

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

Institut mezioborových studií Brno

**PŘÍČINY A SPOLEČENSKÉ DŮSLEDKY
NEZAMĚSTNANOSTI**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor:

Jaromír Bischof

Vedoucí práce:

PhDr. et Mgr. Ivo Svoboda

Brno 2005

Prohlášení

Prohlašuji, že předloženou závěrečnou bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně na základě studia použité literatury a všechny prameny, ze kterých jsem čerpal, jsou uvedeny v přehledu použité literatury.

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucímu práce panu PhDr. et Mgr. Ivo Svobodovi za odborné vedení a poskytnuté konzultace, dále pracovníkům služby kriminální policie a vyšetřování Policie České republiky Městského ředitelství v Brně za udělené připomínky k části zpracovávaného tématu bakalářské práce.

OBSAH

Úvod	7
1. Cíl práce, přístup k řešení zadaného problému	7
1.1. Trh práce	8
1.2. Nezaměstnanost a její druhy	8-10
1.3. Teorie nezaměstnanosti	11-12
1.4. Inflace a nezaměstnanost	12-13
1.5. Nezaměstnaný	13-14
1.6. Měření míry nezaměstnanosti	14
1.7. Státní politika zaměstnanosti	14-17
1.8. Institucionální zabezpečení trhu práce	17-18
1.9. Trh práce v zemích EU	19-21
1.10. Bílá kniha	21-22
2. Řešení problému z hlediska teorie a nové poznatky z literatury	23
2.1. Státní politika zaměstnanosti v České republice	23-24
2.2. Zahraniční zkušenosti	24-25
2.3. Absolventi trhu práce	26
2.3.1. Znalosti a dovednosti potřebné pro výkon povolání	26-28
2.3.2. Odpovědnost za rozvíjení vlastností a dovedností absolventů škol	29
2.3.3. Spolupráce škol a zaměstnavatelů	30-31
2.4. Národní zpráva o přechodu mládeže ze školy do zaměstnání	31-35
3. Vlastní řešení, analýza problému	36
3.1. Trh práce a nezaměstnanost ve státech EU	36-38
3.1.1. Evropský sociální fond	38-39
3.1.2. Nezaměstnanost v České republice	39-41
3.1.3. Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 28.2. 2005	42-46

3.2. Analýza regionálního trhu práce (Brno)	47-49
3.3. Nezaměstnanost jako možný kriminogenní faktor	50
3.3.1. Nezaměstnanost – vztah ke kriminalitě	50-60
3.3.2. Kriminalita – vymezení pojmů	60-62
3.3.3. Kriminogenní faktory	62-67
3.3.4. Vývoj kriminality a nezaměstnanosti	67-68
3.3.5. Policejní paradox	68
4. Návrhy opatření	69
4.1. Zahraniční investice	69
4.2. Program Phare	69-73
4.3. Podpora zaměstnanosti	74-76
4.4. Rozšíření informovanosti o volných pracovních místech	76-77
4.4.1 Absolventi a mladiství	77
4.4.2 Tvorba fiktivních firem	77
4.4.3 Zaučení absolventů zkušenými pracovníky	78
4.4.4 Větší spolupráce mezi úřady práce, školami a podniky	78-79
4.4.5 Získávání praktických zkušeností již během studia	79
4.4.6 Veletrhy práce pro všechny typy škol	79
4.5. Dlouhodobě nezaměstnaní	79-80
4.6. Nezaměstnanost žen	80
4.7. Nekvalifikovaní pracovníci	80
4.8. Osoby se změněnou pracovní schopností	80-81
4.9. Legislativní opatření	81
Závěr	82-91
Resumé	92
Summary	93
Přehled literatury	94-96
Přílohy	

Příloha č. 1: Míra nezaměstnanosti v České republice k 28.2. 2005

Příloha č. 2: Aktivní politika zaměstnanosti v České republice k 28.2. 2005

Příloha č. 3: Počet evidovaných nezaměstnaných, míry nezaměstnanosti a volných pracovních míst v České republice v letech 2003 – 2005 (28.2.2005)

Příloha č. 4: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v České republice k 28. 2. 2005

Příloha č.5: Setřídění úřadů práce v České republice k 28.2. 2005

Příloha č. 6: Struktura uchazečů o zaměstnání v České republice k 28.2. 2005

Úvod

Právo na práci a na svobodnou volbu povolání je řadou významných mezinárodních dokumentů zařazeno mezi základní lidská práva. Z hlediska základního členění lidských práv se právo na práci řadí mezi základní sociální práva občanů.

V právní úpravě České republiky je právo na zaměstnání zakotveno v zákoně č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1. října 2004. Podle tohoto zákona nelze právo na zaměstnání občanovi odeprít z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině, s výjimkou případů, kdy to stanoví zákon.

Problémem není formální uznání těchto principů, ale spíše jejich konkrétní naplnění. Doby, kdy byla u nás plná zaměstnanost, jsou již minulostí. Rozvoj tržního hospodářství s sebou přinesl také své negativní stránky a nezaměstnanost takovou negativní stránkou rozhodně je. Nemluvím tady o tzv. přirozené míře nezaměstnanosti, která může být pro fungování ekonomiky efektivní, ale o vysoké míře nezaměstnanosti, která postihuje celé okresy, o dlouhodobé nezaměstnanosti, která ohrožuje především některé skupiny obyvatel a o vysoké nezaměstnanosti některých věkových nebo kvalifikačních skupin osob.

Toto téma je i v současné době velmi aktuální a často diskutované. Nezaměstnanost jsem si vybral jako téma své práce také proto, že je jedním ze základních kamenů sociálního směru a výrazný kriminogenní faktor ovlivňující prosperitu země a její bezpečnost.

1. Cíl práce, přístup k řešení zadaného tématu

Cílem mé bakalářské práce je provést rozbor nezaměstnanosti, zjistit nejzávažnější problémy a na základě údajů vyplývajících z analýzy navrhnout možnosti řešení problematických oblastí nebo alespoň na některé upozornit.

1.1 Trh práce

Trh práce je nedílnou součástí tržního hospodářství. Měl by omezovat neúčelnou neefektivní zaměstnanost, přispívat k účelnější oblasti, odvětvové, oborové, profesní a kvalifikační mobilitě pracovních sil a k uvolnění tvůrčí aktivity a podnikavosti lidí.

Na trhu práce vystupuje na jedné straně poptávka po práci, kterou představují zaměstnavatelé - firmy, eventuálně stát. Poptávka po pracovních silách vyplývá z celkové poptávky po zboží a službách, která je do značné míry závislá jednak na příjmech obyvatelstva, jednak na schopnostech exportovat a na produktivitě práce. Vývoj poptávky po pracovních silách vyvolává i změněné nároky na odvětvovou, oblastní a profesní kvalifikační strukturu pracovníků¹.

Nabídka práce je charakterizována rozsahem a strukturou rozloženou podle pohlaví, věku, kvalifikace zájemců o zaměstnání a délkou pracovní doby. Nabídka pracovních sil je hůře ovlivnitelná než poptávka, protože potenciální zdroje pracovních sil jsou poměrně stabilní. Nabídku práce ovlivňují také „opportunity cost“ pracovního zapojení. Tržní ekonomika vyžaduje pracovníky schopné přizpůsobit se měnícím se strukturálním, technickým, technologickým a organizačním podmínkám. Na trhu práce mají tedy větší šanci pracovníci ochotní se celoživotně vzdělávat a přizpůsobovat se vzniklé situaci. V současné době rychle se měnících tržních podmínkách roste výrazně význam rekvalifikací.

Trh práce není zcela srovnatelný s ostatními trhy. Nabídka práce není elastická, protože pracovní síla vstupuje na trh z důvodů udržení vlastní existence a nemůže svoji spotřebu na rozdíl od výrobců zefektivnit nebo odložit na pozdější dobu, až se zlepší tržní podmínky.

1.2 Nezaměstnanost a její druhy

Z ekonomického hlediska mluvíme o nedobrovolné nezaměstnanosti, jestliže existují způsobilí pracovníci, kteří by byli ochotni při existující úrovni mezd pracovat, ale nemohou nalézt práci.

□ Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je normální jev provázející vývoj tržní ekonomiky. Vyjadřuje plynulý přechod pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného. Příčiny těchto změn zaměstnání, které jsou zpravidla provázeny kratší dobou nezaměstnanosti, spočívají v nedokonalé mobilitě pracovních sil nebo v nedostatečných znalostech o pracovních příležitostech.

Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Tento typ nezaměstnanosti je v tržní ekonomice neodstranitelný, je možné ale její výši ovlivnit zlepšováním informovanosti o pracovních příležitostech. Pro českou ekonomiku je vážným faktorem omezujícím mobilitu pracovní síly nedostatek volných bytů.

❑ *Strukturální nezaměstnanost*

Strukturální nezaměstnanost vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Je vyvolávána zejména technickým pokrokem a změnami preferencí spotřebitelů. Strukturální nezaměstnanost vzniká především tam, kde dochází k technickým změnám v celém odvětví. V některých oblastech může být proto poměrně dlouhodobá a značně vysoká. Pro strukturální nezaměstnanost je charakteristický vysoký počet volných míst a zároveň vysoký počet nezaměstnaných, přičemž tento nesoulad vzniká z důvodu růstu poptávky po určitém druhu práce a poklesu poptávky po jiném druhu práce.

❑ *Cyklická nezaměstnanost*

Cyklická nezaměstnanost je spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky. To znamená, že má tendenci růst v období recese a mizet při konjunktuře. Jde tedy o typickou makroekonomickou nezaměstnanost.

❑ *Dobrovolná nezaměstnanost*

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že pracovníci nejsou ochotni pracovat při stávající tržní mzdové sazbě, přestože existují volná pracovní místa odpovídající jejich kvalifikaci. Dobrovolně nezaměstnaní mohou dávat přednost volnému času či studiu před prací ve stávající mzdové sazbě. Dobrovolná nezaměstnanost nemusí ale nutně být problémem, naopak může být docela dobře ekonomicky efektivní.

❑ *Profesní nezaměstnanost*

Profesní nezaměstnanost vyplývá z nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po jednotlivých profesích, a to ať už během průběhu hospodářského cyklu, v důsledku změn preferencí nebo útlumů jednotlivých odvětví nebo nedostatečným zájmem o určité profese.

❑ *Nezaměstnanost mladistvých a absolventů*

Nezaměstnanost mladistvých a absolventů je tvořena dvěma základními skupinami, a to jednak skupinou, která se vytváří jako důsledek hledání zaměstnání a jejich střídání, které je pro mladé nezbytné, aby si ověřili svou osobní kvalifikaci a schopnosti, a aby našli zaměstnání, které je bude uspokojovat. Druhá skupina je tvořena absolventy především z

¹ Beneš, S.: Nezaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace, str. 245.

důvodu nedostatečné zkušenosti a praxe po absolvování školy. V západní Evropě patří dnes absolventi škol k nejvíce ohroženým skupinám.

❑ *Sezónní nezaměstnanost*

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a je způsobena buď charakterem práce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (stavebnictví, zemědělství apod.) a v důsledku toho i v navazujících zpracovatelských odvětvích nebo výkyvy ve spotřebě, dané institucionálními příčinami (vánočními svátky) nebo střídáním ročních období.

❑ *Dlouhodobá nezaměstnanost*

Jako dlouhodobá je označována nezaměstnanost, která přesáhne stanovenou časovou hranici, v ČR je za dlouhodobou nezaměstnanost považována nezaměstnanost delší než půl roku, v EU jeden rok. Při celkově nízké úrovni nezaměstnanosti je dlouhodobá nezaměstnanost kladena za vinu nedostatku individuálních schopností nebo nechtů jednotlivých zaměstnanců hledat zaměstnání. Pokud ale celkově nezaměstnanost roste, potom jsou hledány příčiny také v ekonomických a sociálních faktorech.

Dlouhodobá nezaměstnanost je všeobecně považována za škodlivý jev, protože vede k destrukci „lidského kapitálu“ a oslabuje jeho adaptační schopnost. Častěji se vyskytuje u sociálně méně přizpůsobivých jedinců, většinou s nižším stupněm vzdělání, u kterých se obvykle objevuje dysfunkční chování, pracovní pasivita, kriminalita, drogová nebo alkoholová závislost.

Dlouhodobá nezaměstnanost je vytrvalá a často neovlivnitelná makroekonomickou regulací. Její příčiny byly také odhaleny v nedostatečném stupni ekonomického vývoje některých tzv. znevýhodněných regionů nebo určitých hospodářských odvětví v důsledku nedostatečné vybavenosti kapitálovými nebo lidskými zdroji v kombinaci se sezónně pohyblivou poptávkou.

❑ *Skrytá nezaměstnanost*

Existuje i tzv. skrytá nezaměstnanost. V této souvislosti se někdy hovoří i o tzv. skryté *pracovní síle*, čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by ho přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovali, nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě².

² Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, str. 249 – 268.

1.3 Teorie nezaměstnanosti

Ekonomické teorie nezaměstnanosti lze rozdělit do 3 typických skupin konvenujících s třemi paradigmaty ekonomického myšlení: liberalistickým, keynesiánským a marxistickým.

□ *Liberálové*

Liberalistické a neoklasické teorie zastávají názor, že vše vyřeší trh, rovnováha na trhu je zajišťována svobodnou soutěží. Každý existující trh má určitou cenovou rovnováhu, na které jsou poptávka a nabídka vyváženy. Této rovnováhy je dosahováno více méně automaticky tržním mechanismem. Odmítají regulativní zásahy, které brání nastolení přirozené rovnováhy. Pracovní síla je považována za zboží jako každé jiné a nezaměstnanost je tedy jen výsledkem působení tržního mechanismu a jako taková je do určité míry funkční. Je výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce. Existuje potřeba měnit zaměstnání, ale současně není dostatečná informovanost o volných místech, ochota k mobilitě a zejména chybí ochota akceptovat zhoršené podmínky. Určitá míra nezaměstnanosti je brána jako neodstranitelné minimum, které je jakousi přirozenou mírou nezaměstnanosti, která je shodná s nezaměstnaností dobrovolnou. Každý nezaměstnaný se musí rozhodnout, zda přijme zaměstnání při dané úrovni mezd.

Nezaměstnanost ovlivňují i výše podpor v nezaměstnanosti. Liberalisté nevěří ve fungování sociálního státu, protože systém zaručeného příjmu sociálních dávek oslabuje podněty k práci.

Řešení nezaměstnanosti se soustřeďuje na boj proti inflaci, mzdové regulaci a na omezení sociálního státu. Boj proti inflaci má přednost před bojem proti nezaměstnanosti. Protože je inflace spojována především s růstem peněžní nabídky, odmítají liberálové velké státní výdaje, kterými nepochybně náklady na udržování sociálního státu jsou.

□ *Keynes*

Keynes již rozlišuje 4 druhy nezaměstnanosti, a to dočasnou (frikční), sezónní, cyklickou a strukturální, která je spojována s tzv. technologickou nezaměstnaností.

Keynes tvrdí, že celá nezaměstnanost není pouze frikční nebo dobrovolná, ale uznává i nedobrovolnou nezaměstnanost. Nechápe příčiny nezaměstnanosti pouze jako vyhýbání se práci nebo neochotu pracovat za nepříznivých podmínek. V Keynesově teorii existují především dvě rozhodující příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti. Je to technologický pokrok vytlačující práci a chronický nedostatek poptávky.

Při malém sklonu ke spotřebě a nízkých investicích je vytvářena nedostatečně velká poptávka po práci a pracovníci tak nemohu najít zaměstnání ani za nízké mzdy. Podle Keynesese je nemyslitelná současná existence masové nezaměstnanosti a nevyužívání existujících kapacit. Při vyšší nezaměstnanosti dochází k poklesu souhrnné poptávky, protože klesá kupní síla obyvatelstva a tím opět i poptávka.

Hlavní problém je ovšem podle Keynesese v technologickém pokroku, protože ekonomika nestačí vytvářet nové možnosti pro využití uvolněné pracovní síly. Zde má dvojí funkci. Jednak tvoří výrobní náklady pro jednotlivé firmy, ale vedle toho tvoří i hlavní zdroj kupní síly obyvatelstva. Firmy musí nejenom pouze snižovat náklady, ale k dosažení zisku musí své zboží také prodat, a to je bez dostatečně silné koupěschopné poptávky nemožné. V depresi proto není řešením snižování mezd, ale naopak stimulování poptávky, nejen prostřednictvím mezd, ale např. i podporami v nezaměstnanost.

Keynes zastává názor, že nezaměstnanost není možné regulovat pouze tržním mechanismem, který nezaručí, že přirozená míra nezaměstnanosti bude shodná s nezaměstnaností dobrovolnou. Podle Keynesese je tedy státní zásah do ekonomiky nevyhnutelný. Vláda může ozdravit ekonomiku prostřednictvím podpory ochoty investovat a podpory sklonu ke spotřebě. Růst státních výdajů je tedy chápán jako jedna z cest ke zvyšování poptávky.

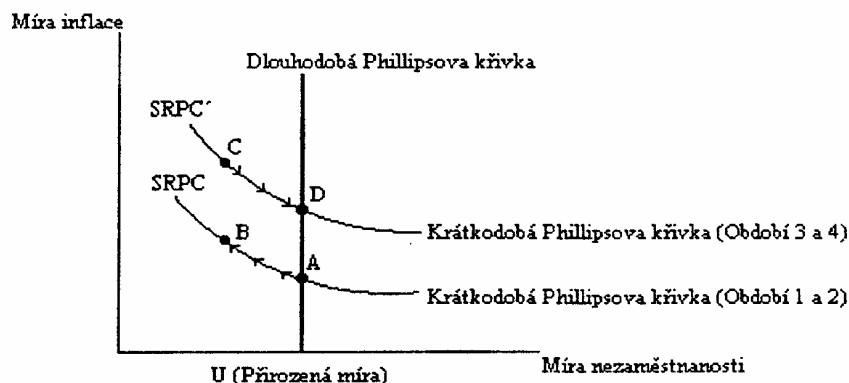
Příčinou vysoké nezaměstnanosti je z tohoto pohledu chybná peněžní a fiskální politika státu, spojená s krácením veřejných výdajů v době recese. Při této politice se nelze vyhnout určitým inflačním tlakům, ale inflace je menším zlem než přetrvávající masová nezaměstnanost. Sociální stát tedy ovlivňuje nezaměstnanost pozitivně, protože státní výdaje pomáhají udržovat koupěschopnou poptávku. Význam sociálního státu je při regulaci nezaměstnanosti podle keynesiánců velký³.

1.4. Inflace a nezaměstnanost

Inflace a nezaměstnanost spolu velmi úzce souvisí. Někteří ekonomové tvrdí, že je mezi nimi vztah nepřímé závislosti, kdy jeden jev lze utlumit pouze na úkor druhého. Ekonomická situace je tedy chápána jako kompromis mezi nižší mírou inflace a vyšší mírou nezaměstnanosti nebo naopak.

³ Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém, str. 285 – 311.

