

Aktivní politika zaměstnanosti ve Středočeském kraji

Bc. Eva Hájková

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Institut mezioborových studií Brno

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Eva HÁJKOVÁ
Osobní číslo: H128472
Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika

Téma práce: Aktivní politika zaměstnanosti ve Středočeském kraji

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na vymezení pojmu nezaměstnanosti;
- na rizikové skupiny nezaměstnaných;
- na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti;
- na význam aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji.

Součástí práce bude empirické šetření event. výzkum zaměřený na úspěšnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Slon, 2003.

BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002.

KUCHAR, P. Trh práce. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: SLON, 1998.

SIROVÁTKA, T. Politika pracovního trhu. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003.

Vedoucí diplomové práce:

doc. Ing. Antonín Řehoř, CSc.

Institut mezioborových studií

Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2012

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2014

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Bc. Eva Hájková

.....
Jméno, příjmení studenta

Hájková¹

.....
Podpis

V Brně

27.3.14

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu, k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti ve Středočeském kraji. Je tematicky rozdělena do dvou částí. Teoretická část je tvořena třemi kapitolami, ve kterých jsou objasněny základní pojmy, jako je trh práce, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost a její druhy, rizikové skupiny nezaměstnaných, aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje. Praktická část práce je věnována vlastnímu výzkumu. Jedná se o kvantitativní výzkum, jako metodu výzkumu jsem zvolila dotazník. Praktická část je zaměřená na vztah nabídky a poptávky rekvalifikačních kurzů na Úřadu práce v Kolíně.

Klíčová slova: politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny nezaměstnaných, aktivní politika zaměstnanosti, rekvalifikace.

ABSTRACT

This thesis deals with active employment policy in the Central Region. It is dividend into two parts. The theoretical part consists of three chapters, in which basic concepts such as employment policy, unemployment and its types, risk groups of unemployed, aktive employment policy and its instruments are explained. The practical part is devoted to the research itself. The quantitative research was used, as a method of research I opted for a questionnaire. The practical part is focused on there lationship between demand and supplyof there qualification courses offered by the Labour Office in Kolín.

Keywords: employment policy, unemployment, types of unemployment, risk groups of unemployed, active employment policy and requalification.

Děkuji panu doc. Ing. Antonínu Řehořovi, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytl při zpracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat mé rodině, především svému otci za morální podporu při zpracování této závěrečné práce. Nesmím opomenout ani mé spolupracovníky, kteří mi ochotně pomáhali předáváním svých zkušeností a praktickými radami.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TRH PRÁCE	11
1.1 CHARAKTERISTIKA A FUNKCE TRHU PRÁCE.....	11
1.2 NABÍDKA PRÁCE A POPTÁVKA PO PRÁCI.....	13
1.3 SPECIFIKACE TRHU PRÁCE.....	15
1.4 SEGMENTACE TRHU PRÁCE.....	17
2 NEZAMĚSTNANOST	21
2.1 VYMEZENÍ POJMU NEZAMĚSTNANOST.....	21
2.2 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI.....	23
2.3 PŘÍČINY A DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	27
2.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	34
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	43
3.1 CHARAKTERISTIKA POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	43
3.2 AKTIVNÍ A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	45
3.3 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	47
3.4 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY.....	55
II PRAKTICKÁ ČÁST	61
4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE STŘEDOČESKÉM KRAJI	62
4.1 PROFIL STŘEDOČESKÉHO KRAJE.....	62
4.2 SITUACE NA TRHU PRÁCE V OKRESE KOLÍN.....	69
4.3 REALIZACE NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	73
5 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ	79
5.1 CÍLE A METODY VÝZKUMU.....	79
5.2 HODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU.....	80
5.3 SHRNTÍ VÝZKUMNÉ ČÁSTI.....	88
ZÁVĚR	90
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	93
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	96
SEZNAM GRAFŮ	97
SEZNAM PŘÍLOH	98

ÚVOD

Pro svou diplomovou práci jsem si zvolila problematiku aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji, abych využila zkušeností a poznatků, které jsem získala během svého pracovního působení na Úřadu práce v Kolíně, kde pracuji jako referent zprostředkování a poradenství.

Hlavním důvodem, proč jsem se rozhodla zabývat touto problematikou, ale byla ta skutečnost, že toto téma je v tržním hospodářství neustále aktuální. Nezaměstnanost se zařadila k nejvýznamnějším jevům a zároveň problémům moderního světa. Pro řešení nezaměstnanosti se počátkem devadesátých let převážně využívalo pasivní politiky zaměstnanosti, tedy podpora nezaměstnaných formou dávek podpory v nezaměstnanosti. Se zvyšováním nezaměstnanosti dochází i k nárůstu těchto dávek a to má za následek zatěžování veřejných financí. Proto se do popředí dostala i aktivní politika zaměstnanosti. To znamená aktivní přístup pro snižování nezaměstnanosti a tedy snaha o snížení dávek podpory v nezaměstnanosti. Tento přístup se snaží snižovat rozdíly v nezaměstnanosti mezi různými skupinami či zaměřit se na tyto skupiny.

Téma zaměstnanosti či nezaměstnanosti se dotýká každého občana ČR a stalo se běžnou součástí našeho života. Sama jsem se ocitla v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadě práce v Kolíně a poznala jsem, jaké to je nemít zaměstnání a snažit se udržet si vlastní standard. Ihned po registraci do evidence uchazečů o zaměstnání jsem využila možnosti zařazení do rekvalifikačního kurzu, abych si rozšířila svou kvalifikaci. A vyplatilo se mi to, do kurzu jsem byla vybrána, úspěšně jsem ho absolvovala a díky projektu, do kterého jsem byla následně zařazena, jsem získala zaměstnání právě na Úřadu práce v Kolíně, kde již budu působit čtvrtým rokem. Proto jsem se rozhodla v praktické části diplomové práce zaměřit na rekvalifikační kurzy, na jejich nabídku a poptávku mezi uchazeči registrovanými na Úřadu práce v Kolíně.

V životě člověka zaujímá práce jednu ze základních podmínek lidské existence. Přináší člověku nejen materiální prostředky k uspokojování jeho potřeb, ale hraje nezastupitelnou roli i ve společenské užitečnosti a seberealizaci. Rozvíjí schopnosti jedince a jeho integraci do společnosti, kde může navazovat a rozvíjet vztahy s ostatními členy společnosti.

„Práce je jedním z nejsilnějších socializačních faktorů, a její ztráta tak znamená nejen ztrátu zdroje příjmů, ale i ztrátu sociálních vazeb a nebezpečí izolace.“¹

Cílem mé diplomové práce je zjistit, zda z pohledu uchazečů o zaměstnání nabídka rekvalifikačních kurzů odpovídá jejich požadavkům na rekvalifikace. Jak jsou spokojeni s kvalitou a celkovým procesem zařazení do jednotlivých rekvalifikačních kurzů. Dále jsem se snažila vytyčit skupinu lidí, která nejčastěji absolvuje rekvalifikační kurzy a zda tato skupina koresponduje s ohroženými skupinami nezaměstnaných.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se skládá ze tří kapitol. První kapitola diplomové práce se bude věnovat charakteristice a funkcím trhu práce, dále pak nabídce a poptávce po práci.

Následující kapitola je zaměřena na obecný náhled na nezaměstnanost, její druhy, příčiny, důsledky a rizikové skupiny nezaměstnaných, její definici a rozdělení.

Ve třetí kapitole definuji politiku zaměstnanosti, jak její část aktivní a pasivní, tak i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a funkce a činnosti úřadů práce.

Na část teoretickou navazuje část praktická, která se skládá ze dvou kapitol, čtvrté a páté. V úvodu praktické části se věnuji charakteristice Středočeského kraje a situaci na trhu práce v okrese Kolín. Poslední, pátá kapitola je věnována samostatnému výzkumu. Jedná se o kvantitativní výzkum prováděný formou dotazníkového šetření mezi účastníky rekvalifikačních kurzů.

V teoretické části diplomové práce jsem čerpala z pramenů uvedených v seznamu použité literatury. Pro údaje uvedené v praktické části diplomové práce jsem použila statistické informace poskytnuté Úřadem práce České republiky, Krajskou pobočkou v Příbrami, Kontaktním pracovištěm Kolín a údaje získané na základě vlastního dotazníkového výzkumu.

¹ HUČÍN, J. *Intelligence ke kariéře nestačí*. Psychologie dnes, 2001, s. 9.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat.² Je to místo, kde se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, kterou představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.

1.1 Charakteristika a funkce trhu práce

Práci lze definovat jako cílevědomou činnost člověka, jako spojení jeho intelektu s konkrétní manuální činností. Člověk pracuje převážně ze dvou důvodů. Jednak proto, aby uživil sebe a svoji rodinu, a dále proto, aby se zdokonalil, sebevzdělal, seberealizoval. Trh práce je relativně odlišný od ostatních trhů, a to tím, že se na něm nabízí a poptává práce, poptávka ve vzájemné soutěži a výsledkem je cena práce neboli mzda.³

Podle Krebse lze říci, že trh práce je kritériem výše užitku z dosaženého vzdělání jednotlivce.⁴ Základní složkou trhu práce je pracovní síla. Práce tvoří trojici základních výrobních faktorů spolu s kapitálem a půdou. Prostřednictvím výrobních faktorů jsou vyráběny statky v podobě zboží nebo jsou jejich prostřednictvím poskytovány služby. Trh zboží a služeb by tedy nemohl fungovat bez trhu práce, jelikož zdrojem příjmů domácností je právě jejich práce, za kterou dostávají odměnu v podobě mzdy. Cenou práce je mzda, jejíž užitek spočívá v možnosti nakoupit za mzdu zboží a služby. To je první základní odlišnost trhu práce od trhu zboží a služeb. Další odlišnost spočívá v tom, že poptávka na trhu práce je tvořena firmami, kdežto nabídku na trhu práce poskytují jednotliví členové domácností. Dalším specifickým trhu práce je jeho nedokonalost a heterogenita. Nedokonalost trhu práce spočívá v neúplnosti a různosti informací. Jedná se zejména o regionální rozdíly v informacích o volných pracovních místech a o možnostech uplatnění na trhu práce. Heterogenita trhu je dána

² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, s. 59.

³ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 5.

⁴ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5. přeprac. a aktual. vyd. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2010, s. 14.

odlišností jednotlivých pracovních sil zejména svojí mzdou, délkou praxe, zaměřením a kvalifikací.⁵

Trh práce můžeme definovat v duchu klasických ekonomických teorií jako: „*místo, kde se zaměstnavatel a zaměstnanec navzájem najdou a dohodnou se na smlouvě o mzdě, pracovní době apod.*“⁶

Trh práce je tvořen třemi základními složkami: nabídkou pracovní síly, poptávkou po pracovní síle a cenou pracovní síly, tedy mzdou. Nabídka a poptávka pracovní síly na trhu práce spolu vzájemně soutěží.⁷ Trh práce je na jedné straně ovlivňován poptávkou po pracovní síle, která je regulována hospodářskou i sociální politikou, na straně druhé nabídkou pracovní síly. Poptávka a nabídka trhu práce by měla flexibilně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti.⁸

Trh práce má dvě základní funkce, funkci ekonomickou a funkci sociální. **Ekonomická funkce trhu práce** vychází ze vzájemného vztahu mezi tvorbou pracovních míst a dostupnou pracovní silou. Tento vztah je řešen na základě směny, kdy předmětem směny je pracovní síla. Pracovní síla pak vystupuje jako výrobní činitel a její produktivita určuje její pozici na trhu práce.⁹

Sociální funkce trhu práce, shledává trh práce jako prostor společenského střetávání a vzájemného působení. Do procesu směny nevstupují pouze strany nabídky a poptávky pracovní síly, ty zastupují zaměstnanci a zaměstnavatelé, ale i další strany jako jsou státní instituce či odbory. Výsledná cena pracovní síly a další pracovní podmínky, jako je například pracovní doba, nejsou tedy výslednicí směny pouze dvou základních stran.¹⁰

Prostřednictvím trhu práce je ovšem pro pracovníky zajištěn určitý příjem, ale i sociální status spojený s pozicí na trhu práce. Trh práce je tedy na jedné straně ekonomickou institucí, tedy systémem ekonomických vztahů směny práce za mzdu, ale je současně i sociální institucí, jež zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, prodej i cenu

⁵ HOLMAN, R. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 24.

⁶ ŠIMEK, M. *Trh práce*. Vysoká škola podnikání, 2005, s. 6.

⁷ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 5.

⁸ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 5.

⁹ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 5.

¹⁰ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 5.

pracovních služeb, jde o veškeré procedury, neformální normy a zvyky regulující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

1.2 Nabídka práce a poptávka po práci

Trh je místo, kde dochází ke vzájemným ekonomickým vztahům mezi ekonomickými subjekty prostřednictvím nabídky, poptávky a ceny. Z hlediska množství a druhu výrobků lze rozeznat dílčí trh¹¹ a agregátní trh.¹² Z hlediska velikosti lze trh dělit na místní, národní a světový. Další členění trhů lze provést i podle jiných kritérií, například zda-li jde o trh výrobků a služeb, trh výrobních faktorů či trh peněz.¹³

Na trh vstupují jednotlivé ekonomické subjekty:

- Výrobci vystupují jako prodávající statků a služeb a souhrn jejich produkce tvoří objem nabídky.
- Spotřebitelé uspokojují prostřednictvím trhu své potřeby a vstupují na trh jako kupující poptávkou po určitém statku nebo službě. Spotřebitelé zároveň na trhu nabízejí své výrobní činitele.¹⁴

U trhu práce stejně jako jiných trhů stojí proti sobě nabídka a poptávka. Na straně poptávky vystupují firmy a straně nabídky práce domácnosti.¹⁵

Nabídkou práce se rozumí nabídka práce ze strany jednotlivců. Lidé nabízejí na trhu práce své dovednosti, znalosti, zkušenosti, svou kvalifikaci, atd. Jedná se tedy o počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích. Nabídka práce podmiňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců.

Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času. S výši

¹¹ tj. trh jednoho druhu výrobku

¹² tj. trh všech výrobků a služeb v dané ekonomice

¹³ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 9.

¹⁴ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 10.

¹⁵ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 12.

mzdové sazby se mění volba mezi užitkem, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb, a užitkem z volného času.¹⁶

Hlavními determinantami nabídky práce jsou:

- reálné mzdy,
- majetek,
- mimopracovní příjmy,
- demografický vývoj, zejména počet a věková struktura obyvatelstva,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úroková míra,
- společenská tradice.¹⁷

Poptávka pro práci je definována jako poptávka jednotlivých firem po pracovní síle. Firmy a pracovníci jsou hlavními aktéry trhu práce. Pracovní síla se tedy na trhu práce prodává a kupuje. Při najímání pracovní síly je nutné stanovit nejen finanční odměnu za práci ale i podmínky, za nichž bude zaměstnanec pracovat, tj. pracovní prostředí, pracovní dobu nebo zaměstnanecké výhody.

Poptávka po práci závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí. Firmu ovlivňují omezení, v nichž se firma nachází nebo s nimiž musí pracovat, dále i postavení firmy na trhu, technologie, které využívá při výrobě nebo cíle firmy.

Při nákupu práce by se firmy měly orientovat na náklady, které musí vynaložit a výnosy, které jim práce přinese. Firma se nachází v rovnováze, pokud příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce lze definovat jako výsledek zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly. Mezní náklady na práci je částka, o kterou vzrostou celkové náklady dané firmy, aby tato firma získala dodatečnou jednotku práce. Představuje cenu práce, tedy mzdovou sazbu. Firma tedy zvyšuje či snižuje poptávku po práci až do okamžiku, kdy se příjem z mezního produktu práce vyrovná mzdové sazbě.

¹⁶ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 5.

¹⁷ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 6.

Poptávka po práci je tedy závislá na výši mzdové sazby a je určena příjmem z mezního produktu práce.¹⁸

Hlavními determinantami poptávky po práci jsou:

- cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou,
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce,
- produktivita práce, která závisí na:
 - kvalitě vzdělání, gramotnosti, odborné přípravě a dovednostech ekonomicky aktivního obyvatelstva,
 - množství a kvalitě výrobních faktorů,
 - úrovni a užití technických a technologických znalostí,
- cena kapitálu a půdy,
- očekávané budoucí tržby,
- upotřebitelnost přebytečné pracovní síly.¹⁹

1.3 Specifikace trhu práce

Trh práce má ve skutečnosti velmi daleko k dokonale konkurenčnímu aukčnímu trhu. To vyplývá především z toho, že je ve vysoké míře institucionalizován. Na rozdíl od aukčního trhu, který je vysoce organizovaným a konkurenčním trhem. U aukčního trhu se cena pohybuje nahoru a dolů, aby vyrovnala nabídku a poptávku, oproti tomu na trhu práce je mzda jako cena práce nepružná. Mzda, která vlastně sladuje nabídku a poptávku po pracovních silách, reguluje tedy pracovní trh pouze do určité míry.²⁰

Existují různé příčiny, které se pokoušejí objasnit, proč nedochází k poklesu mezd, převládá-li nabídka práce nad poptávkou. Hlavní příčiny relativní pevnosti mezd směrem dolů jsou:

- Existuje hranice, pod kterou zaměstnavatel mzdu nesníží, i kdyby se našli nezaměstnaní se zájmem o mzdu nižší, než je stávající. Jednak by tím porušil mzdové relace mezi pracovníky, které odráží jinou kvalitu práce, a zároveň propouštění a najímání nových pracovníků je spojeno s vysokými náklady.

¹⁸ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 7.

¹⁹ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 7.

²⁰ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 9.

- Jiné vysvětlení se opírá o názor, že zaměstnanci vždy posuzují své mzdy v relaci ke mzdám v ostatních podnicích a odvětvích. Nejsou tedy ochotni přistoupit na snížení mezd, pokud nejsou přesvědčeni, že k obdobnému poklesu dojde i v ostatních odvětvích.
- Příčinou nepružnosti mezd je i existence „společenských dohod“ mezi pracovníky a zaměstnavateli o tom, že nebude docházet k poklesu nominálních mezd²¹. Výjimkou bývají jen mimořádné ekonomické události, jako je například omezení výroby, deregulace nebo bankrot.²²

V případě, kdy poptávka po práci je větší než nabídka, může dojít k růstu mezd s cílem obnovit rovnováhu na trhu. Ukazuje se však, že v praxi mzdy vykazují značnou stabilitu i v tomto směru. Mnoho zaměstnanců bývá najímáno na základě dlouhodobého kontraktu, který stanoví i mzdové ohodnocení. V takovém případě pak samozřejmě výše mzdy neodráží nedostatky nebo přebytky na určitém trhu a nekolísá dokonce ani tehdy, když dojde ke změně ekonomických podmínek, a to ať již jedním či druhým směrem. Nepružné mzdy jsou z hlediska zaměstnanců výhodnější a jsou i zárukou stability systému, protože nevznikají problémy s propočtem investiční efektivnosti. Tento systém, v němž jsou mzdy upravovány ne příliš často, přináší výhody i firmě, protože šetří čas řídicích pracovníků a je také levnější než změna celé mzdové struktury firmy podle situace na trhu práce.²³

Projevem institucionalizace trhu práce je například strnulost nabídky práce. Domácnost může volit jen mezi několika málo kombinacemi sazeb mezd a rozsahem nabídky práce. Stejně jako nabídka práce, tak i poptávka po práci je významně ovlivňována kolektivní smlouvou nebo pracovním právním zákonodárstvím. Důležitým momentem strnulosti v nabídce práce je její strukturální různorodost a z ní vyplývající segmentace trhu práce. Různé profese jsou ve značné míře navzájem nekonkurenční ve smyslu náhrady jedné práce jinou, pro příklad novinář těžko zastoupí lékaře apod. Strnulost poptávky po práci může mít vliv i na čistě tržní vlivy, jako například zájem firem udržet si kvalifikované a zapracované zaměstnan-

²¹ tj. mzdy, vyjádřené v peněžních jednotkách

²² HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 9.

²³ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 9.

ce. Trh práce je tedy trhem administrativně regulovaným, trhem s byrokratickými prvky, nikoli dokonale konkurenčním aukčním trhem.²⁴

1.4 Segmentace trhu práce

Segmentace, neboli rozčlenění trhu práce je přirozeným důsledkem nabídky a poptávky na trhu práce, je však převážně sociálního rázu. Rozděluje trh práce na výhodné a méně výhodné pracovní pozice.²⁵

Variabilita faktorů, které se projevují na trzích práce hospodářsky vyspělých zemí, vedla již na začátku 50. let ke konstituování **teorie o segmentovaném trhu práce**. Její základy položil Clark Kerr, když procesy odehrávající se na tehdejší americkém trhu práce označil za jeho „balkanizaci“. Tento pojem měl vyjadřovat stav, kdy podmínky, za kterých lidé vstupují na trh práce, se liší podle toho, kam a na jaká pracovní místa nastupují. Stav, kdy se trh práce drobí na velký počet dílčích trhů, na kterých platí různá pravidla obsazování pracovních míst a s tím spojené mzdové i nemzdové ohodnocení nebo pracovní jistota. Lidé podle této teorie nejednají a ani nemohou jednat zcela svobodně, neboť podmínky, za jakých na trh práce vstupují, jsou různé.²⁶

Segmentační procesy jsou důsledkem sociálně-ekonomických změn, které se v hospodářsky vyspělých zemích začaly naplno prosazovat po druhé světové válce. Vyjadřují potřebu diferenciací mezi jednotlivými součástmi trhu práce podle toho, jaký je jejich význam v sociální a ekonomické struktuře společnosti, jak dynamický je jejich vývoj, jaké možnosti nabízejí zaměstnavatelům a pracovní síle a co za to od nich vyžadují. Každý segment odlišně strukturuje sociálně-ekonomické faktory, které jej tvoří. Mezi tyto faktory patří pracovní místa, ocenění práce nebo prestiž. Trh práce je tedy množinou vzájemně se prolínajících a ovlivňujících segmentů, neustále se vyvíjejících podle toho, jakým vývojem prochází celá společnost.²⁷

S přechodem na tržní ekonomiku se již od počátku 90. let začal členit i náš trh práce. Postupujícími segmentačními procesy se zabývali například Kudernatch a Večerník. V poněkud obecnější poloze je charakterizoval Sirovátka, když jimi označil „*sociální procesy, jež vedou jak k vzájemnému oddělení určitých skupin prací či sektorů pracovního trhu, tak*

²⁴ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 10.

²⁵ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 10.

²⁶ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 31.

²⁷ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 31.

*současně i k rozlišení rozdílných sociálně determinovaných příležitostí různých jednotlivců a skupin a v důsledku toho k selekci mezi nimi v přístupu k těmto pracím či sektorům pracovního trhu.*²⁸

Východiskem teorie segmentace je **koncepce duální ekonomiky**. Je založena na názoru, že většinu firem lze schematicky rozdělit do dvou sektorů. První, tzv. **centrální sektor** zahrnuje velké firmy s dostatečným kapitálem a umožňuje tak bez větších problémů reagovat na výkyvy hospodářského vývoje a zároveň investovat do technických a technologických inovací. Mají možnost dlouhodobě plánovat svůj rozvoj a určovat jím směry dalšího vývoje v dané oblasti. Ekonomický potenciál činí tyto firmy dominantní jak v oborovém, tak regionálním významu. Takové firmy jsou důležité po stránce hospodářské, kdy dosahují vysokých zisků a tím musí platit velké daně, ale také ve sféře zaměstnanosti, protože nabízejí velké množství pracovních míst. Díky tomuto potenciálu bývá také stát většinou tolerantnější například při opožděné platbě daní nebo při stanovení daňových prázdnin.

Naproti tomu firmy v druhém, tzv. **periferním sektoru**, zmíněné pozice postrádají. Jsou ekonomicky a tedy i investičně slabší a tím je dána jejich závislost na firmách v centrálním sektoru. Tyto firmy nemívají příliš mnoho zaměstnanců a jejich role na trhu práce je přirozeně menší. Zatímco firmy v centrálním sektoru tržní prostředí do značné míry sami definují, firmy v periferním sektoru se mu převážně podřizují²⁹

V rámci segmentace trhu práce můžeme podle Mareše³⁰ a Haláskové³¹ rozlišit:

- Primární a sekundární trhy práce.
- Formální a neformální trhy práce.
- Externí a interní trhy práce.

Na **primárním** trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti. Pracovní místa na primárním trhu práce nabízí lepší pracovní podmínky, bezpečí a perspektivu. Pro pracovníky je zde snazší zvýšit si zde kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání. Práce je zde i relativně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd.

