- Rozvoj infrastruktury (sítě specializovaných institucí zabezpečující zprostředkovatelské, informační a poradenské služby).
- Vytváření nových pracovních míst a pracovních činností (např. finanční podpor).
- Podpora rekvalifikačních programů.
- Zabezpečení těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpory v nezaměstnanosti.

Všechny uvedené aktivity kromě podpor v nezaměstnanosti jsou součástí aktivní politiky nezaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti je provázána s řadou veřejných politik, zejména s hospodářskou, sociální a vzdělávací politikou. Politika zaměstnanosti a hospodářská politika sledují jeden společný cíl, kterým je podpora zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti. Hospodářská politika ovlivňuje zvyšování zaměstnanosti zejména nepřímo v souvislosti s celkovou dynamikou ekonomiky. Současnou státní sociální politiku lze označit za novodobou státní sociální politiku. Její nezbytnost vyplývá především z těchto skutečností:

- Pro většinu obyvatel je pracovní příjem podstatnou existenční základnou. Ta by byla ohrožena vznikem přechodné nebo trvalé neschopnosti pracovat nebo v případě ztráty příjmů vzniklých v důsledku nemoci, nezaměstnanosti, invalidity apod. V takovém případě vždy nastupuje stát především vytvářením podmínek umožňujících občanům

v případě ztráty pracovních příjmů zajistit si buď sám, nebo ve spolupráci se státem vlastní sociální bezpečí.

- Mnozí obyvatelé nejsou buď vůbec, nebo jen v omezené míře schopni zabezpečit svou existenci pracovními příjmy. Jde například o osoby tělesně nebo duševně postižené, dlouhodobě nemocné osoby. V tomto případě stát poskytuje určitě garance.
- Stát má zájem na omezování a odstraňování nežádoucích nerovností ve společnosti a má také značnou odpovědnost za vytváření předpokladů pro zdravý dlouhodobý rozvoj a prosperitu společnosti. Rovněž z tohoto titulu přijímá určitá opatření (např. pokud jde o zdravotní péči, rozvoj vzdělání, řešení chudoby).

Lze vysledovat řadu styčných ploch mezi vzdělávací politikou a politikou zaměstnanosti. Například zvládnání často opakovaných situací na trhu práce spojených s rekvalifikací, se zvládnutím přechodu ze školské soustavy do sféry práce, kvalifikační rizika při přerušení zaměstnání. V těchto případech může vzdělávací politika v kooperaci s politikou zaměstnanosti a na základě prognóz trhu práce, kvalifikačních a profesních struktur zmíněná rizika minimalizovat.“[4]

2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Spočívá zejména ve zmírňování sociálních důsledků nezaměstnanosti, tedy především podporou nezaměstnaných. V ČR je uskutečňována hmotným zabezpečením, jednotnou formou pojištění (zdravotního a sociálního) občana v době nezaměstnanosti. Jde o snahu vyrovnat nezaměstnaným ztrátu zaměstnání a zajistit určitý standard. Pasivní politika zaměstnanosti se podílí na vyplácení podpor v nezaměstnanosti, podpoře při rekvalifikaci a umožňuje předčasný odchod do důchodu.

2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Je součástí státní politiky zaměstnanosti a jeden z přístupů vlády ke snižování nezaměstnanosti. Stimuluje aktivní přístup pracovní síly ke změně postavení na trhu práce. Preferuje se před pasivní politikou zaměstnanosti, tedy pobíráním dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti

Má pozitivní vliv jak na nezaměstnaného, tak i na celou společnost, snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku. Cílem je tedy vytvářet podmínky pro dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, především pro vznik nových

pracovních míst. Jde také o aktivní činnost úřadů práce na základě právních předpisů a motivace nezaměstnaných k opětovnému návratu do zaměstnání.

Níže jsou uvedeny nástroje, kterými je dle § 104 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti aktivní politika realizována. Jedná se o:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí těchto opatření jsou také:

- Poradenství za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob.
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jedná se zejména o provoz a zřízení chráněných dílen a pracovních míst.
- Cílené programy k řešení nezaměstnanosti.
- Úřad práce může zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, např. pedagogicko-psychologické poradny a bilančně diagnostická pracoviště, a hradit náklady spojené s touto činností.

Rekvalifikace je získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Tuto činnost může provádět na základě dohody s úřadem práce, který může hradit náklady spojené s rekvalifikací.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace platí náklady úřad práce v místě bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Dohoda o rekvalifikaci

musí být uzavřena písemně.

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího uplatnění jeho zaměstnanců. Provádí se na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jde zde především o získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Probíhá v pracovní době a přísluší za ní náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se uskutečňuje pouze v nezbytně nutných případech. Úřad práce může uzavřít dohodu (písemnou) se zaměstnavatelem a uhradit náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Dohoda může být uzavřena i mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.

Investiční pobídky jsou nástrojem APZ (aktivní politika zaměstnanosti) na podporu zaměstnavatele, který je hmotně podporován vytvářením nových pracovních míst, rekvalifikací nebo školení nových zaměstnanců. Je účelová a nemůže být použita na jiný účel. Podporu vyplácí ministerstvo.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti. Zejména údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov, komunikací nebo jiných obdobných činností ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Pracovní příležitosti jsou utvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může poskytnout příspěvek.

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa vytvořená na základě dohody s úřadem práce a obsazují se uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jinak zajistit pracovní uplatnění. Jsou to také pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Úřad práce může poskytnout příspěvek.