Phillipsova křivka



Pramen: Samuelson, P.-Nordhaus, D. Ekonomie, str. 334

Obrázek ukazuje, jak období nízké nezaměstnanosti posunuje krátkodobou Philipsovu křivku. Ekonomika se nejprve nachází v bodě A. Poté expanduje a nezaměstnanost klesá ve druhém období v bodě B pod přirozenou míru. Výsledkem je, že inflace roste nad setrvačnou míru.

S postupem času se však vyšší inflace stává anticipovanou a je zabudována do nové krátkodobé Philipsovy křivky SRPC, takže při téže míře nezaměstnanosti jako v bodě B je vyšší míra inflace. Když se ekonomika ve čtvrtém období vrátí k přirozené míře v bodě D, je nyní zatížena vyšší setrvačnou a skutečnou mírou inflace.

Současná teorie zastává názor, že Philipsova křivka platí pro kratší období, dlouhodobě je nestabilní a je téměř totožná s přirozenou mírou nezaměstnanosti.

1.5 Nezaměstnaný

Nezaměstnaným je člověk, který nevykonává zaměstnání na smluvním základu, za které je finančně ohodnocen a splňuje ještě další podmínky. Tedy ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný a každý kdo pracuje je zaměstnaný. Být nezaměstnaný neznamená nemít přístup na trh práce, ale nemožnost se na tomto trhu prosadit. Dochází k převisu nabídky nad poptávkou $\Rightarrow$ vytváří se tak nerealizovaná nabídka.

Pokud má být osoba zařazena do stavu nezaměstnaných, musí být věkově a zdravotně schopná práce, musí být ochotna pracovat, být v daném okamžiku bez zaměstnání a dodržovat povinnosti uložené zákonem, jako např. povinnost hledat aktivně zaměstnání, musí být

registrována na úřadu práce a pravidelně jej navštěvovat, nesmí pracovat načerno, musí přijmout zprostředkovanou práci aj.

1.6 Měření míry nezaměstnanosti

Vývoj nezaměstnanosti se měří pomocí míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných, kteří aktivně o nalezení zaměstnání usilují ku ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu vyjádřený v procentech.

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

u je míra nezaměstnanosti v %
 U je počet nezaměstnaných
 L je počet zaměstnaných

Úsilí na nalezení zaměstnání musí nezaměstnaný prokázat. To znamená, že uchazeč je ve styku s úřadem práce, že se o zaměstnání uchází, odpovídá na inzeráty atd.

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková, při níž jsou síly, které působí na zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace vyrovnány, neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost a nezaměstnanost má pouze dobrovolnou a frikční povahu. Názory na výši přirozené míry nezaměstnanosti se liší, v zásadě lze však říci, že je to nejnižší udržitelná míra nezaměstnanosti, kterou lze dosáhnout, aniž by způsobila růst inflace.

1.7 Státní politika zaměstnanosti

Jako na každém trhu i na trhu práce fungují mechanismy, které vyrovnávají nabídku s poptávkou. Protože je ale tento trh deformován různými zákonnými úpravami, je nutné aby stát vstupoval také do tvorby rovnováhy na tomto trhu. Politika zaměstnanosti je jednou z významných součástí sociální politiky státu.

Určitá míra strukturální nezaměstnanosti je nevyhnutelná, neměla by však trvale překročit sociálně a ekonomicky únosnou míru. Je nutné eliminovat především celospolečensky nežádoucí jevy, jako je například dlouhodobá nezaměstnanost, která se nejvíce dotýká nekvalifikovaných a sociálně narušených složek obyvatelstva.

Politika zaměstnanosti realizovaná v současnost vyspělými státy vychází z pojetí práva na práci jako jednoho ze základních sociálních práv občanů a z předpokladu, že podpora plné a produktivní zaměstnanosti při svobodné volbě povolání je prostředkem k praktickému uskutečňování práva na práci.

Základním cílem politiky zaměstnanosti je tedy vyrovnávání poptávky po pracovní síle a její nabídky na trhu práce. Jde především o to, aby se odstranily negativní dopady trhu práce na pracovníka, spočívající v tom, že na tomto trhu se nenabízí a nerozděluje pouze práce, ale že zde vzniká a přetrvává i nezaměstnanost, která postihuje zejména ty, kteří si od počátku nedokázali najít práci, ale i ty, kdo byli ze zaměstnání propuštěni. Půjde tedy o vytvoření takového systému nástrojů a opatření, které by vedly ke vzniku, ochraně a zabezpečení pracovních míst na straně jedné a k zajištění systému hmotného zabezpečení při ztrátě zaměstnání na straně druhé.

Při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a práva občanů na zaměstnání se uplatní v podstatě tři specifické nástroje:

- a) zprostředkování zaměstnání
- b) rekvalifikace
- c) hmotné zabezpečení

ad a) Zprostředkování zaměstnání zákon chápe jako činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází. Zákon jednoznačně formuluje, že zprostředkování zaměstnání vykonávají územní orgány práce bezplatně. Jedná se o snahu nalézt vhodné zaměstnání pro uchazeče o práci, zvláště pak pro ty uchazeče o zaměstnání, kteří pro svůj věk, zdravotní stav, mateřské poslání nebo z jiných vážných důvodů tuto pozornost potřebují. Kromě toho zákon ukládá věnovat zvýšenou pozornost dalším kategoriím uchazečů o zaměstnání, hlavně mladistvým, absolventům středních a vysokých škol, těhotným ženám apod.

ab b) V současné době globalizace trhů, stále se vyvíjejících technologií a pracovních postupů, modernějšího a dokonalejšího technického vybavení, jsou kladeny na všechny pracovníky, a to nejenom na ty momentálně nezaměstnané, zvýšené nároky na neustálou přípravu a prohlubování svých znalostí a dovedností v oboru, ve kterém pracují. Uvědomělé sebevzdělávání je důležité také proto, že řada oborů zaniká nebo se přetváří do jiné podoby, vznikají nové obory a uplatnění, které vyžadují odlišné znalosti a dovednosti než obory stávající. Lidé, kteří toto chápou a jsou schopni se novým podmínkám přizpůsobit mají daleko větší šanci prosadit se na trhu práce i v ostré konkurenci. Jednou z možností změny dosavadní kvalifikace je forma rekvalifikací.

Uchazeč musí uzavřít se zaměstnavatelem nebo příslušným územním orgánem písemnou smlouvu, která obsahuje předmět a způsob rekvalifikace, dobu po kterou bude rekvalifikace probíhat a také podmínky hmotného zabezpečení po dobu trvání rekvalifikace.

Změna nebo rozšíření kvalifikace je možné několika způsoby. Rekvalifikace stávajících nebo nově nastoupivších zaměstnanců může provádět sám zaměstnavatel nebo sjednat výuku v zařízeních, které rekvalifikace pro jeho potřeby zajišťují. Tyto rekvalifikace hradí zpravidla podniky ze svých zdrojů. Pokud je občan evidován na úřadu práce jako nezaměstnaný a úřad práce mu není schopen nabídnout zaměstnání odpovídající jeho kvalifikaci, potom hradí výuku úřad práce. Pokud si chce zaměstnanec rozšířit své znalosti a dovednosti na základě svého uvážení v některém z nabízených kurzů, hradí si tuto výuku zpravidla sám. Jedná se především o různé jazykové kurzy, kurzy s výukou ovládání PC a další.

Rekvalifikace je užitečná nejenom pro osoby, které jsou bez zaměstnání, ale i osobám, kterým ztráta zaměstnání bezprostředně hrozí. Je nutné rekvalifikovat také osoby, které nemohou dále vykonávat své původní povolání v důsledku poškození zdraví. Rekvalifikace jsou zaměřovány především na nedostatkové profese nebo naopak na profese perspektivní. U nás se provádí rekvalifikace především na práce v terciálním sektoru.

ad c) Hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání se poskytuje všem uchazečům o zaměstnání, kterým územní orgán práce nezprostředkuje do sedmi dnů ode dne podání žádosti vhodné zaměstnání.

Jak jsem již uvedl na začátku, dnem 1.10.2004 nabyt účinnosti zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní 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.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP), které jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV - Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV).⁴ ÚP mají tyto funkce:

- ❑ sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- ❑ informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- ❑ zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;

⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- ❑ poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- ❑ vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- ❑ rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- ❑ organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- ❑ hmotně podporují vytváření nových pracovních míst,; podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- ❑ vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky;
- ❑ spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatřeních, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- ❑ kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;
- ❑ hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

1.8. Institucionální zabezpečení trhu práce

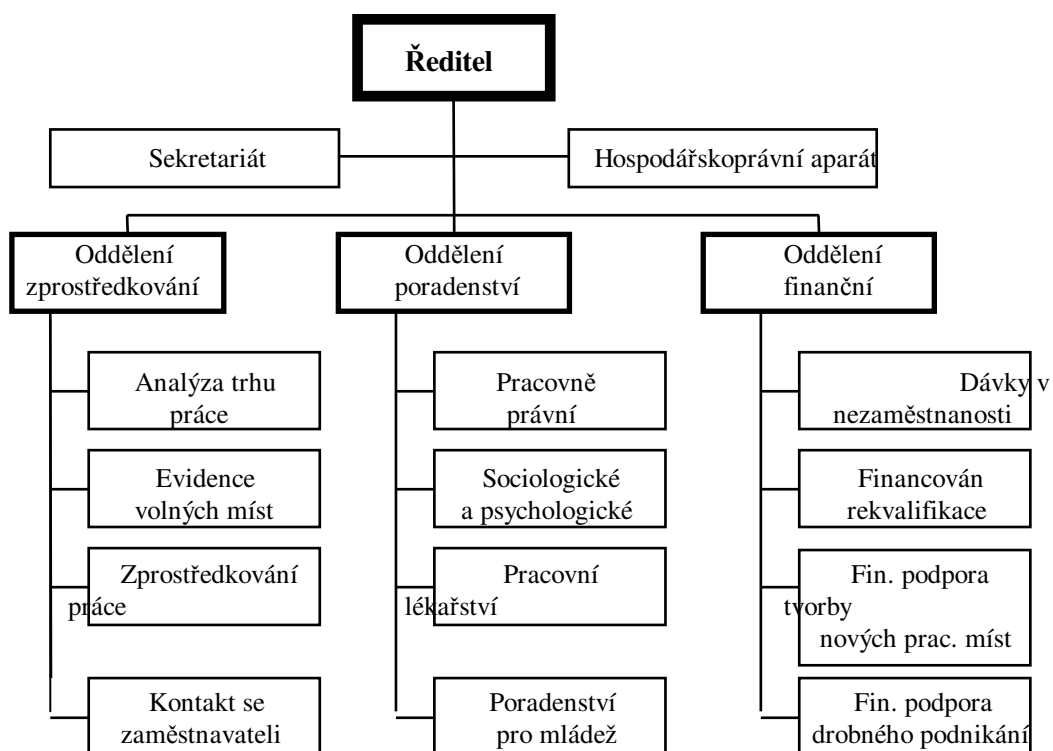
S rozvojem tržního hospodářství souvisel také vznik do té doby neznámého problému s nezaměstnaností. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a územní orgány práce (úřady práce), které byly v České republice budovány na zkušenostech správy trhu v Německu. Odborné znalosti získávali pracovníci úřadů práce v počátečním období především ze zahraničních zkušeností formou stáží hlavně v Německu a Velké Británii, dále pak na přednáškách, seminářích a konzultacích se zahraničními experty.

Úkoly v oblasti zaměstnanosti plní územní orgány práce, kterými jsou především úřady práce, které poskytují komplexní služby při zprostředkování práce, poradenství a hmotného zabezpečení při ztrátě zaměstnání.

Mezi nejdůležitější činnosti úřadů práce patří:

- ❑ zajišťování přehledu volných pracovních míst a nabídky pracovních sil
- ❑ spolupráce se zaměstnavateli, zjišťování požadavků na znalosti, dovednosti a profesní strukturu pracovní síly,
- ❑ zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci, s důrazem na zabezpečení práce pro občany se změněnou pracovní schopností a další občany se stíženým uplatněním,
- ❑ zabezpečování rekvalifikací
- ❑ poskytování poradenských služeb v oblasti volby povolání, pracovněprávní, psychologické, sociologické a další,
- ❑ účast při tvorbě společensky účelných pracovních míst a podpora soukromého podnikání
- ❑ hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti,
- ❑ analýzy a prognózy předpokládaného vývoje trhu práce, jeho kvalifikační a profesní struktury, stanovování základních příčin nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách.

Organizační struktura úřadu práce ⁵



1.9. Trh práce v zemích EU

Všechny evropské i mimoevropské země více či méně úspěšně bojují se strašákem nezaměstnanosti. Výše nezaměstnanosti a její struktura je do určité míry závislá na opatřeních

⁵ Beneš, S. Nezaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace, str. 35

politiky trhu práce. Všechny státy mají vypracovanu řadu nástrojů, jejichž účinnost je ovlivňována nejen výší vynaložených finančních prostředků, ale i vhodným načasováním a správným použitím konkrétních nástrojů vzhledem na situaci na trhu práce v té které zemi. Správné použití těchto nástrojů vyžaduje dokonalou znalost trhu práce. Jednotlivé nástroje jsou zaměřeny na odlišné skupiny nezaměstnaných, zaměstnaných a zaměstnavatelů.

Pro zajištění srovnatelnosti mezi jednotlivými státy jsou nástroje v jednotném členění rozděleny do 2 skupin.

Jedná se o:

- 1) Nástroje orientované na osoby, které nejsou zaměstnané a hledají práci (opatření na získání a změnu kvalifikace, pomoc při začleňování do práce, pomoc při založení podniku, opatření na podporu veřejně prospěšných prací, vyčlenění z trhu práce).
- 2) Nástroje orientované na zaměstnané osoby (opatření pro získání a změnu kvalifikace, zkrácení normálního pracovního času, zkrácení celoživotního pracovního času, podpora osob, které se vracejí na trh práce ze zahraničí).

1. Nástroje orientované na nezaměstnané osoby

1.1. Opatření na získání nebo změnu kvalifikace

Tato opatření mají ve všech státech nejdůležitější úlohu. Snaží se především o přípravu kvalifikované pracovní síly a usnadnění přechodu ze škol do pracovního procesu. Kvalifikační a rekvalifikační programy jsou orientovány na nezaměstnané, a to hlavně na dlouhodobě nezaměstnané a nezaměstnanou mládež. Výuka je zaměřena nejenom na získání teoretických vědomostí, ale i získávání praktických pracovních zkušeností v podnicích. Získávání praktických zkušeností má velký význam především ve státech, kde je příprava na povolání orientovaná prakticky jen na školní výuku, jako např. ve Francii, Itálii a Anglii.

1.2. Pomoc při začleňování osob na trh práce

Tento nástroj je využíván ve všech státech. Podpory mohou být úřadem práce poskytovány buď zaměstnavatelům formou dotací ke mzdám nebo formou daňových zvýhodnění (rozšířeno především v Belgii, Dánsku, Řecku, Španělsku a ve Francii). Podpory mohou být speciálně orientovány na určitý druh podniku, např. malé a střední podniky (Belgie) nebo na určité regiony (Španělsko, Francie).

Pomoc a podněcování nezaměstnaných k zaměstnávání může být poskytována také přímo nezaměstnaným, a to např. úplná nebo částečná úhrada nákladů na představení se v

novém zaměstnání, nákladů na změnu bydliště, příplatky ke mzdě, pokud nezaměstnaný přijme méně placené místo.

1.3. Pomoc při založení podniku

Tato forma je rozšířená především v Anglii a ve Francii. Nejjednodušší forma je zaměřená na poskytnutí peněžní pomoci, která je odvozená jako částka z určitého násobku podpory v nezaměstnanosti. Dále mohou být poskytnuty dotace na refundaci částky úroků z investičních nebo daňových nákladů atd.

1.4. Veřejně prospěšné práce

Institut veřejně prospěšných prací se vyvinul jako reakce na dlouhodobou nezaměstnanost. Velkou váhu mají v Belgii, Německu, Irsku, Portugalsku, Španělsku a ve Francii. Tyto práce nemohou být orientovány na pravidelné činnosti podniků veřejných služeb nebo soukromého sektoru a musí být orientovány na veřejné zájmy. Tarifní mzda nebo minimální mzda u veřejně prospěšných prací musí být vyšší než podpora v nezaměstnanosti, aby byli nezaměstnaní motivováni k těmto činnostem.

2. *Nástroje orientované na zaměstnané osoby*

2.1 Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace

Část kvalifikačních programů, především další profesní vzdělávání a přeškolení, je orientována na zaměstnané osoby. V některých zemích (Francie, Belgie) existují zvláštní programy, ve kterých má zaměstnanec nárok na „vzdělávací dovolenou“ v rozsahu 250 hodin ročně. Toto období je financováno z fondu, který dotují a spravují zaměstnavatelé a stát.

2.2. Zkrácení normálního pracovního času a životního pracovního času

Jedná se o opatření, která souvisí především se zkrácením pracovního času podmíněného redukcí produkce. Díky tomuto opatření je možné udržet část kvalifikovaných pracovníků na pracovních místech. Osoby pracující na zkrácený úvazek jsou zákonně postaveny na úroveň osob pracujících na plný úvazek. Tato forma práce je rozšířena hlavně v Německu, Španělsku, Francii, Dánsku a Itálii.

Ve Francii a Německu jsou podporované také odchody do důchodu před zákonem stanovenou hranicí. Tyto programy spočívají v tom, že starším pracovníkům, kteří se rozhodnout jít do důchodu předčasně, se do dovršení důchodového věku vyplácí příslušná dávka.⁶

⁶ Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie. Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti.

1.10 „Bílá kniha“

Komise zemí ES přijala v roce 1993 materiál, který uvádí nutnost změn v politice pracovního trhu a v souvislosti s tím také v ekonomické a sociální politice průmyslově rozvinutých evropských zemí.

Obecné principy:

Základním záměrem makroekonomické politiky a politiky pracovního trhu do budoucna je spojení ekonomického růstu a intenzivnějších forem zaměstnanosti. To předpokládá změny ve struktuře pracovního trhu, změny ve struktuře zdanění a ovlivnění incentiv vyplývajících ze sociálního zabezpečení, nové vztahy a formy sociální participace. Zdůrazněna je potřeba solidarity mezi lidmi, kteří mají práci a lidmi, kteří ji nemají, mezi lidmi, kteří zakládají své příjmy na své vlastní práci a lidmi, kteří je zakládají na svých investicích. Vedle toho je položen požadavek dlouhodobé konkurenceschopnosti. Znamená to prakticky investovat v prvé řadě do lidského kapitálu a podporovat nové ekonomické aktivity. V neposlední řadě je reflektována potřeba podpořit efektivitu fungování pracovního trhu, ale také s ním spojených oblastí. Pracovní trh sám o sobě nemůže vyřešit zaměstnanost, nezaměstnanost a související sociální problémy. Reálné náklady na nezaměstnanost se totiž musí promítnout i do fiskální politiky a do sociální politiky.