²⁸ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 20.

²⁹ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 32.

³⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 50.

³¹ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 10-11.

Naproti tomu **sekundární** trh práce je charakteristický pracovními místy s nižší prestiží i nižším mzdovým ohodnocením, často i podhodnocením. Jedná se o práce podstatně méně stabilní, typické jsou krátkodobé úvazky a velká míra fluktuace. Osoby pohybující se na sekundárním trhu práce bývají opakovaně nezaměstnané, a pro cykličnost tohoto trhu nebývá prakticky možné se z něj dostat na trh primární. Na sekundárním trhu se pohybují lidé, kteří z nějakého důvodu na primárním trhu neuspěli, nejčastěji to bývají mladí nebo naopak starší lidé, osoby zdravotně handicapované, nekvalifikované, málo vzdělané a příslušníci etnických menšin.³²

Formální pracovní trh je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný a regulovaný společenskými institucemi k tomu určenými, například daňový úřad. **Neformální** pracovní trh je naopak mimo kontrolu těchto institucí, spadají sem aktivity tzv. šedé či černé ekonomiky, a také běžné samozásobitelství a domácí práce. Aktivity šedé či černé ekonomiky jsou nevýhodné z celospolečenského i individuálního hlediska. Pro společnost představují ztrátu značného množství peněz, které měly původně směřovat do státní pokladny, a také značná rizika v oblasti dodržování lidských práv, výskytu a kumulace sociálně patologických jevů apod. Z hlediska jedince pak práce na šedém či černém trhu práce představuje rizika a nejistoty v oblasti finančního ohodnocení, jak, kdy a zdali vůbec bude odměněn, i z hlediska budoucí perspektivy a jistot, jak v daném zaměstnání, tak i v soukromém životě, například komplikace spojené s absencí pojištění.

Poslední uvedenou segmentací trhu práce je na trh interní a externí. **Interní** trh představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem. Pro firmu to tedy znamená obsazování nových pozic z vlastních zdrojů, je pro ni totiž mnohem výhodnější přeškolení stávající pracovníky, než je propustit z pozic rušených nebo měněných a hledat nové pracovníky na externím trhu práce. **Externí** trh práce představuje cestu přizpůsobování pracovní síly změněné struktuře výroby.³³

Trend, který se na nynějším segmentovaném trhu práce prosazuje, je přesun poptávky k mladším a vzdělanějším pracovníkům. Navzdory vysokému počtu lidí hledajících práci, je

³² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 51.

³³ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 11-12.

vážný nedostatek kvalifikované pracovní síly. Příčinou může být stárnutí kvalifikované síly a zároveň nedostatek přílivu té mladé.³⁴

³⁴ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 10.

2 NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost je důsledkem nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka práce domácností převažuje nad poptávkou po práci zaměstnavateli. Jelikož ne všechny osoby hledající práci ví o všech možnostech uplatnění, které zaměstnavatelé aktuálně nabízejí a jelikož ne všichni zaměstnavatelé jsou schopni oslovit všechny osoby aktivně hledající práci, z tohoto důvodu je určitá hodnota nezaměstnanosti přirozená.³⁵ Za nezaměstnané se považují osoby, které nepracují, ale aktivně se o práci ucházejí a mohou do zaměstnání nastoupit co nejdříve. Nezaměstnanost přináší negativní sociální, ekonomické a také psychické důsledky. Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta kvalifikace a tím možnosti opětovně najít zaměstnání.

2.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Nezaměstnanost je nepříznivým jevem tržního hospodářství a také negativním společenským jevem. Jedná se o situaci, kdy jedinec v produktivním věku není pracující, ale zároveň je plně způsobilý pracovat. Ztráta zaměstnání sebou přináší negativní ekonomické, sociální a zdravotní důsledky. Za ekonomický důsledek bychom mohli označit práci, která je pro nezaměstnané zdrojem obživy. Sociální důsledky představují pokles životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny, dále pak ztrátu vztahů a kontaktů se spolupracovníky. Mezi zdravotní důsledky patří potíže fyzické a psychické, zavislosti na drogách nebo alkoholu a rostoucí kriminalita. Obecně se dá říci, že čím je nezaměstnanost delší, tím závažnější jsou její následky. Obzvláště nebezpečnou stránkou u dlouhodobé nezaměstnanosti je pak ztráta kvalifikace a tím pádem je také značně ztížena možnost najít pro jedince vhodné zaměstnání.³⁶ Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti.³⁷

Míra nezaměstnanosti se stanoví jako podíl počtu nezaměstnaných obyvatel vůči celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, tedy zaměstnaným i nezaměstnaným. Výsledek je uváděn v procentech. Někdy se hovoří o tzv. **přirozené míře nezaměstnanosti**,

³⁵ HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurs*. 2. akt. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 592 s.

³⁶ JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, s. 170-171.

³⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, s. 76.

přičemž překročení této hranice jak směrem nahoru, tak dolů, je nežádoucí. Jde o dlouhodobě nejvyšší udržitelnou míru nezaměstnanosti.³⁸

Míra ekonomické aktivity vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných na počtu všech osob starších patnácti let, vyjádřený v procentech.³⁹

Ekonomicky aktivními osobami rozumíme zaměstnané i nezaměstnané osoby podle následujících kritérií.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnání jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, například jsou nemocní, na dovolené či stávkují.⁴⁰

Podle Echaudemaisona lze za **nezaměstnaného** považovat člověka, který vyhovuje čtyřem základním podmínkám:

- nemá práci,
- je schopen pracovat,
- chce vykonávat práci za odměnu,
- aktivně hledá místo.⁴¹

Český statistický úřad uvádí, že „*nezaměstnaní jsou všichni obyvatelé patnáctiletí a starší, kteří ve sledovaném období byli bez práce, aktivně ji hledali a byli připraveni k nástupu do zaměstnání nejpozději do 14 dnů. Nezaměstnaní jsou i ti, kteří již práci našli, ale nástup je stanoven nejpozději do tří měsíců.*“⁴²

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Zařazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat

³⁸ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 14.

³⁹ Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v hl. m. Praze, Metodické vysvětlivky. [online]. [cit. 2013-06-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajo/101302-12-q3_2012-metodicke_vysvetlivky

⁴⁰ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, s. 77.

⁴¹ ECHAUDEMAISON, C. - D. a kol. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. 1.vyd. Praha: E. W. A. Edition s.r.o., 1993, s. 202.

⁴² Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v hl. m. Praze, Metodické vysvětlivky. [online]. [cit. 2013-06-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajo/101302-12-q3_2012-metodicke_vysvetlivky

přátelství. Při zvládnání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita.

V kontextu životní dráhy člověka práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Práci ukazujeme dětem, které teprve vychováváme, platné hodnoty. Nabízíme jim možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu. Děti sice v dnešní době nevidí tak často rodiče pracovat, ale spoluprožívají jejich pracovní úspěchy i nezdary.

Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí. Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení životního selhání jedince.⁴³

2.2 Druhy nezaměstnanosti

Důsledkem nerovnováhy na trhu práce vzniká nezaměstnanost. Snahou je dosáhnout únosné úrovně nezaměstnanosti, bojovat s ní a redukovat její výskyt. K nezaměstnanosti je možné přistupovat z různých hledisek. Může být považována za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, lze ji pokládat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor. Nezaměstnanost je také možné si vysvětlit jako důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedince. Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít přijatelné řešení, neboť nezaměstnanost je zřejmě důsledkem toho všeho. Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat a údajů vypovídajících o tom, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, apod.⁴⁴

⁴³ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 75-76.

⁴⁴ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 16.

K poznání problémů nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží její různé typologie. Existuje několik druhů nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat příčiny nezaměstnanosti, závažnost a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení.

K typickým druhům nezaměstnanosti patří:

- dobrovolná nezaměstnanost,
- nedobrovolná nezaměstnanost,
- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost,
- sezónní nezaměstnanost,
- skrytá nezaměstnanost,
- nepravá nezaměstnanost,
- dlouhodobá nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo. Jsou schopni pracovat pouze při vyšší mzdě. Dobrovolně upřednostňují volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou schopni podstoupit vynakládání práce.⁴⁵

„Dobrovolně nezaměstnaní mohou skutečně mít nabídky zaměstnání, ale pilně dál shánějí, aby našli lepší nebo lépe placené místo. Existuje bezpočet důvodů, proč by si lidé mohli dobrovolně zvolit, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat; část z nich přitom bývá počítána oficiálně mezi nezaměstnané.“⁴⁶

U **nedobrovolné nezaměstnanosti** je jedinec aktivní a snaží se najít pracovní místo nebo se připravuje na návrat nebo vstup do pracovního procesu. Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší, nemohou však pracovní místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro

⁴⁵ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 65-66.

⁴⁶ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991, s. 289.

kteří je rekvalifikace a změna profese obtížná. Příčinou takové nezaměstnanosti jsou překážky, které brání poklesu mezd i v situaci převisu nabídky práce. Tato nezaměstnanost je pak opravdovým problémem.⁴⁷

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Jedná se o plynulé přecházení pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Jde především o normální změny zaměstnání, během kterých se hledají nová uplatnění. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání.⁴⁸ Vyšší frikční nezaměstnanosti je možné do určité míry ovlivnit lepší informovaností o pracovních příležitostech a také opatřeními k usnadnění mobility pracovních sil.⁴⁹

Strukturální nezaměstnanost představuje složitější poruchy. Tento typ vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Je vyvolávána většinou technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů. Výrazněji na ni působí zejména změny struktury světové ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost může do značné míry vytvářet problémy tam, kde bývají v důsledku technických změn postižena celá odvětví. Důsledkem je útlum těchto výrobníků. Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku klesající poptávky po práci někdy až útlumu některých výrobníků. Tato nezaměstnanost je však charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci. Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly, například dopravní omezení nebo bydlení.⁵⁰

Cyklická nezaměstnanost je spojena s hospodářským cyklem tržních ekonomik. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky

⁴⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, s. 86.

⁴⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 18-19.

⁴⁹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 66.

⁵⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 67.

je potlačována.⁵¹ Její vývoj tedy závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním hrubým národním produktem. Tato nezaměstnanost je tedy způsobená propadem nebo poklesem hospodářské činnosti.⁵²

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o **sezónní nezaměstnanosti**. V minulosti byla například dosti rozšířena zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Tímto druhem nezaměstnanosti bývají nejvíce postiženy odvětví a regiony zaměřené na zemědělství, cestovní ruch, lesnictví a další. Do tohoto typu nezaměstnanost patří skupina lidí, kteří jsou nezaměstnaní kvůli ročnímu období. Sezónní nezaměstnanost je dobrovolná, protože se lidé sami rozhodli přijmout práci, kde jsou zaměstnáni pouze sezónně, mimo sezonu by mohli přijmout jinou práci.⁵³

U **skryté nezaměstnanosti** se někdy hovoří i o tzv. skryté pracovní síle, čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při nedostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdysi nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Do této skupiny nezaměstnaných, kteří nejsou evidováni na úřadu práce, patří ženy v domácnosti, absolventi škol, osoby, které si hledají práci sami, osoby zařazené do rekvalifikačních kurzů, veřejně prospěšné práce nebo osoby s nízkou kvalifikací.⁵⁴

Zvláštním typem nezaměstnanosti je tzv. **nepravá nezaměstnanost**. Jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci, eventuálně přijmout práci i odmítají, jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice. Tento způsob je velmi oblíben především u mladé generace.⁵⁵

Dlouhodobá nezaměstnanost se může definovat různě a může trvat jeden, dva, tři i několik let. Podle délky trvání můžeme vytipovat problémové regiony či sociální skupiny. Tam, kde je míra nezaměstnanosti vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý, je situace

⁵¹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 67.

⁵² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 21.

⁵³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 21.

⁵⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 21-22.

⁵⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 22-23.

příznivější. Tendence ve vývoji dlouhodobé nezaměstnanosti jsou patrně nejvíce alarmujícím jevem na trhu práce v posledních letech. Počet lidí bez práce v prvním měsíci roku 2014 dosáhl hrozivého čísla 629 274. Hranice 600 tisíc nezaměstnaných byla překročena poprvé v historii samostatné České republiky.⁵⁶ Její podíl na celkovém počtu nezaměstnaných se rychle zvyšuje a stoupat bude patrně i nadále. Tento vývoj sebou v oblasti ekonomiky přináší nárůst nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti. V oblasti politické část dlouhodobě nezaměstnaných inklinuje k extremistickým názorům. Zaznamenán byl i nárůst zejména drobné kriminality. Sociálně je skupina dlouhodobě nezaměstnaných vnímána jako riziková skupina. Oprávněně je proto dlouhodobá nezaměstnanost vnímána jako závažný problém s vysokou mírou společenského rizika.

Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných není, jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč práci ztratili, ale otázka, proč ji nemohou ani po delší době nalézt. Hledání odpovědi je složitější, než v případě krátkodobé nezaměstnanosti, neboť do hry vstupuje faktor času. Jeho důsledkem je skutečnost, že déle trvající nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav. Člověk si zvykne na velký objem volného času a omezené finanční zdroje a ať už vědomě či nevědomě i na novou sociální pozici. S postupující dobou se pak pro část dlouhodobě nezaměstnaných poněkud paradoxně stává obtížné smířit s tím, že by se tato situace mohla změnit a že by opět mohli začít pracovat.

2.3 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Příčiny nezaměstnanosti

Nerovnováha na trhu práce ať už na straně nabídky práce, tak i na straně poptávky po práci, vyvolává vážný ekonomický problém nazývaný nezaměstnanost.

Je-li nezaměstnanost nízká, je příčina trvalejší nezaměstnanosti spatřována spíše v individuálních nedostacích nezaměstnaných. Při rostoucí nezaměstnanosti jsou příčiny hledány také v ekonomických a sociálních faktorech.⁵⁷

⁵⁶ Ekonomika iDNES: Nezaměstnanost v ČR. [online] [cit. 2014-03-014]. Dostupné

z:http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-v-cr-za-leden-2013-dmj-/ekonomika.aspx?c=A130208_091836_ekonomika_spi

⁵⁷ SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 5.

Daňhelová poukazuje na příčiny vzniku nezaměstnanosti. **Dochází k nim:**

- snížením poptávky po práci, ať již v důsledku cyklických krizí nebo v důsledku technologického pokroku, který vede ke snížení potřeby živé práce po produkci stejného rozsahu výroby a služeb,
- zvýšením nabídky na trhu práce, zejména v důsledku nových početných vstupů na trh práce (zvýšená participace žen, dospívání silných populačních ročníků),
- disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky, kdy existuje na jedné straně rozsáhlá nezaměstnanost a na straně druhé nezanedbatelný počet volných pracovních míst.⁵⁸

Příčinami nezaměstnanosti na trhu práce jsou:

- **nedokonalý a nepružný trh práce** - stávající legislativní podmínky nedávají zaměstnavatelům příliš prostoru pro pružné reagování na změnu podmínek na trhu, což platí zejména pro přijímání a propouštění zaměstnanců. Za takové situace lze jen stěží očekávat, že zaměstnavatelé budou zaměstnávat osoby, které jsou na úradech práce vedeny jako dlouhodobě nezaměstnané;
- **nedokonalá informovanost o pracovních místech;**
- **system pojištění a podpory v nezaměstnanosti** – vede u řady jedinců k neochotě pracovat a tak zvyšuje dobrovolnou nezaměstnanost, hlavně u lidí s nižším vzděláním;
- **zákon o minimální mzdě** - omezuje na trhu práce jedince, jejichž hodnota práce z pohledu potenciálního zaměstnavatele nepřesahuje zákonem stanovenou cenu práce. Ve většině případů se tento problém týká nekvalifikovaných pracovníků;
- **odborové organizace a kolektivní jednání** – odbory lze charakterizovat jako určitou formu kartelu, která díky svému vlivu může zaměstnavatele přimět ke zvýšení mezd, i když toto zvýšení není adekvátně kompenzováno zvýšením produktivity práce;
- **mzdová rigidita** – je dána skutečnými nebo potenciálními překážkami, jež brání v případě nutnosti přizpůsobování mezd směrem dolů.⁵⁹

⁵⁸ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 12.

⁵⁹ Wikipedia: Nezaměstnanost. [online]. [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezam%C4%9Bstnanost>

Důsledky nezaměstnanosti

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život. Nejde jen o pokles životní úrovně, spojený s poklesem příjmů, ale i o hluboké důsledky nezaměstnanosti pro „každodenní život“, společenské vztahy, hodnoty a pro řadu sociálních institucí, zejména pro rodinu. Je nepochybné, že nezaměstnanost znamená různou zkušenost pro různé jedince i pro různé sociální kategorie (jinou pro muže a jinou pro ženy, jinou pro kvalifikované a jinou pro nekvalifikované). Přesto jsou určité zkušenosti sdíleny všemi, i když možná s různou intenzitou.⁶⁰

Některé skupiny se ovšem vyrovnávají s nezaměstnaností lépe než jiné. Jsou to zejména ti, kdo byli nespokojeni se svou předchozí prací, kdo zůstávají nezaměstnanými jen přijatelně krátkou dobu, kdo mají našetřeny finanční prostředky na překlenutí doby do nalezení nového zaměstnání, nebo mají legitimní důvody zůstat mimo pracovní trh (mentálně a tělesně postižení, svobodné matky, ale i matky s malými dětmi v rodinách apod.). Největší potíže se svou adaptací na stav nezaměstnanosti mají naopak osoby ctící etiku práce, lidé ambiciózní a s aspiracemi.

Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik by byla schopna vyrábět. Hrubý národní produkt je svou úrovní pod hodnotou potenciálního hrubého národního produktu. Ztráty lze fakticky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi faktickým hrubým národním produktem a potenciálním hrubým národním produktem).⁶¹

Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik by byla schopna. Ztráty, ke kterým dochází v období nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice, jsou mnohonásobně vyšší než neefektivnosti způsobené monopolem nebo než mrhání vyvolané cly a kvótami. Pokud je ekonomika v situaci, kdy nemůže vytvořit dostatek pracovních míst pro ty, kteří chtějí pracovat, dochází k nevyužití významného výrobního faktoru, tj. práce. Tento fakt má za následek ztráty na výrobcích a službách a tedy produktu, který nezaměstnaní mohli vyrobit.⁶²

⁶⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998s. 74.

⁶¹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, s. 278.

⁶² DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 15.

Nezaměstnaný je ve většině případů nucen výrazně omezit své výdaje, úroveň jeho spotřeby je omezena finančními zdroji z dávek sociálního zabezpečení a z vlastních úspor. Vlastní finanční rezervy jsou většinou spotřebovány již během období, kdy je poskytována podpora v nezaměstnanosti, a nezaměstnaný je poté konfrontován s ještě tíživější ekonomickou situací. Sirovátka a Řezníček ve svém výzkumu zmiňují fakt, že ke zhoršení ekonomické situace dochází během šesti měsíců i dříve až u čtyř pětín domácností nezaměstnaných. Po šestiměsíčním období nároku na podporu je nezaměstnaný finančně zabezpečován dávkami, odvíjejícími se od výše životního minima, což ještě více prohlubuje jeho materiální deprivaci.

Je-li ztráta zaměstnání krátkodobá, nejsou ve většině případů ekonomické dopady výrazné a finanční potíže je možno zvládnout jak z rezerv, tak s hmotnou pomocí širší rodiny, přátel a známých. V případě nezaměstnanosti dlouhodobé jsou nezaměstnaní ohroženi finančním strádáním, jež může vyústit až v chudobu.⁶³

Sociální důsledky jsou velice různorodé, jelikož jsou spojeny s dopadem nezaměstnanosti na společenský život jednotlivce či jeho rodiny, s chováním, s hodnotovou orientací, s dosud zaběhlým způsobem života.

Skutečnost, že se jednatel stal nezaměstnaným, může mít vliv na životní úroveň z důvodu značného poklesu finančního příjmu, na rodinu a její zvyklosti, kdy se mohou měnit pozice v rodině, může dojít k nestabilitě partnerského soužití, k izolaci rodiny, dále na vnímání času a jeho strukturaci, jelikož nezaměstnanost značně narušuje režim dne, výrazně chybí čas strávený v zaměstnání, do života zasahují z velké míry pasivní aktivity (sledování televize) a neposledním znakem sociálních důsledků nezaměstnanosti je i vliv na fyzické a psychické zdraví. Většina lidí v důsledku ztráty zaměstnání prožívá stres, pocit méněcennosti, neschopnosti, osobního selhání. V této návaznosti pak může dojít k oslabení imunitního systému, k psychickým potížím či onemocněním.⁶⁴

Ztráta zaměstnání vede k přerušování sociálních vazeb nejen s bývalými spolupracovníky, ale dochází také ke snížení sociálních styků v širších rodinách. Oboustranná ztráta zájmu o udržení těchto vztahů pramení především z toho, že mizí prostor sdílených společných ži-

⁶³ SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 46.

⁶⁴ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, s. 74.

votních zkušeností. Jiným motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání. Po ztrátě práce se lidé většinou vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, neboť jsou pro ně depresivní.⁶⁵ Nezaměstnaní v důsledku ekonomických potíží omezují své volnočasové aktivity a dřívější zájmy. Postupně se dostávají do **sociální izolace**, dochází k úbytku sociálních kontaktů, lidé se uzavírají do sebe, což v důsledku ztěžuje i hledání nového zaměstnání.⁶⁶

V souvislosti s postavením nezaměstnaného jedince a jeho rodiny se hovoří o deprivaci. **Deprivace** nezaměstnaných je spojena s jejich vyloučením ze sociálních vztahů a s vyloučením z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. Neschopnost získat a vlastnit určité množství zboží může mít charakter deprivace absolutní či relativní. **Absolutní deprivace** je chápána především jako existenční ohrožení, relativní deprivace je chápána jako psychické strádání, jež nezaměstnanost provází. Absolutní deprivace ohrožovala obyvatelstvo v masovém měřítku především před rozvojem sociálního státu, v němž dnes systém podpor a sociální sítě většinu populace před existenčním ohrožením chrání a v němž absolutní deprivace hrozí jen v řídkých případech, kdy jedinec z nějakých důvodů sociální sítě propadne. Jestliže je dnes, díky sociálnímu státu, hrozba absolutní deprivace zatlačena do pozadí, o relativní deprivaci to neplatí.⁶⁷

Dokonce by se dalo říci, že **relativní deprivace** je dnes silnější než dříve. S růstem vzdělání populace rostou i její aspirace, obrazová prezentace komfortu středních vrstev (zejména v televizi, ale i v reklamě, nabídce supermarket apod.) je dnes daleko sugestivnější a vzbuzuje tyto aspirace více, než tomu bylo kdy v minulosti. Právě rozpor mezi vzbuzovanými materiálními aspiracemi a možnostmi je uspokojit patří k tíživé formě relativní deprivace. Ta je zesilována i tlakem sociálního okolí na udržení určité úrovně spotřeby a snahou rodiny tuto úroveň před tímto okolím manifestovat. Ztráta zaměstnání je jak ztrátou samotného statusu, tak i ztrátou možnosti manifestovat ho.⁶⁸

Dochází také k **poklesu životní úrovně**, především změnou sociálního statutu a to převážně směrem dolů. Každý člověk je na určitém stupni společenského žebříčku, který je

⁶⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 82.

⁶⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 68.

⁶⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 75-76.

⁶⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 76-77.

odrazem hodnot a norem dané společnosti. V naší kultuře je na špičce ten, který dosáhl velkých pracovních úspěchů a také vysokých postů. Jestliže se takovýto člověk stane dlouhodobě nezaměstnaným, například ze zdravotních důvodů, klesá na společenském žebříčku náhle dolů. Určitou dobu žije ze svých finančních rezerv, ale pak se musí spoléhat na pomoc rodiny a státu. Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti, či dokonce jen ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima, znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu velké snížení životní úrovně. Naproti tomu skutečností je, že nízký životní standard není vázán pouze na nezaměstnanost. Jahodová upozorňuje na to: „že *bída měla vždy i jiné příčiny než je nezaměstnanost. Ne všichni nezaměstnaní žijí v bídě a ne všichni chudí jsou nezaměstnaní.*“⁶⁹

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má ovšem nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Takto postiženou společnost provází **zvýšený výskyt sociálně patologických jevů**, což zjišťujeme spíše nepřímou: zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog, vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů. Nejpočetnější skupinou v rámci sebevražd ze sociálních příčin jsou právě nezaměstnaní. Průvodními jevy vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině. Nezaměstnanost provází i ztráta úcty k politickým stranám a autoritám, vznik tzv. třídy deklasovaných, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systému podpor.⁷⁰

Nezaměstnanost také **působí na rodinu**, může narušit i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny, zejména napětím vznikajícím ze stresu způsobeného nedostatkem finančních prostředků a tím nedostatkem prostředků k životu. Současně se ukazuje i souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem. Tento problém domácího násilí není vyvoláván pouze nezaměstnaností, i když nezaměstnanost může být jeho katalyzátorem. Domácí násilí může být spíše spojeno s určitými faktory, jako jsou nízká úroveň vzdělání nebo různé psychické potíže, které jedince predisponují současně k tomuto násilí i ke snazší ztrátě zaměstnání.