Překlenovací příspěvek může být poskytnut úřadem práce na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Poskytuje se nejdéle na dobu tří měsíců.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může být poskytnut úřadem práce zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců. Může být poskytnut i zaměstnancům s těžším zdravotním postižením, kteří kvůli svému zdravotnímu stavu nemohou využít prostředky hromadné dopravy.

Příspěvek na zapracování může být poskytnut zaměstnavateli na základě dohody s úřadem práce, pokud zaměstnavatel přijímá uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může poskytnout zaměstnavateli úřad práce na základě dohody mezi těmito stranami, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program z důvodu, že nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní doby.

3 Charakteristika okresu Pardubice

„Okres Pardubice ve své dnešní podobě vznikl jako územní a správní celek v roce 1960 sloučením převážné části území čtyř tehdy rušených okresů: Holic, Pardubice-město, Pardubice-okolí a Přelouč. Svoji rozlohou 880 km² je nejmenším okresem v kraji, na jeho území se podílí 19,5 %. Hustota zalidnění 189 obyvatel na km² je však v kraji nejvyšší. Nejdelší společnou hranici má na severu s okresem Hradec Králové a na jihu s okresem Chrudim. Na severovýchodě hraničí s okresem Rychnov nad Kněžnou a na jihovýchodě s okresem Ústí nad Orlicí. Západní částí pak sousedí se dvěma okresy Středočeského kraje – severozápadně s Kolínem a jihozápadně s Kutnou Horou.

Od posledních změn administrativních hranic okresů k 1. lednu 2007 je pardubický okres rozdělen na 112 obcí, z toho 8 měst a jeden městys (Choltice).

Z celkového počtu 166 039 obyvatel (k 30. 9. 2008) tvořily ženy 50,8 %. Do roku 2003 se počet obyvatel okresu postupně snižoval, pak následovala stagnace. Obrat v roce 2006 byl způsoben zvýšením počtu živě narozených dětí a zejména výrazným migračním přírůstkem osob v produktivním věku ze zahraničí. Vzhledem k rychlejšímu prodlužování střední délky života oproti ostatním oblastem se Pardubicko dostalo v letech 1996 – 2000 na přední místa mezi okresy České republiky; v letech 2001 – 2005 byla u mužů střední délka života 73,5 roku (deváté místo mezi okresy ČR) a u žen 79,6 roku (sedmé místo).

Pardubický okres má výhodnou polohu z hlediska dopravního spojení. Jeho územím prochází ze západu na východ celostátně nejvýznamnější železniční trať Praha – Olomouc, která je modernizována výstavbou mezinárodního rychlostního koridoru. V železničním uzlu Pardubice ji křížuje trať Liberec – Havlíčkův Brod. Pardubice jsou dostupné z hlavního města po dálnici D11, jejíž zprovozněná část se k městu přiblížila v roce 2006. Započala také výstavba rychlostní silnice R35, která bude na tuto dálnici plynule navazovat a bude se křížit na mimoúrovňové křižovatce u Opatovic nad Labem s R37 spojující dvě krajská města: Hradec Králové a Pardubice. Letiště v Pardubicích umožňuje smíšený vojenský a civilní provoz. V zájmu zvýšení dopravní bezpečnosti a rozvoje cykloturistiky na Pardubicku probíhá výstavba husté sítě cyklostezek.

Poměrně příznivé klima spolu s půdním složením vytváří dobré podmínky pro zemědělství. Rostlinná výroba je zastoupena pěstováním obilí, řepy, pícnin, olejnin a zeleniny. V živočišné výrobě převažuje produkce vepřového masa, mléka a vajec. Průmyslová výroba je soustředěna zejména ve městech, přičemž nejvýznamnějším centrem průmyslu je krajské město Pardubice. Zde sídlí většina důležitých firem, a to především na okrajích města v rozvíjejících se průmyslových zónách. Z odvětví dlouhodobě převládá výroba elektroniky a výpočetní techniky, významná je i chemie, petrochemie, strojírenství a potravinářství s tradiční výrobou perníku. Průmyslová výroba probíhá též v zázemí krajského města a v Přelouči. Výrobu elektřiny zajišťují jediné dvě parní elektrárny v kraji spalující hnědé uhlí – v Opatovicích nad Labem a Chvaleticích. Za přispění zahraničních investorů se v posledních letech rozvíjí výroba počítačů, komunikační techniky a subdodávek pro automobilový průmysl. Jejich produkce tvoří hlavní část vývozu z Pardubického kraje.

K rozvoji vzdělanosti nemalou měrou přispívá dynamicky se rozvíjející Univerzita Pardubice, která vznikla v roce 1994 rozšířením Vysoké školy chemicko-technologické. Dnes má Univerzita sedm fakult a ve školním roce 2007/2008 již počet studentů překročil 9 tisíc. Významné postavení na kulturní scéně Pardubického kraje zaujímá Východočeské divadlo a Komorní filharmonie. Z oblasti sportu má nadregionální význam dostihový závod Velká pardubická steeplechase a motocyklové závody Zlatá přilba.