Perspektivní cíle a nástroje politiky pracovního trhu

- ❑ zaměřit se především na problematiku zvyšování zaměstnanosti než snižování nezaměstnanosti,
- ❑ zlepšovat fungování pracovního trhu $\Rightarrow$ odstraňovat bariéry bránící tvorbě nových pracovních míst, provést úpravy v oblasti zdanění a fiskálního systému,
- ❑ zvyšovat investice do lidského kapitálu.
- ❑ V konkrétnější podobě se jedná o:
 - ❑ nutnost udržovat vyšší růst produktivity práce než je růst mezd,
 - ❑ provedení legislativních úprav na zrovnoprávnění postavení osob pracujících na kratší pracovní úvazek, postupné zkracování týdenní pracovní doby,
 - ❑ absolutní i relativní redukování mzdových nákladů,
 - ❑ neustále rozšiřování kvalifikace pracovní síly, s důrazem na kontinuální pracovní přípravu,
 - ❑ zlepšení přístupu k trhu práce především pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných
 - ❑ zlepšení služeb zprostředkování práce,

- ❑ podporu rozvoje malých a středních podniků a to zejména v terciální sféře, v oblasti umění, kultury a v sociálním sektoru,
- ❑ zvyšování konkurenceschopnosti malých a středních podniků v oblasti přístupu ke kapitálu, provádění úprav daňových systémů a systémů sociálních zabezpečení,
- ❑ zvyšování úrovně lidského kapitálu.

Za nejdůležitější je považováno řešení problematiky nezaměstnanosti mládeže a dlouhodobě nezaměstnaných.

Cílem snahy o zvyšování úrovně lidského kapitálu je:

- ❑ zajistit zaměstnání všem mladým lidem do 18 let, garantovat vzdělávání a možnosti získání pracovních zkušeností,
- ❑ zlepšit úroveň odborného vzdělávání k povolání zejména rozvojem podnikatelských schopností mladých lidí a schopností využívat nové technologie,
- ❑ zajistit lepší spolupráci výukových středisek s podniky, především malými a středními,
- ❑ zlepšit služby pro umísťování mladých lidí, zejména poradenství o možnostech zaměstnání a volby kariéry,
- ❑ docílit neustálého sebevzdělávání pracovní síly.

Dalším velmi důležitým úkolem je začlenění dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu nebo alespoň u nich udržovat plynulé spojení s pracovním trhem.

2. Řešení problému z hlediska teorie a nové poznatky z literatury

2.1. Státní politika zaměstnanosti v ČR

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení produktivní zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje především:

- ❑ dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po pracovních silách,
- ❑ produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- ❑ zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Pasivní politika zaměstnanosti bezprostředně neovlivňuje poměry na pracovním trhu. Jedná se především o zprostředkování zaměstnání a poskytování hmotného zabezpečení.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je snížení rizika nezaměstnanosti a její řešení.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje:

- a) tvorbu společensky účelných pracovních míst,
- b) rekvalifikaci,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) absolventská a praktikantská místa,
- e) chráněné dílny a pracoviště,
- f) dotace na zkrácenou pracovní dobu.

ad a) Tvorba společensky účelných pracovních míst (SÚPM):

Cílem zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst. SÚPM může být nové pracovní místo zřízené zaměstnavatelem nebo místo, které si vytvoří sám uchazeč o zaměstnání evidovaný úřadem práce, pokud začne podnikat. Na vytvoření SÚPM může poskytnout úřad práce finanční příspěvek, na který není ovšem právní nárok. Příspěvek může být poskytnut ve formě:

- ❑ návratné finanční výpomoci (max. 80.000,- Kč na 1 SÚPM),
- ❑ dotace na úhradu mezd,
- ❑ dotace na úhradu úroků z úvěrů,
- ❑ jinou účelově určenou dotaci.

ad b) Rekvalifikace:

Rekvalifikace organizují úřady práce, aby vyrovnaly strukturu poptávky trhu práce a nabídky pracovních sil. Obecně jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

- ❑ specifické - na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele,
- ❑ nespécifické - účastník rekvalifikace je školen na získání dovedností, které mu pomohou nalézt uplatnění na trhu práce.

ad c) Veřejně prospěšné práce:

Jedná se o nové pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísitelné uchazeče. Místa může vytvořit obec nebo jednotlivý zaměstnavatel a úřad práce může poskytovat finanční příspěvek až do výše skutečných mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění.

ad d) Absolventská a praktikantská místa:

Slouží k získávání odborné praxe absolventů středních a vysokých škol nebo pro získání kvalifikace mladistvých evidovaných úřadem práce. Úřad práce může hradit zaměstnavateli po dobu maximálně jednoho roku plně nebo částečně mzdové náklady spojené se zaměstnáváním absolventů nebo mladistvých.

ad e) Chráněné dílny a pracoviště:

Chráněné dílny jsou pracoviště, na nichž pracuje alespoň 60 % osob se změněnou pracovní schopností. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na zřízení pracovního místa pro občana se ZPS příspěvek ve výši max. 100.000,- Kč na 1 pracovní místo.

ad f) Dotace na zkrácenou pracovní dobu:

Pokud podnik přechází na nový perspektivní program, může úřad práce na přechodnou dobu částečně dotovat mzdové náklady zaměstnanců, kterých se realizace přechodu dotkne, aby zamezil přechodnému propuštění.⁷

2.2 Zahraniční zkušenosti

Všude ve světě se vlády snaží dostat své nezaměstnané zpátky do práce. Přesto udělaly překvapivě málo pro to, aby skoncovaly s velkou brzdou při vyhledávání zaměstnání. Jsou jí podpory v nezaměstnanosti.

Většina bohatých zemí má mandatorní programy pro zabezpečení svých nezaměstnaných. Typicky to funguje tak, že pracovníci povinně odvádějí určitý příspěvek z mezd a tyto finanční prostředky se stávají zdrojem vlády pro výplatu podpor v nezaměstnanosti. Pracovníci, kteří ztratí zaměstnání, získávají v době nezaměstnanosti nárok na podporu. Její výše se obvykle váže na výši předchozího výdělku. Ačkoliv jde o vládní

⁷ Zákon č. 578/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

program, má systém zajištění v nezaměstnanosti důležitou charakteristiku společnou se všemi dalšími typy záruk, a to morální hazard. Většina lidí je schopna ovlivnit to, zda a jak dlouho zůstane bez práce. Je schopna vlastním rozhodováním ovlivnit výši vyplacených podpor. Je obtížné stále monitorovat, kdo práci hledá a kdo to jen ze ziskných důvodů předstírá. Vláda má pak proto dvě alternativy: buď sníží podpory pro všechny (a tím dostane do úzkých ty, kteří opravdu práci sehnat nemohou), nebo přispívá lidem, kterým se pracovat nechce.

Dva britští akademici Michael Orszag a Dennis Snower z londýnské Birkbeck College přišli na neobvyklou cestu z tohoto dilematu. V duchu penzijních fondů a individuálních zdravotních účtů navrhli, aby pracovníci spořili na svůj individuální účet místo toho, aby odváděli příspěvky do vládního schématu. Takový model by vyžadoval, aby všichni pracovníci povinně přispívali minimální částku. Ti, kteří by ztratili zaměstnání, by ze svého účtu každý měsíc čerpali fixně stanovený obnos a vláda by poskytovala určitou základní platbu jen pro případ, že by byl účet pracovníka prázdný. Účty dělníků s nízkými příjmy by byly dorovnávány ze zdanění účtů vysokopříjmové skupiny.

Individuální konta pro finanční pomoc při eventuální nezaměstnanosti by měly několik výhod oproti tradičním podporám. Pracovníci by mohli při nevyčerpání svých úspor převést zbylé peníze na své starobní penze. Někteří pracovníci by mohli vidět v mandatorním příspěvku na svůj osobní účet dlouhodobou investici a ne jako nyní nutnou daň. Individuální účty by také snížily náklady na monitorování nezaměstnaných, zda si hledají práci.

Navrhovaný systém má i svá úzká místa. Není jasné, zda by systém individuálních účtů ochránil začínající pracovníky více než vládní podpora. Mnozí lidé by nebyli schopni vytvořit si na svém účtu dostatečně velkou sumu pro pokrytí výdajů při déletrvající nezaměstnanosti. To zvláště platí pro Evropu, kde jsou bez zaměstnání miliony mladistvých, kteří nikdy nepracovali. Takže by stejně vznikla potřeba pro programy podpor financované zdaněním mezd⁸.

2.3 Absolventi na trhu práce

Agentura AMD provedla v roce 2002 pro Ústav pro informace ve vzdělávání sociologický průzkum pod názvem „Názory a potřeby zaměstnavatelů“, který byl součástí širšího projektu OECD. Cílem výzkumu bylo získat informace o tom, jak hodnotí zaměstnavatelé současnou úroveň vzdělání, jeho kvalitu a funkčnost v návaznosti na budoucí povolání. Výzkum měl zjistit, zda zaměstnavatelé považují znalosti a dovednosti, které žáci a

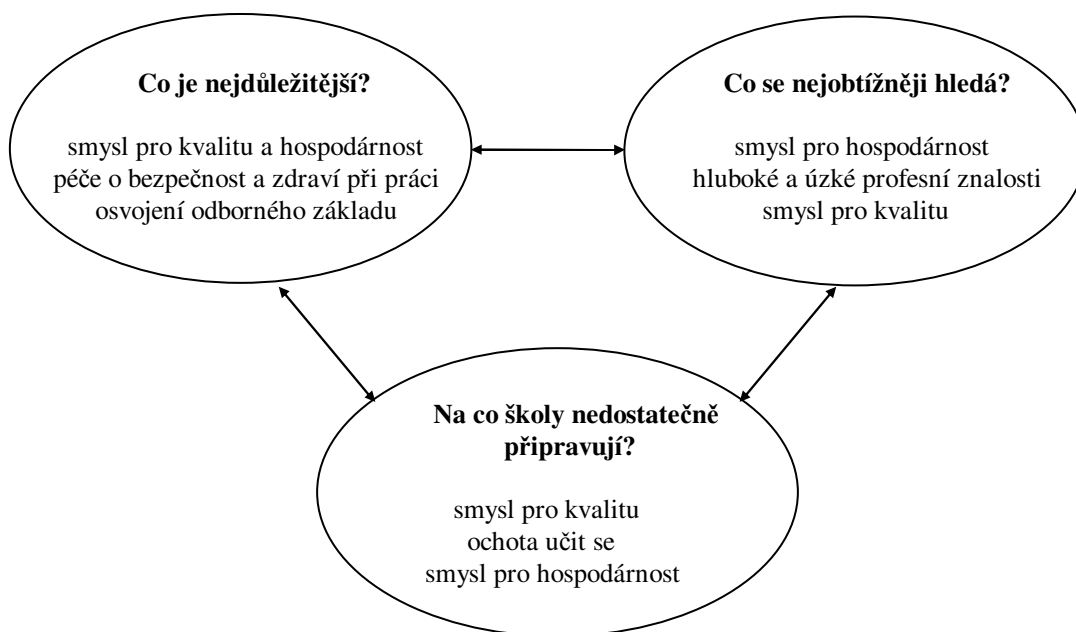
studenti všech typů škol získávají během studia za dostačující pro produktivní výkon jejich povolání ihned po nástupu do zaměstnání.

2.3.1 Znalosti a dovednosti potřebné pro výkon povolání

Zaměstnavatelé se vyjadřovali k tomu, jací by absolventi měli podle nich být, co od nich očekávají a které požadované vlastnosti jim nejvíce chybí.

a) Absolventi středních odborných učilišť

Zaměstnavatelé byli dotazováni na to, co považují za nejdůležitější, co u absolventů nejobtížněji hledají a na co školy podle nich nedostatečně připravují.



Podle zaměstnavatelů je nejdůležitější vlastností ve všech 3 oblastech smysl pro hospodárnost a kvalitu. Zaměstnavatelé nejvíce ocení schopnost kvalitně odvedené práce a neplýtvání prostředky organizace. Tyto vlastnosti se dají shrnout pod pojem loajalita k firmě. Např. nadměrné soukromé hovory firemním telefonem jsou přijímány s menším pochopením než občasné mezery v odborných znalostech. Zaměstnavatelé požadují od svých pracovníků zvýšenou pozornost věnovanou bezpečnostním opatřením, protože riskantní chování představuje nebezpečí nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele, který je odpovědný za vzniklé škody. Osvojení si odborného základu chápou zaměstnavatelé až jako čtvrtou nejdůležitější vlastnost. Dále je velmi důležitá ochota učit se a přizpůsobovat se tak nově vzniklým podmínkám.

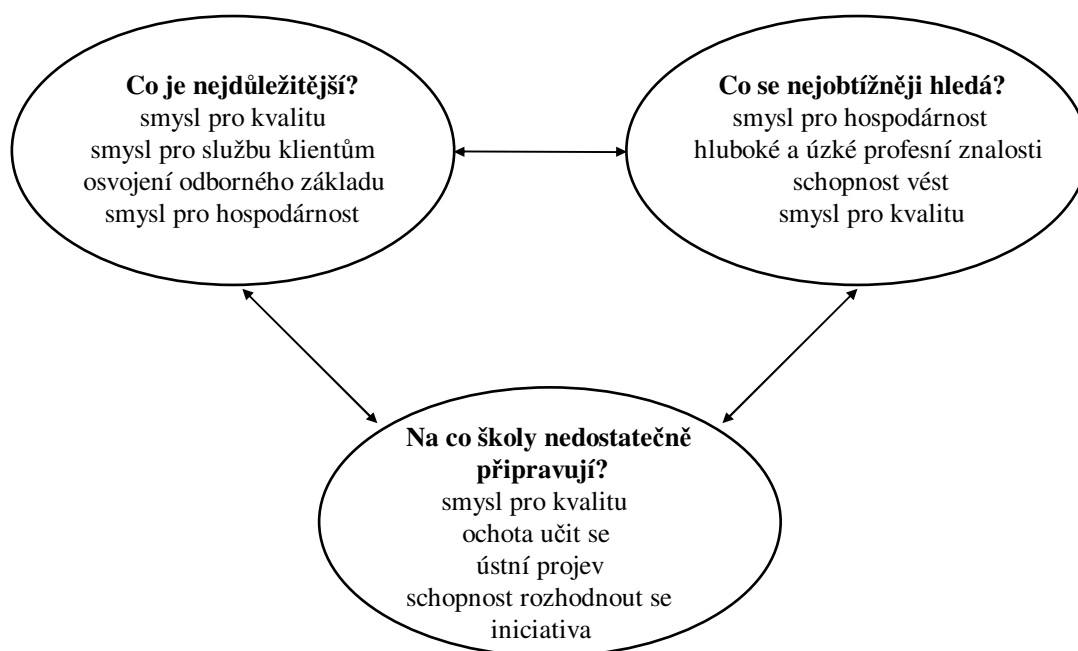
Méně důležité jsou všeobecné znalosti a zručnost v cizích jazycích.

⁸ Maddux, R.B. Profesionální výběr uchazečů, str. 65 - 72

Jako nejméně důležitý je považován pro výkon povolání u absolventů středních odborných učilišť reprezentativní vzhled, ústní a písemný projev a zběhlost v používání výpočetní techniky.

Zajímavé je, že získat lidi s hlubokými a úzkými profesními dovednostmi je pro firmu těžší, než získat ty, kteří mají široké profesní dovednosti.

b) Absolventi středních odborných škol a gymnázií

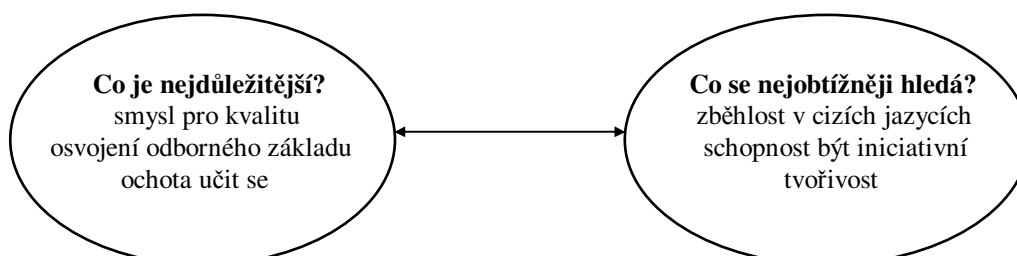


Také u absolventů středních odborných škol a gymnázií požadují zaměstnavatelé především smysl pro kvalitu. Dalšími žádanými dovednostmi jsou smysl pro služby klientům, osvojení si odborného základu, smysl pro hospodárnost a důležitý je také ústní projev.

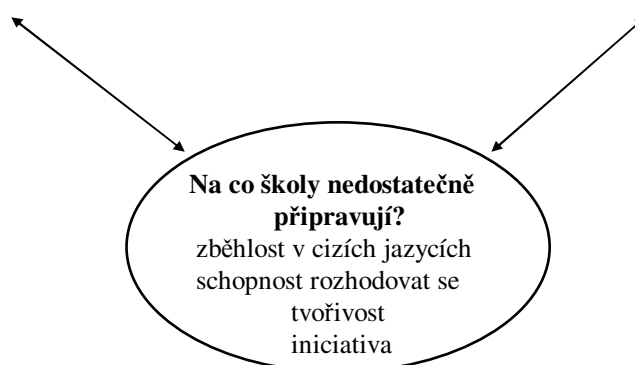
Méně důležitým doplňkem jsou všeobecné vědomosti a reprezentativní vzhled. Ani sebevědomí nepatří k těm vlastnostem, které by podle zaměstnavatelů rozhodovaly o kvalitě absolventa. Absolventi se musí naučit přizpůsobovat se novým podnětům a informacím.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že nejhůře se hledají absolventi se smyslem pro hospodárnost, s hlubokými a úzkými profesními znalostmi a chybí jim také iniciativní přístup.

c) Absolventi vysokých škol



schopnost rozhodovat se



U absolventů vysokých škol se klade větší důraz na všechny sledované položky. Z pohledu zaměstnavatelů je smysl pro kvalitně odvedenou práci i u vysokoškoláka nejdůležitější atribut z hlediska jeho uplatnění na trhu práce, dále pak je to osvojení si odborného základu, ochota učit se, samostatnost při rozhodování, vnitřní motivace, iniciativa, kreativita a schopnost řešit vzniklé situace. Důležitá je také odborná způsobilost, výrazně větší šanci mají ti, kteří ovládají cizí jazyky. Vysokoškoláci by měly klást větší důraz na rozvoj vlastností umožňujících samostatné řešení problémů, měly by důrazněji podporovat iniciativu a tvořivý přístup. Zaměstnavatelé chtějí především kvalitně odvedenou práci s jasnými výsledky.

Vysoké školy by se měly zaměřit nejen na předávání vlastních poznatků, ale především studenty naučit metody dosahování těchto poznatků. Absolventi nesmějí považovat dosažené vzdělání za hotový a neměnný produkt profesní přípravy.

Jako nejméně důležitý je i v tomto případě považován reprezentativní vzhled a na konci žebříčku se objevuje i sebevědomí.

Absolventům VŠ podle zaměstnavatelů nejvíce schází znalosti cizích jazyků, tvořivost a iniciativa⁹.

2.3.2 Odpovědnost za rozvíjení vlastností a dovedností absolventů škol

Výzkum se dále zabýval otázkami odpovědnosti při rozvíjení schopností a dovedností absolventů. Některé dovednosti by si absolventi měli podle zaměstnavatelů přinést ze školy, některé vlastnosti by měl rozvíjet zaměstnavatel a u některých je společná odpovědnost škol a firem.

