

Technická univerzita v Liberci
Hospodářská fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

1995

Hana Netolická

Technická univerzita v Liberci
Hospodářská fakulta

Obor

Podniková ekonomika

Aktuální otázky trhu práce v okrese Liberec

HF - PE - 013

Hana Netolická

UNIVERZITNÍ KNIHOVNA
TECHNICKÉ UNIVERZITY V LIBERCI



3146065587

Vedoucí práce: Prof. PhDr. Ing. Jiří Špínar, CSc.

Konzultant: Ing. Majka Seifertová, vedoucí odd. poradenství,
Úřad práce Liberec

Počet stran 38

Počet příloh 2

25. 5. 1995

VYSOKÁ ŠKOLA STROJNÍ A TEXTILNÍ V LIBERCI

Hospodářská fakulta

Katedra obecné ekonomie

Školní rok 1994/95

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

pro Hanu Netolickou

obor č. 6268 - 7 Podniková ekonomika

Vedoucí katedry Vám ve smyslu zákona č. 172/1990 Sb o vysokých školách a navazujících předpisů určuje tuto bakalářskou práci:

Název tématu: Problematika trhu práce a možnosti jejího řešení / okres Liberec 1994 /

Zásady pro vypracování:

- Současný stav trhu práce v okrese Liberec.
- Činnosti ÚP Liberec.
- Teorie nezaměstnanosti.
- Možnosti řešení nezaměstnanosti v okrese Liberec.

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Univerzitní knihovna
Varnéžská 1329, Liberec 1
PSC 461 17

V43/95 H 6

Trh práce - Liberec
Nezaměstnanost - Liberec
Management personálu

KDE/PE
38.1.1.1.1.1.1.

Místo přísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury pod vedením vedoucího a konzultanta.

V Liberci dne 24. května 1995



OBSAH

Úvod	7
Kapitola 1	
Vývoj zaměstnanosti	
1.1 Vývoj zaměstnanosti v ČR před rokem 1990	8
1.2 Vývoj zaměstnanosti v ČR po roce 1990	9
Kapitola 2	
Politika zaměstnanosti	11
2.1 Společensky účelná pracovní místa	11
2.2 Zřizování veřejně prospěšných prací	12
2.3 Rekvalifikace	12
2.4 Podpora drobného podnikání	12
2.5 Podpora občanů ZPS	12
2.6 Zavádění kratší pracovní doby	13
Kapitola 3	
Teorie zaměstnanosti	
3.1 Teoretické aspekty politiky zaměstnanosti	14
3.2 Měření zaměstnanosti	15
3.3 Toky na trhu práce	16
3.4 Typy nezaměstnanosti	16
3.5 Trh práce	17
3.6 Diskriminace na trhu práce	19
Kapitola 4	
Trh práce v okrese Liberec v roce 1994	
4.1 Postavení okresu Liberec v Euroregionu Nisa	21
4.2 Míra nezaměstnanosti	23
4.3 Volná pracovní místa	24
4.4 Aktivní politika zaměstnanosti	26
Kapitola 5	
Možnosti řešení nezaměstnanosti	31
Závěr	32

Seznam použitých zkratk a symbolů

APZ	- aktivní politika zaměstnanosti
D	- demand - poptávka
L	- labour - práce
S	- supply - poptávka
SUPM	- společensky účelná pracovní místa
t	- čas
TP	- trh práce
ÚP	- úřad práce
VVP	- veřejně prospěšná činnost
W	- wages - mzdy
ZPS	- snížená pracovní schopnost

ÚVOD

Jedním z průvodních jevů transformace naší ekonomiky do podmínek tržního hospodářství je i reformace trhu práce a s tím související vznik nezaměstnanosti, fenoménu, který zde po čtyřicet let neexistoval.

Jak se vyrovnat s problémem nerovnováhy poptávky a nabídky na trhu práce a za jakých podmínek lze uplatňovat nástroje politiky zaměstnanosti jsem měla možnost poznat při své praxi na úřadu práce v Liberci.

Svou bakalářskou práci, jejímž hlavním tématem jsou aktuální otázky na trhu práce v okrese Liberec, jsem se rozhodla pojmout trochu širěji - osvětlit vývoj zaměstnanosti u nás a popsat i současný stav na trhu práce v celé České republice /viz kapitola 1/.

S řešením nezaměstnanosti úzce souvisí politika zaměstnanosti. Některé její nástroje doznají v dohledné době určitých legislativních změn. Přesto jsem považovala za důležité zmínit se ve své práci i o nich /viz kapitola 2/.

Teorie zaměstnanosti je obsažena v kapitole 3.

Aktuální otázky trhu práce v okrese Liberec, které tvoří hlavní část mé bakalářské práce, jsou popsány v kapitole 4.

V kapitole 5 jsem uvedla možnosti řešení nezaměstnanosti.

V závěru je znovu - ve stručnosti - charakterizován trh práce v okrese Liberec za rok 1994 a shrnuty aktivity, které úřad práce Liberec provedl v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. V tomto oddíle se také zamýšlím nad problémem nezaměstnanosti /frikční nezaměstnaností, dlouhodobou nezaměstnaností, nezaměstnaností mládeže atd./ . Kapitulu uzavírá náhled na předpokládaný vývoj na trhu práce v naší republice.

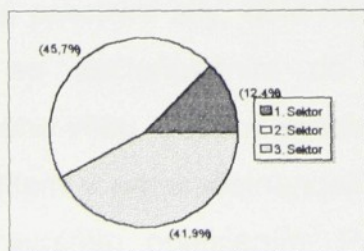
Kapitola 1

1,1 Vývoj zaměstnanosti v České republice před rokem 1990

Československo patřilo koncem čtyřicátých let mezi deset ekonomicky nejvyspělejších zemí Evropy, avšak v průběhu posledních čtyř desetiletí ekonomicky stagnovalo. To se projevilo kromě jiného v neefektivní a neracionální zaměstnanosti, neúčelné obastní, odvětvové a profesní struktuře i mobilitě pracovních sil a vedlo k potlačení přirozené tvůrčí aktivity a podnikavosti lidí.

Do zahájení přechodu na tržní ekonomiku, byl pro ČR charakteristický značný pracovní potenciál a zaměstnanost pracovních sil v podstatě na horní možné hranici. Míra ekonomické aktivity patřila k nejvyšším na světě, přes 48% obyvatel bylo zaměstnáno. Vysoká míra pracovní participace obyvatelstva byla důsledkem celkové pracovní i sociální politiky /pseudosnaha po zrovnoprávnění žen, dvojpříjmový model rodiny, kolektivní výchova, nízká mzdová úroveň/ a nikoli přirozeným výsledkem racionálního ekonomického rozvoje a efektivního využívání pracovních sil.

Sektorová a odvětvová struktura zaměstnanosti byla deformována prioritním postavením sekundárního sektoru národního hospodářství. Podíl a kvalita sféry služeb zaostávala za podporovaným těžkým, energeticky a surovinově náročným průmyslem. Podíl z celkové zaměstnanosti v roce 1989 byl následující [1]:



Úroveň a kvalitu vzdělanosti obyvatelstva lze charakterizovat jako tradičně poměrně vysokou. Systém přípravy dělnické mládeže byl na poměrně vysoké úrovni. Přesto i v kvalitě výchovně-vzdělávacího procesu a ve využití kvalifikace existovaly určité rezervy. Chyběli odborníci potřební pro rozvoj terciálního sektoru, stejně jako odborníci se znalostmi problematiky manažerismu, marketingu, informatiky apod.

1,2 Vývoj zaměstnanosti v České republice po roce 1990

Jestliže rok 1990 byl rokem postupného utváření trhu práce a prvním rokem vzniku ne příliš velké nezaměstnanosti, tak roky následné, lze charakterizovat jako stav otevřené nerovnováhy, kdy se dřívější stav převahy poptávky po pracovních silách přeměnil v převahu nabídky a otevřenou nezaměstnanost.

K poklesu zaměstnanosti docházelo především ve státním a družstevním sektoru. Pozitivní a dynamický vývoj byl zaznamenán v oblasti sektoru soukromého [1].