⁶⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 75-76.

⁷⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 115-116.

Rodina ovšem není nezaměstnaností jen ohrožována, pro nezaměstnanou osobu se naopak může stát útočištěm. Podpora, které se nezaměstnaným dostává ze strany jejich vlastní rodiny i širší rodiny ve smyslu sociální sítě příbuzenstva, sehrává většinou pozitivní roli.⁷¹

Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží, ale též prostřednictvím:

- krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí,
- změn v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti,
- změn postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztrátou jeho statusu a autority, odvozených ze zaměstnání a z jeho příspěvku příjmům rodiny,
- změn v rozdělení domácí práce.

„Rodina se tak stává místem, kde se trvale žongluje mezi požadavky povolání, tlaky na vzdělání, povinnostmi vůči dětem a jednotvárnou domácí prací“⁷²

Vliv nezaměstnanosti na zdraví

Není s podivem, že dlouhodobě nezaměstnaní trpí častou nemocností, což ještě více komplikuje nalezení práce. Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti se může projevit také ve zvýšené konzumaci alkoholu nebo cigaret, případně i jiných návykových látek.

„Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka.“⁷³

Ztráta zaměstnání má řadu důsledků jak somatických, tak i psychických. Následný negativní dopad na jedince se může projevit různě. Dlouhodobé vlivy zahrnují vyšší pravděpodobnost rozvoje kardiovaskulárních onemocnění, včetně vysokého krevního tlaku. Jako duševní následky nezaměstnanosti se uvádějí např. deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, domácí násilí aj. Vysoká chorobnost v oblasti problémů duševního zdraví mezi nezaměstnanými lidmi je většinou vysvětlována příčinnou hypotézou. Toto je

⁷¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 79-81.

⁷² SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Masarykova univerzita v Brně 2006, s. 19.

⁷³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 84.

výzva pro preventivní medicínu. Nemocným nezaměstnaným lidem by měla být věnována zvláštní pozornost. Patologické nálezy zahrnují sníženou sebeúctu, mizí obvykle pocit zdraví a uspokojení, přibývá depresivní symptomatologie a psychosomatických onemocnění, zvyšuje se úzkost. V souvislosti se stresem pak dochází například k časným úmrtím, ať již v návaznosti na násilné činy či v návaznosti na sekundární somatická onemocnění, zejména kardiovaskulární.⁷⁴

2.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Není sporu o tom, že jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Absentující vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací.⁷⁵

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností.

Za rizikové skupiny nezaměstnaných můžeme označit následující skupiny osob:

- mladiství a absolventi škol,
- osoby starší 50 let,
- osoby bez kvalifikace,
- občané se zdravotním postižením,
- ženy na trhu práce,
- Romové.⁷⁶

Mladiství a absolventi škol

Tato sociální kategorie zahrnuje mladé lidi, kteří ukončili základní vzdělání, jsou vyučeni v nějakém učebním oboru, ukončili střední školu maturitní zkouškou nebo dosáhli vyso-

⁷⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, s. 84.

⁷⁵ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 139.

⁷⁶ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 139.

koškolské kvalifikace. Postavení absolventa školy trvá dva roky po ukončení vzdělání na absolvované škole a nese s sebou jisté výhody a nevýhody na trhu práce.

Do této kategorie nezaměstnaných můžeme zařadit absolventy škol, kteří si zatím ne našli pracovní uplatnění na trhu práce či jakoukoli jinou osobu, která již svým věkem nenáleží do kategorie mladistvých, ale ještě nedosáhla pětadvaceti let věku.⁷⁷

S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost. Prodloužená adolescence ohrožuje rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje i rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství.⁷⁸

Mladiství jsou ve většině případů neschopni samostatného řešení své situace a spoléhají zejména na vnější pomoc. Často kladou nereálné požadavky na druh práce, úpravu pracovní doby, pracovního režimu a na mzdu. Tyto nezaměstnané osoby navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost či vykonávat některé práce před dosažením 18. roku věku. Jejich možnosti na znovunavrácení se do školy jsou velmi omezené, nejde ani tak o neochotu jako spíše o omezené možnosti školského systému. U mladistvých je často sledována i nechuť pracovat v oboru, na který se studiem připravovali. Zaměstnavatelé nejeví o tuto skupinu obecně zájem. Dávají přednost zapracovanému, zkušenému a samostatnému zaměstnanci s širokým rozsahem znalostí.⁷⁹

Mladí lidé velmi často nemají vyhraněný názor na žebříček životních hodnot, jsou snadněji ovlivnitelní, rychle se všemu přizpůsobí a zvyknou si na život bez pravidelné docházky do práce a plnění povinností. Veškeré tyto negativní jevy se plně projeví až v budoucnosti, kdy budou nuceni sami převzít zodpovědnost o zabezpečení vlastní rodiny.⁸⁰

⁷⁷ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 18.

⁷⁸ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 129.

⁷⁹ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 130.

⁸⁰ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 131.

Osoby starší 50 let

V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti nemají na trhu práce všichni uchazeči o zaměstnání stejné postavení. Někteří z nich mohou mít vzhledem k různým handicapům, případně i kumulací více handicapů (např. nízká nebo žádná kvalifikace, zdravotní postižení nebo vysoký věk) zhoršenou možnost uplatnit se na trhu práce. Jedná se především o problémové skupiny osob, které jsou nejčastěji dlouhodobou nezaměstnaností postiženy.⁸¹

Lidé, kteří překročí padesátý rok věku, si začínají silněji uvědomovat konečnost svého života, jednou z priorit jejich života se stává jistota. Zasáhne-li do jejich pracovního života nezaměstnanost, je prožívána daleko intenzivněji a v obavách z konkurence mladších kolegů při hledání nového zaměstnání.

Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. To často způsobuje u znovu zaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyžití. Takový člověk se pak uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím.

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Již jsme uvedli, že pro každého člověka znamená náhlá ztráta zaměstnání rozhodující životní přeorientování. Ta bývá provázena poklesem příjmu a životní úrovně, mění se rodinnou situací, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry a často i zhoršením zdravotního stavu.⁸²

Specifika starších občanů spočívají především v tom, že:

- jejich schopnost adaptovat se na nové pracovní podmínky je mnohem nižší, než u občanů mladších,
- jejich kvalifikace je vesměs úzce vyhraněná,
- organizacím se nevyplácí investovat do rekvalifikace těchto věkových kategorií.⁸³

⁸¹ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 22.

⁸² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 111-112.

⁸³ DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, s. 17.

Současně je nezbytné posilovat vědomí celé společnosti o společenské žádoucnosti zaměstnávání starších osob, které je v zájmu všech generací. Ekonomicky aktivní stárnutí totiž snižuje zatížení mladých a středních generací, sociálně a psychologicky i ekonomicky posiluje starší generace a eliminuje tak rizika plynoucí z tzv. „ageismu“⁸⁴. Je nutné zabránit tomu, aby lidé v předdůchodovém věku vytvářeli specifický a tedy snadněji zranitelný segment pracovního trhu, a jak bylo uvedeno v úvodu, zatím jsou v tomto směru u nás podmínky celkem příznivé.⁸⁵

Osoby bez kvalifikace

V současné struktuře dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci (asi 1/3 všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi obtížně vzdělavatelné, často s malým zájmem o zaměstnání. Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví).⁸⁶

Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností bude při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost.⁸⁷

Důvody řadící osoby s nejnižší kvalifikací mezi rizikové skupiny, lze vysvětlit v několika faktorech:

- Český trh práce byl i v minulosti založen převážně na kvalifikované práci. Restrukturalizace hospodářství spojená s likvidací neefektivních provozů vedla k rychlému úbytku pracovních míst pro osoby bez kvalifikace.
- Nahrazení domácí nekvalifikované pracovní síly, zejména romské, levnější a většinou také pracovitější zahraniční pracovní silou.

⁸⁴ Ageismus je termín označující předsudky a negativní představy o starých lidech nebo diskriminaci vůči staršímu člověku nebo skupině starších.

⁸⁵ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 155.

⁸⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 99.

⁸⁷ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 114.

- Nechť nejméně kvalifikovaných skupin ke vstupu do dalšího vzdělání, ať jde o rekvalifikaci či jiné kurzy, a tím zakonzervování současného stavu. Nutné je zmínit zatím stále ještě ne plně flexibilní systém školního a zejména mimoškolního vzdělání.
- Svou roli také hraje nepřilíš motivující fungování sociální politiky, která umožňuje těmto skupinám vcelku pohodlný život tím, že jim poskytuje poměrně štědrú sociální podporu. V některých případech hraje tento faktor dokonce rozhodující roli.

Řešení této situace se zdá být poměrně jednoduché, a to, donutit ty, kterých se nezaměstnanost týká, k získání takové kvalifikace, která jim umožní nalézt místo na trhu práce. Problém je v tom, že část z nich má tak dalece omezenou intelektuální kapacitu, že toto řešení nepřipadá v úvahu. Další část prostě pracovat nechce a nebude, protože současná pozice jim v celku vyhovuje. Vůči této skupině připadá v úvahu použití silně omezujících prostředků v podobě snížení či odejmutí sociálních podpor, neboť jiná šance, jak je donutit pracovat, patrně neexistuje. U této skupiny je poměrně často sledováno spoléhání na vnější pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů, nereálné mzdové požadavky a požadavky na trh práce. Tyto osoby, díky špatně nastavenému sociálnímu systému, dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce.⁸⁸

Ze strany zaměstnavatelů je sledován předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pracovní místa pro osoby se základním vzděláním vyučence. Tato tendence je podporována i celkovým nedostatkem pracovních příležitostí. Svou negativní roli při případné možnosti zaměstnání těchto uchazečů o zaměstnání hrají i značné možnosti práce na černo.⁸⁹

Osoby se zdravotním postižením

Zdravotně postižení tvoří skupinu vnitřně velice různorodou, a to v závislosti na druhu a stupni jejich zdravotního postižení. Těžce zdravotně postižení jsou častěji nuceni zůstat

⁸⁸ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 139-141.

⁸⁹ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 131.

ekonomicky neaktivními z důvodu svých zdravotních problémů a nedostatku pracovních míst pro ně přizpůsobených než osoby s méně omezujícím postižením.

Nutno zdůraznit, že jde o skupinu, která je z hlediska charakteru postižení (fyzického či psychického, genetického či získaného v důsledku nemoci či úrazu) značně heterogenní. Možnost jejich zapojení do pracovního procesu se s přechodem na tržní ekonomiku podstatně zhoršily. V minulosti existovaly specializované firmy, zaměstnávající některé z těchto skupin pracujících, pro které otázky hospodářské rentability nebyly rozhodující. V průběhu první poloviny 90. let byla ovšem většina z nich nucena z ekonomických důvodů omezit či ukončit svoji činnost. Tím se také výrazně omezily pracovní příležitosti pro zdravotně postižené, což následně vedlo k růstu jejich nezaměstnanosti.⁹⁰

Na druhé straně se významně změnilo samotné pojmání situace zdravotně postižených. Dřívější praxe zdůrazňovala spíše medicínské souvislosti (příčiny postižení, způsoby léčení a rehabilitace) s cílem vrátit postižené zpět do majoritní společnosti. Z toho vyplývala silná pozice státu v péči o ně, která měla ovšem také odvrácenou tvář. Tou bylo „uzavření“ této skupiny do nejrůznějších ochranných institucí a tím její vymizení z reálného společenského života. Většinová tzv. zdravá část populace se s nimi setkávala jen ve velmi omezené míře a neměla tak možnost se s nimi naučit žít. Naproti tomu současná praxe vychází z konceptu zdravotního postižení jako souhrnu sociálních bariér znemožňujících uplatnění takto postižených ve společnosti a využití tak jejich pracovního a sociálního potenciálu.⁹¹

Jedná se zejména o starší osoby, které po krátké době na hledání zaměstnání rezignují a vytváří si náhradní životní aktivity. Délka evidence této skupiny je více než dvojnásobně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Některé zdravotně postižené uchazeče lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné – jejich pracovní omezení daná zdravotními důvody jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných dílnách.

Za zdravotně znevýhodněné osoby jsou podle zákona považovány fyzické osoby, které mají takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které mají zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jejich možnosti být nebo zůstat pracovně začlenění, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci

⁹⁰KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 155.

⁹¹KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 155.

nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění.⁹²

Ženy na trhu práce

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům.

S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytváří pro značnou část neúplných rodin obtížnou sociální a životní situaci.⁹³

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti. Cesta k řešení v naší společnosti patrně povede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen.⁹⁴

Příčiny jsou poměrně jasné. Na konci pracovní dráhy nejsou mezi oběma skupinami prakticky žádné rozdíly. Zatímco u mužů míra nezaměstnanosti v prvních 5 letech (ve věku 20-25 let) prudce klesá, u žen se až do věku kolem 35 let snižuje jen pozvolna a k rychlejšímu poklesu dochází až v následující věkové skupině. Toto desetiletí, kdy ženy odcházejí plnit své mateřské a posléze základní výchovné povinnosti, lze považovat za nejkritičtější pro jejich pozici na trhu práce. K určitému růstu míry nezaměstnanosti žen dochází také v samém závěru jejich profesní dráhy.⁹⁵

⁹² PÍCHOVÁ, I. a kol. *Pracovní právo*. 2 aktualizované a doplněné vydání Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, s. 204.

⁹³ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 113.

⁹⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, s. 113.

⁹⁵ KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 143-144.

Postavení žen a mužů na trhu práce se ještě pořád odvíjí od tradičního pojetí společenských rolí. Očekává se, že muž je živitelem rodiny, zatím co žena matkou, pečující o děti, manžela a domácnost. Tento model již ovšem nelze uplatňovat ve všech případech dnešní společnosti. Neobstojí například s ohledem na neustále se zvyšující vzdělanost žen, rostoucí počet matek „samoživitelek“.

Žena musí často unést nejen negativní pohled veřejného mínění, ale i vlastní pocit viny, že se nevěnuje více svým dětem. **Ženy jsou tedy na trhu práce nuceny čelit bariérám, kterými jsou:**

- pracovní prostředí je lépe nastavené pro mužské role (genderové stereotypy),
- ženy směřují do typicky ženských odvětví,
- diskriminace kvůli rodinným povinnostem,
- „age“ diskriminace – v době, kdy ženě již nic nebrání v rozvoji na trhu práce, jsou již mnoha zaměstnavateli považovány za staré a neperspektivní.⁹⁶

Nezaměstnanost Romů

Jedinou národnostní skupinou v českých zemích, která je v pravém slova smyslu etnickou, kulturní a ekonomickou minoritou, jsou Romové. Jejich pozice v české společnosti byla, je a zřejmě ještě dlouho bude velice specifická, o čemž svědčí i fakt, že romská národnost byla zákonem uznána až v roce 1990. Do té doby byli Romové považováni za etnický útvar.

Obecné příčiny problémovosti postavení Romů jsou nižší adaptabilita na sociální prostředí majoritní populace, způsobená odlišným sociálním a kulturním vývojem. Jednou z těchto odlišností je postoj ke vzdělání, které zaujímá v hodnotovém systému většiny romských rodin zcela okrajové místo. Důsledkem je skutečnost, že více než 80% romských dětí vychází ze zvláštních škol, tři čtvrtiny romských uchazečů o zaměstnání mají je základní a 10% neukončené základní vzdělání. Pro řadu z nich je tak obtížně překonatelná i jazyková bariéra, neboť tyto děti neovládají dobře český jazyk, a to jak z hlediska gramatického, tak co do rozsahu slovní zásoby.⁹⁷

⁹⁶SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 131.

⁹⁷KUCHARŤ, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 158.

Příčinou ekonomické neaktivity jsou pro více než polovinu neaktivních Romů (54%) zdravotní důvody, zatímco na budoucí povolání se připravuje jen necelá pětina (18%). V majoritní populaci je tento poměr obrácený, na budoucí povolání se připravuje polovina ekonomicky neaktivních, naopak výrazně méně jsou zastoupeny zdravotní důvody neaktivity.⁹⁸

Ve své studii Kaplan uvádí základní příčiny vedoucí k problémům v uplatnění Romů na trhu práce. Na první místo staví jejich již zmíněnou nízkou vzdělanostní a kvalifikační úroveň, následují neodpovídající pracovní morálka, návyk na příjem sociálních dávek, které tvoří necelou polovinu celkových příjmů a z toho plynoucí odlišné vnímání nutnosti příjmů z pracovní činnosti a konečně horší zdravotní stav. Skutečností také je, že romská pracovní síla byla velice rychle vytlačena ze svých tradičních pracovních míst levnější, kvalifikovanější a zejména pracovitější zahraniční pracovní silou, zejména Ukrajinci ve stavebnictví.

To vše vede k tomu, že se stále více prohlubují problémy v uplatnění Romů na trhu práce. Jelikož celkově ubývá pracovní příležitosti pro nekvalifikované pracovníky, kterých je mezi nimi naprostá většina, nelze i přes řadu opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti očekávat výraznější zlepšení. Faktorem také je nezájem značné části Romů o práci. Přežívá u nich vědomí vypěstované v minulosti, že se o ně musí postarat stát. Nízká životní úroveň a absence společensky uznávaných hodnot vede ke kriminálnímu chování, na kterém se Romové podílejí v některých oblastech až jednou čtvrtinou.⁹⁹

⁹⁸KUCHAŘ, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 159.

⁹⁹KUCHAŘ, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, s. 160.

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politiku zaměstnanosti v ČR vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při jejím provádění spolupracuje stát s dalšími subjekty působícími na trhu práce, především s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

3.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana. Dnem 1.10.2004 nabyl účinnosti zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.¹⁰⁰

Politiku zaměstnanosti je možno charakterizovat podle různých vymezení. Například politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.¹⁰¹ Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružení mechanismů působících mezi nimi.¹⁰²

Politika zaměstnanosti sama nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. Tzn. počet pracovníků, výkonnost, výdělky, kvalifikační nároky atd. jsou v kompetenci trhu. 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, kterou chápeme jako součást makroekonomické hospodářské politiky a politika pracovního trhu, mohou sledovat rozdílné, i alter-

¹⁰⁰ Business Info: Státní politika zaměstnanosti [online] [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>

¹⁰¹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, s. 153.

¹⁰² HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 40.

nativní cíle a používají rozdílné strategie. Politika zaměstnanosti představuje soubor makroekonomických opatření, jako jsou monetární, fiskální a mzdová opatření, která pak více nebo méně ovlivňují i stranu poptávky na pracovním trhu.¹⁰³

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí sociální politiky jako politiky hospodářské, měla by především zabránit nezaměstnanosti a vůbec eliminovat tvrdost trhu práce. Vytváří ji stát, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory. Jde především o rozdělování finančních prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti (na aktivní lze přitom dát jen to, co zbude z pasivní), dohlížení na zákaz diskriminace a o organizaci a koordinaci zaměstnanosti.¹⁰⁴

Základní ekonomický rámec **politiky zaměstnanosti tvoří:**¹⁰⁵

- 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 různé 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.¹⁰⁶

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- Na rozvoj infrastruktury na trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti) i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která při značné segmentaci trhu práce je nezbytná;

¹⁰³ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 53.

¹⁰⁴ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 41.

¹⁰⁵ POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: sociologické nakladatelství, 1995, s. 32.

¹⁰⁶ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 40.

- Podporuje vyváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů;
- Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly. Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Politika zaměstnanosti přispívá k organizování a podpoře rozmanitých rekvalifikačních programů;
- Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.¹⁰⁷

3.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti tvoří aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Od počátku své existence se politika zaměstnanosti ČR zaměřovala především na pomoc nezaměstnaným a to formou finanční pomoci a následné podpory potřebné k opětovnému návratu na trh práce. Převážná část financí určených na politiku zaměstnanosti je použita na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Přesto podle Ministerstva práce a sociálních věcí je sociální systém v ČR štědrý a spíše demotivuje si hledat zaměstnání. Čím větší je nezaměstnanost, tím je pro stát dražší. Přitom ale na aktivní politiku zaměstnanosti lze vydat jen to, co zbude po zaplacení pasivní politiky zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti prošla ve svém vývoji určitými etapami. Z historického hlediska byla nejdříve rozvíjena **pasivní politika zaměstnanosti** a uplatňována nejrůznější schémata podpor a dávek v nezaměstnanosti. Jde o soustavu institutů životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti, přičemž jejich výše musí být v rovnováze. Při změně jedné se musí změnit všechny. Systém musí být nastaven tak, aby se lidem vyplatilo pracovat, ale aby nezaměstnaní neumřeli hlady.

Opatření pasivní politiky zaměstnanosti se objevují během první třetiny 20. století a jsou projevem posunu vnímání příčin nezaměstnanosti od osobní odpovědnosti za „nepráci“ k chápání nezaměstnanosti jako jevu determinovaného společensky a sociálně ekonomickými faktory. Pasivní politikou zaměstnanosti se tedy rozumí vyplácení různých dávek a příspěvků

¹⁰⁷ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 40-41.

pro nezaměstnané, aby byli schopni přežít do té doby, dokud neseženou práci, případně ještě možnost využití dřívějšího odchodu do důchodu.

Existují **dvě formy podpory příjmu v nezaměstnanosti:**

- pojištění v nezaměstnanosti, vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti,
- státní podpora v nezaměstnanosti, vyjádřena systémem sociálních dávek.

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu. Jeho vyplácení má časově omezené trvání, výše je určena jako procento z poslední mzdy, doba poskytování závisí na době placení dřívějších příspěvků a je poskytováno bez ohledu na jiné příjmy (majetek, úspory).

Vyplácení sociálních dávek je vázáno na tzv. sociální potřebnost, tj. je poskytováno na základě uznání potřebnosti, resp. prokázání výše příjmů domácnosti. Jeho výše nezávisí na dřívějším výdělkem, ale garantuje určitou minimální úroveň příjmu a doba poskytování je neomezená.¹⁰⁸

Aktivní politika zaměstnanosti se začala pozvolna rozvíjet do své nynější podoby od 50. let 20. století. Důvody pozdějšího uplatňování tohoto typu opatření je možné spatřovat ve vysoké poptávce po práci v období poválečné rekonstrukce, v nízké nezaměstnanosti, v demografickém vývoji a v menších nárocích na strukturální a technologickou adaptaci pracovní síly. Teprve v 70. letech nastává orientace na aktivní politiku zaměstnanosti, která by napomáhala strukturálním změnám a flexibilitě trhu práce.¹⁰⁹

Aktivní politika zaměstnanosti je nedílnou součástí státní politiky zaměstnanosti. Její význam lze spatřit v jejím přístupu k nezaměstnaným. U nezaměstnanosti upřednostňujeme preventivní a aktivní opatření před pasivním přístupem, kdy uchazeč o zaměstnání pouze pobírá dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Pozitivní vliv má jak na osobu nezaměstnaného, tak na celou společnost. Nezaměstnanému uchazeči pomáhá na trhu práce získat zaměstnání nebo alespoň šance zvýšit jeho zaměstnatelnost, přispívá k zapojení jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání, kterým poskytuje také široký rozsah poradensko-informačních služeb.

¹⁰⁸ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 41.

¹⁰⁹ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 41-42.