Vlastnosti, u kterých si zaměstnavatelé myslí, že si je mají absolventi přinést ze školy:

- a) především typicky „školní“ dovednosti, jako jsou všeobecný přehled, umění vyjádřit své myšlenky, správné formulování otázek a odpovědí, schopnost vstřebávat informace a nové poznatky,
- b) všeobecné znalosti,
- c) rozvíjení písemného a ústního projevu,
- d) výuka cizích jazyků,
- e) pěstování ochoty učit se.

Zaměstnavatel by měl rozvíjet především ty dovednosti, které se vztahují k výkonu určité práce, měl by tedy zabezpečit:

- a) poskytování potřebných odborných kursů,
- b) rozvíjení smyslu pro hospodárnost,
- c) rozvíjení smyslu pro péči o bezpečnost a zdraví při práci,
- d) rozvoj profesních dovedností.

Oblasti, kde nesou podle zaměstnavatelů společnou odpovědnost školy a firmy:

- a) schopnost rozhodovat se,
- b) učit se být iniciativní,
- c) sebevědomí,
- d) tvořivost,
- e) schopnost adaptability.

Zaměstnavatelé dále hodnotili, do jaké míry si školy plní svou úlohu a jak kvalitně se věnují přípravě jednotlivých dovedností a schopností. Z výsledků je zřejmé, že se školy věnují svým tradičním úlohám a zaměřují se na zkvalitňování písemného a ústního projevu, vybavení všeobecnými znalostmi, jazykovou přípravu, výuku práce na PC a na osvojování odborného základu. Nejméně školy pečují o schopností vést, smysl pro hospodárnost a smysl pro službu klientům, tedy o vlastnosti, které jsou pro zaměstnavatele prioritní, ale školy se jim nevěnují.

2.3.3 Spolupráce škol a zaměstnavatelů

Jedním z největších problémů absolventů při hledání zaměstnání je to, že nemají žádné praktické zkušenosti a teoretické poznatky ze školy jsou v praxi málo využitelné. Proto je velmi důležitá spolupráce škol a podniků, aby školy věděly, co požadují zaměstnavatelé, musí mít spojení s praxí, aby měli studenti představu o budoucím povolání.

⁹ Pramen : Ústav pro informace a vzdělávání ČR.

Firmy byly rozděleny do dvou základních skupin:

- a) se školami spolupracující,
- b) se školami nespolupracující.

ad a) Firmy se školami nespolupracující:

Téměř 30 % všech oslovených firem uvedlo, že se spolupráce se školami nevěnuje. Jedná s především o firmy v soukromém vlastnictví (OS, s.r.o.) z oblasti obchodu, ubytování, pohostinství a stavebnictví. Jednalo se o malé podniky (do 20 zaměstnanců), které také nejméně přijímají absolventy.

ad b) Firmy se školami spolupracující:

Spolupráce se školami se věnují nejčastěji velké firmy, především akciové společnosti podnikající v oblastech průmyslu a zásobování energiemi.

Aktivity, kterým se firmy ve vztahu ke školám mohou věnovat:

- ☐ praxe studentů v podnicích,
- ☐ návštěvy a exkurze,
- ☐ účast na hodnocení studentů,
- ☐ půjčování prostředků školám,
- ☐ praxe pedagogů na pracovištích,
- ☐ sponzorování škol penězi,
- ☐ sponzorování oceňování studentů,
- ☐ pořádání přednášek ve školách,
- ☐ vyučování ve školách,
- ☐ sledování učitelů pracovníky,
- ☐ členy rady školy.

Spolupráce zaměstnavatelů se SOU:

Nejfrekventovanější formou spolupráce je praxe studentů na pracovištích. K dalším poměrně častým formám spolupráce patří návštěvy a exkurze žáků v podnicích, sledování zaměstnanců při práci nebo účast na hodnocení studentů.

Zaměstnavatelé ale chtějí do budoucna svou spolupráci dále omezovat. Počítají především s umožňováním odborné praxe studentům, s návštěvami a exkurzemi a možností sledování zaměstnanců na pracovišti.

Nejvstřícnější jsou ke spolupráci se SOU firmy v oblasti těžebního průmyslu. Z dalších odvětví je to pak zejména doprava, výroba, skladování, telekomunikace a výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody.

Spolupráce se středními odbornými školami a gymnázii:

I zde je nejrozšířenější formou spolupráce praxe studentů na pracovištích, návštěvy a exkurze, sledování zaměstnanců, dále pak hodnocení studentů a další.

Podniky se i tady budou snažit výrazně spolupráci omezit.

Nejčastější obory, které spolupracují jsou odvětví výroby a rozvodu plynu a vody. Za ním následuje těžební průmysl a zemědělství, které se u jiných typů škol neobjevuje. SOŠ a gymnázia jsou také jediným typem školy, kde je výraznější spolupráce se sociálními a společenskými službami.

Spolupráce s vysokými školami:

U vysokých škol je intenzita vzájemných vztahů mezi školami a firmami na nejnižší úrovni ze všech typů škol. Firmy často uvádějí, že spolupracují s diplomanty vysokých škol buď formou konzultací, přímého vedení diplomových prací či činnosti oponentské.

Firmy nejvíce preferují umožnit studentům praxi ve firmě, následují návštěvy a exkurze a sledování zaměstnanců při práci. Do budoucna se taktéž předpokládá omezení kontaktů. Ve všech hospodářských odvětvích je úroveň spolupráce nízká, aktivnější jsou pouze firmy na výrobu a rozvod elektřiny, plynu a vody.

2.4 Národní zpráva o přechodu mládeže ze školy do zaměstnání

Jedná se o podkladovou zprávu pro komparativní studii OECD, kterou zpracoval kolektiv autorů v březnu 2003.

Přechod mládeže do zaměstnání je obecně ovlivňován školskou soustavou a jejími změnami, podmínkami na trhu práce i demografickými faktory. V posledních letech se u mladých lidí výrazně zvyšuje zájem o dosažení vyššího vzdělání, protože převládá názor, že vzdělávání umožňuje především větší výběr při hledání zaměstnání, lepší finanční ohodnocení a lepší postup v zaměstnání.

Ekonomická aktivita studující mládeže:

Studenti středních škol se věnují většinou pouze studiu. Jen velmi malé procento (asi 2,4 %) středoškoláků souběžně se studiem pracuje. V zemích OECD činí podíl pracujících studentů ve věkové skupině 16-19 let asi 16 %. Pokud studenti získávají nějaké příjmy z pracovní činnosti, jedná se téměř vždy o příležitostné a spíš jednorázové pracovní činnosti a

vztah k budoucímu povolání je téměř nepatrný. Častěji pracují studenti středních škol o prázdninách.

Studenti vysokých škol pracují souběžně se studiem mnohem častěji. Průzkum prokázal, že asi 80 % vysokoškolských studentů je výdělečně činných (pravidelně nebo jen příležitostně) již během studia. Motivací studentů je získat určitý výdělek bez vazby na případné budoucí povolání. U studentů především vyšších ročníků je již vazba na budoucí povolání patrnější, pracují například u budoucího zaměstnavatele. Někteří studenti VŠ se věnují i soukromému podnikání. Zde je již vazba na zvolený obor studia mnohem silnější.

Seznámení studentů s praxí během studia:

Žáci základních škol nejsou připravováni na vstup na trh práce, proto je jejich seznámení s praxí pouze zprostředkované, např. formou exkurzí. V oblasti učňovského vzdělávání je seznámení s praxí nejrozsáhlejší. V učebních oborech je asi polovina doby vzdělávání věnována praktickému výcviku. V postsekundárním vzdělávání se klade důraz na propojení s praxí především na vyšších odborných školách. Kvalitnější a delší vyšší studia mají často teoretickou výuku doplněnou o půlroční praxi ve firmách. Účelem je především dosažení propojení teoretických znalostí s praktickou aplikací. I vysoké školy vytváří podmínky pro seznámení studentů s reálným prostředím.

Profesní poradenství:

Předpokladem úspěšného přechodu absolventů ze školy do praxe je nejen vzdělání, ale i ochota a chuť uplatnit se v profesi, na níž se připravovali. Ke správnému rozhodování napomáhají vzdělávací programy na základních školách, pedagogicko-psychologické poradny, výchovní poradci působící na všech typech škol aj. V zájmu přiblížení praxi obvyklé v evropských zemích se těžiště poradenství přesouvá do kompetence úřadů práce. Vznikla Informačně poradenská střediska pro volbu povolání, která poskytují informace o možnostech vzdělávání a odborné přípravy, o vzdělávacích zařízeních, formách studia, o situaci na trhu práce a o službách pro nezaměstnanou mládež.

Množství a typy pracovních příležitostí:

Od roku 1994 roste mírně poptávka po pracovních silách, tedy i po absolventech. Pracovní příležitosti vznikaly především v sektoru služeb, nejrychleji se rozvíjela odvětví finančních služeb a veřejné správy. Především vysokoškoláci našli uplatnění v oblasti marketingu, informatiky, právnických a finančních oborech. Také vyučení měli větší šanci, protože se velkým počtem nově vznikajících firem a živností rostla poptávka po řemeslnících. Absolventi škol nejsou vesměs na trhu práce oproti starším pracovníkům diskriminováni. V

období transformace ekonomiky se rychle rozšiřovaly či vznikaly nové obory, s nimiž neměly dostatek praktických zkušeností ani ostatní věkové skupiny. Naopak oborová struktura absolventů škol lépe odpovídala potřebám trhu práce. Zaměstnavatelé oceňovali u mladých lidí především schopnost přizpůsobit se a ochotu učit se.

Od roku 1995 se sektorová struktura stabilizovala. Nové pracovní příležitosti budou vznikat zejména v odvětvích obchodu, pohostinství a ubytování, služeb pro obyvatelstvo a informačních technologiích. S rozvojem technologií dojde ke změně nároků na pracovní sílu. Rutinní a opakující se činnosti budou nahrazovány mechanizací a automatizací. Na druhé straně se zvýší potřeba pracovníků v oblasti technického řízení provozu, výzkumu a finančně obchodních operací. Také v oblasti administrativy dojde ke snižování pracovních míst vyžadujících pouze nízkou kvalifikaci a výrazně vzroste poptávka po odbornících a specialistech nejvyšší kvalifikace v oborech finančně-ekonomických a zejména technických.

Absolventi na trhu práce:

Nezaměstnanost absolventů škol je o něco vyšší než u průměru populace, odlišnosti však nejsou velké. Nejmenší zájem ze strany zaměstnavatelů je o absolventy bez kvalifikace a také absolventi gymnázií mají problémy se zařazením do praxe. Ale jejich výhodou je flexibilita a ochota rekvalifikovat se. Větší obtíže se zaměstnáváním absolventů škol vznikají, pokud tyto osoby mají zdravotní handicap nebo jsou to matky malých dětí. Nezaměstnanost zdravotně postižených osob roste, a přestože úřady práce dotují pro ně vhodná pracovní místa, mají stále více problémů s hledáním zaměstnání.

Trh práce vstřebává absolventy technických oborů i přes jejich velké počty snadněji než absolventy zemědělských, lesnických, veterinárních a lékařských oborů na všech stupních vzdělání. V poslední době se začínají zvyšovat i počty neumístěných absolventů středních odborných škol, především v rychle se rozvíjejících oborech ekonomika, obchod a služby.

U absolventů vysokých škol je vývoj jejich nezaměstnanosti příznivý. To ukazuje, že ekonomická reforma zvýšila poptávku po kvalifikované pracovní síle. Výhodné postavení absolventů vysokých škol na trhu práce dokládají i výzkumy prováděné vysokými školami. Podle nich až 85 % absolventů (v závislosti na typu školy a oboru studia) nemá žádné potíže se získáním zaměstnání. V některých oborech (zejména technických) podniky samy nabízejí absolventům pracovní místa již při ukončování studia.

Vyrovňování nabídky a poptávky v jednotlivých regionech brání mimo jiné i nízká prostorová mobilita pracovních sil. Mladým lidem sice nechybí ochota změnit bydliště, ale tato snaha je omezována všeobecným nedostatkem bytů.

Mzdové a další podmínky zaměstnávání absolventů škol:

Mzdy absolventů škol jsou tvořeny na základě dohody se zaměstnavatelem. V rozpočtové sféře jsou základem platové tabulky, ve kterých se plat odvozuje od úrovně kvalifikace a doby započitatelné praxe. Dolní hranici tvoří minimální mzda, která ale dosahuje asi jen čtvrtiny průměrné mzdy.

Průměrné měsíční mzdy mladých pracovníků do 19 let s dokončeným středoškolským vzděláním dosahuje v několika letech po nástupu do praxe asi 63 až 72 % průměrných mezd všech pracovníků. V průběhu několika dalších let se však tyto rozdíly již značně vyrovnávají, takže průměrné mzdy mladých pracovníků se středním vzděláním ve věku 20 - 29 let jsou již nižší asi jen o 6 až 14 % než průměrné mzdy všech pracovníků.

Obdobné rozdíly jsou v průměrných mzdách absolventů vysokých škol v prvních letech po nástupu do praxe a ostatních pracovníků. Mzdy mladých ve věku 20 - 29 jsou asi o čtvrtinu nižší než průměrné mzdy všech vysokoškolsky vzdělaných. Jako zcela specifická se jeví situace u nekvalifikovaných mladých pracovníků (jen se základním vzděláním), kdy průměrné mzdy těchto pracovníků ve věku do 19 let jsou nižší jen asi o 15 % než mzdy ostatních pracovníků a ve věkové skupině 20 - 29 let jsou dokonce mírně vyšší než u pracovníků všech ostatních věkových skupin.

Průměrné mzdy mladých absolventů škol v prvních letech po nástupu do praxe ve srovnání se mzdami zkušených pracovníků se stejným stupněm vzdělání jsou podstatně nižší. V průběhu několika málo dalších let se však tyto rozdíly vesměs rychle vyrovnají. Lze konstatovat, že nástupní platy netvoří pro zaměstnávání absolventů škol významnější bariéru. Očekávání dalšího vývoje:

Ministerstvo práce očekává, že na trhu práce i v budoucím období přetrvá zájem především o kvalifikované zaměstnance a očekávaný růst nezaměstnanosti se bude realizovat především na úkor osob s nižší kvalifikací. To dále ztíží možnost uplatnění mládeže bez dostatečné kvalifikace.

Po roce 1989 se školy zaměřují spíše na momentálně atraktivní nabídku z hlediska zájmů uchazečů a nezabývají se zjišťováním jejich uplatnitelnosti v dlouhodobé perspektivě.

Mladí lidé většinou z nezaměstnanosti větší strach nemají a k jejímu řešení se staví vesměs aktivně. V případě volby řešení mezi změnou profese, rekvalifikací, změnou bydliště a pobíráním sociálních dávek dávají mladí lidé v daleko větší míře oproti ostatní části populace přednost rekvalifikaci a zahájení soukromého podnikání.

Vysokoškoláci by raději volili profesi na úkor bydliště, lidé s nižším vzděláním radši volí bydliště na úkor profese. Rekvalifikace nejčastěji volí středoškoláci¹⁰.

3. Vlastní řešení, analýza problému

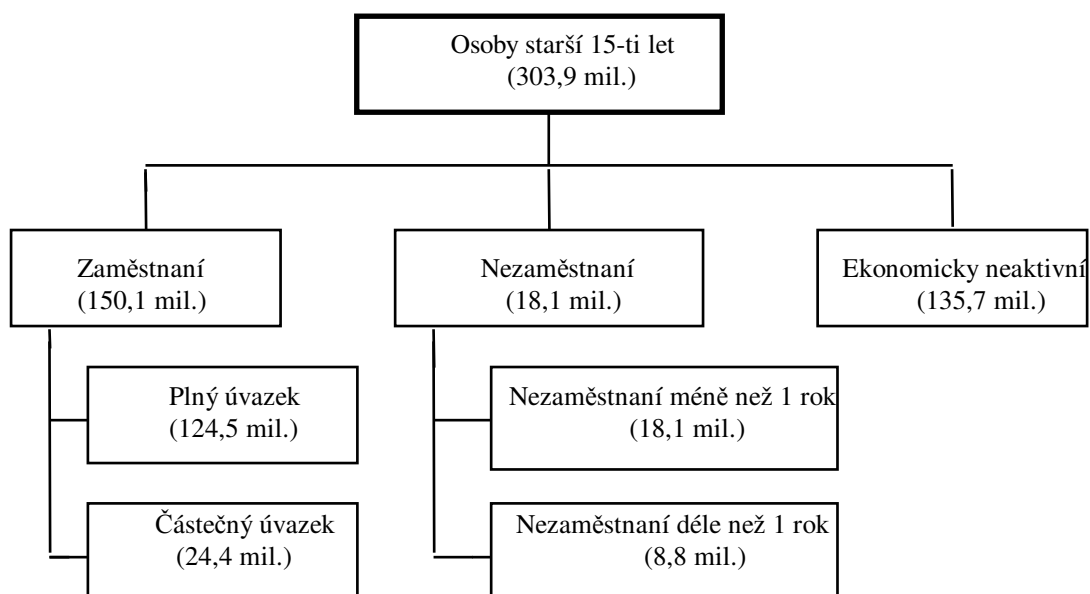
3.1 Trh práce a nezaměstnanost ve státech EU

Z celkového počtu asi 375 mil. obyvatel žijících ve státech EU je v současné době zaměstnáno okolo 150 mil. obyvatel starších 15-ti let. Z toho je asi 42 % žen. Asi 83 % zaměstnanců pracuje na plný úvazek, který se v EU pohybuje v rozmezí od 38,25 hodin týdně

¹⁰ Pramen: Ústav pro informace a vzdělávání.

v Belgii, po 44 hodin týdně ve Velké Británii. Zbývající část zaměstnaných pracuje na částečný úvazek, tedy asi 17 % všech zaměstnaných. Většinu pracovníků s částečným úvazkem tvoří ženy.

Struktura trhu práce v EU v roce 2004¹¹:



Nezaměstnanost je současným největším problémem EU. Nezaměstnanost sice v poslední době v důsledku značného úsilí o její snížení poněkud poklesla, zůstává však stále hrozbou. Mezi jednotlivými státy Evropské unie jsou velké rozdíly v míře nezaměstnanosti. V roce 1995 činil rozdíl mezi státy s nejvyšší a nejnižší nezaměstnaností (tedy mezi Lucemburskem s nejnižší a Španělskem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti) dvacet procentních bodů. Postupně se tento rozdíl snižoval až na šestnáct procentních bodů v roce 2004. Je tedy patrné, že jednotný trh zatím nevedl k postupné konvergenci míry nezaměstnanosti v jednotlivých členských státech. Podle míry nezaměstnanosti v roce 2004 je možné členské státy EU rozdělit do tří skupin. První skupina je tvořena státy s nejnižší nezaměstnaností v rámci EU. Patří sem Lucembursko, Nizozemí, Rakousko, Portugalsko a Dánsko. Nizozemí, Portugalsko a Dánsko dosáhly v letech 1998 - 2004 výraznějších úspěchů v boji s nezaměstnaností. V Rakousku naopak po vstupu do EU nezaměstnanost postupně rostla. Druhou skupinu tvoří státy, které mají ve srovnání s průměrem celé EU nižší míru

¹¹ Pramen: Evropská unie-historie, instituce, ekonomika a politika, str. 58

nezaměstnanosti. Do této skupiny můžeme zařadit Velkou Británii, Irsko, Švédsko, Německo a Belgie. Velká Británie a Irsko dosáhly v posledních letech výrazného snížení nezaměstnanosti. Třetí skupina je tvořena státy s mírou nezaměstnanosti, která je vyšší než je průměrná výše nezaměstnanosti EU a nezaměstnanost je v těchto státech palčivým problémem. Do této skupiny je zařazeno Finsko, přestože se zde podařilo nezaměstnanost výrazně snížit, dále pak Řecko, Francie, Itálie a Španělsko, které má dlouhodobě nejvyšší míru nezaměstnanosti ze všech států EU.

Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých státech EU¹²

Stát	2001	2002	2003	2004
Belgie	9,9	9,7	9,4	9,5
Španělsko	22,9	22,2	20,8	18,8
Irsko	12,3	11,6	9,8	7,8
Francie	11,7	12,4	12,3	11,7
Itálie	11,9	12,0	12,1	12,2
Německo	8,2	8,9	9,9	9,4
Řecko	9,2	9,6	10,0	11,6
Dánsko	7,2	6,8	5,6	5,1
GB	8,7	8,2	7,0	6,3
Nizozemí	6,9	6,3	5,2	4,0
Portugalsko	7,3	7,3	6,8	5,1
Lucembursko	2,9	3,0	2,8	2,8
Finsko	15,4	14,6	12,7	11,4
Švédsko	8,8	9,6	9,9	8,3
Rakousko	3,9	4,3	4,4	4,7
EU	10,7	10,8	10,6	10

Velké starosti rovněž působí v EU nezaměstnanost mládeže. Míra nezaměstnanosti v kategorii 15 - 25 let byla v roce 1998 v EU 21,5 %, největší byla ve Španělsku (42,5 %), Finsku (38,2 %), Itálii (33,2 %), Řecku (27,9 %) a ve Francii (27,3 %), nejmenší v Rakousku (5,6 %) a v Německu (8,8 %). Nezaměstnanost mládeže je považována za obzvláště nebezpečnou v souvislosti s růstem kriminality a konzumace drog v kategorii mladých nezaměstnaných.

¹² Pramen: Ekonom 2/2005.

3.1.1 Evropský sociální fond



Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii. ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována *Evropská strategie zaměstnanosti*¹³ založená na čtyřech základních pilířích:

- ❑ **Zlepšení zaměstnatelnosti** – podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce,
- ❑ **Rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst** – podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa,
- ❑ **Podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců** – podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst,
- ❑ **Posilování rovných příležitostí pro muže a ženy** – odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování.

Na Evropskou strategii zaměstnanosti úzce navazuje *Národní plán zaměstnanosti* z roku 1999 a *Národní akční plány zaměstnanosti* z let 2000 - 2003.

V rámci uvedených programů byly určeny priority, do kterých se bude investovat a opatření, kterými budou priority naplňovány. Obsahy programů čerpajících prostředky z Evropského sociálního fondu jsou v souladu s oblastmi politik ESF:

Rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce za účelem snížení a prevence nezaměstnanosti, prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, usnadnění

- ❑ znovuzачlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a podpora pracovního začlenění mladých lidí a lidí vracejících se na trh práce po určité době.
- ❑ **Podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce** se zvláštním důrazem na ty, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením.
- ❑ Podpora a zlepšování **školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání.**

- Podpora **kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce**, rozvoje **podnikání** a podmínek vytváření nových pracovních příležitostí, zlepšení dovedností a posilování lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii.
- Konkrétní opatření na **zlepšení přístupu a zvýšení účasti žen na trhu práce**, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu k novým pracovním příležitostem a k podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace na trhu práce z hlediska pohlaví.

3.1.2 Nezaměstnanost v České republice

Nezaměstnanost rychle vzrostla v roce 1991 (z 39,3 tis. nezaměstnaných koncem roku 1990 na 221,7 tis. osob v roce 1991, což představovalo míru nezaměstnanosti 4,1 %). V dalších letech se průměrná roční míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 3 %. Převážnou část nezaměstnaných tvořili lidé s nízkou kvalifikací a omezenou pracovní mobilitou. K výraznějšímu růstu míry nezaměstnanosti došlo až v posledních měsících roku 1997. Průměrná roční míra nezaměstnanosti dosáhla 4,3 %. Koncem roku 1998 bylo v evidenci úřadů práce již 386,9 tis. nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti činila 7,5 %. (K 28.2.1999 již míra nezaměstnanosti dosáhla 8,3 %).

I přes poměrně nízkou nezaměstnanost byl v minulých letech celkový pohyb osob v evidenci úřadů práce značný. Např. v průběhu roku 1997 se hlásilo do evidence 499 tis. osob, vyřazeno bylo 416 tis., z toho téměř tři čtvrtiny našly nové pracovní místo.

Průměrná nabídka volných pracovních míst, dosáhla v roce 1996 (tj. v roce hospodářského růstu) 98,9 tis. míst. V roce 1997 poklesl počet volných pracovních míst o 20 tisíc a ke konci roku 1998 se dále snížil, a to na 37,6 tisíc. V průměrné míře nezaměstnanosti existovaly výrazné regionální rozdíly (např. Most - 15,6 %, Louny - 15,5 %, Chomutov - 14,8 %, Karviná - 13,8 %, Teplice - 13,2 % a naopak Praha- východ - 1,6 %, Praha-západ - 2,2 % a Praha - 2,3 %, údaje ke konci roku 1998)

Osoby s různými handicapy na trhu práce, jako osoby se ZPS, absolventi škol bez praxe, ženy s dětmi, mladiství či jiné skupiny uchazečů bez kvalifikace, jsou vytlačovány z trhu práce a vytvářejí skupinu dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných. U nízkopříjmových skupin osob, které v zaměstnání již nemohou očekávat vyšší příjem (ve srovnání s příjmem ze sociálních dávek), začala vznikat sociální nezaměstnanost.

¹³ Evropská strategie zaměstnanosti – byla přijata roce 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti.

Rizikovými skupinami jsou především mladí lidé bez praxe, ženy s malými dětmi, osoby s nízkou kvalifikací a osoby zdravotně postižené. Počet nezaměstnaných absolventů škol (včetně mladistvých po ukončení základní školy) dosáhl koncem září 1998 již 77 tisíc, což představuje rekordní nárůst proti předchozím letům.

Nejvýznamnějším humanitárním problémem je nárůst nezaměstnanosti zdravotně handicapovaných osob. Jejich nezaměstnanost prudce roste i po přehodnocení invalidity a částečné invalidity na základě zákona č. 155/1995 Sb. Od konce roku 1995 lze sledovat trvalý růst této nezaměstnanosti z 20 tis. osob koncem roku 1993 na 48,9 tisíc ke konci roku 1998.

Hlavním problémem se však stává nezaměstnanost mladých lidí. Zhruba 40 % všech evidovaných nezaměstnaných jsou lidé mladší 30 let (mezi zaměstnanými je v této věkové kategorii přibližně 25 % osob). Míra nezaměstnanosti je dlouhodobě nejvyšší ve věkové skupině do 19 let. Obtížnost umisťování nejmladších osob je o to větší, že jsou pro zaměstnavatele málo efektivní (vliv nástupu do vojenské základní služby, odchodu na mateřskou dovolenou). Navíc se jedná často o osoby nekvalifikované nebo s nízkou kvalifikací. Starší věkové skupiny (od 50 let výše) jsou nezaměstnaností postiženy výrazně méně. Přispívá k tomu také možnost odchodu do předčasného důchodu.

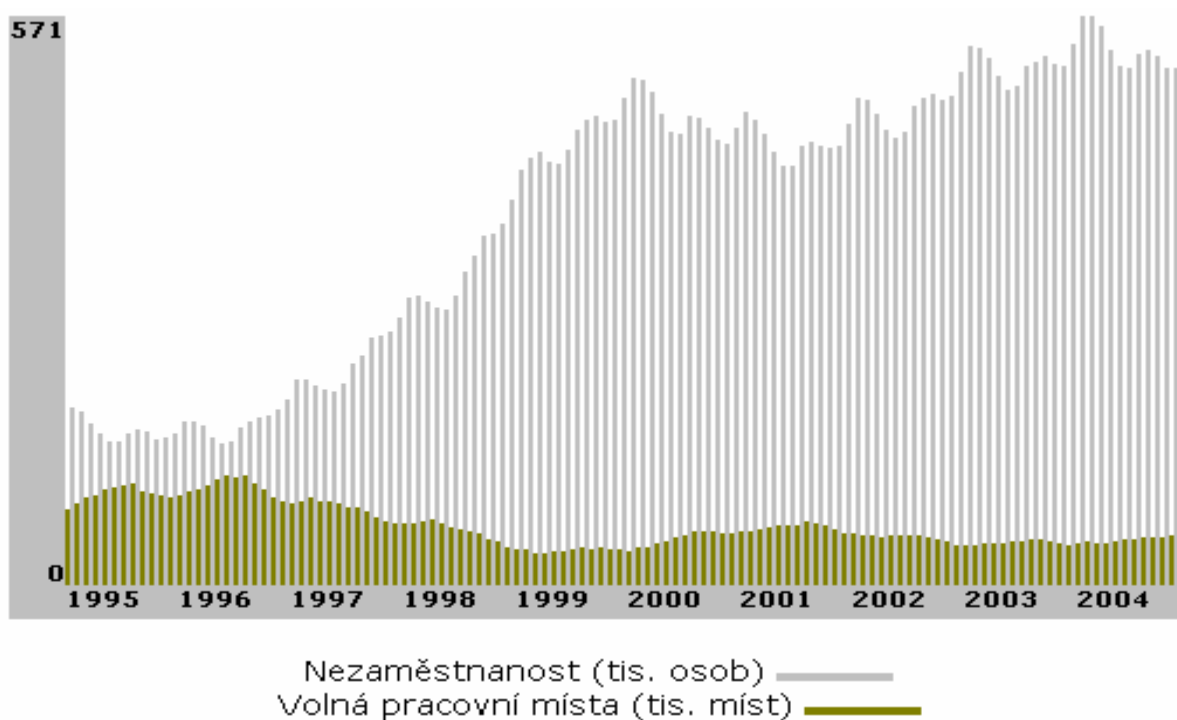
Závažným problémem je i narůstající dlouhodobá nezaměstnanost (trvající déle než 12 měsíců). Ke konci roku 1997 bylo v této skupině nezaměstnaných 52,6 tis. osob, ke konci roku 1998 to bylo již 86,8 tis. osob. Téměř pětina všech uchazečů o práci - více žen než mužů - je postižena dlouhodobou nezaměstnaností.

Základy strategie státní politiky zaměstnanosti byly vytvořeny již v roce 1990 a spočívaly na vysoké intenzitě nasazení opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Tato strategie byla v prvních obdobích transformace jedním ze základů udržení nízké míry nezaměstnanosti. Intenzita nasazení aktivní politiky zaměstnanosti (vyjádřená objemem prostředků) však trvale klesala ve prospěch pasivní politiky zaměstnanosti, zejména v posledních letech. Zatímco v roce 1992 realizací opatření aktivní politiky bylo "zaměstnáno" 127 tis. osob, kteří by bez této politiky byli nezaměstnaní a pobírali by podporu v nezaměstnanosti, v roce 1996 to bylo již jen 32 tis. V obou letech přitom průměrná míra nezaměstnanosti dosahoval stejné hodnoty - 3 %.

V roce 1992 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti vydané 1,872 miliardy Kč a na pasivní politiku (podpory v nezaměstnanosti) 1,42 miliard Kč, v roce 1996 bylo věnováno na aktivní politiku 0,55 miliardy a na pasivní politiku 2,1 mld. Kč. V roce 1998 a 1999 došlo již k určitému navýšení prostředí na aktivní politiku, ale vzhledem k neustále rostoucí nezaměstnanosti nelze tyto prostředky za dostatečné.

V průběhu roku 1998, v souvislosti s poklesem hospodářského růstu a při pokračující restrukturalizaci některých oblastí ekonomiky, se situace ve vývoji nezaměstnanosti prudce změnila. V mezinárodním srovnání již Česká republika nepatří k zemím s výjimečně nízkou nezaměstnaností. Míra nezaměstnanosti v průběhu roku rychle stoupala a na konci roku dosáhla 7,5 %. Touto úrovní předstihla některé země EU - 15 (Lucembursko, Rakousko, Holandsko) a dostihla řadu dalších (Dánsko, Portugalsko, Spojené království), nemluvě o mimoevropských zemích jako Japonsko s mírou 3,4 % a USA 4,9 % (údaje za rok 1997 podle definic SOEC). Ve srovnání s průměrem zemí EU - 15, dosahujícím míry mezi 10 a 11 %, nebo se středoevropskými transformujícími se zeměmi, kde se míra nezaměstnanosti pohybovala od 8 % v Maďarsku po cca 11 = v Polsku a 16 = na Slovensku, se může úroveň nezaměstnanosti v ČR stále ještě jevit jako příznivá. Znepokojivý je však rychle stoupající trend a velká diference mezi jednotlivými regiony. Rozsah nezaměstnanosti při vrcholící restrukturalizaci v příštím období dosáhne pravděpodobně úrovně srovnatelné s okolními zeměmi.

Graf vývoje nezaměstnanosti v ČR od roku 1995 do 2004



3.1.3. Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 28. 02. 2005

K datu **28. 02. 2005** evidovaly úřady práce celkem **555 046 osob**, což je o 6 616 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2004 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 15 741. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je **517 892 dosažitelných uchazečů o zaměstnání**¹⁴, což je 9 157 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2004 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 2 232 osob.

¹⁴ Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené.

V průběhu února bylo na úřadech práce nově zaevidováno 43 909 osob. Je to o 31 723 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 6 425 méně než v únoru 2004.

Z evidence na úřadech práce v únoru odešlo celkem 50 525 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Je to o 5 120 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 1 504 více než v únoru 2004. V průběhu února 2005 nastoupilo do nového zaměstnání 35 945 osob, což je o 3 295 osob méně než v předchozím měsíci a o 496 osob méně než v minulém roce, 14 580 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční pokles nezaměstnaných zaznamenalo 68 úřadů práce – největší pokles byl v okresech Semily (o 4,7 %), Praha západ a Pelhřimov (shodně o 4,0 %). **Meziměsíční nárůst nezaměstnaných** zaznamenalo 9 úřadů práce v ČR – největší nárůst byl v okresech Plzeň-jih (o 1,7 %), Domažlice (o 1,5 %) a Jindřichův Hradec (o 1,2 %).

Ke konci února registrovaly úřady práce 276 990 žen, což tvoří 49,9 % z celkového počtu nezaměstnaných a **76 427 osob se zdravotním postižením**, což tvoří 13,8 % z celkového počtu nezaměstnaných.

K 28. 02. 2005 bylo registrováno 43 373 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, což je o 2 086 méně než v předchozím měsíci a o 10 601 méně než ve stejném období roku 2004. Na celkové nezaměstnanosti se tak podílejí 7,8 % (únor 2004 - 9,5 %, leden 2005 – 8,1 %).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v únoru 2005 úřady práce 162 898 uchazečům o zaměstnání, tj. 29,3 % všech osob vedených v evidenci (únor 2004 – 35,9 %, leden 2005 – 29,2 %).

Míra registrované nezaměstnanosti vypočtená podle nové metodiky z dosažitelných uchazečů o činila **k 28. 02. 2005 9,6 %** (leden 2005 – 9,8 %, únor 2004 – 9,7 %). **Nejnižší míra nezaměstnanosti** byla v okresech Praha–západ (2,7 %), Praha–východ (3,4 %), Praha (3,5 %), Mladá Boleslav (4,2 %) a České Budějovice (4,3 %). **Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr** vykazalo 33 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (23,0 %), Karviná (19,7 %), Jeseník (19,5 %), Bruntál (17,5 %), Chomutov (17,3 %), Teplice (16,6 %) a Ostrava-město (16,5 %). **Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 10,9 % a mužů 8,7 %.**

Podle původní metodiky by byla míra registrované nezaměstnanosti k 28. 02. 2005 10,6 % (leden 2005 – 10,7 %, únor 2004 – 10,9 %).

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, která je zpracovávána **EUROSTATEM** pro mezinárodní srovnání, dosáhla v **ČR v lednu 8,6 %** a v porovnání s lednem 2004 se nezměnila. V ostatních zemích EU je následující: EU25 9,1 %, Belgie 8,0 %, Dánsko (prosinec 2004) 4,9 %, Německo 9,7 %, Estonsko 8,2 %, Řecko 10,2 % (červen 2004), Španělsko 10,4 %, Francie 10,1 %, Irsko 4,3 %, Itálie 7,4 % (září 2004), Kypr 6,7 %, Lotyšsko 9,6 %, Litva 9,5 %, Lucembursko 4,7 %, Maďarsko 6,5 %, Malta 7,1 %, Nizozemsko 4,8 % (prosinec 2004), Rakousko 5,4 %, Polsko 18,5 %, Portugalsko 6,9 %, Slovinsko 5,9 %, Slovensko 17,2 %, Finsko 9,8 %, Švédsko 6,4 %, Velká Británie 4,5% (listopad 2004), Norsko 4,1% (listopad 2004).

Úřady práce evidovaly k 28. 02. 2005 celkem 53 841 volných pracovních míst. Je to o 2 030 míst více než v předchozím měsíci a o 9 924 míst více než v únoru 2004. Za měsíc únor bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 20 774 volných pracovních míst a 18 744 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 10,3 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Karviná (101,1), Most (57,3) a Bruntál (52,7).

K tomuto datu evidovaly ÚP 1 416 volných pracovních míst pro osoby se ZP, na jedno volné pracovní místo připadalo 54,0 osob se ZP. Volených pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 5 995, na jedno volné místo připadalo 7,2 uchazečů - absolventů a mladistvých.

Poznámka:

Aktuální mapa nezaměstnanosti v ČR ke dni 28.2. 2005 je uvedena v příloze.

Porovnání míry nezaměstnanosti k datu 28. února 2005

	Původní metodika			Nová metodika			
	Pracovní síla	uchazeči celkem	MN v % (sl.2/sl.1)	Pracovní síla ¹⁵	uchazeči celkem	ze sl. 5 dosažitelní ¹⁶	MN v % (sl.6/sl.4)
	1	2	3	4	5	6	7
Praha	628 682	26 542	4,2	678 770	26 542	23 998	3,5

¹⁵ Počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil - VŠPS (klouzávý průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (klouzávý průměr posledních 12-ti měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzávý průměr za poslední 2 pololetí) + přesná evidence registrovaných - dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU(EHP), vedená úřady práce podle bydliště uchazeče (klouzávý průměr posledních 12-ti měsíců).

¹⁶ Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, uchazeči, kteří jsou zařazení na rekvalifikační kurzy, uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství a uchazeči v pracovní neschopnosti.