Dalšími pro toto období typickými a výraznými tendencemi jsou na jedné straně - zvyšování počtu malých podniků a s tím související snižování pracovníků zaměstnaných ve velkých podnicích a jejich rozpad do menších celků - a na druhé straně pokles zaměstnanosti ve všech výrobních odvětvích, což je důsledkem tvrdšího dopadu ekonomické reformy na tato odvětví a potřeba přizpůsobení se změněným podmínkám.

Relativně nejmenší dopad na nezaměstnanost byl v nevýrobním sektoru - některá odvětví tohoto sektoru zaznamenávají i růst zaměstnanosti jako např. soudnictví, prokuratury, arbitráže, peněžnictví, pojišťovnictví. V tomto případě se jedná o důsledek rozvoje tržních mechanismů a s tím související vznik nových potřeb společnosti.

Nezaměstnaností jsou nejvíce postiženy málo kvalifikované a nekvalifikované pracovní síly, dále mladší věkové kategorie, zejména absolventi škol. Potíže se začleňováním do pracovního procesu mají i pracovníci předdůchodového věku. Dalšími problémovými skupinami, které vykristalizovaly zvýšeným podílem v nezaměstnanosti v průběhu posledních let jsou Rómové a osoby se zdravotním postižením. Postupně se začíná objevovat i problém dlouhodobě nezaměstnaných - z těch, kteří práci získají se 1/3 vrací po krátkém čase zpět do evidence úřadů práce.

V absolutním vyjádření dosahoval počet nezaměstnaných občanů evidovaných na úřadech práce v roce 1994 zhruba 166 tisíc. Míra nezaměstnanosti činila 3,4 % [2].

Graf míry nezaměstnanosti některých států střední a východní Evropy
k 1. 1. 1995 [3].



Jak je možné, že míra nezaměstnanosti je v naší republice ve srovnání se zahraničím tak nízká?

Ve srovnání s ostatními transformujícími se zeměmi střední a východní Evropy jsme měli nižší podíl zemědělské výroby na zaměstnanosti. Proto také téměř padesátiprocentní úbytek zaměstnaných v zemědělství celkovou míru nezaměstnanosti dramaticky nezvýšil. Významnou roli sehrálo i to, že se velká část obyvatel přesunula mimo trh práce, nikoliv do nezaměstnanosti /předčasné odchody do důchodu, prodloužená placená péče o dítě/. Řada lidí začala soukromě podnikat. Dalším činitelem, který přispívá k udržování nízké míry nezaměstnanosti je umírněný mzdový vývoj a celkový pokles reálných mezd. Jako poslední, nikoli však poslední svým významem je třeba uvést opatření aktivní politiky zaměstnanosti spolu s přísnou politikou vyplácení podpor v nezaměstnanosti.

Čísla zprůměrovaná za celé území ale zakrývají skutečnost, že řada územních celků má již své první zkušenosti s masovou nezaměstnaností. V některých z nich se tato vysoká míra nezaměstnanosti udržuje již delší dobu - např. v okrese Nový Jičín, na Bruntálsku či Frýdlantsku.

Politika zaměstnanosti je tedy orientována především regionálně.

Kapitola 2

Politika zaměstnanosti

Instituce služeb zaměstnanosti jsou jádrem celého systému politiky zaměstnanosti a výkonným mechanismem vlivu státu na trhu práce. Páteří celé soustavy jsou úřady práce, které se současně podílejí i na distribuci podpor v nezaměstnanosti.

V Českých zemích byla existence těchto institucí upravena již zákonem z roku 1903. Základem celého systému byly samostatné okresní zprostředkovatelny práce, přičemž přímo ze zákona byla stanovena povinnost pro města Prahu a Liberec zřídit obecní zprostředkovatelny práce [4].

Nynější institucionální systém v České republice vytváří a jeho činnost řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tento systém služeb zaměstnanosti, v souladu se státní politikou zaměstnanosti, navrhuje a realizuje - dle daných možností a situace na trhu - potřebná opatření k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Politika zaměstnanosti může mít formu pasívní /vyplácení podpor, důchodů/ nebo aktivní. Jde o tzv. aktivní politiku zaměstnanosti. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti /APZ/ patří:

- vytváření společensky účelných pracovních míst /SÚPM/
- zřizování veřejně prospěšných prací /VPP/
- rekvalifikační programy
- programy zaměstnanosti mládeže
- programy podpory drobného podnikání
- podpora vytváření pracovních míst pro občany se sníženou pracovní schopností /ZPS/ a invalidní občany
- zavádění kratší pracovní doby v podnicích s odbytovými potížemi

2.1

1. Společensky účelná pracovní místa

Jde o pracovní místa vytvářená pro uchazeče, kteří jsou v evidenci úřadu práce. Tato místa jsou státem finančně dotována. Vznikají jako místa smluvní tzn.

až poté co úřad práce vyhlásí výběrové řízení nebo konkurs na vytvoření takových míst.

2.2

2. Zřizování veřejně prospěšných prací

Jde o práce ku prospěchu všech občanů v obci nebo místě bydliště. Úřad práce hradí skutečné mzdové náklady. VPP jsou časově omezeny - jde o dobu nepřesahující 12 měsíců - a týkají se převážně dlouhodobě nezaměstnaných.

2.3

3. Rekvalifikace

Většina úřadů práce se orientuje na rekvalifikaci specifickou, tzn. na konkrétní, předem známé a požadované pracovní místo, kde umístění po rekvalifikaci je téměř 100 %. Mimo této formy se realizují tzv. nespecifické rekvalifikace, většinou pro mladé lidi orientované na získání tržních dovedností.

2.4

4. Podpora drobného podnikání

Uchazečům, vedených v evidenci úřadu práce, jsou hrazeny náklady spojené se sřízením samostatné výdělečné činnosti.

2.5

5. Podpora občanům ZPS

Zaměstnavatelé s více než 20 pracovníky musí zaměstnat nejméně 4.5 % lidí ZPS a 0.5 % pracovníků s těžším zdravotním postižením. Zaměstnavatelé dostávají od státu nejen příspěvek na zřízení nového místa pro postiženého pracovníka, ale stát přispívá i na provoz chráněných dílen, v nichž postižení pracují.

2.6

6. Zavádění kratší pracovní doby

Dočasné zastavení práce bez přerušení pracovního poměru - zejména z důvodů hospodářských, technologických, strukturálních apod. - jsou případy, kdy organizace nemůže plnit povinnosti spočívající v přidělování práce pracovníku dle pracovní smlouvy po stanovenou týdenní pracovní dobu v rozsahu, v jakém organizace pracovníku práci přiděluje.

Soubor nových, respektive upravených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který vypracovala Správa služeb zaměstnanosti ministerstva práce a sociálních věcí by měl být uplatňován ještě letos, ovšem ještě před jeho zavedením bude nutné přijmout novelu zákona o zaměstnanosti.

Po schválení potřebné legislativy má být uplatňován i nástroj práce na zkrácený pracovní úvazek, který zajistí, aby v některých profesích pracovali na jednom pracovním místě dva lidé, kteří se budou střídat. Tento nástroj je ovšem podmíněn zvýšením mezd.

Vzhledem k nízké mobilitě pracovních sil, která je do značné míry ovlivněna špatně fungujícím trhem s byty, se zkouší i nástroj příspěvek na dopravu, jehož prostřednictvím sdílejí náklady na cestu za prací nejen zaměstnavatelé a zaměstnanci, ale také obecní úřady. Prostředky vynakládané na podporu mobility pracovních sil budou pocházet jednak ze státního rozpočtu, jednak také z prostředků fondu PHARE [2].

Pozitivním a velice důležitým momentem je skutečnost, že aktivní politika zaměstnanosti je realizována přímo v regionech. Respektuje konkrétní priority regionu a je schopna pružně reagovat na určitý vývoj a kombinovat jednotlivé programy podle momentálních potřeb.