Aktivní politika zaměstnanosti můžeme také charakterizovat jako souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu. Provádí ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce za případné spolupráce s dalšími subjekty. Zdrojem financování těchto aktivit jsou buď účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti, které je založeno na platbách pojistného, které platí zaměstnanci i zaměstnavatelé anebo státní rozpočty čerpají z daní. Výdaje na politiku zaměstnanosti jsou určitou dotací placenou daní nebo pojistného, zatěžují jejich plátce a vedou také k růstu ceny práce. Efektivní mohou být opatření politiky zaměstnanosti, pokud nevyvolávají nepřiměřený růst ceny práce a nadměrně vysoké daně či pojistné. Vysoká míra zdanění spolu s vysokou cenou práce může zaměstnavatelský sektor demotivovat a tvorbu pracovních míst brzdit a vést k útlumu ekonomického růstu. Politiku zaměstnanosti je proto třeba koncipovat velice opatrně a citlivě, neboť její efekty nemusí být nutně jen pozitivní. Její konkrétní podoba musí být výsledkem posouzení zpravidla rozporných ekonomických i sociálních úvah a možných důsledků.¹¹⁰

3.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti hrají významnou roli nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich smyslem je příznivě působit pomocí specifických programů na trh práce a podporovat vznik nových pracovních míst především pro obtížně umístitelné skupiny uchazečů o zaměstnání. Nástroje jsou rovněž preventivním opatřením před vznikem a růstem nezaměstnanosti.¹¹¹

Aktivní politika zaměstnanosti byla zaměřena k nekvalifikované pracovní síle, ale moderní aktivní politika pracovního trhu je výhodná spíše pro sektory, kde rostou kapitálové investice, s potřebou kvalifikované a mobilní pracovní síly.¹¹²

Při vynakládání finančních prostředků na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se Úřady práce setkávají v mnohých případech se zaměstnavateli, kterým se zdají finanční příspěvky nízké a často se domáhají maximálních částek, které jsou na jednotlivé nástroje stanoveny příslušnou právní normou. Přesto nedostatek finančních prostředků není pro

¹¹⁰ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 42.

¹¹¹ HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, s. 65.

¹¹² SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 36-40.

zaměstnavatele limitující, rozhodující je jejich neochota přijímat jakkoliv problémové uchazeče do pracovního poměru.

Celá aktivní politika zaměstnanosti by měla být také realizována ve vazbě na poradenské aktivity a zohledňovat individuální charakteristiky uchazečů. Zdaleka ne každý občan se zdravotním postižením, každý absolvent, každá žena s malými dětmi aj. potřebuje k umístění speciální pomoc úřadu práce. Bohužel úřady práce při vysoké míře nezaměstnanosti, vysokém absolutním počtu uchazečů o zaměstnání a minimálním počtu volných pracovních míst naráží na bariéru nezvládnutí individuálních přístupů a poradenství u všech obtížně umístitelných uchazečů.

Proto mají všechna existující opatření aktivní politiky zaměstnanosti své opodstatněné místo při podpoře zaměstnávání obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Pro jednu skupinu obtížně umístitelných osob nelze definovat jejich kombinace pro individuální řešení jednotlivých uchazečů.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti.

Nástroje a opatření, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména níže jmenované.¹¹³

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. **Uchazečem o zaměstnání** se může stát fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.¹¹⁴ **Zájemce o zaměstnání** je také fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování, a proto požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání na úřadě práce. Zájemce o zaměstnání není uchazečem o zaměstnání ve smyslu nezaměstnaným. Zájemce o zaměstnání může bez omezení pracovat, být dosud zaměstnán, ale z nejrůznějších důvodů se poptávat po novém zaměstnání. Oproti tomu uchazeč o zaměstnání smí vykonávat nanejvýš tzv. nekolidující zaměstnání, z něhož měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

¹¹³Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 104

¹¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 24

Úřad práce zprostředkovává zájemcům o zaměstnání vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit také rekvalifikaci, což je nejčastější důvod evidence zájemců o zaměstnání.¹¹⁵

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout pomoc na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Rekvalifikace může provádět pouze organizace s akreditovaným vzdělávacím programem, jako jsou například:

- vzdělávací programy dalšího profesního vzdělávání,
- speciální programy k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- vzdělávací aktivity v rámci mezinárodních programů,
- vzdělávací programy určené pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování,
- školní vzdělávací programy pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- jiné vzdělávací aktivity, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace nejsou určeny jen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání ale také je mohou využít i zaměstnavatelé, jež mají zájem zúžitkovat nové zkušenosti svých zaměstnanců. Rekvalifikace opět probíhá na základě dohody mezi ním a úřadem práce v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých

¹¹⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 22

zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců.¹¹⁶

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem, který hmotně podporuje zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst, k rekvalifikaci nebo k zaškolení nových zaměstnanců především u velkých zaměstnavatelů ve formě např. snížení daní, vybudování infrastruktury, zajištění bydlení pro zaměstnance, pozemků pro stavbu podniku apod. Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek se poskytuje jen v oblastech, kde je alespoň průměrná míra nezaměstnanosti.¹¹⁷

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Veřejně prospěšné práce jsou dotované úřady práce k provizornímu zaměstnání nezaměstnaných. Obvykle jde o udržovací a úklidové práce veřejných prostranství a budov. Nejedná se o vhodné zaměstnání a lze je tedy bez sankce odmítnout.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.¹¹⁸

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa zřizovaná po dohodě s úřadem práce a s ohledem na místní poměry k umístění uchazečů o zaměstnání, kterým nelze sehnat práci jinak. Na poskytnutí těchto míst dává úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Jedná se již o vhodné zaměstnání pro uchazeče a ten je tedy musí přijmout, jinak jsou vyřazeni z evidence uchazečů o zaměstnání a tím jim skončí podpora v nezaměstnanosti. Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým

¹¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 108-110

¹¹⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 111

¹¹⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 112

nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. Každý úřad práce vytváří tato pracovní místa na trhu práce, dle potřeby konkrétního uchazeče o zaměstnání a dle aktuální situace u zaměstnavatele.

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. Úřad práce jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,
- jiného účelově určeného příspěvku,
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.¹¹⁹

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je příspěvek, který po dohodě poskytuje úřad práce na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Poskytuje se zaměstnavatelům a také osobám, které přestanou být uchazeči o zaměstnání a stanou se osobami samostatně výdělečně činnými, aby mohly rozjet svá podnikání. Tento příspěvek se uplatňuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut a to nejdéle na dobu 5 měsíců.¹²⁰

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zajistí každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek se vztahuje i na zaměstnavatele, který zajišťuje dopravu zaměstnanců s těžkým zdravotním postižením v případě, že nemohou kvůli svému zdravotnímu stavu využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Při poskyto-

¹¹⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 113

¹²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 114

vání příspěvku na dopravu není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečuje dopravu sám nebo prostřednictvím sjednaného soukromého dopravce.¹²¹

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (mladí, staří, postižení). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. Zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží v době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka.¹²²

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby podle zákoníku práce. Při rozjíždění výroby s novou technologií často zaměstnavatel dočasně nepotřebuje tolik zaměstnanců. Místo aby je propustil, zaměstná je zaměstnavatel třeba jen na poloviční úvazek (nebo nějaký čas vůbec nepracují), ale mzdu do původní výše jim doplatí úřad práce a oni si nemusí hledat novou práci. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Důvodem technologické změny může být i zásadní poškození nebo zničení technického vybavení v důsledku živelné události.¹²³

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti nezapomínají na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jedná se o chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu.

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Úřad práce může uzavřít

¹²¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 115

¹²² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 116

¹²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 117

dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů.¹²⁴

Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD.¹²⁵

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- sdílené zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti, kterými se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce,
- úřady práce mohou na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností.¹²⁶

¹²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 75

¹²⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 76

¹²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 105

Nejvhodnější a nejúčinnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podle skupin uchazečů:

1. Občané pečující o děti do 15 let věku a o těžce zdravotně postiženého občana

- společensky účelná pracovní místa, tj. pracovní místa na jednu směnu, s kratší pracovní dobou, upraveným pracovním režimem a podobně,
- rekvalifikace v případě profesí, které se již na trhu práce neuplatňují,
- zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti s patřičným proškolením.

2. Ženy po návratu z MD a další MD

- rekvalifikace pro doplnění znalostí, které ženy po delší absenci na trhu práce nezbytně potřebují pro možnost návratu do zaměstnání,
- společensky účelná pracovní místa, tj. pracovní místa na jednu směnu, s kratší pracovní dobou, upraveným pracovním režimem a podobně,
- zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti s patřičným proškolením.

3. Osoby bez kvalifikace a s nedostatečnou kvalifikací

- do vzdělání (za každou cenu),
- individuální plány osobního rozvoje,
- motivační kurzy,
- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce pro ty, kteří nemohou nebo nechtějí na sobě pracovat,
- zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti s patřičným proškolením.

4. Mladiství a absolventi

- odborná praxe absolventů – absolventská místa (v některých okresech jsou často z důvodu administrativní náročnosti nahrazována tvorbou společensky účelných pracovních míst),
- motivační kurzy,
- individuální a skupinové poradenství rekvalifikace.¹²⁷

¹²⁷SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 132-134.

3.4 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce ČR“) je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřady práce byly zřizovány v 2. polovině devadesátých let 20. století a od 1. dubna 2011 vznikl jednotný Úřad práce České republiky. Správní řízení v působnosti Úřadu práce ČR se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce ČR rozhoduje ve správním řízení v I. stupni. O odvoláních proti rozhodnutí Úřadu práce ČR rozhoduje ministerstvo. Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel, kterého jmenuje nebo odvolává ministr práce a sociálních věcí ČR na základě výsledku konkurzního řízení. V čele krajské pobočky je ředitel. Kontaktní pracoviště krajské pobočky řídí ředitel nebo vedoucí.¹²⁸

Úřady práce jsou správními orgány a zabezpečují státní politiku zaměstnanosti. Cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Dále směřují k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Úřady práce vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Zatímco ministerstvo práce a sociálních věcí působí globálně pro celou republiku, každý úřad práce působí na území svého správního okresu (úkoly mají ale zhruba stejné). Také práci pro uchazeče hledají pouze ve svém okrese. Aby nedocházelo k izolaci jednotlivých úřadů a bylo možné realizovat i projekty dotýkající se několika okresů, jsou některé úřady práce pověřeny koordinací některých společenských činností v okolních okresech (nejedná se ale o vztah nadřízenosti a podřízenosti).¹²⁹

¹²⁸ Integrovaný portál MPSV: O Úřadu práce ČR. [online]. [cit. 2014-01-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

¹²⁹ Evropská strategie zaměstnanosti a Česká Republika: Základní dokumenty. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. s. 78.

Právo na zaměstnání znamená:¹³⁰

- zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání,
- možnosti rekvalifikace nezbytné k pracovnímu uplatnění,
- poskytnutí hmotného zabezpečení před nástupem do zaměstnání nebo v případě ztráty zaměstnání.

Generální ředitelství plní zejména tyto úkoly:

- řídí a kontroluje činnost krajských poboček Úřadu práce ČR,
- metodicky usměrňuje a koordinuje výkon krajských poboček s příslušnými útvary v jednotlivých oblastech činnosti Úřadu práce ČR,
- zabezpečuje koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES a zastupuje Českou republiku ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti; zastupuje Českou republiku ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti,
- organizuje a zabezpečuje v součinnosti s dalšími složkami státní správy poskytování investičních pobídek,
- uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzuje jejich odbornou kvalifikaci, vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,
- spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů fondů EU,
- zajišťuje investiční činnost, stanoví zásady řádné správy a nakládání s majetkem, ke kterému má svěřenu pravomoc k hospodaření,
- plní úkoly v oblasti bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik,
- zajišťuje interní audit,
- zajišťuje úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců.¹³¹

¹³⁰SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 56.

¹³¹ Integrovaný portál MPSV: O Úřadu práce ČR. [online]. [cit. 2014-01-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Krajské pobočky jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a plní v rámci kraje zejména tyto úkoly:

- vytvářejí ve spolupráci s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením,
- spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů,
- podílí se na realizaci projektů, pro které je Úřad práce ČR příjemcem nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je ministerstvo příjemcem,
- zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje,
- soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce, vedou evidenci volných pracovních míst,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské služby v oblasti volby či změny povolání, dalšího profesního vzdělávání, informační a další služby vymezené zákonem o zaměstnanosti,
- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace,
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením a podpory zaměstnání osob se zdravotním postižením,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR,

- zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, nepojistných sociálních dávek, povolování výkonu činnosti dítěte,
- zajišťují agendu inspekce sociálních služeb.¹³²

Kontaktní pracoviště jsou organizačními útvary krajských poboček. Součástí kontaktního pracoviště mohou být detašovaná, či dislokovaná územní pracoviště, popř. výjezdní pracoviště.

Kontaktní pracoviště plní v oblasti **zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání** zejména tyto úkoly:

- sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je, a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech,
- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, sleduje stav na trhu práce,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,
- vydává a ověřuje správné rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání,
- rozhodují o přiznání, nepřiznání, odejmutí nebo zastavení výplaty hmotného zabezpečení,
- podílí se na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti,
- projednává s uchazeči včetně zdravotně postižených možnosti vhodného pracovního uplatnění, třeba i práci na společensky účelných pracovních místech nebo při veřejně prospěšných pracích,
- rozhoduje o vydání nebo odnětí povolení k zaměstnávání cizinců a osob bez státní příslušnosti,

¹³² Integrovaný portál MPSV: O Úřadu práce ČR. [online]. [cit. 2014-01-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

- poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním vhodného zaměstnání, volbou povolání a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace a provádí v těchto oblastech průzkum zájmu uchazečů,
- vypracovává a sjednává individuální akční plány.

Kontaktní pracoviště plní v oblasti **podpory v nezaměstnanosti** zejména tyto funkce:

- rozhoduje ve správním řízení zejména o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci o její výši,
- rozhoduje ve správním řízení o přiznání kompenzace odstupného,
- zpracovává řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- vydává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených a určeným orgánům potvrzení, vymezená platnou právní úpravou, o vedení v evidenci a příp. poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Kontaktní pracoviště plní v oblasti nepojistných sociálních dávek úkoly správního orgánu prvního stupně dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením zejména:

- rozhoduje ve správním řízení o přiznání příslušné dávky,
- vede evidenci žádostí o dávky v informačním systému, zpracovává údaje potřebné pro rozhodování o dávce do informačního systému,
- rozhoduje o případných námitkách účastníka řízení, předává nadřízenému orgánu odvolání, pokud ve své kompetenci neprovedl autoremeduru,
- zpracovává řádné i mimořádné výplaty dávek,
- provádí exekuce z přiznaných dávek,
- vyřizuje agendu posouzení zdravotního stavu pro účely nepojistných sociálních dávek.¹³³

¹³³ Integrovaný portál MPSV: O Úřadu práce ČR. [online]. [cit. 2014-01-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Úřady práce také nabízejí služby v podobě pomoci žákům a studentům při výběru školy nebo volbě povolání. Prostřednictvím svých informačních a poradenských středisek poskytují aktuální informace, které žákům a studentům usnadňují rozhodnutí při vstupu do světa práce.¹³⁴ Tato střediska mohou navštívit rodiče, děti nebo celé třídy. Žáci základních škol se mohou účastnit besed, které jsou zaměřeny na volbu povolání. Pro absolventy středních škol se organizují besedy k výběru zaměstnání nebo dalšího vzdělávání. Úřady práce poskytují informace o současném uplatnění absolventů na trhu práce, ale i dostupné informace o možnostech studia v zahraničí.

Z pohledu občana nejviditelnější činností úřadu práce je zprostředkovatelská činnost. Ta spočívá ve vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu ucházející se o práci nebo vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Zprostředkovatel při své práci poskytuje klientovi informace o možnostech úřadu práce, povinnostech klienta, ale především základní poradenské služby. Snaží se být nápomocen klientovi při hledání vhodného zaměstnání a zohledňuje přitom jeho kvalifikaci, dosavadní pracovní zkušenosti, zdravotní a osobnostní specifika. Největší aktivita při hledání zaměstnání však spočívá na aktivitě klienta.

¹³⁴ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Professional Publishing, 2003, s. 137.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE STŘEDOČESKÉM KRAJI

Tato kapitola hodnotí a analyzuje trh práce ve Středočeském kraji a okrese Kolín podle údajů o zaměstnanosti, nezaměstnanosti, vývoje počtu uchazečů o zaměstnání. Data jsou nejčastěji čerpána z časových řad o vývoji a stavu k roku 2012 a 2013. Následně bude vyhodnocena návaznost na aktivní politiku zaměstnanosti.

4.1 Profil Středočeského kraje

Středočeský kraj je situován ve středu Čech, jak vypovídá jeho název. Poloha významně ovlivňuje jeho ekonomickou charakteristiku. S rozlohou pokrývající 11 015 km² a s 1 294 301 obyvateli Středočeský kraj řadíme mezi největší kraje v ČR. Rozloha kraje tvoří 14 % celkového území ČR a je skoro dvakrát větší, než je průměrná velikost kraje v ČR.¹³⁵

Celistvost kraje je narušena lokalizací hlavního města Prahy, jež tvoří samostatný kraj. Umístění kraje v blízkosti Prahy je na jedné straně výhodou, na druhé straně však představuje i určitou nevýhodu. Kraj představuje pro Prahu zázemí v podobě husté dopravní sítě, zdroje pracovních sil, doplňuje pražský průmysl, zásobuje Prahu potravinami a v neposlední řadě poskytuje metropoli svůj rekreační potenciál. Naopak nevýhodou pro kraj je zřejmá nevyváženost vztahu Prahy jako metropole celorepublikového významu a středních Čech jen jako periferie Prahy, což může Středočeský kraj limitovat v rozvoji.¹³⁶

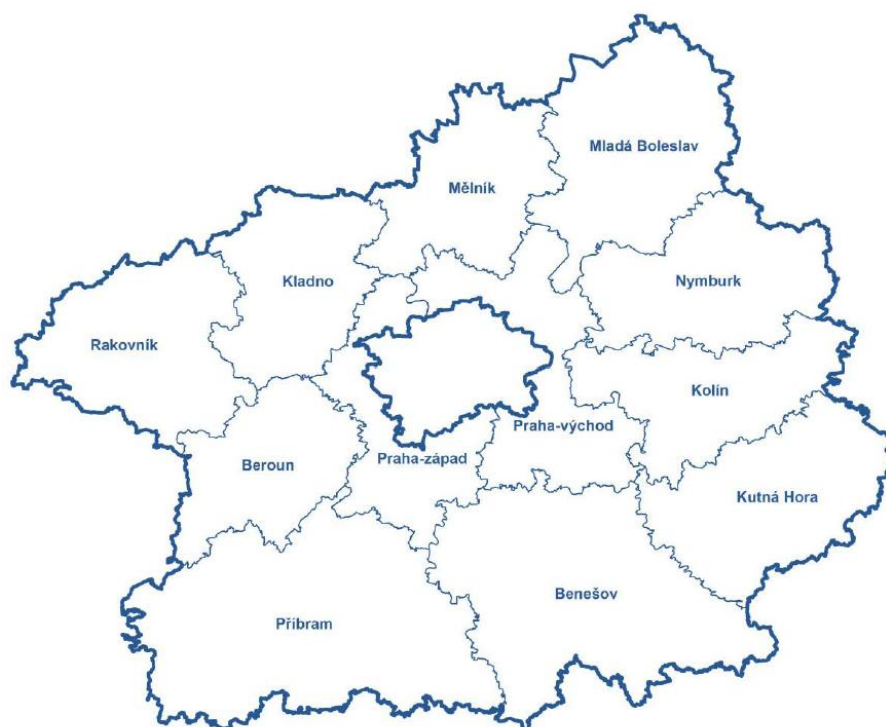
Územně náleží k Českému masivu, který je jednou z nejstarších částí evropské pevniny. Jeho reliéf je poměrně málo členitý. Sever a východ je rovinný, na jihu a jihozápadě převládají vrchoviny. Nejvyšším bodem území je vrchol brdských hřebenů Tok (865 m n. m.) v okrese Příbram, nejnižším bodem je řečiště Labe (153 m n. m.) v okrese Mělník.

Středočeský kraj tvoří 12 okresů, jde o okresy Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník. Rozlohou je největším okresem Příbram (15% rozlohy kraje), nejmenším okresem je pak Praha-západ (5% rozlohy kraje).¹³⁷

¹³⁵ Středočeský kraj: Informace o Středočeském kraji [online]. [cit. 2013-07-13]. Dostupné z: <http://www.kr-stredocesky.cz/portal/stredocesky-kraj/informace-o-kraji/>

¹³⁶ Středočeský kraj: Informace o Středočeském kraji [online]. [cit. 2013-07-13]. Dostupné z: <http://www.kr-stredocesky.cz/portal/stredocesky-kraj/informace-o-kraji/>

¹³⁷ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Informace ÚP ČR krajské pobočky v Příbrami ke dni 13.9. 2013
Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2012

Obrázek č. 1: Územní členění Středočeského kraje na 12 okresů¹³⁸

Pro Středočeský kraj je charakteristická rozvinutá **zemědělská i průmyslová výroba**. Zemědělská výroba těží z vynikajících přírodních podmínek v severovýchodní části kraje, kraj vyniká hlavně rostlinnou výrobou, pěstováním pšenice, ječmene, řepy cukrovky a chmele, v příměstských částech pěstováním ovoce, zeleniny a květin. Stěžejními průmyslovými odvětvími jsou automobilový průmysl, strojírenství, chemie a potravinářství. Společnost ŠKODA AUTO a.s. Mladá Boleslav se stala podnikem celostátního významu, protože zaměstnává přes 25 000 zaměstnanců. V okrese Kolín pokračuje výroba osobních automobilů (Toyota, Citroen, Peugeot) v TCPA Czech, s.r.o. Kolín. Několika významnějšími podniky je zastoupeno i sklářství, keramika, polygrafie a rozvíjí se výroba hraček (LEGO). Ústup znamenaly dříve tradiční obory jako těžba uhlí, ocelářství a kožedělný průmysl. Ve srovnání s odvětvovou strukturou zaměstnanosti v ČR je v kraji nadprůměrně zastoupena průmyslová výroba a zemědělství, naopak podíl stavebnictví a služeb na celkové zaměstnanosti je nižší, oblast služeb však neustále vykazuje v posledních letech progresivní růst.¹³⁹

¹³⁸ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

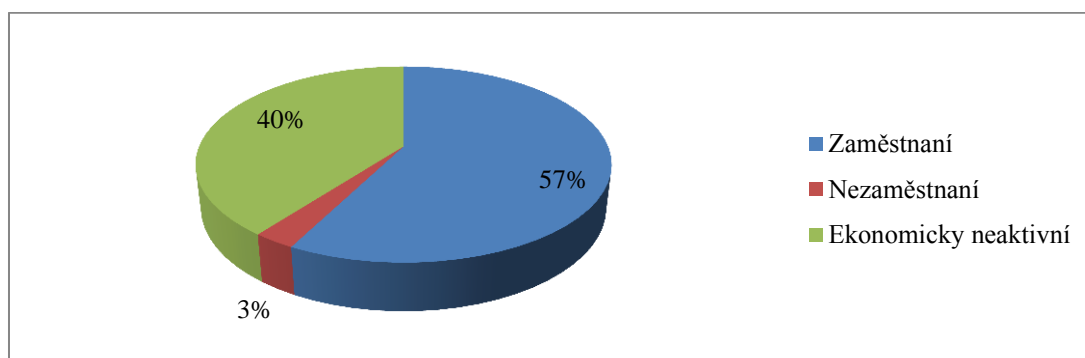
¹³⁹ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

Zaměstnanost ve Středočeském kraji

Ekonomicky aktivní osoby ve věku 15 a více let, lze rozdělit na zaměstnané a nezaměstnané. Další skupinou jsou potom ekonomicky neaktivní obyvatelé, mezi které patří důchodci, studenti, děti do 14 let a ostatní.

Rozdělení celé populace Středočeského kraje na ekonomicky aktivní obyvatele a na ekonomicky neaktivní obyvatele v roce 2012 zobrazuje následující graf.

Graf č. 1: Podíly zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 a více let ve Středočeském kraji v roce 2012¹⁴⁰



Celkový počet obyvatel Středočeského kraje ve sledovaném období od roku 2005 do roku 2012 postupně rostl až na 1 290 000 osob. Zhruba stejným tempem rostla i velikost pracovní síly v kraji a počet zaměstnaných. V roce 2012 bylo ze 779 200 ekonomicky aktivních obyvatel celkem 623 700 obyvatel zaměstnaných, což je 80 % pracovní síly a 48 % z celkového počtu obyvatel kraje.