Benešov	48 656	2 651	5,4	49 585	2 651	2 432	4,9
Beroun	37 449	2 495	6,7	38 322	2 495	2 291	6,0
Kladno	80 952	7 806	9,6	82 542	7 806	7 267	8,8
Kolín	49 038	4 691	9,6	50 068	4 691	4 530	9,0
Kutná Hora	38 869	4 352	11,2	39 308	4 352	4 158	10,6
Mělník	50 941	4 506	8,8	52 017	4 506	4 264	8,2
Mladá Boleslav	61 046	2 953	4,8	66 471	2 953	2 766	4,2
Nymburk	42 203	4 053	9,6	42 677	4 053	3 717	8,7
Praha-východ	51 116	2 018	3,9	54 448	2 018	1 854	3,4
Praha-západ	46 035	1 521	3,3	47 831	1 521	1 309	2,7
Příbram	56 081	5 237	9,3	57 308	5 237	4 953	8,6
Rakovník	28 652	2 133	7,4	29 052	2 133	2 047	7,0
Středočeský kraj	591 038	44 416	7,5	609 629	44 416	41 588	6,8
České Budějovice	92 021	4 519	4,9	93 400	4 519	3 970	4,3
Český Krumlov	31 483	3 722	11,8	32 462	3 722	3 550	10,9
Jindřichův Hradec	47 102	4 178	8,9	47 363	4 178	3 851	8,1
Písek	33 926	3 452	10,2	34 164	3 452	3 184	9,3
Prachatic	26 302	2 235	8,5	26 537	2 235	2 030	7,6
Strakonice	35 016	3 024	8,6	35 720	3 024	2 838	7,9
Tábor	52 713	3 737	7,1	53 099	3 737	3 378	6,4
Jihočeský kraj	318 563	24 867	7,8	322 745	24 867	22 801	7,1
Domažlice	30 974	2 254	7,3	31 360	2 254	2 189	7,0
Klatovy	43 037	4 011	9,3	43 381	4 011	3 719	8,6
Plzeň-město	84 394	6 138	7,3	88 159	6 138	5 455	6,2
Plzeň-jih	35 375	1 987	5,6	35 843	1 987	1 817	5,1
Plzeň-sever	38 548	2 584	6,7	38 977	2 584	2 301	5,9
Rokycany	23 121	1 852	8,0	23 382	1 852	1 664	7,1
Tachov	29 092	2 851	9,8	30 624	2 851	2 812	9,2
Plzeňský kraj	284 541	21 677	7,6	291 726	21 677	19 957	6,8
Cheb	47 240	4 825	10,2	50 322	4 825	4 621	9,2
Karlovy Vary	63 434	7 565	11,9	66 183	7 565	7 056	10,7
Sokolov	50 264	6 853	13,6	50 707	6 853	6 713	13,2
Karlovarský kraj	160 938	19 243	12,0	167 212	19 243	18 390	11,0
Děčín	69 896	11 564	16,5	70 517	11 564	10 963	15,5
Chomutov	67 731	12 585	18,6	68 309	12 585	11 808	17,3
Litoměřice	57 085	8 078	14,2	57 326	8 078	7 613	13,3
Louny	49 236	7 501	15,2	49 110	7 501	7 032	14,3
Most	61 600	15 015	24,4	61 792	15 015	14 240	23,0
Teplice	63 119	11 143	17,7	63 652	11 143	10 569	16,6
Ústí nad Labem	63 787	8 942	14,0	64 136	8 942	8 308	13,0
Ústecký kraj	432 454	74 828	17,3	434 842	74 828	70 533	16,2
Česká Lípa	57 449	5 652	9,8	57 933	5 652	5 315	9,2
Jablonec nad Nisou	42 858	3 578	8,3	43 804	3 578	3 104	7,1
Liberec	85 866	8 135	9,5	88 665	8 135	7 606	8,6
Semily	38 932	3 012	7,7	39 406	3 012	2 772	7,0
Liberecký kraj	225 105	20 377	9,1	229 808	20 377	18 797	8,2
Hradec Králové	84 586	6 189	7,3	86 145	6 189	5 757	6,7
Jičín	33 770	3 597	10,7	34 220	3 597	3 443	10,1
Náchod	55 297	4 729	8,6	56 206	4 729	4 353	7,7

Rychnov nad Kněžnou	38 596	3 016	7,8	38 841	3 016	2 799	7,2
Trutnov	60 502	5 655	9,3	61 552	5 655	5 279	8,6
Královéhradecký kraj	272 751	23 186	8,5	276 964	23 186	21 631	7,8
Chrudim	52 671	5 734	10,9	52 677	5 734	5 230	9,9
Pardubice	81 225	6 361	7,8	82 414	6 361	5 958	7,2
Svitavy	51 426	6 763	13,2	51 781	6 763	6 456	12,5
Ústí nad Orlicí	68 054	6 437	9,5	68 995	6 437	5 918	8,6
Pardubický kraj	253 376	25 295	10,0	255 867	25 295	23 562	9,2
Havlíčkův brod	47 793	3 574	7,5	48 122	3 574	3 328	6,9
Jihlava	57 856	4 828	8,3	58 982	4 828	4 567	7,7
Pelhřimov	35 832	2 310	6,4	36 198	2 310	2 108	5,8
Třebíč	58 209	8 857	15,2	58 431	8 857	8 534	14,6
Žďár nad Sázavou	58 363	5 635	9,7	58 735	5 635	5 330	9,1
Vysočina	258 053	25 204	9,8	260 468	25 204	23 867	9,2
Blansko	51 169	5 124	10,0	51 732	5 124	4 736	9,2
Brno-město	194 154	21 053	10,8	199 807	21 053	19 520	9,8
Brno-venkov	86 903	6 979	8,0	87 498	6 979	6 359	7,3
Břeclav	63 451	8 166	12,9	64 344	8 166	7 656	11,9
Hodonín	79 719	12 985	16,3	80 283	12 985	12 132	15,1
Vyškov	44 526	4 864	10,9	44 855	4 864	4 649	10,4
Znojmo	57 533	9 500	16,5	57 738	9 500	9 031	15,6
Jihomoravský kraj	577 455	68 671	11,9	586 257	68 671	64 083	10,9
Jeseník	20 897	4 264	20,4	20 887	4 264	4 074	19,5
Olomouc	111 888	13 307	11,9	112 471	13 307	12 470	11,1
Prostějov	53 280	5 949	11,2	53 936	5 949	5 592	10,4
Přerov	67 660	9 544	14,1	67 660	9 544	8 992	13,3
Šumperk	62 610	8 510	13,6	62 406	8 510	7 992	12,8
Olomoucký kraj	316 335	41 574	13,1	317 360	41 574	39 120	12,3
Kroměříž	50 461	6 645	13,2	50 279	6 645	6 074	12,1
Uherské Hradiště	70 240	6 723	9,6	70 727	6 723	6 061	8,6
Vsetín	75 314	9 425	12,5	77 654	9 425	8 661	11,2
Zlín	102 727	9 789	9,5	104 504	9 789	8 963	8,6
Zlínský kraj	298 742	32 582	10,9	303 164	32 582	29 759	9,8
Bruntál	50 914	9 645	18,9	50 383	9 645	8 817	17,5
Frýdek-Místek	109 998	17 115	15,6	111 242	17 115	16 162	14,5
Karviná	133 754	28 214	21,1	136 392	28 214	26 909	19,7
Nový Jičín	80 727	10 935	13,5	80 400	10 935	10 102	12,6
Opava	92 007	11 666	12,7	91 410	11 666	10 757	11,8
Ostrava-město	158 755	29 009	18,3	164 174	29 009	27 059	16,5
Moravskoslezský kraj	626 155	106 584	17,0	634 001	106 584	99 806	15,7
Celkem ČR	5 244 188	555 046	10,6	5 368 813	555 046	517 892	9,6



3.2 Analýza regionálního trhu práce

V okrese Brno - město na konci čtvrtého čtvrtletí roku 2004 žilo 377,4 tis. obyvatel, z nichž zhruba 195 tisíc je ekonomicky aktivních obyvatel (dále jen EAO¹). Ekonomická základna města je rozsáhlá, představuje téměř **250 tis. pracovních míst**. Přes 65% z celkového počtu ve městě vytvořených pracovních míst nabízí terciární sféra a necelých 35% sekundární. Díky městskému charakteru okresu je podíl primáru na celkové zaměstnanosti zanedbatelný. Podíl státního sektoru na úhrnné zaměstnanosti ve městě je stále značný (cca 35%), a to především díky vysokému počtu pracovníků ve veřejné správě (úřady, soudy) a dále ve školství a zdravotnictví. Kvalifikační struktura pracovních sil ve městě je velmi dobrá, stejně jako možnosti dále ji formovat (školská a další vzdělávací zařízení).

Průměrný výdělek ve městě Brně dosáhl v 1. čtvrtletí roku 2001 hodnoty 13 712 Kč. Dlouhodobě je o zhruba 10% vyšší než průměr za celý Brněnský kraj; oproti průměru v okresech ve svém bezprostředním zázemí je vyšší v průměru o 10 - 15%. Setříděno podle výše mezd se okres Brno - město mezi 77 okresy České republiky umisťuje dlouhodobě na zhruba 11. nejlepší pozici.

Vazby mezi městem Brnem a jeho zázemím jsou velmi těsné; z okresů v zázemí města Brna **přijíždí za prací zhruba 60 tis. EAO**.

Organizační struktura národního hospodářství je v Brně následující: ekonomických subjektů je celkově registrováno 97,2 tis., z toho 73,9 tis. připadá na fyzické osoby a 23,3 tis. na právnické osoby. Ve městě vyvíjí činnost zhruba 1,3 tis. organizací s 25 a více pracovníky. Malých organizací s 1 - 24 zaměstnanci je registrováno cca 12,3 tis. a zaměstnávají 60,2 tis. osob. Ve městě je dále registrováno více než 73 tis. osob samostatně výdělečně činných, z nichž téměř dvě třetiny v současné době činnost skutečně vykonávají.

Počet volných pracovních míst evidovaných Úřadem práce Brno - město se pohyboval od 816 (v roce 2003) do 2 719 (v roce 2004). Vzhledem k celkovému počtu obsazených pracovních míst ve městě Brně se jednalo pouze o podíl ve výši 0,5 - 0,8%, což je hodnota velmi nízká. Počet uchazečů o volná místa činil 21 153 v roce 2003 a 20 890 v roce 2004.

Počet nezaměstnaných evidovaných na ÚPBM se v průběhu roku 2003 pohyboval kolem 20,3 tisíc uchazečů, na 194 436 EAO tak činila míra nezaměstnanosti 10,48. V roce 2004 se jednalo o 21 896 uchazečů, na 194 436 EAO tak činila míra nezaměstnanosti 11,26. V měsíci únoru 2005 byl počet uchazečů 20 952, na shodný počet EAO jak v předešlých letech tak činila míra nezaměstnanosti 10,78.

Míra nezaměstnanosti dosáhla nejvyšší hodnoty v prosinci 2004 (11,26%). Na ÚPBM bylo za posledních 12 měsíců nově registrováno 21 903 uchazečů o zaměstnání, z evidence bylo ve stejném období 21 110 osob vyřazeno. **Nezaměstnanost** v okrese Brno - město v roce 2004 **kolísala**; počet uchazečů o zaměstnání se pohyboval se **v rozmezí 20,1 – 21,9 tis. osob**. **Počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo se v průběhu roku 2004 pohyboval mezi 8 – 11.**

V roce 2004 v Brně přetrvávaly problémy s umisťováním tzv. **problémových skupin uchazečů** (dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání, ženy s malými dětmi, osoby se ZPS, příslušníci romského etnika). Nadále je výrazná **disproporce mezi strukturou volné pracovní síly** evidované na ÚPBM **a strukturou hlášených volných pracovních míst**. Zatímco poptávka po pracovnících na trhu práce je v Brně zaměřena především na kvalifikované pracovníky, značnou část volné pracovní síly tvoří nekvalifikovaní uchazeči. Právě v této kategorii je situace nejtěživější; k 31. 12. 2004 evidoval ÚPBM pro 5 225 uchazečů s nejvýše základním vzděláním pouze 84 volných pracovních míst.

Náklady na řešení nezaměstnanosti ve městě Brně dosáhly v roce 2004 celkové výše 231,9 mil. Kč. Na pasivní politiku zaměstnanosti bylo vynaloženo 179,0 mil. Kč (tj. 77,2 % celkových nákladů) a na formy aktivní politiky zaměstnanosti 52,9 mil. Kč (tj. 22,8 %). Celková výše finančních prostředků vynakládaných na politiku zaměstnanosti ve městě Brně se oproti roku 2003 snížila o 8,6 %. Podíl prostředků na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti byl v roce 2004 (23:77) obdobný jako v roce 2003 (24:76) a podstatně příznivější než v roce 2002 (14:86).

Struktura nákladů ÚPBM na politiku zaměstnanosti v roce 2004

	náklady (v tis. Kč)	
	absolutně	%
Státní politika zaměstnanosti celkem	231 941,6	100,0 %
v tom: I. pasivní politika zaměstnanosti	179 017,5	77,2 %
z toho: hmotné zabezpečení celkem	176 032,2	98,3
HZ občanů SR uvolněných ze zaměstnání v ČR	1 754,8	1,0
poštovné a ostatní náklady	1 230,5	0,7
II. aktivní politika zaměstnanosti	52 924,1	22,8 %
z toho: náklady na rekvalifikaci	6 311,3	11,9
příspěvek na vytvoření SÚPM	16 241,0	30,7
veřejně prospěšné práce	3 162,9	6,0
odborná praxe absolventů	8 284,6	15,6
samostatná výdělečná činnost	2 976,8	5,6
chráněné dílny pro ZPS	11 041,3	20,9
úhrada mzdových nákladů a jiné	4 906,2	9,3

Město Brno je v rámci České republiky druhým největším městem republiky. Počet obyvatel činí 388 899 (ČR jako celek má 10 321 344), rozloha městské aglomerace činí 230 km² (pro srovnání ČR má rozlohu 78 866 km²). Hustota obyvatel ve městě představuje 1 691 obyvatel na kilometr čtvereční (v celostátním měřítku 131 obyvatel na kilometr čtvereční).

Index nápadu TČ činí ve městě Brně 551, v celé ČR 391. Index příjemců dávek sociální pomoci 595, nezaměstnanost představuje cca 5% a věkovou skupinu 15-29 letých obyvatel představuje 21,67% obyvatel města (údaje v rámci celé ČR představují: nezaměstnanost cca 10,0% a věková skupina 15-29 letých představuje 23,13%) (Ročenka, 1998).

3.3. Nezaměstnanost jako možný kriminogenní faktor

3.3.1. Nezaměstnanost – vztah ke kriminalitě

Nezaměstnanost je fenomén moderní společnosti, který pokud není v masovém měřítku, není považován za sociálně ani ekonomicky nebezpečný. Nezaměstnanost jako takovou ovlivňuje jednak přirozený pohyb trhu a tedy i pracovních sil a jednak svobodné rozhodnutí každého člověka, zda se bude aktivně účastnit trhu práce, nebo zda bude existenčně závislý na sociální podpoře státu. Stav, o kterém hovoříme jako o plné zaměstnanosti je takový, kdy ten kdo zaměstnání chce najít, zaměstnání najde, přičemž akceptuje nabízenou mzdu. Jedná se o nezaměstnanost v rozmezí 2 až 6 %. Jakýkoliv posun pod nebo nad tuto hranici je považován za nežádoucí. Nyní přesuňme pozornost k jednotlivým typům nezaměstnanosti, neboť pro další práci je nutné lépe a přesněji jej definovat.

Přirozená a z hlediska ekonomiky potřebná je tzv. frikční nezaměstnanost. Jedná se o nezaměstnanost způsobenou zejména běžnými změnami povolání, k nimž jsou lidé motivováni vlastními zájmy a potřebami nebo potřebami ekonomickými. Doba po kterou nepracují je pouze přechodná a nezbytná k vyhledání nového pracovního místa. V případě absolventů škol je to doba mezi ukončením studia a prvním zaměstnáním. Lidé tvořící frikční nezaměstnanost mají kvalifikaci ve svém oboru, zájem o profesní růst a nepředpokládá se, že by tato skupina lidí zůstala delší dobu nebo trvale nezaměstnaná. Změny ve frikční nezaměstnanosti lze rozdělit do dvou základních příčin. Závisí jednak na úrovni aspirace samotných uchazečů o práci, tedy na tom, jak kvalifikované zaměstnání jsou schopni akceptovat. S rostoucí úrovní aspirace roste potom i doba, po kterou je uchazeč o zaměstnání ochoten strávit hledáním odpovídajícího pracovního místa.

Jedním z faktorů, který může rovněž ovlivnit frikční nezaměstnanost, je nevyrovnaný vztah mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci na trhu. V tomto případě se může jednat o špatnou komunikaci na trhu práce či přirozené tempo vývoje vztahu nabídky a poptávky směrem k jeho optimalizaci.

Výsledkem nerovnováhy mezi pohotovou pracovní silou a požadavky pro práci je tzv. strukturální nezaměstnanost. Hlavní příčinou vzniku strukturální nezaměstnanosti je, že se rozpadají neefektivní podniky a instituce nebo se dokonce eliminují celá stará odvětví. V důsledku toho vznikají volné pracovní síly, které sice mají kvalifikaci, dostatek zkušeností, ale současně se zpravidla nacházejí ve věku, kdy končí jejich produktivní období. Rovněž mají trvalá bydliště, kde jsou usazeni a jistým způsobem zakořenění což výrazně ovlivňuje ochotu takových lidí jít za prací. Na základě zvážení tohoto věku a určitého typu sociálního statusu

můžeme rovněž předpokládat celkovou menší flexibilitu ve smyslu rekvalifikace a adaptace na nové pracovní prostředí¹⁷.

Současně s postupnou změnou ekonomiky a vývojem technologií se mění i požadavky zaměstnavatelů a to jak osobnostní, tak kvalifikační. Nové profese vznikají, jiné naopak zanikají. Paradoxem tohoto typu nezaměstnanosti je skutečnost, že o práci mohou přijít vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž práce byla dosud vysoce ceněna, ale pozbyla svého dřívějšího významu například na základě nového vynálezu.

Charakteristická pro devatenácté století a počátek dvacátého je tzv. cyklická nezaměstnanost. Jde v podstatě o pravidelné a dočasné omezení poptávky na trhu v důsledku stávajícího tempa ekonomiky. V dobách ekonomických recesí je snížení poptávky po práci. V určitých obdobích je menší zájem o určitý druh zboží a nebo služeb na trhu. Pokud je cyklická nezaměstnanost spojena s ročním obdobím, nazývá se také nezaměstnanost sezónní. Sem lze zařadit například během zimy menší poptávku po pracích ve stavebnictví nebo v oblasti cestovního ruchu.