Okres Pardubice se ve srovnání s jinými okresy České republiky dlouhodobě vyznačuje relativně nízkou mírou registrované nezaměstnanosti. Nabízí pracovní příležitosti i zájemcům o práci ze sousedního okresu Chrudim. V roce s nejvyšší nezaměstnaností (2004) hledalo v okrese práci 7,4 % práceschopného obyvatelstva. Postupně se míra registrované nezaměstnanosti snížila až na 3,8 % ke konci roku 2007. Stále více obyvatel nachází uplatnění v oblasti obchodu a služeb. V tomto odvětví má pardubický okres nejvyšší zastoupení ekonomicky aktivních obyvatel ve srovnání s ostatními okresy Pardubického kraje. Významného rozvoje dosáhlo zejména v Pardubicích finančnictví a pojišťovnictví. Vybudována byla řada nových obchodních center na území města, skladových areálů a logistických center v jeho zázemí. Po roce 2000 se v pardubickém okrese zintenzivnila bytová výstavba v krajském městě a v jeho zázemí. Projev suburbanizace je nejvíce patrný v obcích ležících na jih a na sever od Pardubic, kde je vliv Hradecko-pardubické aglomerace nejvýraznější.“[2]

Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost

„Míru nezaměstnanosti, počet uchazečů v evidenci úřadu práce a počet volných pracovních míst v roce 2008 ovlivňovaly následující faktory:

- Značná diverzifikace odvětví v regionu,
- výrazný podíl průmyslu na vytvářeném HDP,
- tradice v odvětví elektrotechniky, strojírenství, chemie,
- výhodná geografická poloha Pardubic a příznivý dopravní transfer,
- rozvinutá síť škol,
- rozvinutá infrastruktura a rozvoj průmyslové zóny,
- extenzivní rozvoj perspektivních zaměstnavatelů,
- sezónní zaměstnání v zemědělství, stavebnictví a službách,
- aktivní politika zaměstnanosti úřadu práce,
- dostatek zakázek pro firmy ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví,
- vysoký počet volných pracovních míst.“[8]

Návrhy opatření

Je třeba klást důraz na aktivní politiku zaměstnanosti a její efektivnost, zvýšit flexibilitu uspořádání pracovní doby (opatření odrazující od práce přesčas či zavedení maximálního počtu odpracovaných hodin týdně), vytvářet příznivé prostředí pro rozvoj a šíření technologií, rozvíjet podnikatelské klima tím, že budou odstraňovány překážky a omezení bránící vzniku a expanzi firem.

Důležitá jsou také aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané (aby všichni uchazeči o práci měli možnost přesně formulovat své potřeby a mohli díky tomu plně využívat nabízených služeb), nesmí se zapomenout na rovnost mužů a žen (zajistit především stejné odměňování za stejně vykonanou práci a rovnou příležitost při obsazování na vysoké pozice), tvorba pracovních míst a podpora podnikání podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci (např. zdravotně handicapovaných, s nízkými dovednostmi, pocházející z etnické menšiny nebo jsou imigranty), zajištění preference zaměstnání před pobíráním sociálních dávek (stanovit sociální dávky tak, aby to lidi motivovalo k nalezení práce).

Hlavní příčiny nezaměstnanosti v okrese Pardubice

Za hlavní příčiny můžeme považovat nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle z pohledu polohy jednotlivých měst. Obtížným problémem může být také zaměstnávání osob se zdravotním postižením a absolventů škol. Mezi další problematické skupiny patří kategorie osob nad 50 let, kterou se budu blíže zabývat v další části mé práce. Celkový počet uchazečů se neustále zvyšuje, jedním z důvodů je pravděpodobně i prodloužení doby, po kterou mohou lidé pracovat. V pozdějším věku nemají už velké možnosti k tomu, aby našli práci, která odpovídá jejich kvalifikaci, vzdělání a zkušenostem.

Jedním z dobrých řešení je aktivní politika zaměstnanosti, která by měla být zaměřena na podporu rovnoměrného rozvoje podnikatelských aktivit a rozvoje dopravní obslužnosti měst. Také by mělo být zdůrazňováno a podporováno zaměstnávání problémové skupiny uchazečů o zaměstnání a snaha najít pro ně vhodná a odpovídající pracovní místa za odpovídající mzdu.

3.1 Charakteristika nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech okresu Pardubice

V okrese Pardubice se nacházejí tři mikroregiony a to:

- Pardubicko
- Přeloučsko
- Holicko

Tabulka č. 1 - Charakteristika mikroregionů k 31. 12. 2008

Název mikroregionu	počet obyvatel	EAO	počet uchazečů		MN (%)	
			celkem	dosažitelní	z celk. počtu uch.	z dosaž. uchazečů
Holicko	18299	8445	379	364	4,5	4,3
Pardubicko	118678	60653	2662	2560	4,4	4,2
Přeloučsko	26949	13867	869	837	6,3	6

Zdroj: Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/>.

Tabulka č. 2 - Charakteristika mikroregionů k 31. 12. 2008

Datum	31.12.2007				31.12.2008			
	Uch	VM	Uch /VM	MN %	Uch	VM	Uch /VM	MN (%)
Uch a VM celkem	3603	5469	0,7	3,8	3952	1514	2,6	3,9
z toho: Holicko	324	210	1,5	3,5	379	189	2	4,3
Pardubicko	2397	4784	0,5	3,6	2662	1157	2,3	4,2
Přeloučsko	843	475	1,8	5,8	869	168	5,2	6

Zdroj: Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/>.