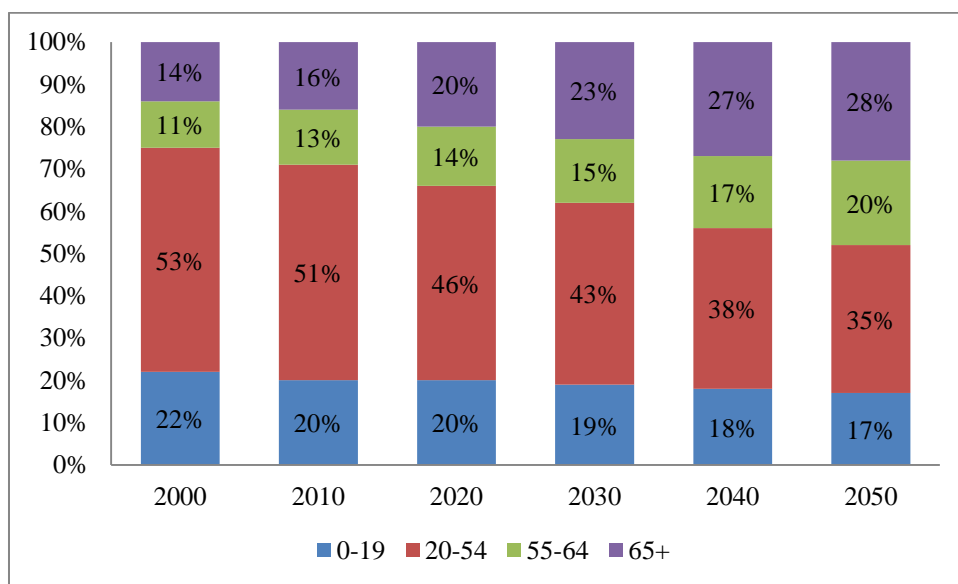
Příznivý vývoj byl registrován ve vývoji počtu nezaměstnaných ve sledovaném období až do roku 2008, kdy i přes celkový nárůst počtu obyvatel kraje došlo k poklesu nezaměstnaných na 16 000 obyvatel, což je ve sledovaném období vůbec nejnižší hodnota. Od přelomu roku 2008/2009 počet nezaměstnaných prudce vzrostl zejména díky hospodářské krizi, která se dotkla celé ČR a v následujícím roce dosáhl počet nezaměstnaných ve sledovaném období svého maxima, tedy přes 33 000 obyvatel. V roce 2011, kdy se ekonomická situace začala zlepšovat, byl již zaznamenán mírný pokles počtu nezaměstnaných o 600 obyvatel. V roce 2012 bylo dokonce o 100 nezaměstnaných méně, než tomu bylo na počátku sledovaného ob-

¹⁴⁰ Zdroj: Vlastní zpracování podle: Český statistický úřad: Trh práce ve Středočeském kraji 2012 [online]. [cit. 2013-09-27]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajpubl/203125-13-n_2013-xs

dobí v roce 2005. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo bylo tvořeno převážně skupinou důchodců a tvořilo 33 % celkového počtu obyvatel kraje.¹⁴¹

V souvislosti se změnou demografického chování české populace dochází k pozvolnému stárnutí obyvatel ČR. Výjimku netvoří ani obyvatelstvo Středočeského kraje, které patří v podmínkách ČR k nejstarším v republice. Výhledově lze očekávat prohlubování disproporcí ve věkové struktuře ve prospěch obyvatel v důchodovém věku.

Graf č. 2: Věková struktura obyvatelstva, podle prognózy Českého statistického úřadu¹⁴²



Jak graf naznačuje, v nadcházejících desetiletích se výrazně zvýší podíl starších zaměstnanců. Demografický vývoj poukazuje na to, že věková kategorie zaměstnaných od 55 let do 64 let se do roku 2030 zvýší přibližně o 16,2 %, všechny ostatní kategorie představují sestupný trend.¹⁴³

Stárnutí společnosti ovlivňuje na jedné straně nižší porodnost a na straně druhé prodlužování průměrné délky života. Poměr osob ekonomicky závislých, tedy dětí a seniorů, k osobám ekonomicky aktivním bude klást zvýšené nároky na sociální i zdravotní systém ČR. Dle prognózy Českého statistického úřadu bude podíl mladé složky populace (0-10 let) mírně

¹⁴¹ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2012

¹⁴² Zdroj: Vlastní zpracování podle: Český statistický úřad: Prognóza ČSÚ. [online]. [cit. 2013-4-25]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/4020-09>

Evropský sociální fond. Longer, Healthy and Productive Working Lives. [online]. [cit. 2013-4-25]. Dostupné z: <http://www.esfage.eu/sites/esfage/files/attachments/Web%20version%20final%200612.pdf>

¹⁴³ HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J., Situace osob ve věku 45+ na trhu práce. [online]. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/pruzkum_45plus_trh_prace_fin.pdf

klesat, podíl pracovních sil ve věku 20-54 let bude klesat výrazně, ale **podíl osob ve věku 50-64 let** v období 2020-2037 **bude narůstat**.¹⁴⁴

Zaměstnávání starších pracovníků se stane pro české zaměstnavatele výzvou. V souvislosti s prodlužováním věku odchodu do důchodu bude nutné nastavit podmínky na pracovišti tak, aby lidé mohli pracovat déle, nicméně stěžejní otázkou bude, aby také chtěli pracovat déle. Zaměstnavatel a pracovník vytvářejí společný tým, který může změnit věkové stereotypy a způsoby jednání.

Nejdůležitějším faktorem, který rozhoduje o setrvání starších pracujících na trhu práce, jsou postoje jejich přímých nadřízených k problematice stárnutí a jejich ochota hledat řešení v oblasti přizpůsobování pracovních podmínek směrem ke stárnoucím pracovníkům a pracovnícím. Mnohá řešení nabízí právě koncept **age managementu**: tedy způsobu personálního řízení, který zohledňuje věk pracujících, jejich schopnosti a jejich potenciál.

Age management je konceptem a řešením pro stárnoucí společnosti – zohledňuje faktory související s věkem v každodenním životě na pracovišti. Jeho cílem je, aby všichni, nezávisle na věku, cítili podporu při dosahování osobních i firemních cílů. Manažeři a přímí nadřízení hrají nejdůležitější roli: mají pravomoci stanovit a upravit pracovní náplň tak, aby se zužitkovaly silné stránky zástupců a zástupkyň všech generací, což by pro zaměstnané znamenalo zvýšení kvality života.¹⁴⁵

Nezaměstnanost ve Středočeském kraji

Vývoj nezaměstnanosti ve středních Čechách je velice podobný vývoji nezaměstnanosti v celé České republice. Situaci na trhu práce ve všech okresech Středočeského kraje v průběhu roku 2013 bylo možno z hlediska vývoje nezaměstnanosti považovat za stabilizovanou, avšak k 31.12.2013 a k 31.1.2014 opět jako minulý rok došlo k rapidnímu až neočekávanému růstu všech ukazatelů registrované nezaměstnanosti. V měsíci leden k 31.1.2014 celkový počet uchazečů o zaměstnání oproti minulému měsíci vzrostl o 5,4 % na 64 993, počet hlášených volných pracovních míst mírně vzrostl o 0,7 % na 4 068 a podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji vzrostl na 7,3% (nárůst o 0,4 procentního bodu více než minulý měsíc).

¹⁴⁴ HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J., Situace osob ve věku 45+ na trhu práce. [online]. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/pruzkum_45plus_trh_prace_fin.pdf

¹⁴⁵ HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J., Situace osob ve věku 45+ na trhu práce. [online]. [cit. 2013-08-12]. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/pruzkum_45plus_trh_prace_fin.pdf

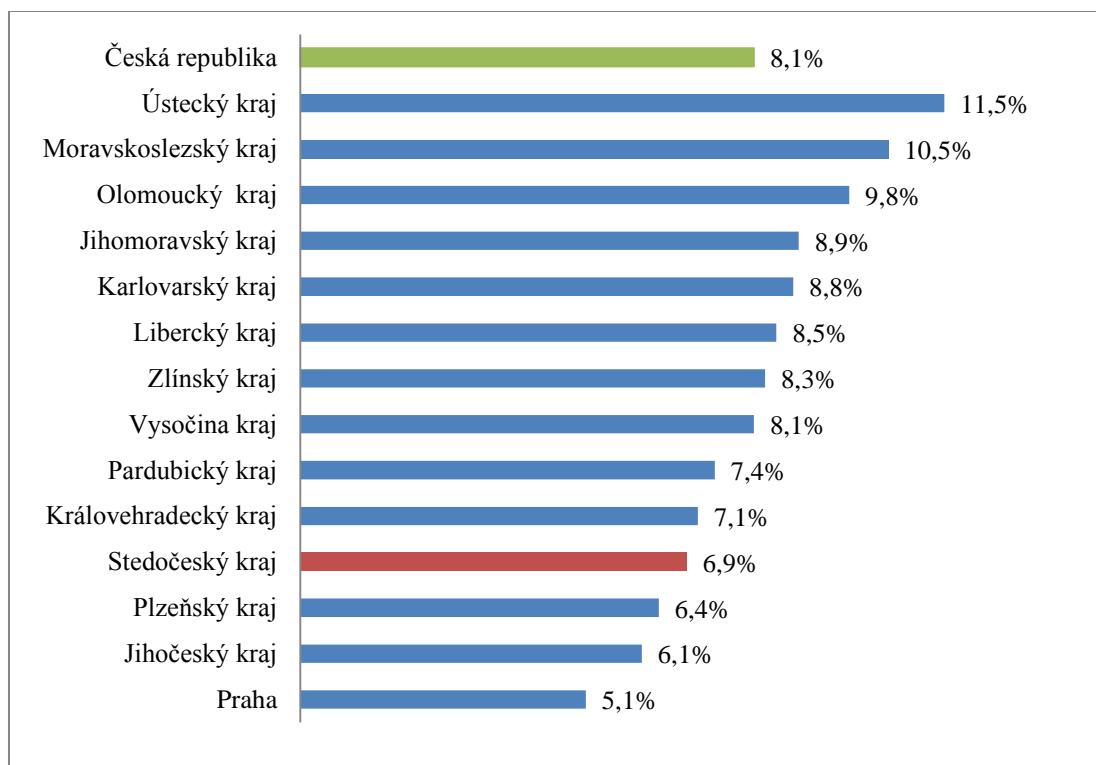
K 31.1.2014 je podíl nezaměstnaných osob od vzniku ČR rekordní. V ČR vzrostla nezaměstnanost na 8,6 %.¹⁴⁶

Z pohledu celorepublikové úrovně je podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji dlouhodobě jedním z nejnižších. Po celý rok 2013 se Středočeský kraj střídavě umísťoval na čtvrtém a třetím místě mezi kraji ČR.

Nezaměstnanost ve Středočeském kraji ve srovnání s ostatními kraji v ČR

Nezaměstnanost ve Středočeském kraji se dlouhodobě pohybuje pod republikovým průměrem. Středočeský kraj má v srpnu 2013 čtvrtou nejnižší nezaměstnanost mezi jednotlivými kraji.¹⁴⁷

Graf č. 3: Porovnání nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v rámci ČR v srpnu 2013¹⁴⁸



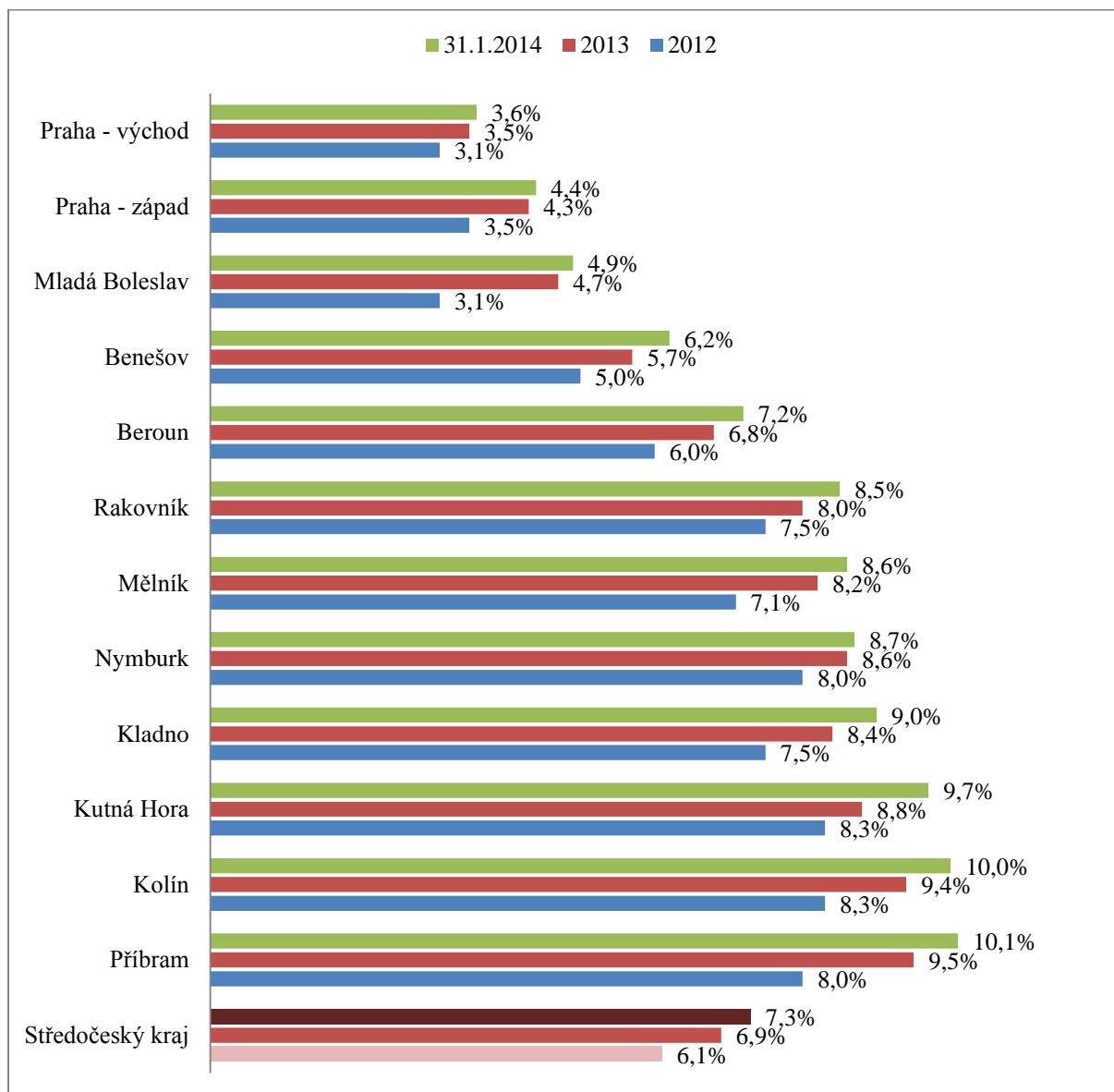
¹⁴⁶ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

¹⁴⁷ Zdroj: Vlastní zpracování podle: Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

¹⁴⁸ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Informace ÚP ČR krajské pobočky v Příbrami ke dni 13.9. 2013
Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2012

V rámci kraje jsou však v nezaměstnanosti zaznamenány velké meziokresní rozdíly. Jedním z důvodů značné odlišnosti nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje je blízkost hlavního města Prahy, které má na jednotlivé okresy kraje nestejnou míru vlivu. Územní rozložení registrované nezaměstnanosti mezi jednotlivé okresy kraje je uvedeno v grafu č. 4.

Graf č. 4: Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Středočeského kraje¹⁴⁹



¹⁴⁹ Zdroj: Vlastní zpracování podle: Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

4.2 Situace na trhu práce v okrese Kolín

Okres Kolín leží ve východní části Středočeského kraje. Terén okresu je jen málo členitý, protéká jím řeka Labe. Z celkové výměry připadá 70% na zemědělskou půdu, převážně ornou, podnebí je mírné a spíše suché. Průmysl se i nadále soustřeďuje do okresního města, které je současně významným železničním a silničním dopravním uzlem. Zemědělská výroba silně stagnuje. Zvyšující se zaměstnanost v uplynulé dekádě byla především způsobena rozvojem průmyslových zón Kolín-Ovčáry a Kolín-Štářalka.

Okres Kolín představuje z hlediska počtu obyvatel 95 562 osob středně velký okres. Počet obyvatel obvodu se od roku 1961 snižoval. V 90. letech docházelo k trvalému úbytku obyvatel přirozenou měrou, což bylo ovlivněno jednou z nejnižších měr porodnosti v kraji a nadprůměrnou mírou úmrtnosti. Nízký přírůstek migrací nedokázal převážit úbytek přirozenou měrou, takže celkový přírůstek během celých 90. let nabýval záporných hodnot. Teprve ekonomický rozvoj dokázal situaci změnit. Rozvoj průmyslové výroby a poptávka po nových pracovních silách se pozitivně promítly do bytové výstavby. Průměrná výše mezd úhrnem za celý kraj je dlouhodobě druhá nejvyšší v ČR.

Silné stránky okresu

- průmyslové centrum s tradičně diverzifikovanou průmyslovou strukturou,
- vysoký podíl soukromých subjektů ve výrobní sféře,
- úspěšné dlouhodobé zahraniční investice v okrese Kolín i v okolních okresech,
- dopravní infrastruktura a dopravní obslužnost,
- výhodná pozice z hlediska blízkosti silných ekonomických center,
- výhodné podmínky pro zemědělskou výrobu.

Slabé stránky okresu

- nedostatek potřebné kvalifikované pracovní síly („sací efekt“ Prahy),
- vysoká kriminalita,
- veřejný dluh rozpočtu obcí a měst bránící dalším investicím a rozvoji,
- nízká turistická atraktivita,
- tlak na tržby drobných podnikatelů a prodejců ze strany velkých řetězců.¹⁵⁰

¹⁵⁰ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2011 v okrese Kolín

Zaměstnanost v okrese Kolín

Kolínsko disponuje již řadu desetiletí širokou odvětvovou strukturou hospodářství, která nabízí bohatou profesní nabídku pracovního uplatnění. Jsou zde zastoupena téměř všechna odvětví průmyslu, významný je podíl automobilového průmyslu, elektroprůmyslu, stavebnictví, dopravy, zdravotnictví, zemědělství a dalších služeb. Tak jako ve většině České republiky, i na Kolínsku byl zaznamenán v posledních letech pokles zaměstnanosti ve všech sektorech ekonomiky z důvodu hospodářské krize.¹⁵¹ Ve srovnání s odvětvovou strukturou zaměstnanosti v ČR je v kraji nadprůměrně zastoupena průmyslová výroba (13,9 %) a zemědělství (3,6 %), naopak podíl stavebnictví (15,5 %) a služeb na celkové zaměstnanosti je nižší než jsou uváděny průměrné podíly, oblast služeb však vykazuje v posledních letech progresivní růst.¹⁵²

Nejvýznamnějším zaměstnavatelem regionu je v poslední době společnost Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech s.r.o. (dále jen TPCA), která se zabývá výrobou automobilů. Vznik společnosti měl významný dopad na změnu ekonomického potenciálu okresu. Výstavba začala v roce 2002 v průmyslové zóně Kolín – Ovčáry. Výroba byla zahájena o tři roky později. V prvních třech letech dokázala společnost navýšit své tržby z 18 mld. na 51,3 mld. Posléze se však na vývoji tržeb odrazila hospodářská krize, která přinesla pro TPCA značné odbytové potíže. V souvislosti s tím byl zahájen program dobrovolných odchodů zaměstnanců, které byly značně dotovány, navíc byla společnost nucená propouštět i kmenové zaměstnance. Výrobní plán byl díky těmto změnám z roku 2012 na rok 2013 o 1/5 snížen.¹⁵³

V okrese Kolín byly zaznamenány výkyvy ve vývoji počtu ekonomicky aktivních osob ve věku 15 a více let ve srovnání se Středočeským krajem, kde pracovní síla narůstala postupně. Největší výkyvy ve vývoji pracovní síly na Kolínsku proběhly v letech 2003-2006. Od roku 2006 do 2010 poté pracovní síla mírně rostla a v posledním roce, ze kterého jsou data dostupná, opět mírně klesla až na hodnotu 51 497 obyvatel. Naproti tomu vývoj celkového počtu osob ve věku 15 a více let v okrese plynule rostl, kromě roku 2007, kdy nastal pokles této věkové skupiny obyvatel. Největší rozdíl mezi velikostí pracovní síly a celkovým počtem obyvatel 15 a víceletých byl evidován v roce 2001 a v roce 2005. Srovnání vývoje počtu eko-

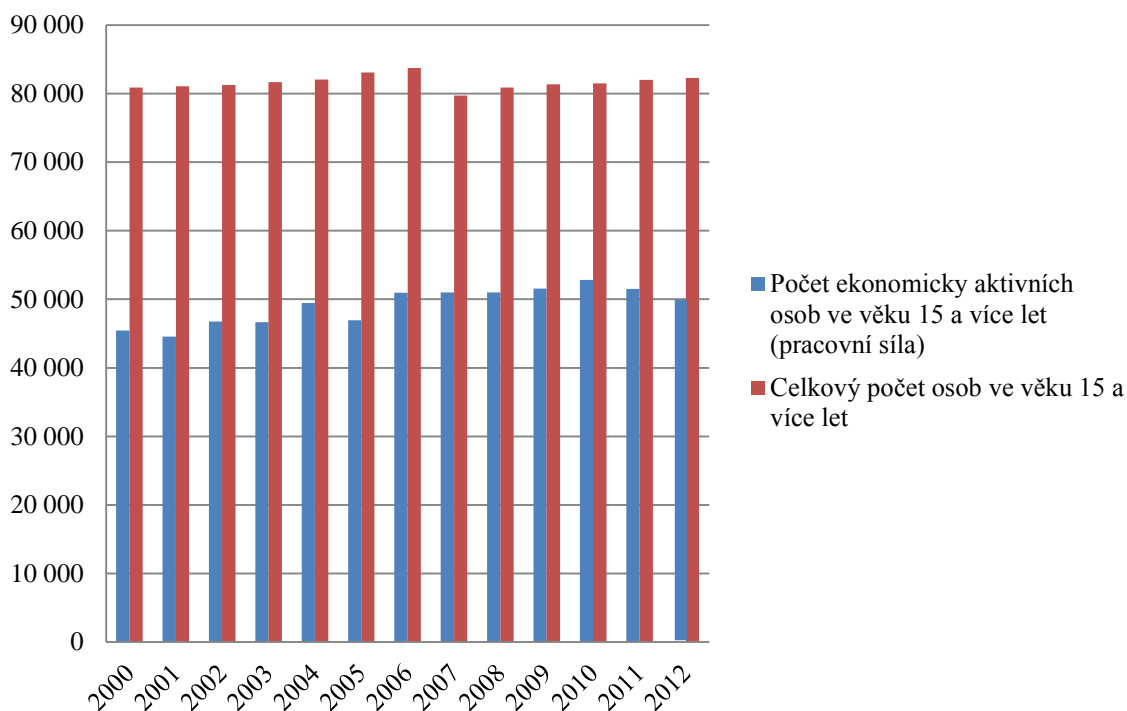
¹⁵¹ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2011 v okrese Kolín

¹⁵² Středočeský kraj: Informace o Středočeském kraji [online]. [cit. 2013-09-27]. Dostupné z: <http://www.kr-stredocesky.cz/portal/stredocesky-kraj/informace-o-kraji/>

¹⁵³ Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech s.r.o.: O nás [online]. [cit. 2013-09-27]. Dostupné z: <http://www.tpca.cz/cz/o-nas/>

nomicky aktivních obyvatel ve věku 15 a více let (pracovní síly) a celkového počtu osob ve věku 15 a více let na Kolínsku zobrazuje **graf č. 5**.¹⁵⁴

Graf č. 5: Vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel a celkového počtu osob na Kolínsku¹⁵⁵



Nezaměstnanost v kraji a okrese

Situaci na trhu práce lze mimo jiné popsat také vývojem nezaměstnanosti. Celá Česká republika byla zasažena v roce 2008 hospodářskou krizí, která se mimo jiné podepsala na zvýšené nezaměstnanosti, což platí také pro sledovaný region. Momentální vývoj hospodářství na Kolínsku lze považovat za stabilizovaný, kdy se po hospodářské krizi ekonomika zvolna uzdravuje a zaměstnanost se pozvolna vrací ke svým příznivým hodnotám.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

¹⁵⁵ Zdroj: Český statistický úřad: Vývoj vybraných ukazatelů v okrese Kolín v letech 2000-2011 [online]. [cit. 2013-09-27].