Existuje však rovněž i tzv. skrytá nezaměstnanost. Do této kategorie nezaměstnaných spadají lidé, kteří nejsou zaměstnaní a ani zaměstnání nehledají. Jsou buď v situaci, kdy si prostředky pro obživu nacházejí prostřednictvím vlastních zdrojů a kontaktů, a nebo pracují nelegálně. Jedná se o jedince, kteří jsou nezaměstnaní, ale nejsou registrováni na úřadě práce. Tuto skupinu lidí tvoří obvykle lidé s nízkou kvalifikací či špatnou sociální adaptací a jako takoví jsou odsouváni jako marginální složka trhu práce. Výjimkami jsou případy lidí, kteří unikli do jiného sociálního statusu; příkladem jsou ženy v domácnosti, studenti apod. V souvislosti se skrytou nezaměstnaností se hovoří o tzv. skryté pracovní síle či skrytém potenciálu. Registrace na úřadu práce, splnění daných podmínek, získání státní podpory v nezaměstnanosti a šance na nalezení nového uplatnění ve společnosti nejsou pro tuto skupinu lidí dostatečnou motivací.

Rizikové skupiny nezaměstnaných

„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.“ U takových skupin reálně existuje riziko, že se jejich nezaměstnanost bude opakovat a v případě, že své místo na trhu práce přeci jen najdou, bude se s největší pravděpodobností jednat o zaměstnání na

¹⁷ Adairr, J. Vytváření efektivních týmů, str. 148 – 162.

sekundárním trhu práce, málo placené či s nejistou perspektivou. V našich podmínkách by se tak politika nezaměstnanosti měla zaměřit především na mladé lidi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené občany, starší lidi, lidi s nízkým vzděláním, romské etnikum a na přicházející imigranty. Pro tyto skupiny je rovněž nezbytná zvýšená pomoc pracovní profesního a psychologického poradenství neboť ztráta zaměstnání těchto skupin ne vždy souvisí s jejich pracovním zařazením a tudíž pro ně může být enormně bolestivá.

Věková skupina do 30 let

Největší potíže s uplatněním mají obecně nejmladší a nejméně vzdělaní absolventi základních škol a absolventi středních odborných učilišť, specifické skupiny vykazující závažné problémy s uplatněním představují zdravotně postižení. Lze konstatovat, že byly podceněny problémy, související s uplatněním absolventů na trhu práce. Každoročně na trh práce vstupuje cca 160 tis. absolventů všech typů škol, z nichž více než šestina nenajde uplatnění. Každoročně dochází k nárůstu nezaměstnaných absolventů cca o 5 tisíc. Mládež, vstupující na trh práce se již při prvním neúspěchu řadí mezi rizikovou mládež, významně ohroženou sociálně patologickými jevy.

Lidé, kteří se po ukončení střední či vysoké školy ucházejí o své první zaměstnání jsou značně znevýhodněni. Přirozeně jim chybí praktické zkušenosti, a nemají základní pracovní návyky. Je tedy pro ně obtížné se na trhu práce vůbec zorientovat. U absolventů vysokých škol sehrává velkou roli fakt, že mnoho z nich zakládá rodinu, nebo již žije ve svých rodinách a tak jejich případná nezaměstnanost postihuje více osob. Závažné výchovné a psychologické problémy jsou pozorovány u nezaměstnaných absolventů středních škol či mladistvých, kteří o získání práce ani nejeví zájem. „*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.*“ Nezaměstnanost mladistvých a absolventů středních škol má negativní vliv jak na ně samotné, tak na společnost. Je nanejvýš pravděpodobné, že je ohrožena jejich akceptace rodinných hodnot a hodnot společnosti.

Lidé na konci produktivního věku

Tito lidé prožívají ztrátu práce nejhůře. Často se u nich objevuje pracovní rezignace, spojená s rezignací na společenskou aktivitu. Lidé v tomto věku mají již silně zafixované určité stereotypy a jejich ztráta nebo výrazná změna pro ně znamená jednu z největších zkoušek sil lidského života. V českých podnicích bývají lidé předdůchodového věku propouštěni často mezi prvními, což je v porovnání s praxí v západoevropských zemích politika krátkozraká,

ekonomicky nákladná a sociálně necitlivá. „Výsledky výzkumů potvrzují jednak značné rozdíly mezi staršími lidmi ve výkonnosti, odpovědnosti a sebekontrolě, jednak přinášejí doklady o tom, že starší lidé mívají velmi dobré výsledky a výkonnost.“ Rovněž nelze opomíjet fakt, že v porovnání se staršími pracovníky mají mladí výrazně větší absenci.

Ženy

Je všeobecně známá skutečnost, že postavení žen na trhu práce je ve srovnání s muži poněkud obtížnější. Tito jsou daleko mobilnější, nejsou zatíženi starostmi o domácnost a děti. Navíc jsou schopni daleko více pracovat ve směnném režimu, který zaměstnavatelé stále více uplatňují. V obtížné sociální a životní situaci se objevují zejména neúplné rodiny. V tomto ohledu vyvstávají největší rizika v oblasti sociálně patologického jednání jako je prostituce, užívání návykových a psychotropních látek apod.

Lidé bez kvalifikace

Tato skupina je mezi nezaměstnanými zastoupena nejpočetněji. Jedná se zejména o obtížně vzdělavatelné mladé lidi, kteří často ani zájem o zaměstnání neprojevují, nebo lidé s již společensky deviantním chováním (recidivisté, alkoholici, lidé propuštění z nápravných zařízení apod.). Izolace a ztráta kontaktu se společností akceptovaným způsobem života vede u těchto skupin k vytváření vlastních „vnitřních“ norem. Vzniká tak třída tzv. new – underclass, složená z jedinců vydělených ze společnosti a existujících, tak říkajíc, v modu bytostné závislosti na sociální síti státu. Charakteristickým rysem této skupiny je nízká úroveň kvalifikace, stejně tak jako velmi úzká profilace v rámci už tak nízké kvalifikace. To je příčinou jejich nízké schopnosti prosadit se na trhu práce. Dlouhodobý neúspěch má poté dopady na psychiku takových jedinců; vede k apatii, pasivitě a nezřídka k deviantnímu či kriminálnímu chování.

Romské etnikum

Vzhledem k rychlému rozvoji dnešní tzv. postindustriální společnosti spojeném s neustále se zvyšujícími se nároky na člověka a jeho schopnosti na trhu práce, nutno konstatovat, že romské etnikum má a bude mít velmi nelehkou situaci v profesním uplatnění. Statistické údaje potvrzují, že reálná vzdělanost Romů je na velice nízké úrovni. V drtivé většině případů absolvují Romové pouze základní školní docházku a i tak je dosti vysoké procento těch, kteří ji nedokončí. Dříve byli Romové zaměstnáni v profesích, které měly na trhu práce jisté opodstatnění a svoje místo. Vlivem ekonomických i technologických reforem

však taková místa zanikají. Romové jsou v tomto smyslu vystaveni novým a vyšším kvalifikačním požadavkům, které je de facto z trhu práce vyřazují či odsouvají do oblasti tzv. sekundárního trhu práce, jenž nabízí buď neperspektivní či krátkodobé příležitosti.

Další problémem zůstává rovněž stále nedořešená kulturní integrace romských spoluobčanů do společnosti. Jsou tak vystaveni tlakům svých tradičních norem a hodnot dnešní moderní společnosti. Je známým jevem, že zóny se zvýšenou koncentrací nezaměstnaných Romů tvoří oblasti s velkým sociálním napětím, častými problémy a vysokou kriminalitou. Přirozeně i zde dochází ke značné odkázanosti na státem garantované sociální podpoře, která tvoří specifický, touto skupinou akceptovaný a osvojený způsob existence. V podmínkách České republiky se tento problém týká především občan romské národnosti, kteří často žijí v přeplněných bytech nízké kvality. Sociální problémy svázané s touto skupinou mají společensky závažný charakter. Problémem je nejen přístup k bydlení, ale i nízká dosažená kvalifikace většiny romské populace, neznalost jazyka, společenská a často i prostorová segregace.

Imigranti

Nízký společenský status a diskriminace některých skupin imigrantů ve společnosti a na pracovním trhu je jenom zhoršena nedostatečnou podporou a efektivní právní ochranou jejich přístupu na trh práce. První vstup na pracovní trh pro ně může být velmi problematický už kvůli jejich nedostatečné znalosti jazyka a neznalosti prostředí trhu.

Situace je taková, že mnoho cizinců u nás žije v substandardních až existenčních podmínkách na ubytovnách nebo dokonce ve stavebních buňkách.

Kvantifikace této skupiny je vzhledem k jejímu charakteru velmi obtížná. Z konzultací s neziskovými organizacemi vyplývá, že o pomoc žádá minimum jedinců. Tak také tato skupina jaksi balancuje na hranici existence či naopak využití kriminálního jednání jako jediné možnosti jak se finančně socializovat a nabýt kýžený status.

Zaměstnání je v dnešní době jedinou společensky akceptovanou formou zaobstarávání vlastní existence. Člověka lze mimo jiné definovat též jako homo faber či jinými slovy jako bytost tvořící, pracující. Zaměstnání je tak podstatnou složkou našeho celoživotního cyklu, neboť i z hlediska času v něm trávíme velice významnou část života. Nejen my tedy něco vytváříme, nýbrž jsme také sami přetváření. *„Práce je totiž pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální užitek, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti.“*

Ztráta zaměstnání je tedy přirozeně velice traumatizujícím zážitkem, přesto, že díky moderní společnosti postavené na principech demokratického a sociálního státu, bezprostředně není ohrožena vlastní existence. Sekundární dopady, lze-li to tak říci, jsou však o to hrozivější. Jak již bylo naznačeno, zaměstnání prostupuje takřka celým naším životem a rozhodně celou naší osobností. Odstranění tohoto elementu má v drtivé většině případů za následek zhroucení celé struktury osobnosti, vlastního sebepojetí a v neposlední řadě i nejbližšího okruhu lidí vřazených do sociálních vazeb. Snaha o znovunabytí ztraceného sociálního statusu, prestiže požívané od okolí může snadno vyústit v kriminální jednání, zvláště pokud je tlak vyvíjený okolím společně s pocitem odmítnutí vlastního vřazení do „skupiny deklasovaných“ dostatečně intenzivní.

Zaměstnání však neutváří pouze toho, kdo jej vykonává, nýbrž spoluutváří a formuje postoje a názory i těch, kteří jsou v nejbližší primární skupině zaměstnaného, tedy především rodinu a přátele. Z toho plyne, že nezaměstnanost (myšlena je především dlouhodobá) lze označit i jako sociálně rozvratný fenomén. Může být příčinou nejen sociálních střetů a komplikací, ale i z ekonomického hlediska znamená mrhání lidským potenciálem.

Vlivem postupné desintegrace osobnosti jedince a rovněž i struktur vztahů s nejbližším okolím dochází k vyčlenění z běžné reality a odvrácení od tradičního společenského úzu. To samo o sobě již tvoří ne nevýznamný potenciál pro sociálně patologické či kriminální jednání.

Pocit odvržení společností z důvodu zjevného a všemi rozpoznatelného selhání v rámci jí nabízených alternativ může vést a často i vede k hledání nových, ovšem již mimo rámec společenské únosnosti a tolerance. „Ztratit práci ve společnosti, která zaměstnání ztotožnila s jedinou možnou důstojnou existencí člověka, přináší stigma – zjevné, nepřehlédnutelné, okolím spolehlivě registrované znamení životního selhání.“ Zejména dlouhodobou nezaměstnanost tak můžeme nazvat jakousi křížovatkou, jenž nabízí mnoho jednoduchých, leč zcestných alternativ a naopak velice málo těch perspektivních, i když těžších. Co však s jistotou můžeme konstatovat je fakt, že nikdy nenabízí cestu zpět; a to je to, s čím se každý z nás potýká nejobtížněji.

Jedním z kroků k řešení těchto palčivých problémů dnešní společnosti byla evropská konference, která se pod názvem *"Překročení prahu zaměstnání"* konala v roce 1999 v Helsinkách a kterou společně organizovaly Evropská komise a finské ministerstvo práce.

Získání pravidelného zaměstnání je pro mnoho lidí hlavní životní výzvou. Úspěšné nalezení a udržení si dobrého a perspektivního pracovního místa jako poslední krok na cestě z nezaměstnanosti. Pravdou je, že tento krok bývá často ten nejobtížnější.

Konference svedla dohromady výsledky práce dvou tématicky zaměřených skupin na evropské úrovni. První, vedená Finskem, se soustředila na překročení prahu do zaměstnání, tj. na poslední krok na individuální cest k pravidelné práci. Druhá skupina, vedená Irskem, se zabývala aktivním zapojením mladých lidí.

Konference rovněž přiblížila nové iniciativy společenství *ADAPT* a *EMPLOYMENT*. Osvětliła způsoby a prostředky, kterými lze těm, kteří obtížněji hledají přístup na trh práce (mladí lidé, dlouhodobě nezaměstnaní, ženy, postižení) pomoci, nebo poskytnout prostředky, kterými si mohou pomoci sami. Mezi novými přístupy vyvinutými v rámci projektů *ADAPT* a *EMPLOYMENT* jsou tzv. „balíčky“ na míru ušitých služeb zaměřených jak na uchazeče o práci, tak i na zaměstnavatele.

Ve svých ročních Národních akčních plánech zaměstnanosti v rámci evropské strategie zaměstnanosti jednotlivé členské země vysvětlily, jak plánují integraci těch skupin, které jsou od trhu práce nejvzdálenější, mezi pracovní sílu. Konference se soustředila na nejlepší praktické postupy a ukázala, jak je lze přizpůsobit a přenést do různých národních a evropských kontextů. Doporučila rovněž způsoby stimulačních změn v praktikách trhu práce, ve vzdělávacích systémech i v nabídkách služeb zaměstnanosti.

Přistupujeme-li k jednotlivému pachateli, ať už s cílem výchovným nebo cílem nápravným, musíme si stále uvědomovat složitost celého příčinného procesu. Díváme-li se však na zločin jako na problém nikoli individuální, ale společenský, který připouští možnost širší preventivní činnosti, je situace poněkud jiná. Vystává tu potřeba mocné sociální páky, která by pomohla podstatně snížit hladinu kriminality. Existují v dostatečně velkém množství případů mocné příčinné faktory, na něž by se vyplatilo zaměřit sociální politiku, jejímž smyslem by bylo je odstranit a snížit tak rozsah zločinnosti? Určitý faktor, jako třeba emoční deprivace, může působit různě podle toho, s jakými jinými činiteli se kombinuje. Pouze v málo případech v nichž působí, by bylo možno vysvětlit kriminální chování pouze touto deprivací.

Klade se velký důraz na zlepšení sociálních podmínek. Na všechny formy zločinu má velký vliv chudoba, život v zanedbaných městských čtvrtích a nedostatek sociální péče. Kdyby se sociální politika zaměřila na odstranění těchto věcí, naše společnost by velice získala, ale kromě toho se tvrdí, že by nutně musela ustoupit i zločinnost. Ve všech zemích se chápe zlepšování sociálních podmínek jako nejzákladnější úkol. I když se u nás určité sociální podmínky zlepšily, nemělo to žádný příznivý vliv na naše statistiky kriminality. Naopak, jeho růst byl doprovázen paralelním vzrůstem kriminální činnosti, téměř jako by byl sám jedním z činitelů, které rodí zločin. Ačkoli některé skupiny jsou na tom hůře (především ta, jejichž

příslušníci mají pevný příjem), mnoha lidem se daří lépe než kdykoliv předtím. Budeme možná muset obrátit obvyklou hypotézu o vzájemném vztahu mezi chudobou a zločinem naruby. Budeme muset připustit, že příčinou zločinnosti může být i nadbytek. Přijmout tento předpoklad je ovšem těžší než uvěřit jeho opaku. Naše společnost je přímo posedlá po hmotném majetku. Z toho se také především viní moderní průmysl. Protože průmysl potřebuje ke své další existenci pro své výrobky stále rozšiřující se trh, používá všech psychologických prostředků inzerce a průzkumu trhu, aby donutil lidi kupovat. Zde se nám předkládají značně pokřivené společenské hodnoty takovým způsobem, že jsme velmi náchylní je akceptovat. Tato logika uvádí do pohybu mocný přesvědčovací proces, podle něhož získávání hmotného blahobytu je nejdůležitější věcí v životě, klíčem k odstranění našich nejhlubších úzkostí a prostředkem, jímž můžeme uspokojovat všechny své tužby. Hlad po vlastnění nabývá nenasytných forem. Hmotné zájmy stojí nade vším¹⁸.

Emoční pouta uvnitř rodiny se nevyhnutelně poněkud uvolnila. Začalo mizet společné rodinné stolování, které v různých podobách odjakživa denně utužovalo soudržnost a vzájemnou náklonnost členů rodiny. Odumírání rodinného stolování je pouze jedním z příznaků toho, že v současné době se rodinný život citově ochuzuje. Osobní vztahy mezi členy rodiny jsou stále mělké a povrchnější. Některé děti vídají své rodiče velmi málo a jsou především deprivovány tím, že tak málo vídají svou matku. Matky tráví dobu, kdy jsou doma, v koloběhu domácích prací, který ještě víc pustoší uvolněný rodinný styk a nedokáže hrát úlohu milující matky. Takové děti nebývají zanedbávány materiálně. A toto všechno je dalším důkazem toho, že na hmotné zabezpečení se klade neúměrně velký důraz. Rubem toho je ztráta mnoha kladných emočních prvků, které dítěti dříve poskytoval domov a které pravděpodobně potřebuje, má-li se cítit bezpečným a hodným lásky. Občas se za nové rodinné pojitko prohlašuje televize. Zvyšuje se tím ale příležitost k osobnímu kontaktu? Děti zaměstnaných matek jsou ve větším emočním nebezpečí tehdy, jsou-li vztahy uvnitř rodiny špatné. Všeobecný úpadek rodiny by nás měl přimět k tomu, abychom velmi kriticky zkoumali jak pečujeme o malé děti. Stát má jesle jako náhražku za mateřskou péči. Zde se střídají sestřičky a dítě si nemůže vytvořit vztah k blízké osobě. V jeslích se zdůrazňuje péče o hmotné zabezpečení dětí a podceňují se citové stránky osobnosti. Měli bychom si uvědomit, že sociální práce se týká nejen problémů finančních, ale také problémů lidských. Nová zákonná opatření na ochranu dětí začala podporovat preventivní sociální práci v rozvrácených rodinách a nejde už jen o

¹⁸ Beneš, S.: Nezaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace, str. 358 – 385.

krátký proces, kterým se prostě zanedbané dítě odebere rodičům, ale vystupuje do popředí skutečnost, že většina našich sociálních služeb je založena na čistě hmotných hlediscích.

Společnost se samozřejmě vyvíjí a mění svůj způsob života. Změny přinášející vyšší standard hmotného blahobytu nás ale neopravňují zavírat oči před skutečností, že naše společnost začala rozrušovat osobní vztahy a pěstovat vzájemnou nenávist. Nenajdeme-li zde řešení, budeme svou nenávist obracet proti skupinám uvnitř naší společnosti. Je zde už i určitá zkušenost, jak snadno může juvenilní delikvence přerůst do masových demonstrací proti menšinovým skupinám. Svoji nespokojenost dáváme najevo také u symptomů, jako jsou manželské neshody, alkoholismus, hazardní hry a sexuální promiskuita. Všechny tyto příznaky rostou v naší společnosti stejně jako zločinnost. Mimořádný rozkvět bingových klubů a heren nabývá varovného významu, jako neúčinný pokus potlačit emoční neklid snem o náhlém zbohatnutí¹⁹.