Kapitola 3

Teorie zaměstnanosti

3.1 Teoretické aspekty politiky zaměstnanosti

Nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestává masovou. Obvykle se vychází z faktu, že hmotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti založené na tržním mechanismu. Její existence primárně vyplývá a je ospravedlněna:

- pohybem ekonomiky, který si vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků
- svobodnou volbou osob, jejich svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech než na příjmech realizovaných na trhu práce, zejména na různých dávkách sociálního státu, na podporách od charitativních organizací nebo ze strany rodiny, či na příjmech z činnosti v neformální ekonomice.

Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a prodlužuje se doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti, vznikají tím pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního /náklady na nezbytnou podporu vzrůstajícího počtu osob bez příjmu ze zaměstnání/, organizačního /potřeba rozsáhlého a byrokratizovaného aparátu služeb zaměstnanosti/ a politického charakteru /ohrožení sociálního smíru/. Přetrvávající masová nezaměstnanost může mít i vliv na reformulaci základních hodnot společnosti a stylu jejího života /ve ztrátě životních perspektiv části populace i celé společnosti/.

Nezaměstnanost je definována jako počet práceschopných lidí, kteří nemají žádné zaměstnání, ale rádi by ho měli a o práci se aktivně ucházejí. Většinou jde o osoby, které se kvalifikovaly pro pobírání podpor v nezaměstnanosti. Ukazatel nezahrnuje ty, které se z různých důvodů nekvalifikovaly /byly vyřazeny pro nespolupráci, o svém nároku na podporu nevědí apod./.

Administrativní faktory tudíž mohou narušit vypovídací schopnost ukazatele [4].

3.2 Měření zaměstnanosti

Je důležité si uvědomit, že velikost nezaměstnanosti je určována jak mírou přítoků do nezaměstnanosti, tak délkou času, po kterou lidé ve stavu nezaměstnanosti zůstávají před jejím opuštěním /tj. délka nezaměstnanosti/.

Velikost je rovna přítoku vynásobenému průměrnou dobou nezaměstnanosti.

lidé propuštění z práce	NEZAMĚSTNANÍ	zaměstnaní
absolventi škol		nelegální zaměstnání
ženy v domácnosti		důchod
lidé s krátkodobými úvazky		školy, rekvalifikace

Je zřejmé, že struktura nezaměstnanosti je ovlivněna přítoky a odtoky. Je-li míra odtoků ve vztahu k nezaměstnanosti velká a lidé, kteří se stanou nezaměstnanými se rychle znovu zařazují mezi zaměstnané, bude se nezaměstnanost co do struktury skládat z různých lidí. Je-li míra odtoků nízká, bude obměna pomalejší a někteří lidé trpí dlouhodobou nezaměstnaností.

Dlouhodobá nezaměstnanost nejspíše postihuje:

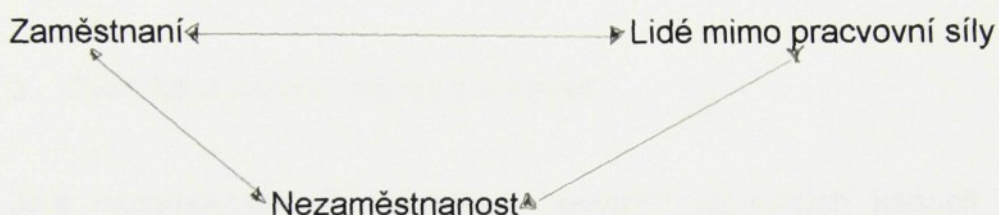
- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu
- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním osoby s kumulovanými osobními handicapy
- příslušníky etnických minorit a imigranty
- obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí
- zdravotně postižené
- mladistvé, zejména mladé problémové jedince

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojena ještě s jedním významným jevem, totiž s výskytem opakované nezaměstnanosti. Tato tendence se jeví jako vyšší riziko nezaměstnanosti příslušníků některých sociálních kategorií /nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy/.

3.3 Toky na trhu práce:

Obyvatelstvo můžeme rozdělit na tři kategorie:

- 1, Zaměstnaní /pracují na smluvním základě za materiální odměnu/
- 2, Nezaměstnaní /schopní práce, aktivně práci hledající - evidovaní/
- 3, Lidé mimo pracovní síly /studenti, důchodci, nemocní, kteří nemohou pracovat, lidé v domácnosti, lidé, kteří práci nehledají/



Jedním z ukazatelů, který popisuje stav na trhu práce je míra nezaměstnanosti.

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{nezaměstnaní}}{\text{aktivní obyvatelstvo /nezaměstnaní + zaměstnaní/}}$$

Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší možná míra nezaměstnanosti, která je v daném státě za daných ekonomických podmínek udržitelná.

3.4 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI

1. Frikční nezaměstnanost

V každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje v důsledku mobility pracovníků na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Jedná se především o normální změny v zaměstnání, kdy doba nezaměstnanosti je krátká. Frikční nezaměstnanost je způsobena nedokonalostí informačních toků -

trvá určitý čas, než se zaměstnavatel a zájemce o práci najdou. Doba strávená hledáním zaměstnání může být ovlivněna i výší podpor. Je logické, že čím je systém podpor přijatelnější, tím delší je doba hledání.

2. Strukturální nezaměstnanost

Jde o nerovnováhu mezi kvalifikací nezaměstnaných a poptávkou po práci. Příčinou této nerovnováhy jsou nové technologie, změny ve struktuře poptávky a změny v geografickém rozmístění ekonomické aktivity.

3. Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží, hovoří se o nezaměstnanosti cyklické. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, tzn. že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná - v širším smyslu jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží.

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti.

3.5 TRH PRÁCE

Trh práce organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vazby mezi prací a mzdou. Tak jako na jiných trzích i zde nabídka práce a poptávka po práci stojí proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce.

Nabídka práce determinuje:

1. Výše důchodu
2. Preference jednotlivce
3. Úroveň jeho bohatství

Poptávku po práci determinuje:

1. Poptávka na trhu produktů
2. Charakter výrobního procesu
3. Cena práce a ostatních VF

1. část křivky $t - W$

/práce > volný čas/

2. část křivky $t - W$

/práce < volný čas/

- dobrovolná nezaměstnanost

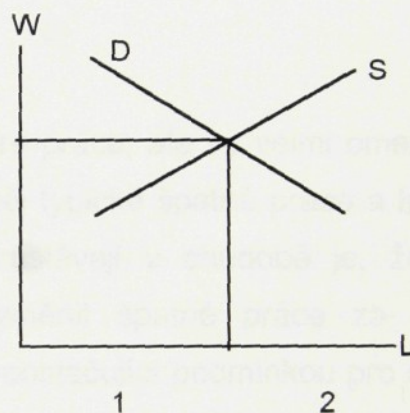
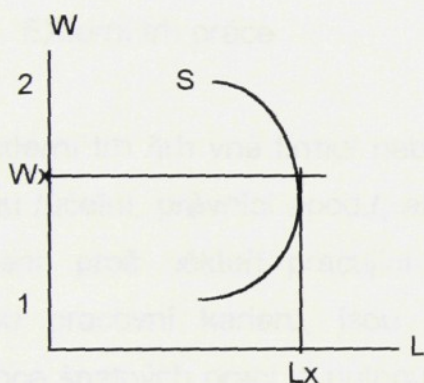
- substituční efekt

1. Reálný TP

$W_{\text{reálné}} < W_{\text{poptávané}}$

2. Potenciální TP

$W_{\text{reálné}} > W_{\text{poptávané}}$



Trh práce má svá specifika. Jednak proto, že pracovní síla není klasickým zbožím - což je spojeno s jejími hadnicapy - a jednak proto, že mzdy, které jsou důležitým determinantem nabídky práce a poptávky po práci, jsou nepružné směrem dolů.