Z výše uvedených tabulek vyplývá:

„**Pardubicko** bylo v roce 2008 nejméně problémovým mikroregionem v okrese Pardubice s výrazným zastoupením zpracovatelského průmyslu, terciální sféry a zemědělství. Počet uchazečů 2,3 na jedno volné místo byl druhý nejnižší v celém okrese. V mikroregionu Pardubice bylo evidováno 67,4 % všech uchazečů a 76,4 % všech volných míst v okrese. V průběhu roku počet míst klesal a počet uchazečů rostl. Tento stav byl dán koncentrací obyvatelstva a podnikatelských subjektů různých odvětví. Volná místa byla nejčastěji pro základní vzdělání, střední odborné vzdělání a střední odborné vzdělání v odvětví

strojírenství, elektrotechniky, obchodu, služeb a stavebnictví

Přeloučsko zůstalo problémové s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v průběhu celého roku 2008. Snížení počtu volných míst (nejméně volných pracovních míst ze všech mikroregionů) a pokles počtu uchazečů, zvýšení míry nezaměstnanosti a počtu uchazečů na 1 volné místo působilo negativně. Zaměstnavatelé nabízeli možnosti zaměstnání především pro pracovníky se středním odborným vzděláním a základním vzděláním v oboru strojírenství, elektrotechniky a zemědělství.

V roce 2008 se situace na trhu práce i na **Holicku** zhoršila. Negativním jevem byl růst počtu uchazečů, míry nezaměstnanosti a počtu uchazečů na jedno volné místo při současném poklesu počtu volných míst. Holicko je zemědělsko – průmyslová oblast. Volná místa hlásili zaměstnavatelé z odvětví strojírenství, elektrotechniky a zemědělství.“[8]

Tabulka č. 3 - Vývoj míry nezaměstnanosti a počtu uchazečů v mikroregionech v letech 2005-2008

mikroregion	2005		2006		2007		2008	
	MN (%)	počet uchazečů	MN (%)	počet uchazečů	MN (%)	počet uchazečů	MN (%)	počet uchazečů
Pardubicko	6,2	3932	5	3200	3,6	2397	4,2	2662
Přeloučsko	8,2	1180	6,7	971	5,8	843	6	869
Holicko	6,5	585	5,4	492	3,5	324	4,3	379

Zdroj: Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/>, úprava autor

Z tabulky vyplývá, že nezaměstnanost v mikroregionech Pardubicko, Přeloučsko a Holicko měla od roku 2005 klesající tendenci, na Pardubicku klesla o 2,57 % na 3,63 %, na Přeloučsku o 2,4 % na 5,8 % a na Holicku o 3 % na 3,5%. Koncem roku 2008 došlo k mírnému zvýšení míry nezaměstnanosti, což bylo způsobeno nastupující hospodářskou krizí, ukončením pracovních poměrů na dobu určitou a ukončením sezónních prací. Nezaměstnanost v okrese Pardubice zůstala v průběhu celého roku hluboko pod celostátním průměrem. Na Pardubicku byla 4,2 %, Přeloučsku 6 % a Holicku 4,3 %. Nejvíce stoupla na Holicku o 0,8 %.

4 Analýza nezaměstnanosti kategorie osob starších 50 let v okrese Pardubice

4.1 Charakteristika osob starších 50 let

Lidé starší 50 let patří do skupiny populace, které bychom měli věnovat zvýšenou péči a pozornost. Počet lidí v tomto věku stoupá vzhledem ke stárnutí populace. Hlavním problémem této skupiny je to, že klesá pracovní výkonnost jejích členů, je pro ně obtížné se přizpůsobovat změnám a reagovat na ně. Hlavní roli při jejich zaměstnávání hraje úroveň dosaženého vzdělání, jejich kvalifikace a schopnost se adaptovat na současné požadavky trhu práce. Ztráta zaměstnání a malá šance znovu získání nového je velmi závažným zásahem do života těchto lidí. V poslední době stoupá poptávka hlavně po mladších zaměstnancích. Osoby starší věkové kategorie mohou však zaměstnavatelům nabídnout určité výhody.

Hlavními výhodami jsou:

- Pracovní zkušenosti a dovednosti,
- dlouholetá praxe,
- spolehlivost.

Mezi nevýhody těchto pracovníků patří:

- Špatné pracovní návyky,
- větší zdravotní problémy,
- špatné jazykové znalosti,
- špatná počítačová gramotnost,
- neochota se vzdělávat, tedy i malý zájem o rekvalifikace,
- malá ochota měnit svůj přístup, názory,
- menší adaptibilitu,
- menší ochotu stěhovat se za prací,
- vyšší mzdové nároky vyplývající z délky své praxe.

Hlavními bariérami pro vstup na trh práce patří i nedostatek odpovídající nabídky vhodné rekvalifikace pro věkově starší osoby. Problémem je nedostatek informací a preventivních opatření v získání nových dovedností a odborných znalostí pro udržení se v zaměstnání nebo přípravě na nové. Rizikovost spočívá zejména v problému znovu

umístění pracovníka do pracovního procesu.

Důležité je poradenství pro starší osoby a motivace zaměstnanců k tomu, aby byli ochotni se adaptovat do nového prostředí, měnit své zvyky a návyky a zvýšit svoji kvalifikaci. Neméně důležité je motivovat zaměstnavatele, aby starší pracovníky nepropouštěli a vytvořili jim příznivější podmínky pro setrvání v zaměstnání a jejich přijímání do zaměstnání. Často se můžeme setkat s tím, že zaměstnavatelé nejsou ochotni měnit délku pracovní doby. Jen výjimečně se můžeme setkat se zkrácením pracovního úvazku, přestože tato možnost se jeví jako velice výhodnou ať už pro staršího zaměstnance, který se může postupně připravovat na odchod do důchodu, tak i pro zaměstnavatele. Ten díky tomu může zachovat kontinuitu pracovní činnosti a zaučit nového mladého pracovníka.