Dostupné z: http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/vyvoj_vybranych_ukazatelu_v_okrese_kolin

Český statistický úřad: Věkové složení obyvatelstva podle jednotek věku v letech 1991 až 2012 - obyvatelstvo celkem[online]. [cit. 2013-09-12]. Dostupné z:

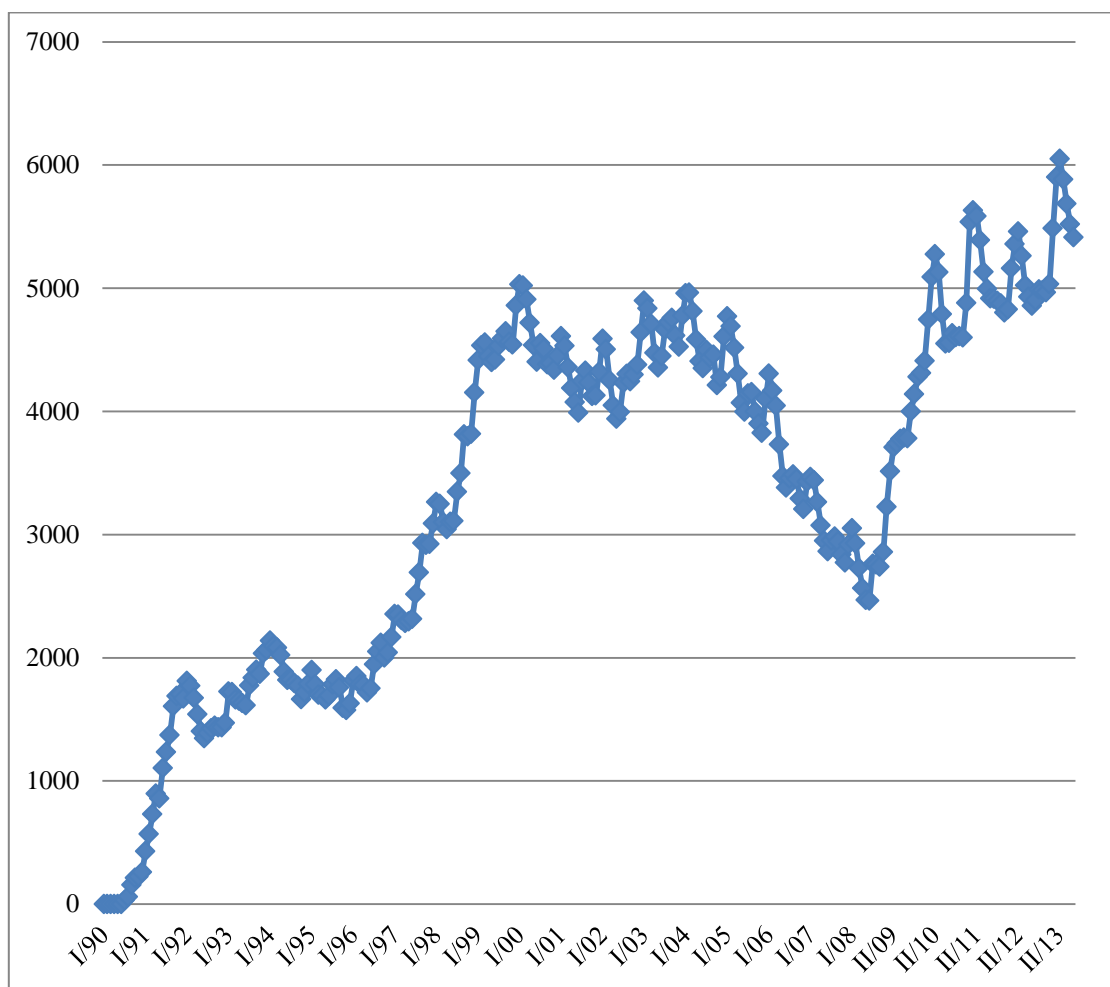
http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/casove_rady_vekoveho_slozeni_obyvatel_za_okresy_stredoceskeho_kraje

¹⁵⁶ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2011 v okrese Kolín

V posledních dvou letech zaznamenala registrovaná nezaměstnanost pokles o 2,1 % z 10,3 % v roce 2012 na 8,2 % v roce 2013.¹⁵⁷

Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 1990 – 2013 v jednotlivých obdobích je zobrazen v grafu č. 6, kde nejvyšší hodnoty byly evidovány v prvních obdobích roku 2000, kdy nezaměstnanost přesáhla 11 % a poté v roce 2010, kdy po hospodářské krizi, která začala v roce 2008, nezaměstnanost narostla až na hodnotu 10,37%.¹⁵⁸

Graf č. 6: Průběh počtu evidovaných uchazečů v okrese Kolín v letech 1990-2013¹⁵⁹



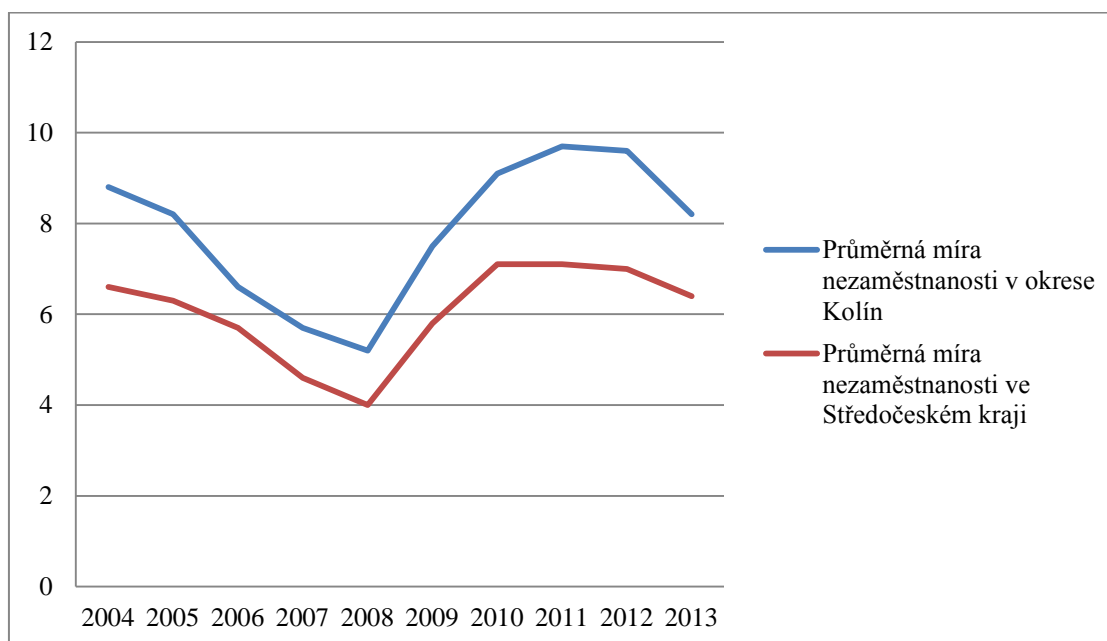
¹⁵⁷ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

¹⁵⁸ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

¹⁵⁹ Zdroj: Vlastní zpracování podle: Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

V okrese Kolín byla průměrná míra nezaměstnanosti vždy vyšší, než je průměrná hodnota za celý kraj. Kolínsko totiž patří mezi okresy s vyšší než průměrnou krajskou registrovanou mírou nezaměstnanosti. V roce 2013 se dokonce jednalo o druhý okres s nejvyšší mírou registrované nezaměstnanosti v rámci kraje. Srovnání průměrné míry **nezaměstnanosti v kraji a okrese** ve sledovaném období je vidět v **grafu č. 7**.

Graf č. 7: Srovnání průměrné míry nezaměstnanosti v kraji a okrese v letech 2004-2013¹⁶⁰



4.3 Realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je důležitou součástí činnosti úřadu práce. Jejím cílem je pružně reagovat na situaci na trhu práce a realizovat preventivní a aktivní činnosti podporujících uchazeče k hledání a přijetí zaměstnání, namísto pasivního pobírání sociálních dávek a podpor.

Mezi prioritní činnosti nástrojů APZ v roce 2013 ve Středočeském kraji patřila zejména podpora a vytváření pracovních míst na veřejně prospěšných pracích, rekvalifikace a vytváření pracovních míst pro absolventy škol a mladistvé. Při realizaci APZ úřady práce vždy kladly a kladou důraz na efektivní využití finančních prostředků. APZ podporuje vznik a stabilizaci míst pro problémové skupiny nezaměstnaných s důrazem na uchazeče se změněnou

¹⁶⁰ Zdroj: Vlastní zpracování podle: Ministerstvo práce a sociálních věcí: Průměrná míra nezaměstnanosti v % [online]. [cit. 2013-09-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/us!prumer_mn_od_97_portal.xls.

pracovní schopností a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání především v mikro-regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti. Stálou a nejvyšší prioritou nyní a po celý rok 2013 byla místa pro získání praxe absolventů a kvalifikace mladistvých a především rekvalifikace, kterými se snaží řešit disproporci mezi kvalifikační nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů dle nástrojů APZ

Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl v průběhu roku 2012 úřady práce podpořen v rámci **veřejně prospěšných prací**. S počtem celkem 1978 vytvořených míst představovaly veřejně prospěšné práce (VPP) i v roce 2013 nejvyužívanější nástroj v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, meziročně bylo v roce 2013 vytvořeno o 781 míst VPP více než v roce 2012. Druhým nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byla v roce 2012 **společensky účelná místa** (SÚPM), kdy v průběhu roku 2013 bylo vytvořeno celkem 1493 míst, což je o 734 míst více než v roce 2012. Dále bylo v roce 2013 v rámci podpory **SÚPM za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti** vytvořeno celkem 121 míst.¹⁶¹

V průběhu roku 2013 na celkový počet 3592 nově vytvořených míst bylo úřady práce Středočeského kraje umístěno celkem 3588 uchazečů, z toho z **projektů hrazených z Evropského sociálního fondu** (ESF) bylo podpořeno 2917 uchazečů. Mezi projekty ESF patří VPP ESF, SÚPM ESF.

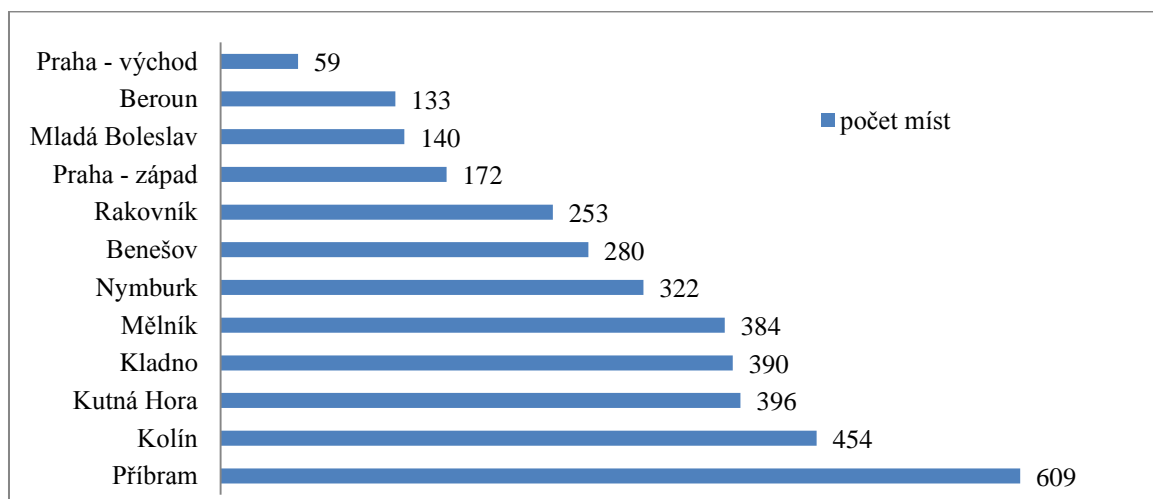
Od počátku roku 2013 vytvořily úřady práce Středočeského kraje v rámci všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti celkem 3707 míst, včetně míst vytvořených v rámci **projektů Evropského sociálního fondu**. Dále v rámci nástroje **rekvalifikace** bylo do rekvalifikačních kurzů v průběhu roku 2013 zařazeno celkem 3240 uchazečů o zaměstnání. Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Příbrami dále během roku 2013 vymezila 834 **chráněných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené**.¹⁶²

Přehled počtu vytvořených míst v rámci APZ ve Středočeském kraji za období leden až prosinec 2013 ukazuje následující graf.

¹⁶¹ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

¹⁶² Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

Graf č. 8: Tabulka počtu vytvořených míst roce 2013 za okresy Středočeského kraje¹⁶³



Na aktivní politiku zaměstnanosti realizovanou na území Středočeského kraje bylo od počátku roku k 31.12.2013 celkem vyčerpáno 346 633 971 Kč (včetně financí vynaložených z projektů Evropského sociálního fondu, tj. regionální a národní individuální projekty). Z toho na národní aktivní politiku zaměstnanosti hrazenou ze státního rozpočtu byly vynaloženy prostředky ve výši 53 562 718 Kč a na projekty Evropského sociálního fondu realizované na území Středočeského kraje byly z Evropského sociálního fondu vynaloženy prostředky ve výši 293 071 253 Kč.¹⁶⁴

Od počátku roku 2013 Úřad práce ČR - Krajská pobočka v Příbrami měla výdaje na **veřejně prospěšné práce** v celkové výši 143 970 974 Kč (z toho na VPP ESF bylo čerpáno 118 076 002 Kč), na **společensky účelná místa** v celkové výši 57 356 909 Kč (z toho na SÚPM ESF bylo čerpáno 45 250 518 Kč).

Na zřízení **chráněných pracovních míst**, na provoz chráněných pracovních míst a na vzniklé provozní náklady **chráněných pracovních dílen** v průběhu roku 2013 byly zatím vynaloženy finanční prostředky ve výši 825 273,- Kč a na **rekvalifikace** bylo úřady práce Středočeského kraje v roce 2013 zatím vydáno 17 873 999 Kč (z toho na **zvolenou rekvalifikaci** 12 802 441 Kč a další úhrady **národní rekvalifikace** 1 865 331,- Kč, dále na **APZ ESF rekvalifikace** bylo čerpáno 3 206 227 Kč. V rámci realizace **regionálních individuálních projektů** (RIP) bylo od počátku roku 2013 vyčerpáno celkem 92 982 466 Kč a v rámci reali-

¹⁶³ Zdroj: Vlastní zpracování podle: Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

¹⁶⁴ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

zace ostatních **národních individuálních projektů** (NIP) bylo od počátku roku 2013 vyčerpáno 33 604 347 Kč.¹⁶⁵

V roce 2013 Úřad práce ČR - Krajská pobočka v Příbrami měla nejvyšší výdaje, obdobně jako v minulých letech, u nástroje **veřejně prospěšné práce**, u kterého výdaje za kraj činily téměř **42 %** všech výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti.

Dalším významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byla v roce 2013 **společensky účelná místa**, která se na výdajích v roce 2012 podílela téměř **17%**. Na zřízení chráněných pracovních míst, na provoz chráněných pracovních míst a na vzniklé provozní náklady **chráněných pracovních dílen** bylo v průběhu roku 2013 vynaloženo jen **0,2 %** všech výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a na **rekvalifikace** bylo úřady práce Středočeského kraje v roce 2013 vydáno přes **4%** všech výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Na celkem zbylých **37,5 %** výdajů se podílely **projekty ESF**.¹⁶⁶

Projekty ESF

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Cílem ESF je pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, zajistit a umožnit rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, pomáhat lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, podporovat celoživotní vzdělávání, rozvíjet a zajišťovat kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly a zlepšit přístup a účast žen na trhu práce.

Projekty slouží především k rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, k podpoře sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. K dosažení tohoto využívají projekty především soubor nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v kombinaci se zaváděním nových a inovovaných nástrojů. Jde zejména o **zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti a poradenských programů, bilanční a pracovní diagnostiky, rekvalifikace a také o podporu uplatnění na trhu práce a pružných forem zaměstnání, zajištění odborné praxe, motivačních aktivit, programů prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, pracovní rehabilitace, doprovodných aktivit.**

¹⁶⁵ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

¹⁶⁶ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

Projekty jsou zaměřené na vytipování vhodných rekvalifikací odpovídajících konkrétní nabídce volných míst. Intenzivně se jedná se zaměstnavateli a podle konkrétních kvalifikačních požadavků pro výkon konkrétní pracovní pozice se přizpůsobuje výběr rekvalifikace. Rekvalifikace mohou být uskutečněny formou zvolených rekvalifikací nebo na základě rekvalifikací, které byly vybrány formou veřejné zakázky.¹⁶⁷

Projekt „Začínáme po 50“

Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání **starší 50 let věku**, kteří jsou evidováni na Úřadu práce ČR. Uvedená cílová skupina uchazečů je jednou ze skupin uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Tito uchazeči se obtížně uplatňují na trhu práce. Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost osob z cílové skupiny a podpořit jejich začlenění zpět na trh práce. Dílčími cíli jsou získání či prohloubení dovedností formou rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání i s možností poskytnutí mzdových příspěvků zaměstnavateli, který zaměstná účastníka projektu, zvýšení flexibility, motivace a kvalifikace nezaměstnaných.

Projekt „Krátce bez práce“

Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání s **délkou evidence kratší než 5 měsíců**. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti. Záměrem je, osoby této cílové skupiny motivovat a umožnit jim rychle se vrátit na trh práce prostřednictvím komplexních služeb poradenských, motivačních, vzdělávacích a informačních, vytvoření nových pracovních míst a zprostředkování zaměstnání, včetně doprovodných opatření.

Projekt „Směr práce“

Tento projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání vedené v **evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců**. Tyto osoby spadají do skupiny ohrožených na trhu práce a je jim věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Projekt „Směr práce“ klade důraz na individuální přístup ke klientovi s výběrem vhodných nástrojů a školení tak, aby byl klient připraven uplatnit se na trhu práce. Dále usiluje o co nejrychlejší návrat těchto lidí do práce a brání tomu, aby se u nich projevovaly, případně prohlubovaly, negativní jevy související s dlouhodobou nezaměstnaností.

¹⁶⁷ Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013

Projekt „Rodičovství a práce“

Tento projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání **po rodičovské dovolené** a zájemce o zaměstnání **na rodičovské dovolené nebo krátce po** jejím ukončení. Tyto osoby spadají do skupiny ohrožených na trhu práce a je jim věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání i podle Zákona o zaměstnanosti. Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost osob z cílových skupin, podpořit jejich začlenění zpět na trh práce a prevence nezaměstnanosti.

Projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji“

Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti specifické věkové **skupiny mladých osob do 30 let věku** realizací cíleného nástroje opatření aktivní politiky zaměstnanosti "Odborné praxe pro mladé do 30 let". Odborné praxe mohou být v případě potřeby kombinovány s rekvalifikacemi a interními poradenskými činnostmi, které připraví kandidáty naefektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele. Realizací tohoto nástroje dojde u konkrétního uchazeče o zaměstnání ke zvýšení kvalifikace a odborných dovedností a znalostí vyžadovaných zaměstnavateli pro konkrétní pracovní místo. Praxi může v případě potřeby předcházet rekvalifikace. Za odbornou část praxe bude odpovídat mentor určený zaměstnavatelem z řad zaměstnanců. Aktivity projektu se zaměří na uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let, bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, prioritně na skupinu **evidovaných na úřadu práce déle než 4 měsíce, ale i do 4 měsíců evidence, postrádající pracovní zkušenosti** (nebo s pracovními zkušenostmi max. 2 roky po ukončení přípravy na povolání/počátečního vzdělávání), které by jim umožnily získat kvalitní zaměstnání dlouhodobějšího charakteru.

Projekt „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“

Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti cílové skupiny. Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti skupiny uchazečů o zaměstnání **do 25 let věku s dosaženým středním odborným vzděláním a vyšším, jejichž dosažená praxe je maximálně 12 měsíců**. Jedná se o osoby, které jsou krátce po ukončení studia a nemají tak potřebné pracovní zkušenosti či mají je jen velmi malé. Absence těchto pracovních zkušeností jim brání v uplatnění se na trhu práce. Projekt si klade za cíl odstranit či zmírnit výše uvedené překážky, a proto je koncipován jako komplexní nástroj pomoci této cílové skupině.

5 EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

Praktická část mé diplomové práce je zaměřená na výzkum v oblasti rekvalifikačních kurzů nabízených Úřadem práce v Kolíně. Rekvalifikační kurzy jsou jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti nabízeny uchazečům a zájemcům o zaměstnání na příslušném Úřadě práce ČR. Rekvalifikační kurzy jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání velmi oblíbené, protože rekvalifikací si zvýší svou kvalifikaci a mohou tak být atraktivnější pro potenciálního zaměstnavatele.

5.1 Cíle a metody výzkumu

Výzkum se zabývá rekvalifikačními kurzy, které poskytoval Úřad práce v Kolíně. Údaje jsou získané na základě vlastního dotazníkového výzkumu. Cílem výzkumu je zjistit, zda je z pohledů uchazečů o zaměstnání nabídka kurzů v souladu s jejich požadavky na rekvalifikační kurzy. Zda jsou spokojeni s druhy nabízených kurzů, jejich kvalitou a celkovým procesem zařazení do jednotlivých rekvalifikačních kurzů. Dále jsem se snažila zjistit spojitost mezi ohroženými skupinami nezaměstnaných a uchazeči, kteří absolvovali rekvalifikaci. Dílčími cíli výzkumu bylo potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy.

Při určování výzkumných hypotéz jsem vycházela z informací získaných během působení na Úřadě práce v Kolíně. S ohledem na cíle výzkumu jsem si stanovila celkem 5 výzkumných hypotéz, kterými se budu ve výzkumu zabývat.

Hypotéza č. 1: Hlavním důvodem uchazeče o zaměstnání k účasti v rekvalifikačním kurzu je zájem změnit svou profesi a získat práci v novém oboru.

Hypotéza č. 2: Uchazeči o zaměstnání žijící ve městě mají vyšší zájem o rekvalifikační kurz, než uchazeči o zaměstnání žijící na vesnici.

Hypotéza č. 3: Uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním mají větší zájem o rekvalifikační kurz, než vysokoškolsky vzdělaní uchazeči o zaměstnání.

Hypotéza č. 4: Čím vyšší je věk uchazeče o zaměstnání, tím má uchazeč o zaměstnání vyšší zájem o rekvalifikaci.

Hypotéza č. 5: Čím je delší doba nezaměstnanosti uchazeče o zaměstnání, tím je větší snaha udělat si rekvalifikační kurz.

Metody výzkumu

Pro mé šetření jsem zvolila kvantitativní výzkum, mezi jehož přednosti patří především rychlý a přímočarý sběr dat a jejich rychlá interpretace. Kvantitativní výzkum poskytuje přesná numerická data a výsledky výzkumu jsou relativně nezávislé na výzkumníkovi. K získání potřebných informací jsem zvolila metodu anonymního dotazníku o sto respondentech. Výhodou dotazníku je, že jeho prostřednictvím lze informace získat od velkého množství lidí, není finančně náročný, je anonymní a výsledná data se dají jednoduše zpracovávat.

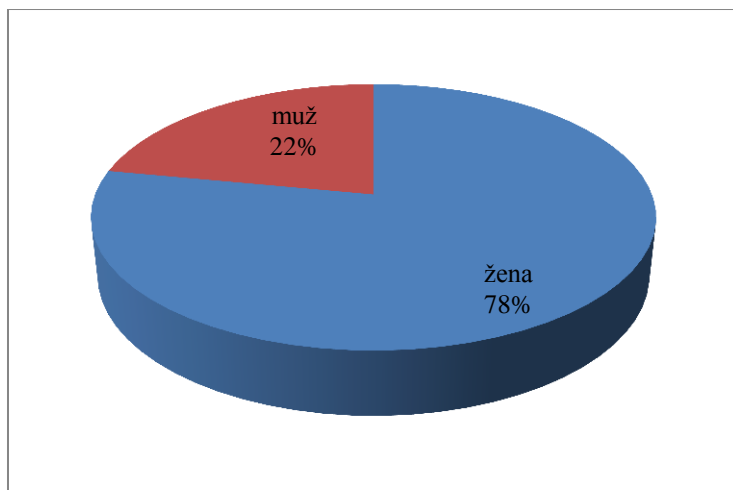
Důležitým bodem tohoto dotazníkového šetření byl výběr výzkumného vzorku. V případě tohoto výzkumu se jednalo o záměrný výběr, kdy jsem jako výzkumný vzorek zvolila osoby, které se v období realizace výzkumu účastnili jednotlivých rekvalifikačních kurzů na Úřadě práce v Kolíně. Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 100 účastníků různých rekvalifikačních kurzů, které probíhaly v roce 2013.