Zdrojem nepružnosti jsou:

1. Firmy a jejich personální politika
2. Odbory - kolektivní smlouvy
3. Stát - zavedení minimálních mezd apod.

1. Interní trh práce

Trh práce uvnitř firem lze charakterizovat těmito rysy:

- relativní necitlivost mzdové sazby některých pracujících na situaci v nabídce a poptávce a na externím trhu. Odměna za práci je určována podnikovými pravidly
- důraz je kladen na obsazování náročnějších prací stávajícími zaměstnanci /nižší náklady na zaškolování pracovníka, motivace - profesní postupy/
- dlouhodobé vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
- pozitivní korelace mezi mzdami a délkou zaměstnání

Interní trh práce je zajímavý tím, že nabízí "dobré práce" a dobré profesní dráhy.

2. EXterní trh práce

Externí trh /trh vně firmu/ nabízí také dobré práce, ale ve velmi omezeném rozsahu /účetní, právníci apod./, ale jsou pro něj typické špatné práce a kariéry. Důvodem, proč někteří pracující jednotlivci zůstávají v chudobě je, že mají špatnou pracovní kariéru, jsou neschopní změnit špatné práce za dobré. Existence špatných prací je nutnou, ale nikoliv postačující podmínkou pro špatné pracovní dráhy. Je to právě kombinace špatných prací a malé mobility, která je pravděpodobně příčinou přetrvávající chudoby.

Pro veřejnou politiku je důležité zkoumat, zda jsou "špatné práce" ve společnosti rozděleny rovnoměrně. V populaci nebo ne a zda existuje volný přístup podnikatelských subjektů do progresivních odvětví. V případě koncentrace "špatných prací" na určité skupiny obyvatelstva a v případě zábran vstupu do odvětví by měla veřejná politika zasahovat.

S tímto problémem úzce souvisí i problém diskriminace.

3.6 Diskriminace na trhu práce

O ekonomické diskriminaci hovoříme tehdy, když jsou některé skupiny lidí se srovnatelnými schopnostmi, vzděláním a zkušenostmi vystaveny nestejným /horším/ podmínkám ve volbě povolání, zaměstnání a ve mzdách.

Diskriminaci na trhu práce můžeme klasifikovat takto:

1. Diskriminace ve mzdách /rozdíly ve mzdách nejsou založeny na rozdílech v produktivitě/.
2. Diskriminace v zaměstnávání /lidé se srovnatelnou produktivitou jsou postiženi ve větší míře a častěji nezaměstnaností - jsou poslední přijímáni do práce a první propouštěni/.
3. Diskriminace při výběru povolání /pro některé je zakázán vstup do odvětví, i když jsou stejně produktivní jako jiní/.
4. Diskriminace v akumulaci lidského kapitálu /nerovnost v přístupu k formálnímu vzdělání/

První tři typy jsou někdy označovány jako přímá diskriminace, protože jsou uplatňovány až poté, když jednotlivec vstoupil na trh práce. Čtvrtý typ bývá nazýván nepřímou diskriminací. Je uplatňován před tím, než jednotlivec hledá zaměstnání.

Kapitola 4

4.1 Postavení okresu Liberec v Euroregionu Nisa

Ekonomický potenciál české části Euroregionu NISA je nejvíce ovlivňován vývojem průmyslu, stavebnictví, obchodu a služeb. Ekonomika okresů Liberec, Jablonec n. Nisou, Česká Lípa tvoří podle odborného odhadu cca 90 % ekonomického potenciálu české části Euroregionu Nisa [5].

Průmyslová základna regionu je tvořena zpracovatelským průmyslem, podíl ostatních odvětví je minimální. Výroba zboží v průmyslu za region celkem v posledních 3 letech klesá, což je způsobeno ztrátou trhů, rozpadem organizačních struktur a transformací ekonomiky. Naopak v okrese Liberec výroba meziročně roste [5].

Stavebnictví je odvětvím, ve kterém se v největším rozsahu uskutečnila privatizace. Důsledkem byl rozpad velkých stavebních podniků a organizací. Ve srovnání s průmyslem působí ve stavebnictví větší počet malých a středních podniků. Pokles poptávky po stavebních pracech byl vyvolán transformací ekonomiky a omezením finančních zdrojů investorů. V současné době však poptávka po stavebních pracech stoupla - dokladem toho jsou četné žádosti firem u úřadu práce Liberce o povolení pracovního povolení pro cizince v důsledku nedostatečné nabídky ze strany českých občanů. Mezi nejpoptávanější profese patří profese zedník a tesař.

Investiční výstavba je jedním z potencionálních faktorů ekonomického růstu. Vývoj investiční výstavby signalizuje možnosti strukturálních změn, vytváření nových pracovních míst a zvyšování schopnosti konkurence průmyslu v regionu. Pro zajímavost - podíl cizích firem na investiční výstavbě v regionu v roce 1992 činil 98 % [5].

Roste podíl aktivní složky základních prostředků na celkovém objemu investic. Příznivý vývoj v dynamice a struktuře investiční výstavby může být zárodkem růstu ekonomického potenciálu regionu v budoucím období.

Využití investiční výstavby k oživení ekonomiky a vytváření nových pracovních míst vyžaduje modernizovat a rekonstruovat tradiční průmyslová odvětví a obory, využívat finanční prostředky k realizaci veřejně prospěšných akcí, prioritně realizovat ekologický program ozdravení životního prostředí regionu apod.

Proces transformace do podmínek tržní ekonomiky probíhá pozitivně, roste aktivita soukromého sektoru, malá privatizace byla prakticky ukončena, příznivě proběhly i vlny velké privatizace.

Okres Liberec jako celek patří mezi okresy s nezaměstnaností nižší než je průměr České republiky - a to již od poloviny roku 1992. Křivka míry nezaměstnanosti okresu se od té doby pohybuje 2 - 6 desetin bodu pod republikovou. V posledních měsících se jí však přibližuje. K 31. 12. 1994 činila v okrese Liberec rovná 3 %.

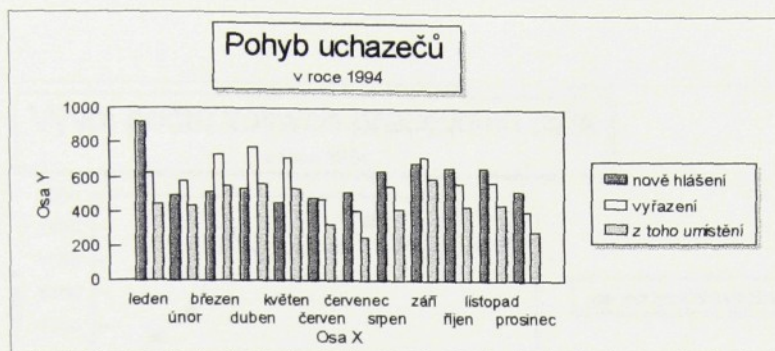
U našich zahraničních sousedů je situace odlišná - v sousedním okrese Žitava - Lobau /SRN/ byla k 31. 12. 1994 míra nezaměstnanosti 18.9 % a ve vojvodství Jelenia Gora /Polsko/ se míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 17 %.

Na začátku loňského roku bylo v evidenci 2 553 uchazečů. V lednu se počet zvýšil na 2 852 osob, což také bylo loňské maximum. Do května následoval plynulý pokles. Růst nezaměstnanosti v druhém pololetí byl pomalejší, a proto počet uchazečů na konci roku nepřesáhl jejich počáteční stav - v evidenci bylo o 45 uchazečů méně než na jeho začátku, mužů ubylo 103, žen bylo o 58 více.

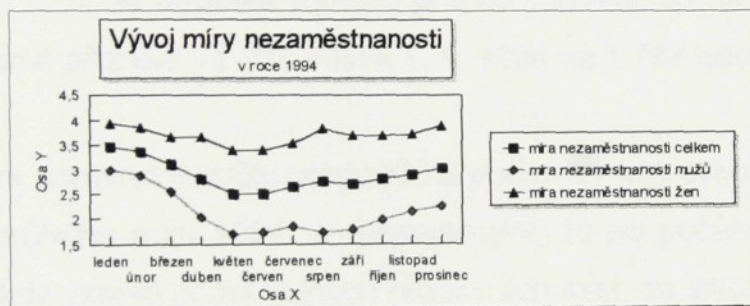


Graf níže zachycuje pohyb uchazečů v průběhu roku 1994. Nejvíce lidí se na úřadu práce přihlásilo v lednu. Březen až květen bylo období, kdy se hodně

uchazečů vyřadilo. V těchto měsících také počet umístěných převýšil počet nově hlášených. V měsících srpnu až listopadu se situace opět změnila.