4.2 Situace v okrese Pardubice

Nejvíce ohroženou skupinou jsou osoby nad 50 let, hodnoty počtu nezaměstnaných v kategorii nad 50 let dosahovaly v roce 2008 27,6 % z celkového počtu nezaměstnaných. Mezi další kategorie, které dosahují poměrně vysokých hodnot je kategorie 20 -24 let (14,2 % v roce 2008) a kategorie 30-34 let (12,7 % v roce 2008). Oproti tomu, nejmenší hodnoty má kategorie do 19 let (6,9 % v roce 2008) a kategorie 40 – 44 let (8,5 % v roce 2008).

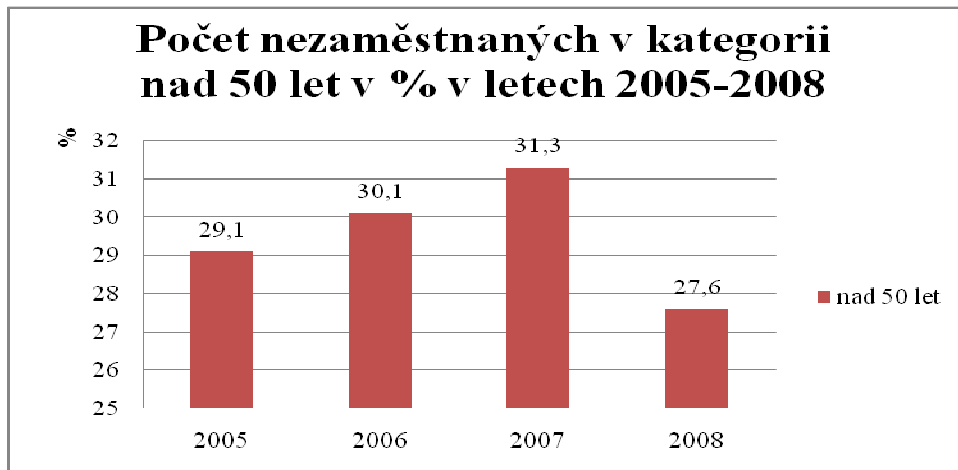
Toto můžeme vidět v níže uvedené tabulce.

Tabulka č. 4 Nezaměstnanost podle věkových kategorií

věk	celkem				celkem			
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	291	5,1	254	5,4	215	6	274	6,9
20-24 let	722	12,5	565	11,9	454	12,6	563	14,2
25-29 let	664	11,5	544	11,5	395	11	455	11,5
30-34 let	694	12	568	12	404	11,2	501	12,7
35-39 let	562	9,8	459	9,7	353	9,8	378	9,6
40-44 let	557	9,7	448	9,5	315	8,7	335	8,5
45-49 let	595	10,3	470	9,9	337	9,4	356	9
nad 50 let	1676	29,1	1421	30,1	1130	31,3	1090	27,6
celkem	5761	100	4729	100	3603	100	3952	100

Zdroj: Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/>, úprava autor

Graf č. 1 Počet nezaměstnaných osob v kategorii nad 50 let v % v letech 2005 - 2008



Zdroj: Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/>, grafika autor

Z výše uvedeného grafu je zřejmé, že od roku 2005 měly hodnoty počtu nezaměstnaných kategorie nad 50 let stoupající tendenci až do roku 2007, kdy stouply o 2,2 % na 31,3 %, v roce 2008 jsme zaznamenali výrazný pokles o 4,3 %, na 27,6 %.

4.2.1 Situace v jednotlivých mikroregionech

Pardubicko

Tabulka č. 5 Situace na Pardubicku podle jednotlivých věkových kategorií

Věková struktura uchazečů	31.12.2007		31.12.2008	
	Počet	%	Počet	%
19 let a méně	143	6	193	7,3
20 – 24 let	316	13,2	394	14,8
25 – 49 let	1214	50,6	1371	51,5
50 let a více	724	30,2	704	26,4
celkem	2397	100	2662	100

Zdroj: Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/>.

Z tabulky je zřejmé, že na Pardubicku je v kategorii osob nad 50 let v roce 2008 704 nezaměstnaných z celkového počtu 2662 osob, což je 26,4 % podíl na celkové nezaměstnanosti v tomto okrese. Počet nezaměstnaných v této kategorii klesl oproti roku 2007 o 20 osob a na celkovém podílu počtu nezaměstnaných je to o 4,2 % méně. Na Pardubicku v porovnání s ostatními mikroregiony je v této kategorii nejmenší procentuální podíl.

Přeloučsko

Tabulka č. 6 Nezaměstnanost na Přeloučsku podle jednotlivých věkových kategorií

Věková struktura uchazečů	31.12.2007		31.12.2008	
	Počet	%	Počet	%
19 let a méně	62	7,4	55	6,3
20 – 24 let	96	11,4	112	12,9
25 – 49 let	396	47	439	50,5
50 let a více	289	34,3	263	30,3
celkem	843	100	869	100

Zdroj: Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/>.

Ve výše uvedené tabulce můžeme vidět, že počet nezaměstnaných v kategorii 50 let a více je v roce 2008 263 z celkového počtu 869 osob, což je 30,3% podíl na celkové

nezaměstnanosti v tomto okrese. Počet nezaměstnaných v této kategorii klesl oproti roku 2007 o 26 osob a na celkovém podílu počtu nezaměstnaných je to o 4 % méně.