5.2 Hodnocení výsledků výzkumu

Otázka č. 1: Pohlaví

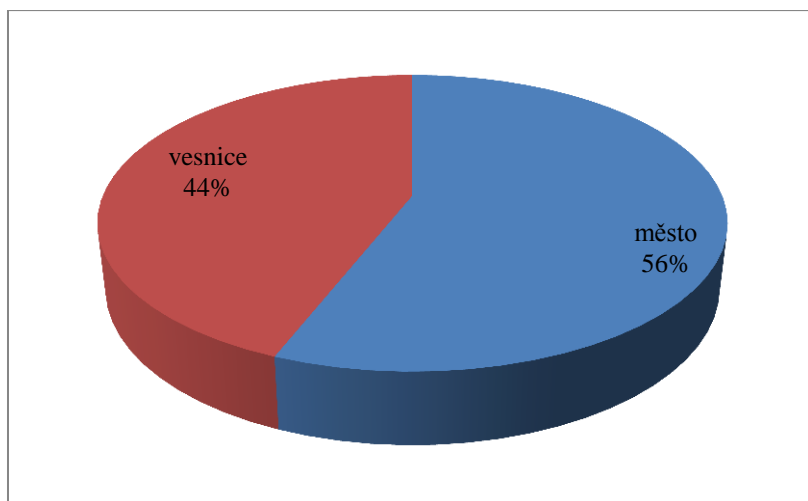
Cílem první otázky bylo zjištění, zda dotazník vyplňuje žena nebo muž. Z výsledného počtu respondentů uvedeného v grafu č. 9 je zřejmé, že dotazník vyplnilo více žen, než mužů. To může být zapříčiněno tím, že ženy oproti mužům jsou častěji limitované odchodem na rodičovskou dovolenou a jsou následně vytrženy z pracovního procesu. Po návratu z rodičovské dovolené jsou vystaveny faktu, že uplynula dlouhá doba od jejich odchodu a na pracovišti nastala spousta změn, které musejí respektovat. V horším případě je zaměstnavatel znovu nepřijme a ony jsou nuceny se zaevidovat na úřadě práce.

Graf č. 9: Pohlaví

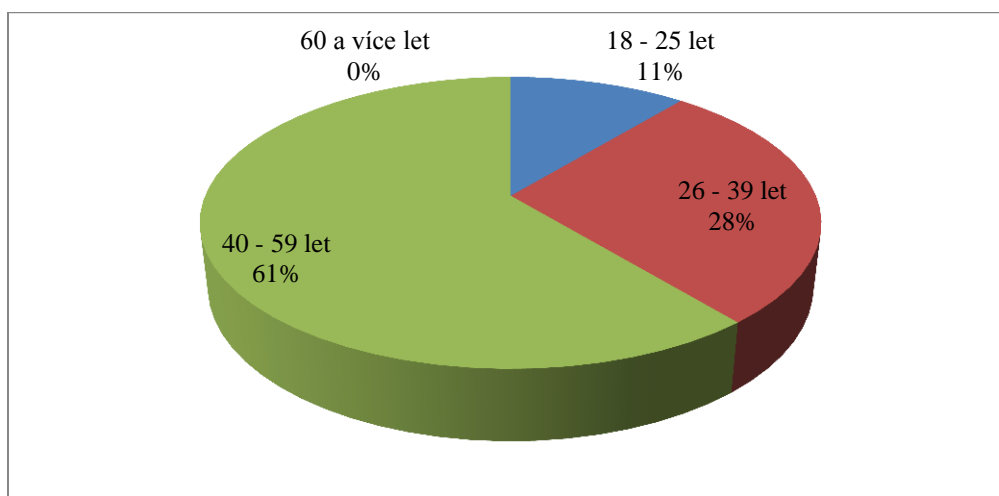


Otázka č. 2: Bydliště

Otázce č. 2 odpovídá graf č. 10, kde je výsledek poměrně vyrovnaný, jen o 12% převažují osoby žijící ve městě. Důvodem může být například větší informovanost a dostupnost kurzů pro osoby z měst.

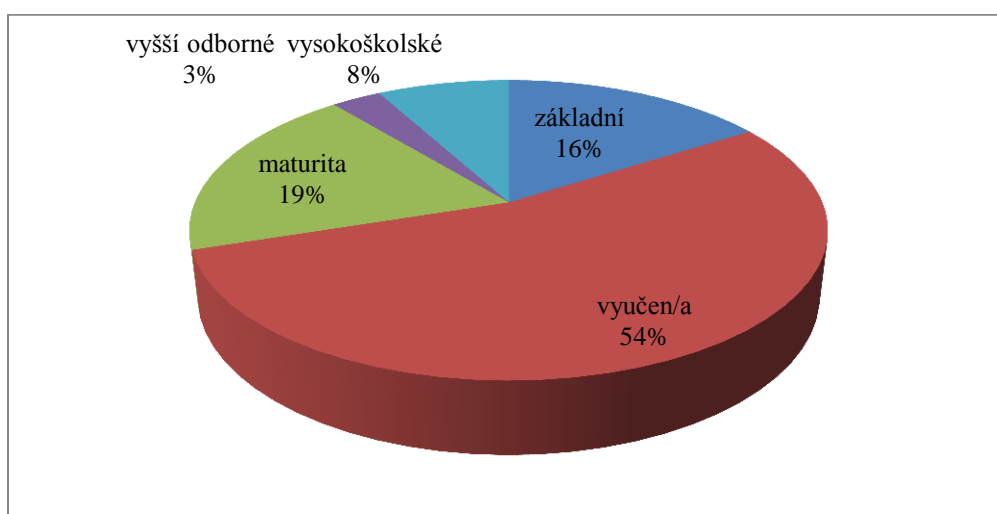
Graf č. 10: Bydliště**Otázka č. 3: Věk**

Z rozložení respondentů je patrné, že nejpočetnější kategorií respondentů je skupina ve věku od 40-59, která tvoří 61 % z celkového počtu respondentů. Příčinou může být fakt, že osoby starší 50 let jsou jednou z ohrožených skupin nezaměstnaností. A právě pro ně je po ztrátě zaměstnání velký problém nastoupit znovu do vhodného zaměstnání, a to ať už z důvodu věkového, zdravotního nebo kvalifikačního.

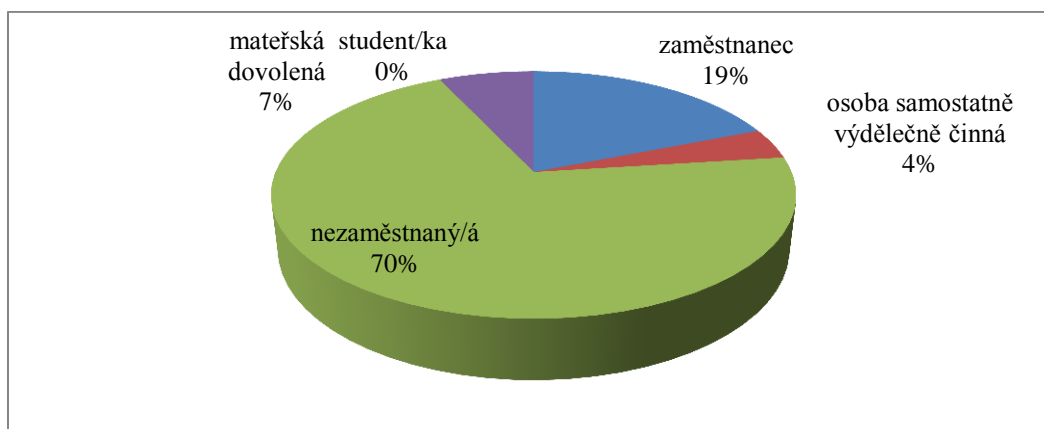
Graf č. 11: Věk

Otázka č. 4: Dosažené vzdělání

Dalším zjišťovaným údajem bylo nejvyšší dosažené vzdělání. Nejpočetnější skupinu tvoří vyučení respondenti s 54 %, dále následuje kategorie respondentů s maturitou, pak kategorie se základním vzděláním respondentů a kategorií nejméně zastoupenou jsou respondenti s vysokoškolským vzděláním. Výsledek grafu je z části ovlivněn právě generací osob starších 50 let, protože v době jejich vyučení nebyl takový nátlak na pokračování ve vzdělání a prakticky po škole začínali hned pracovat.

Graf č. 12: Dosažené vzdělání**Otázka č. 5: Současný stav respondentů**

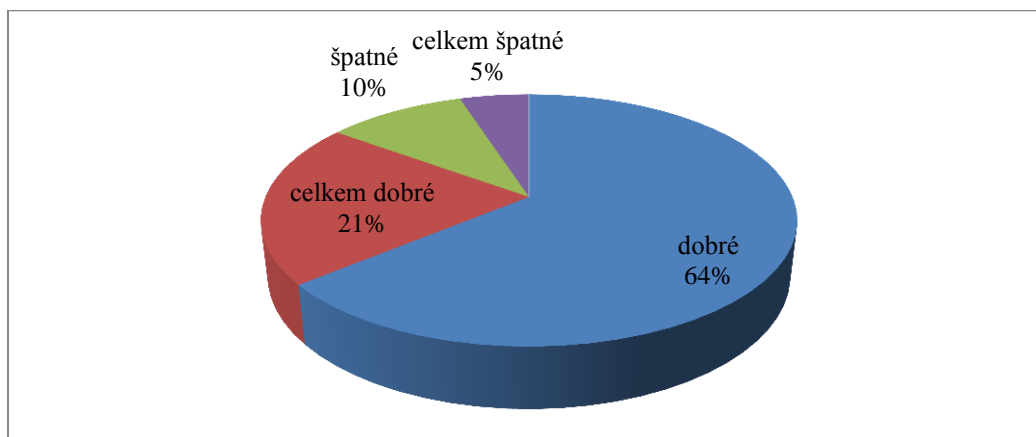
Zde graf č. 13 vypovídá o tom, že v době rekvalifikace byla většina respondentů v evidenci uchazečů o zaměstnání. S tím souvisí i graf č. 16, který uvádí, že nejvíce uchazečů o zaměstnání se dozvědělo o možnosti rekvalifikace právě od pracovníků Úřadu práce v Kolíně. Rekvalifikace se tak stává nejsnazším řešením jak si doplnit konkrétní dovednosti a zařadit se opět do pracovního procesu.

Graf č. 13: Současný stav respondentů

Otázka č. 6: Jaké je Vaše hodnocení přístupu úřadu práce?

Výsledek grafu č. 14 mě velmi potěšil, protože jak již bylo řečeno, pracuji na úřadě práce a sama často nabízím nově příchozím uchazečů o zaměstnání možnost rekvalifikace při evidenci. Výsledek se 70 % spokojených uchazečů o zaměstnání s přístupem úřadu práce mi dává zpětnou vazbu, že úsilí, které bylo vynaloženo, nebylo zbytečné.

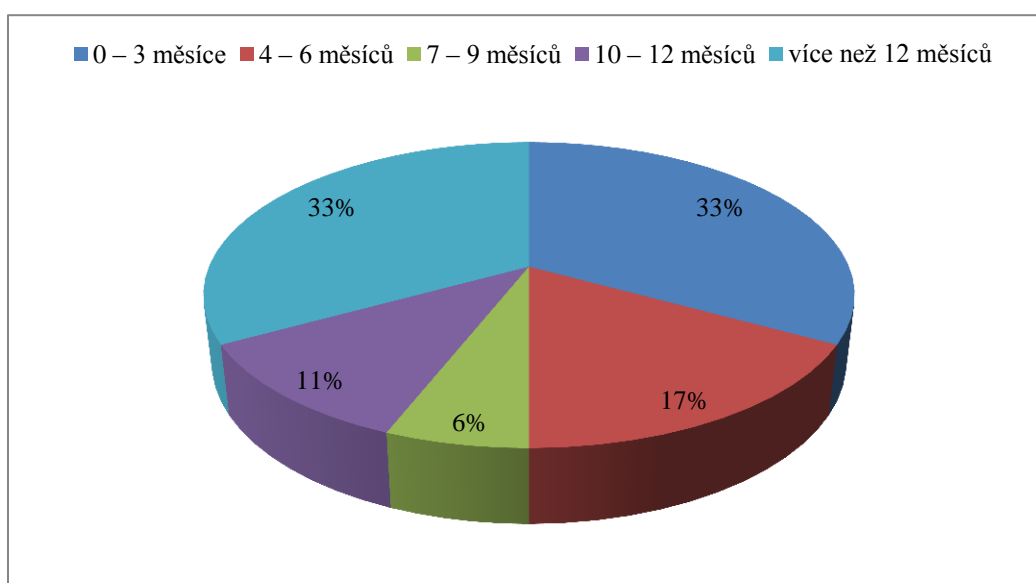
Graf č. 14: Hodnocení přístupu úřadu práce



Otázka č. 7: Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce?

Nejpočetnějšími skupinami jsou jednak uchazeči, kteří jsou v evidenci krátce a druhou skupinou jsou uchazeči, kteří jsou naopak v evidenci déle jak rok. To může být ovlivněno tím, že právě těmto respondentům byla nejčastěji pracovníky úřadu práce nabízena možnost rekvalifikace.

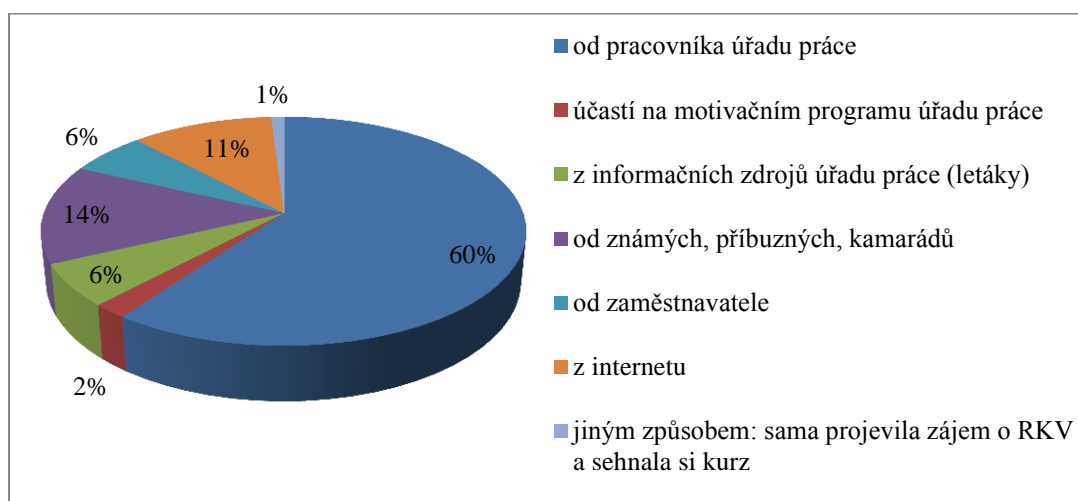
Graf č. 15: Délka evidence uchazečů o zaměstnání



Otázka č. 8: Jak jste se dozvěděl/a o možnosti rekvalifikace?

Nejpočetnější skupinou k získávání informací o rekvalifikacích je s 60% pomocí pracovníků úřadu práce. Výsledek grafu je úzce spojený s evidencí uchazečů o zaměstnání na Úřadě práce v Kolíně. Z praxe můžu potvrdit, že právě zde je rekvalifikace nabízena nejčastěji ze strany zprostředkovatelů při evidenci nových uchazečů o zaměstnání a ze strany poradců uchazečům, kteří jsou v evidenci déle jak šest měsíců.

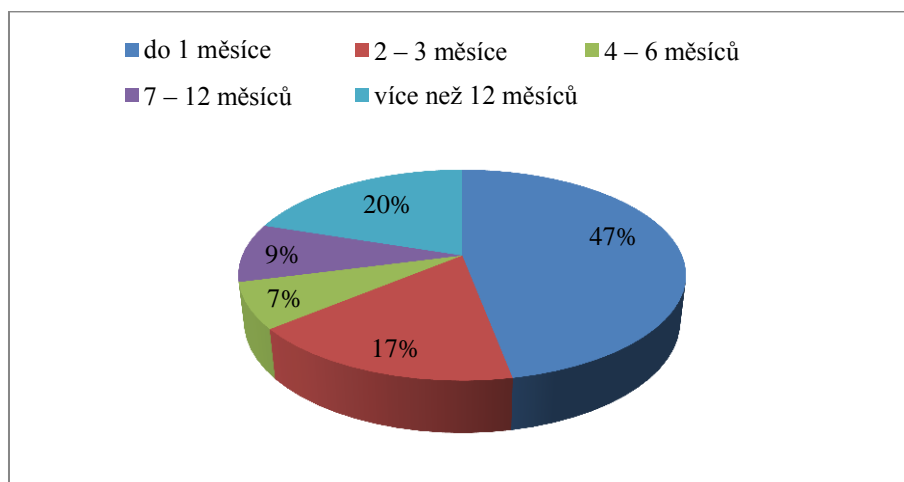
Graf č. 16: Získání informací o rekvalifikačních kurzech



Otázka č. 9: Jak dlouho jste čekal/a na zařazení do rekvalifikačního kurzu?

Graf č. 17 týkající se doby k zařazení do rekvalifikace, je s 47% do jednoho měsíce od požádání. Pro uchazeče, kteří opravdu stojí o to zvýšit si kvalifikaci, je rekvalifikace v poměrně krátkém časovém období schválena, samozřejmě pokud uchazeč o zaměstnání vyhoví všem požadavkům.

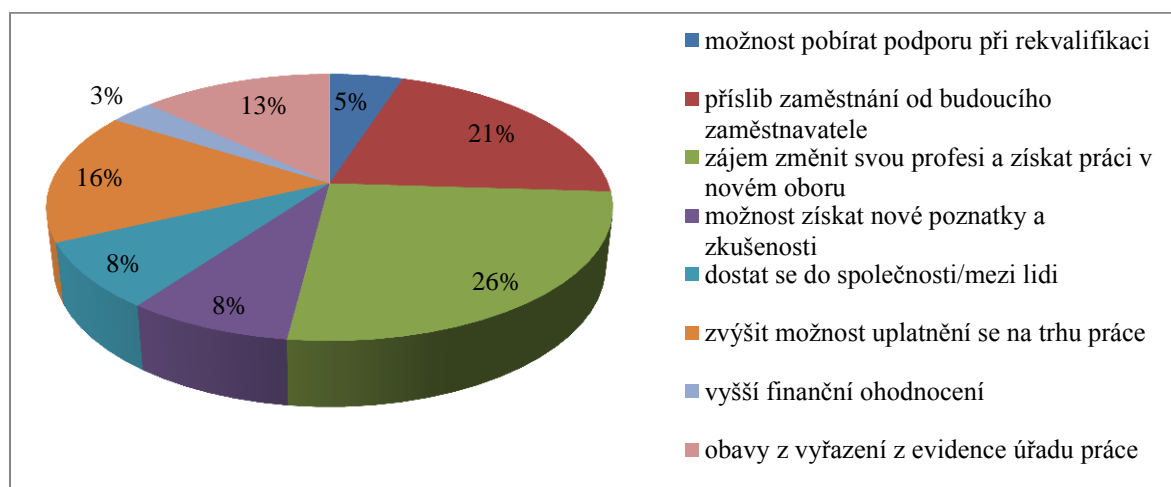
Graf č. 17: Doba čekání na rekvalifikační kurz



Otázka č. 10: Co Vás nejvíce vedlo k přihlášení se do rekvalifikačního kurzu?

Důvody absolvování rekvalifikace jsou pro každého individuální. Přesto jako hlavní důvod proč si zažádat o rekvalifikaci s 26% vyšel zájem změnit svou profesi a získat práci v novém oboru. Osobně bych viděla výhodu rekvalifikace i v dobrém vyplnění volného času při evidenci na úřadě práce. Člověk v podstatě nemá co ztratit, jen získá, ať už se bavíme o kvalifikaci nebo interpersonálních vztazích, které vznikají ve skupině rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání.

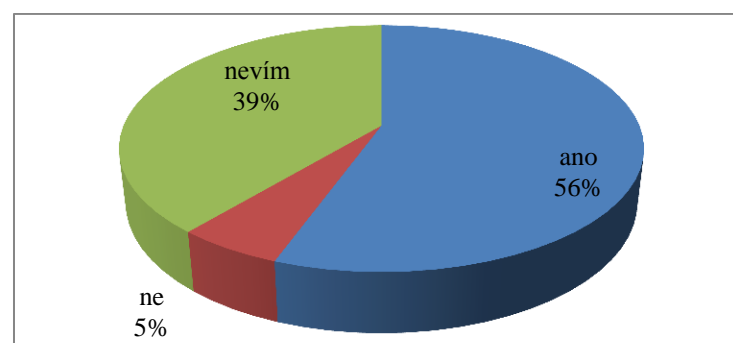
Graf č. 18: Důvody k absolvování rekvalifikačního kurzu



Otázka č. 11: Myslíte si, že počet druhů nabízených rekvalifikačních kurzů na Úřadu práce v Kolíně je dostačující?

Výsledek 56% pro dostačující výběr nabízených rekvalifikací, svědčí o tom, že zájemce si vybral rekvalifikaci bez problémů ze škály, kterou má Úřad práce v Kolíně k dispozici. A v případě, že chce uchazeč o zaměstnání jinou rekvalifikaci než je ve stálé nabídce, může si požádat o tzv. rekvalifikaci zvolenou. Jak název napovídá, uchazeč si sám vybere zaměření rekvalifikace, které pak může uplatnit třeba v podnikání.

Graf č. 19: Dostatečnost druhů nabízených rekvalifikačních kurzů



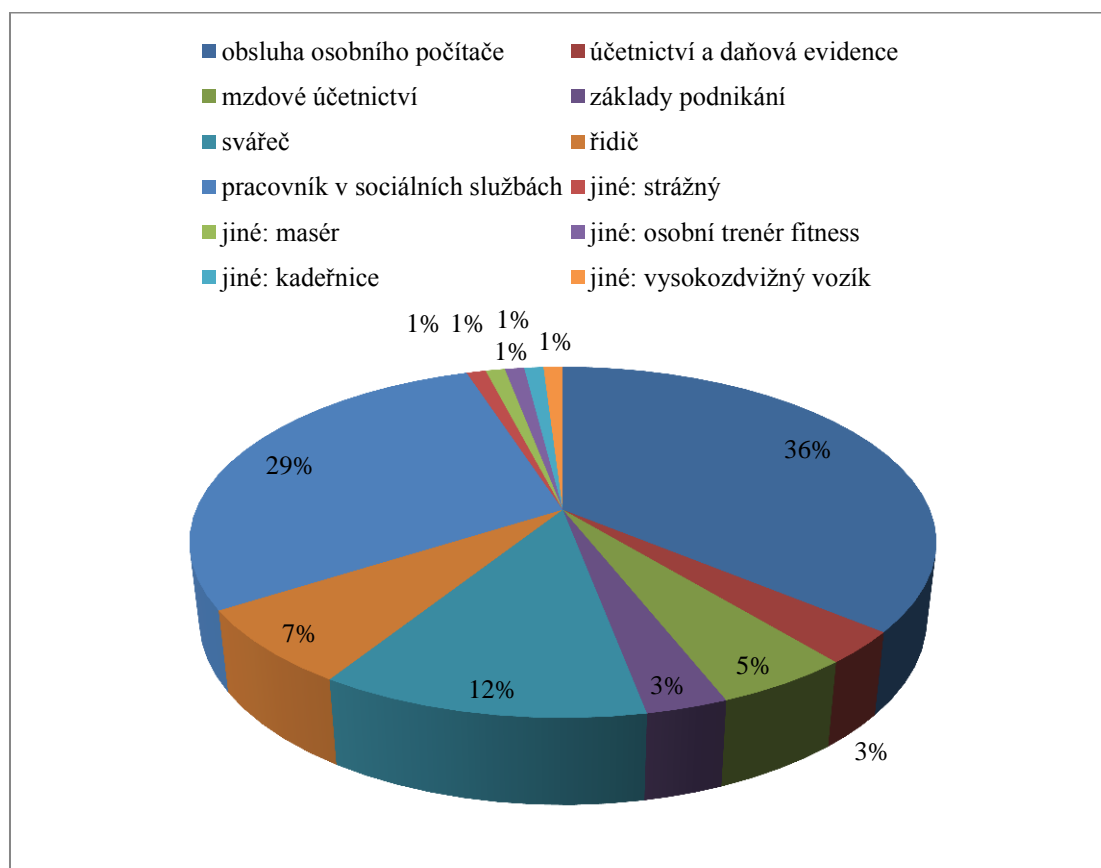
Otázka č. 12: Jaký rekvalifikační kurz navštěvujete?