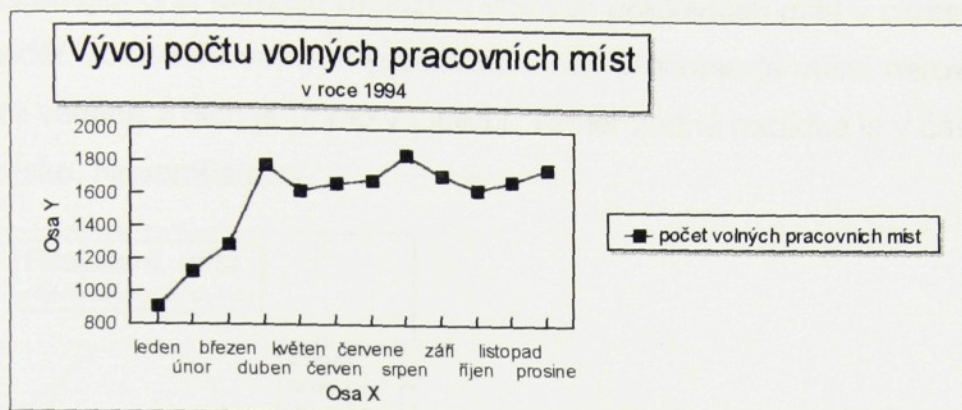
4.2 Míra nezaměstnanosti



Vývoj míry nezaměstnanosti nezaznamenal v roce 1994 dramatické změny - všechny hodnoty se vejdou do rozmezí od 2.5 - 3.5 %.

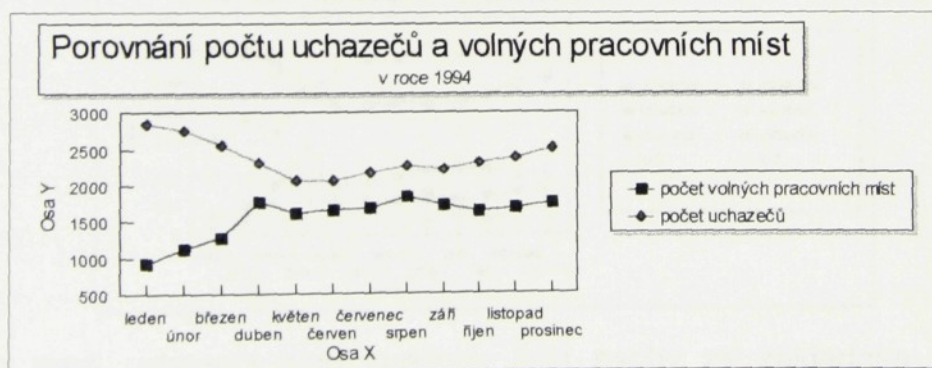
Celková míra nezaměstnanosti je na konci roku o málo nižší než na jeho začátku - míra nezaměstnanosti žen stoupla /o 0.26 %/, u mužů klesla /o 0.34 %/.

4.3 Volná pracovní místa

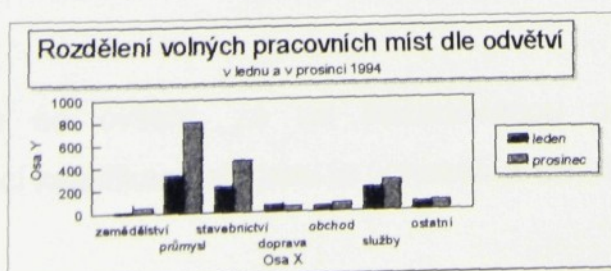


V roce 1994 se nabídka volných pracovních míst co do kvantity vyvíjela pro nezaměstnané příznivě - z 920 míst k 1. 1. 1994 na 1 764 míst k 31. 12. 1994.

A nyní porovnání počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst v okrese Liberec v průběhu roku 1994. Je překvapující, že po počátečním poklesu počtu uchazečů, kdy vzrostl počet volných pracovních míst, se situace v červnu změnila a počet uchazečů rostl spolu s růstem počtu volných pracovních míst.

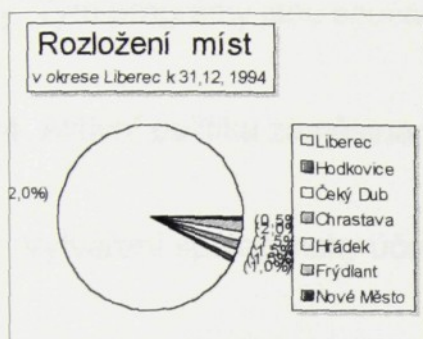


Je velice zajímavé porovnat počet volných pracovních míst dle odvětví.

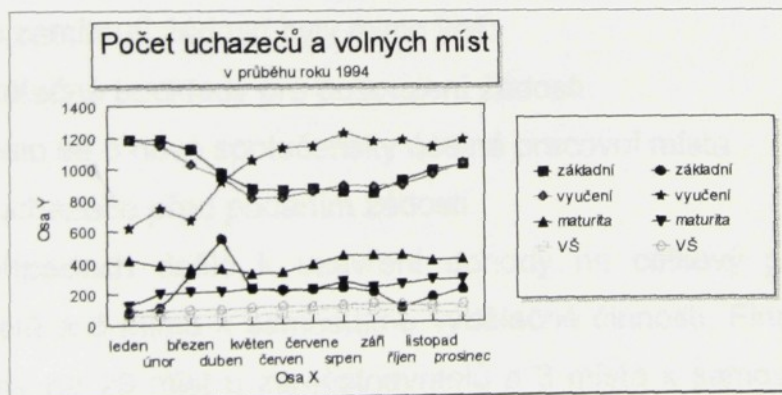


V průmyslu došlo v loňském roce k výraznému růstu počtu těchto míst. Trvale vysoká nabídka míst je ve stavebnictví.

Následující graf ukazuje rozložení volných pracovních míst v okrese Liberec. Jak je vidět, rozložení volných pracovních míst v okrese je velmi nerovnoměrné. Naprostá většina z nich je přímo v Liberci. Téměř žádná nabídka je v části severní /Frýdlantsko, Novoměstsko/.



Z údajů by mohl vzniknout dojem, že přímo v Liberci je velmi snadné najít pro uchazeče zaměstnání. Rozborem následujícího grafu zjistíme, že struktura nabídky volných pracovních míst je naprosto odlišná od struktury uchazečů.



Zatímco mezi uchazeči tvoří značnou část osoby ze základním vzděláním, nabídka volných pracovních míst je převážně pro kvalifikované, nejvíce pro vyučené.

Stává se ovšem, že na požadovanou profesi lze najít uchazeče s odpovídající kvalifikací, ale jsou to uchazeči z tzv. rizikových skupin:

- ženy s malými dětmi

- občané se sníženou pracovní schopností

- Rómové /jejich šance na umístění je nulová, neboť je žádný zaměstnavatel v okrese nechce přijímat s odůvodněním jejich všeobecné nespolehlivosti. Jejich počet neusále narůstá, protože ani stávající ani nové uchazeče z této minority se nedaří zaměstnávat/.

Proto jsou vytvářeny speciální programy cílené právě na tyto ohrožené skupiny. Tyto programy jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti.

4.4 Aktivní politika zaměstnanosti

1. Vytváření společensky účelných pracovních míst

V roce 1994 z 65 podnikatelů, se kterými navázalo oddělení APZ úřadu práce Liberec bližší kontakt, podalo vyplněnou žádost na vytvoření nových pracovních míst celkem 22 podnikatelů. V 50 % byly žádosti zamítnuty nebo podnikatelé odstoupili od uzavření dohody.