Holicko

Tabulka č. 7 Nezaměstnanost na Holicku podle jednotlivých věkových kategorií

Věková struktura uchazečů	31.12.2007		31.12.2008	
	Počet	%	Počet	%
19 let a méně	6	1,9	24	6,3
20 – 24 let	36	11,1	50	13,2
25 – 49 let	167	51,5	188	49,6
50 let a více	115	35,5	117	30,9
celkem	324	100	379	100

Zdroj: Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/>, úprava autor

Z výše uvedené tabulky je vidět, že počet nezaměstnaných v kategorii 50 let a více je v roce 2008 117 z celkového počtu 379 osob, což je 30,9 % podíl na celkové nezaměstnanosti v tomto okrese. Počet nezaměstnaných v této kategorii stoupl o 2 osoby a na celkovém podílu byl zaznamenán pokles o 4,6 %. Ale i přes výrazný pokles zůstal mikroregion s nejvyšším procentuálním podílem v této kategorii.

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v kategorii osob starších 50 let v okrese Pardubice

Aktivní politika zaměstnanosti je jednou z nejdůležitějších částí politiky zaměstnanosti. Zejména proto, že velkou měrou napomáhá ke snižování počtu nezaměstnaných osob. Ať již rekvalifikací, investičními pobídkami, veřejně prospěšnými pracemi, společensky účelnými pracovními místy, překlenovacím příspěvkem, příspěvkem na dopravu zaměstnanců a dalšími. V okrese Pardubice je aktivní politika zaměstnanosti také ve velké míře zastoupena. Proto ji budu věnovat pozornost i v mé bakalářské práci.

V okrese Pardubice je kategorie osob starších 50 let podporována pomocí:

- **Rekvalifikace** - Úřad práce zabezpečuje rekvalifikaci na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Tato forma podpory k získání zaměstnání je jedna z nejvíce rozšířených. V rámci NIP mají jednotlivé úřady práce vyčleněné finanční prostředky,

za které budou realizovat rekvalifikace.“[8] Např. v roce 2007 bylo rekvalifikováno 70 osob, což je 17,9 % ze všech rekvalifikovaných.

- **Chráněné pracovní dílny** – Chráněná pracovní dílna je pracoviště vymezené na základě dohody s ÚP a přizpůsobené pro zaměstnání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. ÚP může na vytvoření chráněné dílny poskytnout příspěvek. Tyto dílny jsou důležité, protože tyto osoby mají velký problém s uplatněním a hledáním místa. Např. v roce 2007 byly zařazeny 2 osoby, což je 22,2 % ze všech osob zařazených do CHPD.
- **Společensky účelná pracovní místa** – Toto místo je určeno pro uchazeče o zaměstnání, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče, tedy i pro kategorii osob starších 50 let. Např. v roce 2007 bylo zařazeno 48 osob, což je 19,3 % z této kategorie.
- **Veřejně prospěšné práce** – slouží k umístění uchazečů o zaměstnání na dobu nepřesahující 12 měsíců. Zřizují je hlavně obce a města na základě písemné dohody s úřadem práce. Na VPP jsou většinou úřadem práce doporučováni místní občané, kteří jsou obtížně umístitelní do zaměstnání. VPP jsou převážně sezónního charakteru, zaměřené na úklid v obcích, údržbu sportovních zařízení v obci, údržbu zeleně a komunikací, stavební práce, zlepšení životního prostředí apod. Například v roce 2007 bylo zařazeno 101 osob, což je 52,6% z celkového počtu osob vykonávající VPP přes úřad práce.
- **informační a poradenské středisko - IPS** – nabízí mnoho informací a programů pro klienty a to bezplatně. Služby mohou být využity buď samostatně, kdy klient samoobslužně využívá informace a média bez poradce. Další možnost je využít odborného poradce, kdy klient využívá informační materiály a média s pomocí poradce, který mu dává užitečné rady a informace na základě dotazů. Poradce nabízí komplexní poradenství, tzn., že se snaží získat poznatky o jeho osobnosti a díky těmto poznatkům a dalších dostupných informací mu poskytne rady pro jeho rozhodování.
- **Vzdělávací středisko** – Pardubické středisko je jedním ze tří středisek (Olomouc, Pardubice, Písek), které v rezortu zaměstnanosti zabezpečují odbornou přípravu a realizaci vzdělávacích aktivit služeb zaměstnanosti, zejména úřadů práce. Vzdělávací aktivity střediska jsou orientovány do tří oblastí. Tvoří je na 30 programů a výcviků profesní přípravy, ucelený modulový systém jazykové výuky, výuka v oblasti

informačních systémů, aktualizační semináře a kurzy. Z těchto aktivit pokrývá profesní příprava více než polovinu školicích aktivit. Středisko je důležité pro zlepšení kvalifikace osob hledající zaměstnání a tím i pro jednodušší umístění pracovníků na trhu práce.

- **Evropský sociální fond** – „ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti, která je postavena na 4 základních pilířích: zaměstnatelnost, podpora podnikání, adaptabilita a rovné příležitosti.“[8] Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti Rozvoj lidských zdrojů pro období 2007-2013 v Pardubickém kraji tedy i okrese Pardubice jsou:

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

„Kategorie osob starších 50 let se týká OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Cílem programu je dosáhnout zaměstnanosti lidí v ČR na úrovni průměru 15ti nejlepších zemí EU. Podporuje projekty zaměřené na vzdělávání zaměstnanců, na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, sociální integraci, podporu mezinárodní spolupráce a zkvalitnění práce veřejných institucí. Subjektem zodpovědným za implementaci a řízení programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Úřad práce v Pardubicích zastává pozici tzv. Příjemce finančních prostředků a bude ve spolupráci s úřady práce v kraji připravovat a předkládat na MPSV projekty zaměřené zejména na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a případně také na podporu zaměstnanců restrukturalizovaných podniků.“ [8]