Z grafu č. 20 je patrné, že nejčastěji obsazovanou rekvalifikací je obsluha osobního počítače. Obsluha osobního počítače může být problém právě pro generaci osob starších 50 let, kdy na informační techniku v době po ukončení studia nebyl brán takový zřetel.

Druhou větší skupinou je rekvalifikace sociálního pracovníka, což bych připisovala touze zkusit něco nového. Ze zkušenosti vím, že nejčastěji si tuto rekvalifikaci žádají ženy, které chtějí změnu povolání a pro které je starat se o někoho přirozené.

Promítá se zde výše zmiňovaná zvolená rekvalifikace, kdy si lidé sami zvolí, v čem se chtějí zdokonalit jako je například rekvalifikace maséra, kadeřnice nebo obsluha vysokozdvížného vozíku. U zvolené rekvalifikace jde o něco za něco. Jedinci sice nedostávají podporu při rekvalifikaci, musí si sami sehnat akreditované středisko, kde bude rekvalifikace provedena, ale mají možnost si v podstatě vybrat jakoukoliv rekvalifikaci a po schválení a úspěšném dokončení rekvalifikace je jim následně kurz zaplacen. Oproti tomu u rekvalifikace „základní“ je Vám kurz zaplacen a navíc i přiznána podpora při rekvalifikaci, avšak při omezeném výběru rekvalifikačních kurzů.

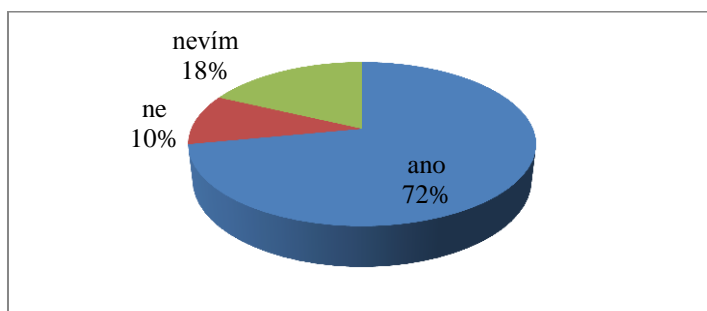
Graf č. 20: Absolvované rekvalifikační kurzy



Otázka č. 13: Splnila kvalita rekvalifikačního kurzu Vaše očekávání?

Výsledek grafu č. 21 mě jako pracovníci úřadu práce opět potěšil, protože je vidět, že většina uchazečů o zaměstnání, kteří byli rekvalifikováni, byla spokojena s kvalitou rekvalifikace. Uchazeči chtějí změnu, chtějí na sobě pracovat a chtějí být znovu zaměstnaní, tudíž využívají právě rekvalifikaci jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, aby toho mohli dosáhnout.

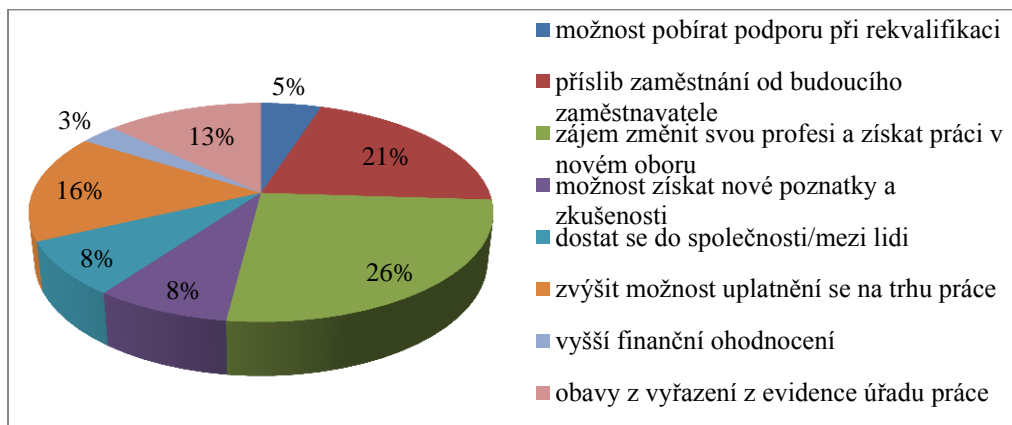
Graf č. 21: Kvalita rekvalifikačního kurzu



Otázka č. 14: Jaké máte plány po absolvování rekvalifikace

Graf č. 22 hodnotí plány uchazečů o zaměstnání po absolvování rekvalifikace, s převažujícím počtem 53% respondentů bude hledat nové zaměstnání s orientací na rekvalifikovanou oblast. 21% rekvalifikovaných osob má příslib zaměstnání po dokončení rekvalifikace, podobně jsou na tom lidé s 19%, kteří mají v plánu podnikat. Překvapivě 5% uchazečů přiznalo, že rekvalifikaci si udělali jen proto, aby mohli zůstat v evidenci uchazečů o zaměstnání. Do práce se jim nechce, vlastně jim situace zůstat v evidenci na úřadě práce vyhovuje. Většinou pobírají dávky hmotné nouze a přídatky státní sociální podpory, je jim hrazeno zdravotní pojištění. Tím ale pouze zabírají místo pro občany, kteří o rekvalifikaci opravdu stojí a potřebují ji.

Graf č. 22: Plány po absolvování rekvalifikačního kurzu



5.3 Shrnutí výzkumné části

Na začátku výzkumu jsem si stanovila výzkumné hypotézy, kterými jsem se v samotném výzkumu zabývala a které nyní na základě dat získaných z dotazníkového šetření budu interpretovat a potvrzovat nebo vyvracet.

První výzkumná hypotéza zjišťovala, zda byl hlavním důvodem účasti v rekvalifikačním kurzu zájem změnit svou profesi a získat práci v novém oboru. K ověření této hypotézy se vztahuje otázka č. 10. Z výsledku vyplývá, že nejvíce uchazečů o zaměstnání vedených na Úřadu práce v Kolíně absolvuje rekvalifikační kurz právě proto, že chce změnit dosavadní profesi a získat nové dovednosti. Na základě získaných údajů se hypotéza potvrdila.

Druhá hypotéza měla za úkol potvrdit nebo vyvrátit tvrzení, že uchazeči o zaměstnání žijící ve městě mají vyšší zájem o rekvalifikační kurz, než uchazeči o zaměstnání žijící na vesnici. U této hypotézy jsem předpokládala, že větší procentuální podíl budou mít osoby rekvalifikované z měst. Můj předpoklad se v otázce č. 2 potvrdil. Výsledek byl s 56% pro osoby žijící ve městě a osoby žijící na vesnicích měly 44%, ale jak je vidět, rozdíl je nepatrný, přesto byla hypotéza výzkumem potvrzena.

Třetí hypotéza měla ověřit, zda uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním mají větší zájem o rekvalifikaci, než vysokoškolsky vzdělaní uchazeči o zaměstnání. Na základě vlastních zkušeností a práce s klienty jsem u této hypotézy očekávala poměrně markantní rozdíl v tom, že nejvíce rekvalifikovaných osob bude mít základní vzdělání a bude mít tím i převahu nad vysokoškolsky vzdělanými lidmi, kteří si o rekvalifikaci tak často nežadají. Můj předpoklad byl v otázce č. 4 správný. Hypotéza se potvrdila, ale jen částečně, protože uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním jsou až na třetím místě, přesto mají početní převahu nad lidmi s vysokoškolským vzděláním. Z grafu č. 12 je patrné, že nejpočetnější skupinou jsou lidé s vyučením, za nimi následují osoby s maturitou a pak lidé se základním vzděláním.

Čtvrtá hypotéza byla zaměřena na spojitost vyššího věku uchazečů o zaměstnání s vyšším zájmem o rekvalifikaci. Tato hypotéza vychází z otázky č. 3. Z příslušného grafu je vidět, že se vzrůstajícím věkem roste početní převaha respondentů. Pro představu z dotazovaného vzorku respondentů zaujímá ve věku 18-25 let 11%, 16-39 let 28% a nejpočetnější skupina ve věku 40-59 let 61%. Hypotéza byla tedy výzkumem potvrzena.

K ověření páté hypotézy, která se týkala vztahu delší doby nezaměstnanosti a tím větší snahy o absolvování rekvalifikačního kurzu, jsem využila otázky č. 5 a 7. V grafu č. 15 výsledek vyšel nejasně, protože se stejnými 33 % stojí na jedné straně uchazeči s evidencí delší než

rok a na straně druhé naopak uchazeči s evidencí kratší než 3 měsíce ode dne, kdy se zaevidovali. Při stanovení této hypotézy jsem tedy opomenula fakt, že nově příchozí uchazeči o zaměstnání jsou mnohem aktivnější a snaží se z evidence vymanit co nejdříve. Oproti tomu uchazeči s dlouhodobou evidencí svým způsobem mohou zpohodlnět, být vytrženi z reality a musí na sobě tedy více pracovat, protože pouhá rekvalifikace vše nespasí. Tato hypotéza byla vyvrácena.

ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce bylo zjistit, zda druhy rekvalifikačních kurzů nabízené úřadem práce, jako součást aktivní politiky zaměstnanosti, odpovídají požadavkům uchazečů o zaměstnání. Dále jsem zjišťovala, jak jsou uchazeči spokojeni s kvalitou rekvalifikačních kurzů a s přístupem úřadu práce. Nakonec jsem se snažila vyfiltrovat skupinu lidí, která nejčastěji absolvuje rekvalifikační kurzy a zodpovědět otázku, zda tato skupina koresponduje s nejvíce ohroženou skupinou nezaměstnaností, tj. skupinou osob starších 50 let.

Co se týče nabídky a poptávky po druzích rekvalifikačních kurzů, tak z provedeného výzkumu mohu potvrdit, že sortiment rekvalifikačních kurzů je dostačující. Zájem o rekvalifikace je velký a tak jsou často plně obsazované. Ze zkušenosti na základě svého pracovního působení na úřadu práce však mohu říci, že počty pořádaných rekvalifikačních kurzů jsou nedostatečné a že ne všichni jsou uspokojeni, i když splňují potřebné předpoklady.

Dle vyjádření respondentů bylo zjištěno, že kvalita kurzů je na dobré úrovni. Pro uchazeče o zaměstnání, kteří chtějí změnu, chtějí na sobě pracovat a v neposlední řadě chtějí být znovu zaměstnaní, nebyla rekvalifikace ztrátou času a byla pro ně přínosná.

Proces rekvalifikace byl hodnocen respondenty pozitivně. Většina respondentů byla do rekvalifikace přijata do 3 měsíců od požádání. Na základě svých pracovních zkušeností jsem zjistila, že nejvhodnější doba k podání žádosti o rekvalifikaci je vždy 1. a 9. měsíc v roce. Pokud si nezaměstnaní o rekvalifikaci zažádají v období, kdy je útlum rekvalifikací, promítne se to na pozdějším zařazení do rekvalifikace. Přístup pracovníků úřadu práce byl z výpovědí respondentů hodnocen většinou kladně. K tomu přispělo také to, že se většina uchazečů o zaměstnání dozvěděla o rekvalifikaci právě od pracovníků úřadu práce.

Z údajů získaných dotazníkovým šetřením, které jsem provedla, bylo potvrzeno, že nejvíce ohrožená skupina osob starších 50 let nejčastěji žádala o rekvalifikační kurzy. Tyto osoby měly převážně středoškolské vzdělání bez maturity. Z hlediska pohlaví absolvovaly tyto kurzy více ženy.

Po ukončení gymnázia jsem nenašla práci a musela jsem se zaevidovat do evidence uchazečů o zaměstnání. Díky aktivní politice zaměstnanosti jsem nakonec i já získala pracovní uplatnění. Nejdříve jsem se zúčastnila projektu aktivní politiky zaměstnanosti, „Praxe je začátek“ a úspěšně jsem absolvovala rekvalifikační kurz na počítače. Po tomto kurzu jsem byla vybrána na absolventské místo financované Evropským sociálním fondem na Úřadu prá-

ce v Kolíně na dobu 1 roku. Poté jsem zde byla přijata do pracovního poměru a pracuji zde již čtvrtým rokem.

Využívání nástrojů aktivní politiky v zaměstnanosti, jako je zřizování společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací nebo rekvalifikací samo o sobě nevyřeší problémy nezaměstnanosti, pouze dokáže zmírnit dopady nefungující ekonomiky.

Jsem toho názoru, že by mělo dojít ke změně legislativy v tom, aby byla opět uložena povinnost zaměstnavatelů hlásit na úřad práce volná pracovní místa. Za současného stavu se i kvalitní zájemci o pracovní uplatnění o nabídce pracovního místa nedozvědí, protože o pracovní příležitosti je informován jen malý okruh lidí a pak se často stává skutečností, že zaměstnání bez „známosti“ nezískáte.

Zaměstnavatelé by se měli chovat k uchazečům o zaměstnání slušně a odpovídat na jejich žádosti o zaměstnání. Stačila by i krátká odpověď, že jednoduše nemají zájem, aby se pak nestávalo, že člověk, který rozešle více firmám e-mail s žádostí o práci, je v nejistotě, zda o něj bude mít někdo zájem. Zbytečně pak ztrácí čas, protože čeká na vyjádření, které mu nikdo nepošle.

Skupina osob starších 50 let patřící mezi skupinu lidí nejvíce ohrožených nezaměstnaností, bude podle prognózy Českého statistického úřadu stále narůstat. Rekvalifikace je velice dobrým a motivujícím nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, která by měla být nadále rozvíjena jak podle potřeb pracovního trhu v jednotlivých regionech, které se samozřejmě liší, tak také podle zájmu uchazečů. Rekvalifikace je jednou z forem dalšího vzdělávání a lidé si v dnešní době plně změn musí uvědomit, že vzdělávání je důležitou součástí nejen osobního, ale především pracovního života. Ale rekvalifikací to nekončí, člověk musí na sobě stále pracovat, nestagnovat, udržet krok s novými technologiemi a trendy, snažit se vyniknout ve svém oboru. Čím více toho člověk umí a zná, tím má větší možnost nalézt uplatnění na trhu práce. Doufám, že v budoucnu budou mít zaměstnavatelé větší zájem o pracovníky starší 50 let, že si budou vážit jejich zkušeností a loajality. Snaha musí být v legislativě, na úřadech, u zaměstnavatelů a v neposlední straně u potencionálních zaměstnanců.

V posledních 2 letech mého působení na úřadu práce došlo k velkým pracovním změnám. Ministerstvo práce a sociálních věcí vynaložilo značné finanční prostředky na nyní již

nepoužívané projekty, jako byly například S-karty¹⁶⁸ nebo nový informační systém pro evidenci uchazečů o zaměstnání AIS¹⁶⁹, který práci úředníků nesmírně ztěžoval, jelikož byl poruchový. Nakonec byl vrácen osvědčený a funkční systém OKpráce¹⁷⁰. Tyto změny v systémech přinesly nemalé finanční náklady, které stát mohl vynaložit na podporu aktivní politiky zaměstnanosti, kde je velká škála možností, kam dané prostředky smysluplně poskytnout. Ztracený pracovní čas úředníků, vzniklý přechodem na nové systémy, mohl být vynaložen na hledání nových pracovních míst, poskytování dotací zaměstnavatelům na nové pracovníky nebo dotace pro osoby, které chtějí podnikat.

Sociální pedagogika jako aplikované odvětví pedagogiky zabývající se výchovným působením na rizikové a sociálně znevýhodněné skupiny má široké využití při tvorbě a zdokonalování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se především o výchovu nezaměstnaných ke zvyšování kvalifikace, vzdělávání a prohlubování znalostí nových technologií, což jim usnadňuje uplatnění na trhu práce. Sociální pedagogika výchovně působí na osoby, které jsou závislé na drogách a alkoholu, na jedince propuštěné z vazby a výkonu trestu odnětí svobody, přistěhovalce nebo osoby pečující o své blízké. Takoví lidé mají problém se integrovat do společnosti, najít si stálé zaměstnání, navazovat interpersonální vztahy a začít fungovat podle pravidel dané společnosti.

Závěrem bych chtěla zdůraznit, že výchova zejména mladých lidí k tomu, aby měli zájem o uplatnění se na pracovním trhu, je podstatná. Na svém příkladu mohu tvrdit, že jedinec a zejména mladý člověk musí především chtít pracovat. Výchova ke kladnému vztahu k práci by měla začínat již od dětství v rodině a pokračovat během studií. Příklad rodičů, kteří pracují, pozitivně ovlivňuje vztah mladého člověka k práci. Chtěla jsem pracovat a uplatnila jsem se na trhu práce. Navíc mám to štěstí, že práce, kterou vykonávám, mě baví a plně mě uspokojuje.

¹⁶⁸**S-Karta** byla v České republice speciální platební karta, která byla zavedena jako identifikační průkaz pro osoby, kterým jsou vypláceny sociální dávky.

¹⁶⁹**Agendový informační systém (AIS)**, je informační systém veřejné správy, který slouží k výkonu agendy.

¹⁷⁰**OKpráce** je informační systém služeb zaměstnanosti, sloužící k evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**Právní předpisy**

- [1] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- [2] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Knižní zdroje

- [3] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Slon, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [4] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: GradaPublishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [5] DAŇHELOVÁ, Š. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2002, 83 s. ISBN 80-7312-032-8.
- [6] ECHAUDEMAISON, Cleude - Daniele a kol. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. 1. vydání. Praha: E. W. A. Edition s.r.o., 1993, 419 s. ISBN 80-85764-13-X.
- [7] HALÁSKOVÁ, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [8] HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2004, 424 s. ISBN 80-717-9764-2.
- [9] HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. akt. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 592 s. ISBN 9788071797647.
- [10] JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-7178-535-0.
- [11] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.
- [12] KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, 376 s. ISBN 80-7357-276-1.
- [13] KUCHAR, P. *Trh práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [14] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: SLON, 1998, 172 s. ISBN 80-901424-9-4.

- [15] PÍCHOVÁ, I. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání Masarykova univerzita v Brně a Doplněk, 2004, 671 s. ISBN 80-210-2558-7.
- [16] POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: sociologické nakladatelství, 1995. s. 142. ISBN 80-858-5001-X.
- [17] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991, 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
- [18] SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Masarykova univerzita v Brně 2006, 280 s., ISBN 80-7326-104-9.
- [19] SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
- [20] SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- [21] SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 117 s. ISBN 80-210-1246-3.
- [22] ŠIMEK, M. *Trh práce*. Vysoká škola podnikání, 2005, 74 s. ISBN 80-867-6426-5.

Seriálové publikace

- [23] HUČÍN, J. *Intelligence ke kariéře nestačí*. Psychologie dnes, 2001, r. 7, č. 5.

Internetové zdroje

- [24] Webové stránky Businessinfo: <http://www.businessinfo.cz>
- [25] Webové stránky České správy sociálního zabezpečení: <http://cssz.cz>
- [26] Webové stránky Českého statistického úřadu: <http://czso.cz>
- [27] Webové stránky Ekonomika iDNES: <http://ekonomika.idnes.cz>
- [28] Webové stránky Středočeského kraje: <http://www.kr-stredocesky.cz>
- [29] Webové stránky TPCA: <http://www.tpca.cz>
- [30] Webové stránky Úřadu práce ČR: <http://portal.mpsw.cz>
- [31] Webové stránky Wikipedia: <http://cs.wikipedia.org>

Další dokumenty

- [32] Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2013.
- [33] Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Informace ÚP ČR krajské pobočky v Příbrami ke dni 13.9. 2013.
- [34] Úřad práce České republiky-krajská pobočka v Příbrami: Zpráva o situaci na krajském trhu práce v roce 2012.
- [35] Evropská strategie zaměstnanosti a Česká Republika: Základní dokumenty. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002.
- [36] Hasmanová Marhánková, J., Situace osob ve věku 45+ na trhu práce.
- [37] Evropský sociální fond. Longer, Healthy and Productive Working Lives.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropská služba zaměstnanosti (EUROpean Employment Service)
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	Národní individuální projekty
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
RIP	Regionální individuální projekty
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Podíly zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 a více let ve Středočeském kraji v roce 2012	64
Graf č. 2: Věková struktura obyvatelstva, podle prognózy Českého statistického úřadu	65
Graf č. 3: Porovnání nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v rámci ČR v srpnu 2013	67
Graf č. 4: Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Středočeského kraje	68
Graf č. 5: Vývoj počtu ekonomicky aktivních obyvatel a celkového počtu osob na Kolínsku	71
Graf č. 6: Průběh počtu evidovaných uchazečů v okrese Kolín v letech 1990-2013.....	72
Graf č. 7: Srovnání průměrné míry nezaměstnanosti v kraji a okrese v letech 2004-2013.....	73
Graf č. 8: Tabulka počtu vytvořených míst roce 2013 za okresy Středočeského kraje	75
Graf č. 9: Pohlaví	80
Graf č. 10: Bydliště	81
Graf č. 11: Věk	81
Graf č. 12: Dosažené vzdělání.....	82
Graf č. 13: Současný stav respondentů	82
Graf č. 14: Hodnocení přístupu úřadu práce	83
Graf č. 15: Délka evidence uchazečů o zaměstnání	83
Graf č. 16: Získání informací o rekvalifikačních kurzech.....	84
Graf č. 17: Doba čekání na rekvalifikační kurz.....	84
Graf č. 18: Důvody k absolvování rekvalifikačního kurzu	85
Graf č. 19: Dostatečnost druhů nabízených rekvalifikačních kurzů	85
Graf č. 20: Absolvované rekvalifikační kurzy	86
Graf č. 21: Kvalita rekvalifikačního kurzu.....	87
Graf č. 22: Plány po absolvování rekvalifikačního kurzu	87

SEZNAM PŘÍLOH**PŘÍLOHA P1: DOTAZNÍK**

Vážená paní, pane

prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který slouží ke zpracování diplomové práce zabývající se problematikou nezaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Vaše odpovědi a názory budou cenným přínosem pro zpracování diplomové práce. Vámi poskytnuté informace budou zcela anonymní. Děkuji za Vaši spolupráci.

Zakřížkujte odpověď, která nejlépe vyjadřuje Váš názor.

1. Pohlaví

- žena muž

2. Bydliště

- město vesnice

3. Věk

- 18 - 25 let 26 - 39 let 40 - 59 let 60 a více let

4. Dosažené vzdělání

- základní vyučen/a maturita
 vyšší odborné vysokoškolské

5. Současný stav

- zaměstnanec mateřská dovolená
 osoba samostatně výdělečně činná student/ka
 nezaměstnaný/á

6. Jaké je Vaše hodnocení přístupu úřadu práce?

- dobré celkem dobré špatné celkem špatné

7. Jak dlouho jste v evidenci úřadu práce?

- 0 – 3 měsíce 7 – 9 měsíců více než 12 měsíců
 4 – 6 měsíců 10 – 12 měsíců

8. Jak jste se dozvěděl/a o možnosti rekvalifikace?

- od pracovníka úřadu práce od známých, příbuzných, kamarádů
 účastí na motivačním programu úřadu práce od zaměstnavatele
 z informačních zdrojů úřadu práce z internetu
 jiným způsobem.....
 (letáky)

9. Jak dlouho jste čekal/a na zařazení do rekvalifikačního kurzu?

- do 1 měsíce 4 – 6 měsíců více než 12 měsíců
 2 – 3 měsíce 7 – 12 měsíců

10. Co Vás nejvíce vedlo k přihlášení se do rekvalifikačního kurzu? (vyberte jednu odpověď)

- možnost pobírat podporu při rekvalifikaci
 příslib zaměstnání od budoucího zaměstnavatele
 zájem změnit svou profesi a získat práci v novém oboru
 možnost získat nové poznatky a zkušenosti
 dostat se do společnosti/mezi lidi
 zvýšit možnost uplatnění se na trhu práce
 vyšší finanční ohodnocení
 obavy z vyřazení z evidence úřadu práce

11. Myslíte si, že počet druhů nabízených rekvalifikačních kurzu na Úřadu práce v Kolíně je dostačující?

- ano ne nevím

12. Jaký rekvalifikační kurz navštěvujete?

- obsluha osobního počítače svářeč
 účetnictví a daňová evidence řidič
 mzdové účetnictví pracovník v sociálních službách
 základy podnikání
 jiné.....(prosím napište název kurzu)

13. Splnila kvalita rekvalifikační kurz Vaše očekávání?

- ano ne nevím

14. Jaké máte plány po absolvování rekvalifikace:

- mám příslib pracovního místa u zaměstnavatele
 začnu podnikat
 budu hledat nové zaměstnání s orientací na rekvalifikovanou oblast
 budu hledat nové zaměstnání v původní profesi
 mohu zůstat v evidenci úřadu práce