Příčinou zamítnutí žádostí byly mimo jiné:

- nedostatečné podklady pro posouzení žádosti

- nejednalo se o nová společensky účelná pracovní místa

- přijetí uchazeče před podáním žádosti

V 11 případech došlo k uzavření dohody na celkový počet 36 míst u zaměstnavatelů a 3 místa k samostatné výdělečné činnosti. Finanční prostředky byly vyplaceny na 29 míst u zaměstnavatelů a 3 místa k samostatné výdělečné činnosti.

Počet nově uzavřených dohod na vytvoření SÚPM:

1. Dle formy vlastnictví

Stejně jako v minulých letech, byla i v roce 1994 vytvářena nová místa téměř převážně u soukromých firem.

Forma	1 992	1 993	1 994
Soukromé	106	7	11
Církevní	1	1	0
Státní	3	0	0
Celkem	110	8	11

2. Dle odvětví

Odvětví činnosti	1 992	1 993	1 994
Průmysl	99	13	21
Zemědělství	2	0	0
Stavebnictví	27	2	0
Služby	49	6	5
Doprava	11	0	0
Obchod	72	0	2
Zdravotnictví	0	0	1
Celkem	260	21	29

Ve srovnání s rokem 1992 došlo v letech 1993 a 1994 k výraznému útlumu zřizování SÚPM.

S podporou úřadu práce Liberec začalo provozovat samostatnou výdělečnou činnost o polovinu méně uchazečů než v roce 1993. Příčiny byly především v nekompetentním přístupu podnikání - nekvalitní projekty, naivní představy o provozování živnosti, spoléhání se na příspěvky ÚP jako na jediný finanční zdroj do začátku podnikání apod. Z odvětví převažovaly služby a obchod.

Jak vyplývá z úvodu zprávy, nově vytvořených míst vzniklo daleko více - 36 - avšak proplacena byla pouze ta místa, která byla obsazena v souladu s požadavky ÚP /uchazeči z obtížně umístitelných skupin evidovaní na ÚP déle jak 3 měsíce/.

2. Zabezpečení odborné praxe absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých

Dotace na zabezpečení odborné praxe absolventům škol byla v loňském roce opět poskytována na základě žádostí jednotlivých organizací. Celkem byla dotace poskytnuta na 35 absolventů.

Nejvíce dotací bylo poskytnuto na lékaře - 16 - a veterinární lékaře - 2. U středoškoláků se jednalo např. o 4 absolventy SPŠ stavební, 3 absolventy SPŠ elektro a 3 absolventy gymnázia.

Celkem je dotace poskytována na vysokoškoláky 10 měsíců ve výši 2 000,-- Kč, na středoškoláky 6 měsíců ve výši 1 500,-- Kč.

3. Zřizování veřejně prospěšných prací

Za rok 1994 bylo celkem vytvořeno 352 míst a umístěno 441 uchazečů o zaměstnání. Veřejně prospěšné práce byly finančně nejnáročnější položkou výdajů na aktivní politiku.

Největší pozornost věnoval úřad práce Liberec na oblasti s nejvyšší nezaměstnaností, tj. Frýdlantsko a Novoměstsko. Počet nezaměstnaných se základním vzděláním se zde pohyboval mezi 450 - 480, a tak přibližně 70 lidí umístěných měsíčně na VPP mělo právě zde značný význam. V řadě případů však docházelo k předčasnému ukončení pracovního poměru - převážně z důvodu porušení pracovní kázně [6].

Koncem roku začal úřad práce na těchto místech zaměstnávat i uchazeče z řad mladistvých, pro které je na trhu práce nedostatek pracovních příležitostí.

Úřad práce přispíval na jedno pracovní místo 12,-- Kč na hodinu. Částečně hradil i sociální a zdravotní pojištění.

4. Rekvalifikační programy

V roce 1994 bylo do rekvalifikačních kursů zařazeno 418 uchazečů a úspěšně je ukončilo 403 uchazečů. Hlavní důvod nedokončení kursu byla nemoc vlastní nebo dětí.

Přehled uchazečů o zaměstnání zařazených do kursů:

Rok	Zařazení celkem	Muži	Ženy	Z toho absolv.	mladis.	ZPS	Ukončili celkem
1 993	417	74	343	26	8	13	398
1 994	418	108	305	27	25	24	403

Úspěšnost v roce 1993 činila 75.1 % - bylo umístěno celkem 299 uchazečů.

Základní zaměření rekvalifikačních programů bylo následující:

Kurs	Absolvovalo	Umístěno	% úspěšnost
Kurs účetní	182	138	75,8 %
Kurs obsluhy PC	156	100	64,1 %

Dalšími kursy byly např. kurs svářečský či kurs řidiče vysoko-zdvižných vozíků. Pro mladistvé bez kvalifikace byly připraveny kursy zaučená šička a pomocné práce ve stavebnictví.

5. Vytvoření pracovních míst pro uchazeče ZPS

Úřad práce Liberec vytvořil pro občany se sníženou pracovní schopností v roce 1994 celkem 80 míst v následujících oborech:

- jednoduchá montáž plastových výrobků - podnik Chrano
- montáž elektrotechnických součástí - podnik Meta
- lehká knihařina - podnik Zapos

6. Program podpory drobného podnikání

V roce 1994 byl na ÚP Liberec podán 1 podnikatelský projekt firmy Industrial Zona, s.r.o., která se zavázala vytvořit v průběhu 2 let celkem 150 nových pracovních míst, z toho 10 míst pro pracovníky ZPS a 30 míst pro absolventy škol. [6]

7. Zavádění zkrácené pracovní doby

V roce 1994 obdržel úřad práce celkem 3 žádosti o poskytnutí příspěvku na zkrácení pracovní doby. Ve všech třech případech se jednalo o subdodavatele a.s. ŠKODA Mladá Boleslav, která ukončila výrobu součástek pro automobily značky Favorit a zahájila výrobu nového vozu značky Felicia.

Předložené žádosti byly zamítnuty s přihlédnutím k těmto skutečnostem:

- míře nezaměstnanosti, která nedosahovala ani 2 %
- dostatečném počtu volných pracovních míst
- nejednalo se o změnu výrobního programu
- nebyla dostatečně vyřešena otázka dodavatelsko-odběratelských vztahů

Zamítnutí žádosti nemělo výrazný dopad na nezaměstnanost v okrese Liberec [6].

8. Přesčasová práce

V roce 1994 požádalo o povolení výkonu dohodnuté práce přesčas 79 zaměstnavatelů na celkový počet 4 275 zaměstnanců. Průměrný počet povolených hodin na jednotlivce činil 362 h a celkový počet organizacemi požadovaných hodin dosáhl počtu 1. 457. 550 h [6].

Nejčastější skupinou byli řidiči, dělníci černých řemesel, poté profese související se zajišťováním železniční přepravy a dělnice v textilním průmyslu.

Kapitola 5

Možnosti řešení politiky zaměstnanosti

1. Snížení daní /ulehčení podnikání, možnost rozvoje firem/
2. Rozvojové investice /na technickou infrastrukturu umožňující povzbudit hospodářský růst, konkurence schopnosti podniků/
3. Podpora podnikání /rozvíjet síť poradenských garancí a konzultačních center pro podnikatele i poradenství při úřadech práce, vytvoření systému úvěrových garancí/
4. Vytváření nových pracovních příležitostí
5. Přizpůsobování nabídky a poptávky na trhu práce /jak následně - rozvíjet rekvalifikaci umožňující zlepšit vyhlídky uchazečů na trhu práce při hledání zaměstnání, tak preventivně - regulovat obsah a formy.
6. Rozvíjet program zaměstnanosti mládeže /prodloužení povinné školní docházky, nástavby a kursy pro získání kvalifikace/
7. Upravit opatření pro zaměstnávání občanů ZPS
8. Zlepšení přizpůsobivosti romské populace na pracovní proces /zvýšení vzdělání, školní výchova/ a podpora zaměstnavatelům při zaměstnávání Rómů
9. Systém analýz trhu práce /hledat možnosti zlepšení toku informací a zpráv o situaci na trhu práce, analyzovat vývoj nabídky a poptávky po práci a tendence nezaměstnanosti včetně účinnosti přijatých opatření apod./
10. Legislativní regulace /kontrola podmínek práce a pracovních kontraktů, zprostředkování pomoci v pracovních konfliktech apod./

Je také nutné sledovat, zda výše podpor umožňuje existenční přežití nezaměstnaných při určitém standardu a zároveň iniciuje jednotlivce i skupiny k aktivitě.