- **Národní individuální projekty** - NIP jsou projekty připravené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR) a realizované prostřednictvím úřadů práce v ČR, tedy i Úřadem práce v Pardubicích. Jedná se o projekty zaměřené na realizaci nebo doplnění národní politiky a programů v oblasti lidských zdrojů. Jsou financované z Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu ČR

Například ÚP v Pardubicích může čerpat prostředky z projektů pro období 31. 5. 2008 – 30. 6. 2010. Jsou to projekty:

- Poradenství a rekvalifikace
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa

- **Programy úřadu práce v Pardubicích** – ÚP vyhlašuje programy pro podporu nezaměstnaných osob. Jsou to programy regionálního charakteru cílené pro určitý okruh nezaměstnaných. Z programů, které zahrnují, i kategorii osob starších 50 let

bych zmínila například program **Začlenění vybraných znevýhodněných skupin uchazečů do zaměstnání:**

- „Úřad práce v Pardubicích předkládá tento program na základě ustanovení § 120 odst. 2 a 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Jde o program krajského charakteru na podporu pracovního zařazení osob ze tří znevýhodněných skupin uchazečů podle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, předkládaný Úřadem práce v Pardubicích.
- Při realizaci programu bude využito uceleného komplexu služeb pro vytipované klienty od poradenství, přes rekvalifikace až k finanční podpoře pro zaměstnavatele, kteří vytvoří vhodná pracovní místa pro cílové skupiny uchazečů. Partnery projektu budou obce a zaměstnavatelé Pardubického kraje.
- Účelem programu je doplnění kvalifikace uchazečům zapojeným v projektu podle potřeb trhu práce a podpora pracovních míst vyhrazených pro osoby z cílových skupin projektu.
- Program je určen pro vybrané skupiny uchazečů vyžadující zvláštní péči při zprostředkování zaměstnání podle § 33:
 1. absolventi škol s evidencí do 6 měsíců, bez praxe
 2. osoby pečující o dítě do 15 let s evidencí do 12 měsíců
 - 3. uchazeči starší 50 let s délkou evidence do 12 měsíců**
- Příspěvek lze příjemci poskytnout na úhradu mzdových nákladů osob, případně na rekvalifikaci uchazečů či zaměstnaneckou rekvalifikaci a na poskytnutí příspěvku není právní nárok.“ [8]

4.3.1 Plnění cílů v kategorii osob starších 50 let v okrese Pardubice

V roce 2008 bylo cílem zařadit do projektů APZ 20 % uchazečů z rizikové skupiny starší 50 let věku (minimálně 50 % z kategorie nad 55 let). Skutečnost za rok 2008 byla vyšší za celou skupinu a to 29,6 % nad 50 let ale v podmnožině věku nad 55 let byla skutečnost nižší a to 45,6 %.

Do projektů APZ bylo zařazeno více uchazečů z prioritní skupiny nad 50 let zejména proto,

že na projekty VPP i SÚPM byli přednostně zaměstnavatelům nabízeni tito uchazeči. Uchazeči s věkem nad 55 let měli více kumulovaných problémů při zařazování do projektů APZ.

V roce 2007 bylo cílem zařadit do projektů APZ 25 % uchazečů z rizikové skupiny starší 50 let. Skutečnost za rok 2007 byla 26,3 %.

V roce 2006 bylo cílem zařadit do projektů APZ 25 % uchazečů z rizikové skupiny starší 50 let. Skutečnost za rok 2006 byla 21,3 %.

A v roce 2005 bylo cílem zařadit do projektů APZ 25 % uchazečů z rizikové skupiny starší 50 let. Skutečnost za rok 2005 byla 24,5 %.

Hlavními příčinami evidence osob této kategorie byl věk v kombinaci s kvalifikací základní vzdělání nebo střední odborné vzdělání s výučním listem a zdravotním postižením. Situace je znázorněna v níže uvedené tabulce.

Tabulka č. 8 Počty uchazečů zařazených do projektů APZ v roce 2005-2008 podle sledované kategorie osob nad 50 let

Nástroj APZ	2005		2006		2007		2008	
	celkem uchazečů	nad 50 let	celkem uchazečů	nad 50 let	celkem uchazečů	nad 50 let	celkem uchazečů	nad 55 let (50% ze skupiny nad 50 let)
VPP	182	84	305	90	192	101	194	46
% z celkového počtu		46,2		29,5		52,6		23,7
SÚPM	378	79	444	73	249	48	176	14
% z celkového počtu		20,9		16,4		19,3		7,9
CHPD zřízení	24	12	30	12	9	2	8	-
% z celkového počtu		50		40		22,2		-
Rekvalifikace	470	83	618	123	391	70	281	29
% z celkového počtu		17,7		19,9		17,9		10,3
CELKEM	1 054	258	1 397	298	841	221	659	89
% z celkového počtu		24,5		21,3		26,3		45,6

Zdroj: Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/>, úprava autor

ZÁVĚR

Míra nezaměstnanosti v okrese Pardubice je nižší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, která činila na konci roku 2008 6%. V okrese Pardubice dosahovala míra nezaměstnanosti k 31. prosinci 2008 3,9 %, což je o 2,1 % méně než je celostátní průměr. V jednotlivých okresech Pardubického kraje má okres Pardubice nejlepší postavení. Nejhuře je na tom okres Svitavy, kde míra nezaměstnanosti k 31. prosinci 2008 dosahovala 8,84 %, což je o 2,84 % více než je průměr v České republice.

Nejhorší situace v okrese Pardubice je na Přeloučsku, kde míra nezaměstnanosti dosahovala 6 % v roce 2008 a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo byl 5,2. Je to způsobeno především špatnou dopravní obslužností jednotlivých obcí, vyšším podílem pracovních sil se základním vzděláním a nízké nabídce pracovních míst. Naopak nejlépe je na tom mikroregion Pardubice, kde míra nezaměstnanosti byla v roce 2008 4,2% a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo 2,3.