Sociální podpora by měla vést k obnovení sociální suverenity občana a ne k jeho pasivitě.

ZÁVĚR

V roce 1994 nedocházelo v okrese Liberec k likvidaci významných podniků. Zvýšil se počet zaměstnanců v malých a středních firmách, ustálil se počet osob samostatně výdělečně činných.

Počet volných pracovních míst se téměř zdvojnásobil, přetrvávaly a spíše se ještě prohloubily rozdíly v jejich rozložení v rámci okresu. Nejvíce volných míst bylo přímo v Liberci, nejméně zaznamenalo Frýdlantsko a Novoměstsko. Poptávaná místa byla nejčastěji pro vyučené. Naprosto odlišná ovšem byla nabídka - 40 % uchazečů mělo pouze základní vzdělání. Většinu volných míst nabízel průmysl, o něco méně stavebnictví, dost těsně pak následovaly služby. Naprostý nedostatek míst byl v dopravě a zemědělství.

Nezaměstnanost dosáhla vrcholu na konci ledna kdy počet uchazečů činil 2 852, poté v průběhu první poloviny roku klesala. Růst začal opět v červnu a pokračoval až do prosince. K 31. 12. 1994 bylo na úřadu práce Liberec evidováno 2 508 uchazečů což je o 45 uchazečů méně než na počátku roku. Míra nezaměstnanosti ke stejnému datu činila 3,03 %.

V aktivní politice zaměstnanosti byl na úseku společensky účelných pracovních míst poskytnut příspěvek na 29 míst u 8 zaměstnavatelů. Nová místa byla stejně jako v minulých letech vytvářena hlavně v soukromém sektoru. S podporou úřadu práce začali 3 uchazeči provozovat samostatnou výdělečnou činnost. Bylo uzavřeno celkem 35 dohod o umožnění odborné praxe absolventů - 18 pro vysokoškoláky a 17 pro středoškoláky. Veřejně prospěšné práce využívaly tradičně zejména obecní a městské úřady, Jednalo se převážně o úklidové a pomocné stavební práce. Do rekvalifikačních kurzů bylo v roce 1994 zařazeno 418 uchazečů, z nichž 403 kurs úspěšně ukončilo a 73,5 % bylo umístěno. Velká pozornost byla věnována částečnému hrazení provozních nákladů chráněných dílen. Úřad práce vytvořil pro občany se sníženou pracovní schopností celkem 80 míst ve 3 podnicích.

Frikční nezaměstnanost

Domnívám se, že vyrovnat se s přirozenou frikční nezaměstnaností není tak obtížné. Na jedné straně je tu pojištění proti nezaměstnanosti /drží existenčně po krátkou dobu osoby při hledání nového zaměstnání/, na druhé straně je tu úřad práce pomáhající nezaměstnaným orientovat se rychle a efektivně na trhu práce /zejména zprostředkování mezi nezaměstnanými a potenciálními zaměstnavateli/ a eventuálně zvyšovat jejich šanci na tomto trhu rozvojem těch schopností, po kterých je momentálně na trhu poptávka /zejména prostřednictvím rekvalifikace/.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Protože je dlouhodobá nezaměstnanost koncentrována do určitých oblastí a do určitých sociálních kategorií, je jasné, že problém nemůže být řešen jen obecnou makroekonomickou politikou. Rozvíjela bych proto speciální programy, cílené právě na tyto ohrožené kategorie osob.

Dlouhodobá nezaměstnanost je na trhu práce v Liberci velkým problémem.

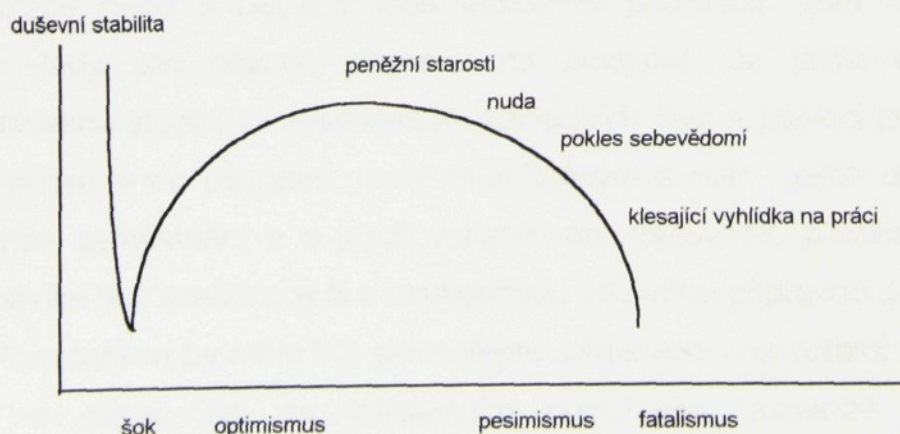
Za hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti považuji:

- zvyšování kvalifikace /především u mládeže/
- rekvalifikaci /již u zaměstnané pracovní síly, kterou by zajišťoval již zaměstnavatel ve formě školení či dalších forem rekvalifikace - takový zaměstnanec by se ani nemusel dostat do evidence úřadu práce/
- poskytování rychlých a přesných informací o situace na TP, vedení nezaměstnaných při volbě práce a pracovní kariéry,
- distribuci pracovních příležitostí /zavedla bych i krátkodobá zaměstnání o délce 1 týdne - jsem si vědoma administrativní náročnosti, kterou by toto řešení přineslo, ale domnívám se, že by tato forma "flexibilní pracovní výpomoci" byla určitou stimulací pro nezaměstnané/
- podpory firmám vytvářejícím pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané /systém subvencí, půjček, ale i poradnictví/
- podporu podnikání a sebezaměstnávání
- speciální programy tvorby pracovních míst zahrnující programy VPP nejen

- pro nezaměstnané s nízkou kvalifikací, ale i pro ostatní nezaměstnané
- zvýhodnit zaměstnavatele při vytváření míst pro handicapované pracovníky a upravit legislativní podmínky jejich zaměstnávání /nezájem zaměstnávat invalidní a jinak handicapované pracovníky může být spojen s tím, že ve srovnání se zdravými zaměstnanci je mnohem těžší rozvázat s nimi v případě potřeby pracovní poměr
- zaměstnávat cizince dle podmínek vývoje na trhu práce /cizinci jsou mnohem levnější, spolehliví a ochotní pracovat i 12 h denně 6 dní v týdnu. Spokojí se s nenáročným ubytováním a horšími hygienickými podmínkami./
- nezaměstnanost Rómů, resp. schopnost adaptace této etnické skupiny na podmínky práce, musí řešit ve spolupráci s orgány práce především sami Rómové.

Dlouhodobá nezaměstnanost je i psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Především proto, že vytlačuje rostoucí počet osob mimo hlavní proud společenského života a činí z nich klienty sociálního státu se všemi důsledky pro jejich životní úroveň a existenciální pocity. Se ztrátou zaměstnání se lidem často současně hroutí i jejich sebevědomí a sebeúcta a spolu s tím i celý systém jejich sociálních a rodinných vztahů.

Demoralizující zkušenost delší nezaměstnanosti:



V psychickém vývoji nezaměstnaných můžeme rozlišit tři fáze:

- 1, Po prvním šoku se nezaměstnaný dostává do první fáze - optimismu. Finanční situace je více nebo méně zajištěna. Nezaměstnaný nepocituje nezaměstnanost bezpodmínečně jako něco nepříjemného a doufá, že si brzy najde práci. Tato fáze trvá zhruba dva měsíce.
- 2, Ve druhé fázi - pesimismu - pocituje postižený čím dál tím více pocit vlastní viny. Chování okolí zvyšuje pocit viny do té míry, že se nezaměstnaný stáhne do sebe a mezi ním a okolím se začnou tvořit pomyslné bariéry.
- 3, Ve třetí fázi - fatalismu - nezaměstnaný rezignuje a považuje se za druhořadného člověka. Často dochází k psychosomatickému onemocnění. Sociální kontakty se nyní definitivně redukují [7].

Nezaměstnanost mládeže

Tento jev má svoje nepříznivé sociální důsledky, jako je růst kriminality a drogové závislosti. Vzhledem k tomu, že počet nezaměstnaných absolventů kolísá v průběhu roku v závislosti na termínu ukončení školy s vrcholy v letním období /červen, červenec, srpen/ a koncem roku, poskytla bych zaměstnavatelům zvláštní dotace, pokud by zaměstnali absolventy právě v těchto kritických měsících. Podle dosaženého stupně vzdělání je míra nezaměstnanosti nejnižší u absolventů vysokých škol, nejvyšší podíl mají absolventi učňovských škol bey maturity. Nejproblémovější skupinou jsou mladiství do 18 let bez kvalifikace nebo s neukončenou odbornou přípravou, kteří nemají zájem a předpoklady pro běžnou přípravu na povolání. Je proto nutné provádět poradenskou službu již absolventům základních škol a pomoci jim při orientaci v další přípravě na povolání, radit neumístěným a řešit jejich obtíže spojené s hledáním zaměstnání a s jejich vstupem do pracovního procesu a umožňovat mladistvým bez kvalifikace či s neukončenou odbornou přípravou další vzdělávání.

Poradenství by mělo být samozřejmě zaměřeno i na ostatní rizikové skupiny /ženy s dětmi, lidi se zdravotním postižením, minoritní skupiny, lidi předdůchodového věku, lidi dlouhodobě nezaměstnané apod./.

Velký význam má Job klub, který na úřadu práce v Liberci funguje od roku 1993. Původně byl určen nezaměstnané mládeži, poté ovšem nabyl na významu a nyní poskytuje odborné rady a pomoc související s hledáním zaměstnání všem uchazečům.

Myslím, že soukromí podnikatelé mohou být důležitým jazýčkem na misce vah tržního hospodářství a problému nezaměstnanosti. Sice nemohou nezaměstnanost úplně odstranit, ale aktivní podnikatelskou činností a vytvářením nových pracovních příležitostí mohou zmírnit její ekonomické i sociální důsledky. Uvedla bych příklad z okresu Liberec - firmu Výtahy Wojtaszak s.r.o., která v tomto roce vytvořila 300 nových pracovních míst.

Je samozřejmě nezbytné zaměřit se také na velké podniky, neboť ekonomicky silné a zdravé podniky budou významně ovlivňovat ekonomiku regionu a budou páteří regionální politiky zaměstnanosti. Frýdlantské strojírný se mohou v budoucnu stát významným zaměstnavatelem. Podporou a vytvářením nových pracovních míst v tomto podniku by se dala snížit vysoká míra nezaměstnanosti, která v současnosti na Frýdlantsku a Novoměstsku panuje.

Předpokládaný vývoj na trhu práce

S postupující privatizací bude sílit tlak na zrušení mzdové regulace a na zrychlení růstu mezd. Tímto směrem působí tlak zahraničních firem a snahy zaměstnavatelů bránit úniku kvalifikovaných pracovníků do méně náročných a lépe placených činností.

Předpokládaná participace studujících na nákladech vysokoškolského vzdělání, větší účast podnikatelů na výdajích na přípravu mládeže k povolání a na formování obsahu této přípravy by měly přispět k prohloubení integrace vzdělání a trhu práce.

Pro rok 1995 předpokládají odborníci zhruba 4 % nezaměstnanost při 4 % růstu hrubého domácího produktu.

V krátkodobém horizontu nelze očekávat na trhu práce převratné změny.

SEZNAM LITERATURY

- [1] Miller, P. : Zpráva o zaměstnanosti, MPSV, 1993
- [2] Zvěřinová, A.: Mladá fronta - DNES, VI/32, 1995, s. I
- [3] Zvěřinová, A.: Mladá fronta - DNES, VI/25, 1995, s. I
- [4] Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, 1, vydání,
Praha, 1993
- [5] Skopeček, J.: Základní data o české části Euroregionu Nisa,
Hradec Králové, 1992
- [6] Matyášová, V.: Výroční zpráva o situaci na trhu práce v Liberci,
1995
- [7] Siegerst, M.: Jev nezaměstnanosti, Zurrich, 1990
- [8] Stýblo, J.: Personální management, 1. vydání, Praha, 1993
- [9] Terrel, K.: Ekonomie trhu práce, 1. vydání, Praha 1993

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 - Etický kodex profesionálního poradce ve službách
zaměstnanosti

Příloha 2 - Pozvánka do Job klubu

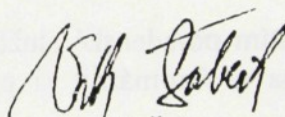
Oznámení č. 10/93

***Etický kodex profesionálního poradce ve službách
zaměstnanosti***

Určeno pro: Úřady práce

Vypracoval:	PhDr. Milena Blatnáková, Jaroslava Voců	odbor 42, odd. 421
Počet stran:	1 + 1	
Platnost od:	1. 1. 1994	
Č. j.:	42/36788/93/2363	

Odborní poradci na úřadě práce jsou nadále povinni při své činnosti vycházet z etického kodexu poradce ve službách zaměstnanosti, který je přílohou tohoto oznámení.



Ing. Vít Šubert
ředitel Správy služeb zaměstnanosti

JSTE NEZAMĚSTNANÍ DÉLE NEŽ 3 MĚSÍCE

???

KLUB PRÁCE JE ZDE,
ABY VÁM POMOHL !!!

ÚŘAD PRÁCE
V LIBERCI



Dr. M. Horákové 23
pošt. pt. 32
460 31 Liberec 1

VAŠE ŠANCE NAJÍT VHODNÉ ZAMĚSTNÁNÍ
SE NEPOCHYBNĚ ZVÝŠÍ !!!

JOB klub (kanc. 701)

*úterý 9-11h.
čtvrtek*



KLUB PRÁCE je formou skupinového poradenství a je určen klientům, kteří opravdu hledají zaměstnání.

Uchazečům o zaměstnání poskytneme v Klubu práce odborné rady a pomoc související s hledáním zaměstnání.

V KLUBU PRÁCE se naučíte :

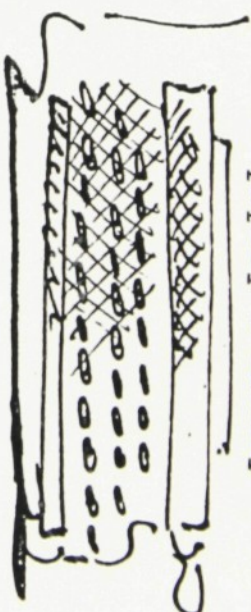
- stanovit si reálné pracovní cíle
- uvědomit si, co můžete zaměstnavateli nabídnout
- rozvinout techniku hledání zaměstnání
- první vstup k zaměstnavateli
- osvojíte si techniku telefonování
- využívat dostupné zdroje informací
- o volných pracovních místech

KLUB PRÁCE JE MÍSTEM, KDE BUDETE NA SOBĚ
A PRO SEBE INTENZIVNĚ PRACOVAT !!!



V KLUBU PRÁCE VÁM POSKYTNEME

- technické pomůcky jako psací stroj, telefon
- noviny a časopisy
- sestavy volných míst, adresáře firem a podniků
- papíry a obálky



BUDETE SE SETKÁVAT :
2x týdně v klidném
a přátelském prostředí
ve skupině 8 - 10 osob

MÁTE - LI ZÁJEM O PRÁCI V KLUBU -
DALŠÍ INFORMACE VÁM SDĚLÍ :

ODDĚLENÍ PORADENSTVÍ V 7. PATŘE:

Jana Michlová - č. dv. 702
telefon : 336 1. 430

PaedDr. M. Gondová - č. dv. 701
telefon: 336 1. 429

CÍLEM KLUBU PRÁCE JE CO NEJDŘÍVE NAJÍT PRÁCI !!!