Počet nezaměstnaných osob negativně ovlivňuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle z pohledu polohy jednotlivých měst. Obtížným problémem je zaměstnávání osob se zdravotním postižením, absolventů škol a osob starších 50 let. Celkový počet uchazečů se neustále zvyšuje, což je zapříčiněno jednak prodloužením věkové hranice pro odchod do důchodu, tak i pokračující světovou krizí, která se dotýká České republiky, tedy i okresu Pardubice. Možným řešením, a podle mého názoru jedním z nejúčinnějších řešení, je aktivní politika zaměstnanosti. Jak již bylo v mé práci zmíněno, měl by být podporován rozvoj podnikatelských aktivit, rozvoj dopravní obslužnosti měst a podpora rizikových skupin uchazečů.

Z analýzy provedené v mé práci vyplynulo, že nezaměstnanost nehrozí všem skupinám lidí ve stejné míře. Kategorie osob starších 50 let, na které jsem se v práci zaměřila, představuje vysoce rizikovou skupinu. V roce 2008 tvořila v okrese Pardubice 27,6 % z celkového počtu nezaměstnaných, což je nejvíce ze všech kategorií. Je to způsobeno především tím, že se tito lidé špatně přizpůsobují a reagují na změny. Také jejich výkonnost klesá. Je proto nutné členům této skupiny věnovat zvýšenou pozornost a snažit se jim pomoci využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby lépe našli uplatnění na trhu práce. To znamená zejména pomocí investičních pobídek vytvářet nová pracovní místa, motivovat

tyto osoby k aktivnímu hledání pracovního místa, umožnit jim rekvalifikaci, poskytnout poradenskou činnost a zapojit je do různých programů a projektů zaměřených speciálně na jejich kategorii.

Míra nezaměstnanosti v březnu 2009 činila v okrese Pardubice 4,89 %, což je nárůst o 0,99 % oproti minulému roku. Očekává se vzhledem ke všem předpokládaným vlivům a jejich vzájemnému působení, že míra nezaměstnanosti se bude v nejbližším období nadále zvyšovat. Podle pesimističtější varianty do konce prvního pololetí 2009 na 8 % a k 31. 12. 2009 až na 8,5 %. Mírnější varianta předpokládá nárůst v prvním pololetí na 6,5 %, a na konci roku až na 8 %. Regionální trh práce je ohrožen především postupující hospodářskou krizí ve všech odvětvích, nedostatkem kvalifikovaných vyučených pracovníků zejména ve strojírenství, elektrotechnice a stavebnictví a pokračující absencí nových vyučených absolventů v klasických strojírenských a stavebních oborech. Ke zlepšení situace v okrese Pardubice napomáhá zvyšování podílů kvalifikovaných pracovních míst pro SŠ a VŠ, pracovní mobilita v rámci EU a zahajování sezónních prací.

Cílem mé bakalářské práce bylo analyzovat nezaměstnanost v okrese Pardubice, zhodnotit situace v jednotlivých mikroregionech se zaměřením na skupinu osob starší 50 let. Vytýčené cíle se mi podařilo splnit.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický, a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] *Český statistický úřad* [online]. c2009 , 7.1. 2009 [cit. 2009-03-09]. Dostupný z WWW: <http://www2.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pardubice>.
- [3] DUBEN, R. *Teorie a praxe sociální politiky*. 1. vydání. VŠE Praha, 1999. 203 s. ISBN 80-7079-479-8.
- [4] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika nezaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Repronis Ostrava, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7368.
- [5] HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie*. Slaný: Melandrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-25-1.
- [6] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [7] *Rovné příležitosti* [online]. 2006 [cit. 2008-06-03]. Dostupný z WWW: <www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/c0ba9aae23.pdf >.
- [8] *Úřad práce Pardubice* [online]. c2002-2006 [cit. 2008-06-03]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pa_info/>.
- [9] *Wikipedie, otevřená encyklopedie* [online]. 2002 [cit. 2009-02-16]. Dostupný z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezaměstnanost>>.
- [10] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ - aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF - evropský sociální fond

CHPD - chráněná pracovní dílna

IPS - informační poradenské středisko

MN - míra nezaměstnanosti

NIP - národní individuální projekt

OP - operační program

SÚPM - společensky účelná pracovní místa

Uch - uchazeči

ÚP - úřad práce

VM - volná místa

VPP - veřejně prospěšné práce

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1 - Charakteristika mikroregionů k 31. 12. 2008.....	26
Tabulka č. 2 - Charakteristika mikroregionů k 31. 12. 2008.....	26
Tabulka č. 3 - Vývoj míry nezaměstnanosti a počtu uchazečů v mikroregionech v letech 2005-2008	27
Tabulka č. 4 Nezaměstnanost podle věkových kategorií	29
Tabulka č. 5 Situace na Pardubicku podle jednotlivých věkových kategorií.....	31
Tabulka č. 6 Nezaměstnanost na Přeloučsku podle jednotlivých věkových kategorií.....	31
Tabulka č. 7 Nezaměstnanost na Holicku podle jednotlivých věkových kategorií.....	32
Tabulka č. 8 Počty uchazečů zařazených do projektů APZ v roce 2005-2008 podle sledované kategorie osob nad 50 let	36

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1 Počet nezaměstnaných osob v kategorii nad 50 let v % v letech 2005 – 2008	30
---	----