Tyto hypotézy se jeví značně pravděpodobné. Nemůžeme očekávat až se tato pravděpodobnost změni v jistotu, aniž bychom se pokusili něco proti tomu dělat. Je nezbytně nutné prozkoumat vztahy mezi citovou deprivací a současnými změnami v sociálních hodnotách. Zda a jaký vztah existuje mezi těmito změnami a současným vzrůstem alkoholismu, hazardních her, juvenilní delikvence atd. Jestliže taková choroba skutečně existuje, nebude snadné ji izolovat a popsat. Hmotný blahobyt nelze brzdit. Řešení je nutno hledat v lepším vzdělávání. Problém leží z velké části někde hlouběji než ve škole. Máme-li vůbec mluvit o vzdělání, musíme mluvit o učebním procesu, který se odehrává v průběhu našeho osobního styku s ostatními lidmi, především s našimi rodiči a vede k tomu, že si o sobě budujeme obraz člověka hodného (či nehodného) lásky a vytváříme si zvykové reakce na ostatní lidi, charakterizované důvěrou a uznáním. Nebylo by vůbec na škodu, kdyby takováto výchova hrála v našich školách důležitější roli.

Zbývá toho však vykonat mnohem více, například v péči o staré a tělesně postižené lidi, v bytové politice, ve zdravotnictví a zdravotnické osvětě. A potřebné změny bude možno uskutečnit pouze tehdy, bude-li vhodně upraveno další vzdělávání lidí. Obzvláště cenné by byly znalosti u sociálních pracovníků ve střediscích péče o dítě. Působí na matky a děti v ranném, tedy klíčovém stádiu jejich společného vývoje. Matky musí v té době řešit běžné problémy vyvolané jak jejich vlastními pocity, tak pocity jejich dětí a mají tedy zvlášť silnou potřebu pochopení.

¹⁹ Exnerová, H. Základy sociologie., str. 85 – 99.

Problém kriminality je velmi složitý. Působí zde mnoho příčin, které se navzájem velmi složitě prostupují. Analýze tohoto složitého problému se nemůžeme vyhnout, i když jeho osvětlení může trvat ještě velmi dlouho. Řešení jak dojít k lepším výsledkům je dostatek, ale neměli bychom čekat až bude všechno jasné, čekali bychom možná příliš dlouho.

Vzdělávání lidí v sociální oblasti přispívá k vytváření základů prevence kriminality. Vedle zkvalitňování represivního systému vystupuje do popředí otázka nerepresivních prostředků a strategie prevence kriminality. Jde jak o prevenci generální, která se snaží působit na zločin jako na sociální jev a směřuje do oblasti legislativní a globálně koncepční a metodické. Speciální prevence se zabývá zločinem jako jevem individuálním. V sociální oblasti se zabývá ovlivňováním procesu socializace a sociální integrace jedince a aktivitami zaměřenými na změnu nepříznivých společenských a ekonomických podmínek, které jsou považovány za klíčové příčiny páchaní trestné činnosti²⁰.

Další kategorií užívanou v souvislosti s prevencí kriminality jsou úrovně působení na jednotlivé cílové skupiny. Primární prevence je zaměřena na celou populaci, dospělé i děti, sekundární prevence se zaměřuje na konkrétní rizikové skupiny obyvatelstva, úzeji vymezené podle věku, druhu ohrožení, teritoria apod. Terciární prevenci pak představují resocializační opatření, zaměřující se na osoby, které se již do konfliktu s obecně uznávanými normami a se zákonem dostaly. Speciální skupinou jsou potencionální a skutečné oběti trestných činů. Přičemž i zde se aktivity strukturují – na pomoc obětem trestných činů a na podporu ochrany před trestnými činy.

Úkoly státu v prevenci kriminality jsou sice významné, ale poněkud omezené. Státní orgány plní zejména úlohu koncepční, legislativní, metodickou, informační a částečně ekonomicky podpůrnou. Hlavní odpovědnost za uskutečňování preventivních aktivit nesou místní komunity, jejich představitelé a obzvláště policie.

3.3.2. Kriminalita – vymezení pojmů

V dnešní postindustriální době musíme konstatovat, že k integračním procesům nedochází pouze na půdě oficiální politiky, ale také v oblasti mezinárodní zločinnosti. Není výjimkou, že k jedné akci se přihlásí a spolupracuje na její realizaci i několik skupin.

²⁰ Kaiser, G.: Kriminologie, str. 189 – 223.

Argumentem může být také zjištěná finanční a organizační síť spojující zdánlivě ideologicky či nábožensky i národnostně nesourodé skupiny a organizace.

Vymezit pojem kriminalita není jednoduché nelze jej vymezit zcela jednoznačně. Tento společenský jev zasahuje do mnoha vědních disciplín, přičemž každá z nich si jej vykládá jiným způsobem. Každá ze společensko-vědních disciplín k jeho zkoumání a deskripci užívá jiné metodologické východisko a tak svým způsobem komplikuje jeho univerzální pojmové uchopení. Pojem kriminalita lze vymezit jako jednání, které naplnilo všechny znaky skutkové podstaty trestného činu, tzv. legální pojem kriminality. Z hlediska sociologického je tento pojem rozšířen o takové společenské jevy, jež platný trestní zákon nekriminalizuje, ale přesto je lze označit za společensky škodlivé. Patří sem např. sebevražednost, alkoholismus, nealkoholová toxikomanie, sexuální promiskuita, rozvodovost atd. Tyto sociálně patologické jevy ve svém konečném důsledku často vedou k jednání, které označujeme jako trestná činnost. Velice důležité pro práci s pojmem kriminality je analýza její struktury. Tento ukazatel nám dává vědět o hlavních druzích a formách kriminality na určitém území, věku či profesi pachatelů. Metodologicky se nám sice rozevírá pole působnosti od sociální psychologie až po kriminologii, avšak výsledky z komparace jednotlivých dat a ukazatelů mají velice uspokojivou výpovědní hodnotu. *„Pojmy „kriminalita“ a „trestný čin“ tedy plní funkci jakéhosi spojovacího článku mezi různými vědními obory, z nichž každý jimi operuje v různých kontextech.“*

Z hlediska struktury kriminality tedy rozlišujeme její podstatnou souvislost s ekonomickou strukturou a úrovní regionu, kulturní úrovní obyvatel a převládajícím profesním zaměřením. Je přirozené, že ekonomická struktura regionu má výrazný vliv na běžný životní styl a rytmus obyvatel i na jejich životní úroveň. Ve velkoměstech, kde je mnohem složitější infrastruktura, větší nabídka pracovních míst, a tak potažmo i větší sociální mobilita obyvatel je i daleko větší prostor k páčání trestné činnosti. Městská anonymita a možnost bezplatného výdělků či přivýdělků vytváří příležitost ke kriminálnímu jednání. *„Koncentraci kriminality bývá přímo úměrný výskyt trestné činnosti typově vyšší společenské nebezpečnosti.“* Rizikové skupiny tvoří tradičně absolventi středních stupňů vzdělání, kteří po prvních nezdarech s volbou a získáním místa přesouvají své aktivity do neformálních sítí a zdrojů obživy.

Pokud tedy vycházíme z legálního pojmu kriminality, lze tuto dále rozčlenit a specifikovat jako kriminalitu majetkovou, násilnou, mravnostní a hospodářskou. Každá jednotlivá z nich může mít a má jistou spojitost s fenoménem nezaměstnanosti a právě výše uvedené sociálně patologické jevy mohou být vodítkem k nim.

Sociologie se při zkoumání příčin kriminality zaměřuje směrem k strukturám sociálním, kulturním anebo celkově k sociální organizaci společnosti. Emile Durkheim, představitel francouzsko-belgické sociologické školy se jako první zaměřil na studium kriminality, jako společensky podmíněného jevu. Tuto teorii nazval teorií anomie. Chápe ji jako stav absence zákonnosti ve společnosti, kdy jednotlivé normy ve společnosti jsou často vzájemnými protiklady a orgány fungující v rámci společnosti nekooperují dostatečně. Společenská morálka upadá a prostředky, které vedou k dosažení cílů jsou v rozporu s ní. „*Stav anomie vidí autor jako odraz úpadku společenské morálky, jako stav narušení rovnováhy mezi cíli a prostředky, které vedou k dosažení vytýčených cílů.*“ Tento stav zpravidla nastává současně s reorganizací stávajícího stavu ve společnosti, jako jsou politické či ekonomické změny. Tehdy zpravidla nastává dezorganizace společenských institucí, oslabení sociální kultury a tradiční vazby se rozpadají²¹.

Dalším, kdo vystoupil s anomickou teorií deviantního jednání byl Robert King Merton. Jeho teorie vychází z předpokladu, že společnost předkládá každému jedinci systém společensky unifikovaných norem a hodnot, které si musí, pokud chce žít společensky únosný a spořádaný život, osvojit. Mezi takové hodnoty nepatří pouze úcta k životu, ostatním lidem či živým bytostem apod., ale také hodnoty vycházející z přirozených lidských potřeb, tedy takové jako jsou např. sociální prestiž, majetek či vliv. *Moderní společnost podle Mertona musí počítat s možnostmi odchýlného, deviantního jednání, a to vzhledem ke svojí složitosti a tedy i obtížné sociální kontrole.*

Etika moderní společnosti je formovaná kolem pracovního prostředí a s tím souvisejících rolí. Mezi lidmi však existuje přirozená nerovnost ve smyslu jejich fyzických i mentálních schopností. V důsledku toho je potom životní situace člověka měřena jakýmsi deficitem, tím, čeho ještě nedosáhnul, co si ještě nemůže pořídit apod. Výsledkem tohoto rozporu může být právě deviantní jednání, které je způsobem reakce jednotlivce na vzniklou situaci. Někdo je schopen svou situaci přijmout a vyrovnat se s ní, nezřídka se ale najde případ, kdy jednatel zvolí třeba i nelegitimní prostředky k dosažení tohoto cíle, naplnění těch konzumních hodnot, které mu společnost vtiskla. „*Kultura a sociální struktury podle zobrazení autora pracují proti sobě. Delikvence je pak výsledkem střetu mezi kulturně danými cíli a sociálně strukturovanými cestami k jejich dosažení.*“ Dalším problémem na poli deviantního chování, a to opět v souvislosti se sociálním učením je tzv. labeling, neboli nálepkování. Člověk žijící ve společnosti má vyvinutý mechanismus adaptace na svojí sociální

²¹ Tomšík, M. a kol., Sociologie pro ekonomy, str. 158 – 252.

roli, přirozenou i přidělenou. Jinými slovy pokud se svým jednáním, byť nepochopením odrazí v očích společnosti jako deviantně jednající, dříve či později tuto roli přijme a v rámci svého potenciálu rozpracuje.

V závislosti na úhlu pohledu tedy lze říci, že na kriminalitu lze nahlížet jako na neschopnost plnit jednotlivé sociální role i jako na schopnost plnit je velice dobře. Kriminogenní faktory lze však nalézt rovněž v oblasti kulturní, politické, ekonomické, právní či viktimologické.

3.3.3. Kriminogenní faktory

Je zjevné, že všechny společenské jevy ústící a skládající se z mnoha synergických a antagonických procesů se nedějí bez příčiny. Výjimku netvoří ani deviantní, patologické či kriminální chování, a to nejen jednotlivců, ale i sociálních skupin. Tvzení, že nezaměstnanost jako sociální fenomén, je nesporným kriminogenním faktorem je jistě na první pohled odvážné tvrzení, nicméně při důkladnějším pohledu lze souvislost (byť možná jednostrannou) nalézt. Vycházíme-li z obecnější definice kriminálního jednání (viz výše), nutno konstatovat, že kriminální jednání (či kriminalita v objektivním slova smyslu) je užší specifikací či výběrem z široké oblasti patologického jednání²¹.

Jak sociologie, psychologie či kriminologie jako disciplína využívající nejen těchto dvou předešlých sociálních věd, se shodují, že při posuzování všech jevů a typů chování z oblasti soc. patologických jevů nelze zcela odhlížet od jednotlivce, ani od nadindividuálních principů fungujících ve společnosti.

Deskripce kriminality determinované právě faktorem nezaměstnanosti tedy nemůže začínat od jinud, než od rozkladných procesů osobnosti jedince vlivem nezaměstnanosti (její složky výše určené jako společensky nežádoucí).

Uvážíme-li jak velký význam je v dnešní společnosti přikládán práci, není těžké odvodit, že ztráta zaměstnání má obrovské dopady na strukturu sociálních vztahů jednotlivce, stejně tak jako na jeho osobní život. Je zřejmé, že zde existují rozdíly dopadu z hlediska věku, pohlaví, kvalifikace i osobního přístupu. Důsledky nezaměstnanosti pro jednotlivce lze však na obecnější úrovni shrnout do základních bodů:

- ❑ deprivace způsobená absencí pravidelných činností,
- ❑ ztráta sociálních kontaktů a následná sociální izolovanost,
- ❑ ztráta pocitu participace na cílech širší společnosti,

- ❑ ztráta sociálního statusu, který je ve společnosti často spojován s postavením v zaměstnání a následné problémy s vlastní sebeúctou,
- ❑ změna rodinných vztahů a postavení v rodině,
- ❑ ztráta hodnot a respektu k veřejným autoritám a vydělení se z hlavního proudu společenského života, spojené často s činnostmi chápány společností jako asociální.

Deprivaci chápeme jako časově omezené neuspokojování potřeb jedince. Sociální psychologie hovoří o nutnosti dodržovat jisté zaběhnuté stereotypy, jakkoli se jim může moderní člověk bránit. „*Nezaměstnanému ubíhá čas mnohem pomaleji než v zaměstnání. Dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době nelze odlišit všední dny od víkendů.*“ Jedná se tedy o zavedený a více či méně harmonický cyklus každodenních činností a automatismů. Typově stejný či velice podobný kolorit každodennosti přináší člověku pocit jistoty a zázemí. Jmenujme namátkou pouze etologické výzkumy nositele Nobelovy ceny Zachariáše Konráda Lorenze, který prokázal výrazné poruchy chování a osobnosti u primátů v případě absence zázemí a pocitu jistoty.

Nezaměstnaný člověk jehož rytmus činností je výrazně narušen, v případě, že se k tomuto rytmu nevrátí, vyhledává dříve či později substituční činnosti, které mají plnit stejný efekt. Jednou ze specifických činností je vyhledávání zboží či služeb.

Dnešní doba převrací poměr mezi tzv. absolutní deprivací spojenou se získáváním existenčních potřeb a tzv. deprivací relativní, která je definovaná jako rozdíl mezi reálnými možnostmi jedince a jeho aspiracemi. Získání něčeho nového, ať již v oblasti služeb či nákupu zboží je u mnoha lidí vnímáno jako jistotu navozující počin, přičemž zároveň dochází u těchto jedinců k upevnění jejich představy sociálního statusu, který reálně ztrácejí či již ztratili. „*Právě rozpor mezi vzbuzovanými (materiálními) aspiracemi a možnostmi je uspokojit patří k tíživé formě relativní deprivace.*“

Velice důležitý faktor ovlivňující psychiku člověka je právě konstituce sociálního statusu na základě (třeba i nereálných) aspirací. Sem může patřit jak oblast konzumu, tak tzv. referenční skupina jednotlivce s jejímiž hodnotami se ztotožňuje popř. formuje své názory, postoje či jednání. Neuspokojení této potřeby může vést tak daleko, že člověk opouští tradiční hodnoty společnosti, které se dle jeho mínění neosvědčily, a doplnit ostatní složky statusu skupiny s jejíž úrovní konzumu i hodnot (vlivu, financí apod.) se ztotožňuje. To může tvořit reálný sociální podklad kriminálního jednání.

²¹ Zapletal, J. a kol.: Kriminologie, str. 46 – 58.

Ztráta kontaktů je dalším podstatným zásahem, který provází dlouhodobější ztráta zaměstnání. Ve společnosti s tak vysoce organizovanou strukturou a tedy i vysokou sociální kontrolou je velmi málo činností, které nevyžadují vztahy s ostatními, kooperaci či nejsou přímo podmíněné někým druhým. Ztráta kontaktů a sociálních vztahů okolí obecně může mít dvě základní příčiny. Jednak je to absence společensky organizované činnosti, dělby práce což zaměstnání bezesporu je. Další příčinou je tzv. stigmatizace. „Negativní status spojený nezaměstnaností může být nezaměstnanými vnímán jako stigma (znamení – pozn. autora), které diskredituje, i jako stigma, které by je mohlo diskreditovat (dokud není okolí nezaměstnaného ještě známo).“ *Dlouhodobá nezaměstnanost je* společností a často i nejbližším okolím vnímána jako jakési osobní selhání, ztráta schopností, dokonce i regresivně vnímáno jako pochybnost o schopnostech předešlých.

Hodnotovou strukturu člověka, i když bychom si to mnohdy přáli, neudrží pouze on sám, ale je to proces ve kterém hraje významnou roli i společnost – tedy také sociální vztahy a jejich obsahy. Ztráta kontaktů může vést a často i vede k selhání osobní hierarchie hodnot, změně úhlu pohledu na společnost a svět kolem nás. Ztráta prosociálně orientovaného pohledu na svět může tvořit další reálný podklad pro patologické či přímo kriminální jednání.

Nezaměstnanost však nezasáhne pouze toho, kdo ztratil své zaměstnání. Důsledky pocítí současně i ostatní členové rodiny a tak se negativní vlivy nezaměstnanosti projeví na mnoha dalších osobách. Na to, jak nezaměstnanost ovlivní vztahy v rodině se zaměřil již ve 30. letech Komarovský a další. A to jak na vlivy pozitivní, tak na ty negativní. Ztráta zaměstnání jednoho z partnerů neznamena pouze pokles finančních prostředků na polovinu. Je narušen denní rodinný režim.

Ke změnám dojde rovněž v sociálních vztazích rodiny, kterou poznamená jistá izolovanost. V případě mužů nezaměstnaný jedinec přichází o status autority, který je odvozen z jeho postavení v zaměstnání a z finanční podpory rodině. Ztráta statusu autority a živitele rodiny v rámci rodiny je nejobtížnější v tradičně orientovaných rodinách. Jedná se především o dělnické rodiny, kde muž má sehrávat roli živitele rodiny. V neposlední řadě také dochází ke změnám dělby práce v rodině. „Binns a Mars (1984) konstatují, že zejména v rodinách starších osob, kde muž byl před ztrátou místa dlouhodobě zaměstnán, se obvykle vyhranily ženská a mužská role. Toto rozdělení v období nezaměstnanosti nejen přetrvává, ale dokonce má tendenci i sílit.“ Nezaměstnanost jednoho člena rodiny tak může velmi silně poznamenat nebo dokonce rozbít vztahy členů rodiny a to nejen následkem napětí, které nedostatkem financí a z výše uvedených důvodů vzniká. Ukazuje se souvislost mezi nezaměstnaností a násilím

v rodině a to nejen ve vztahu k partnerovi, ale rovněž i k dětem. Počet dětí, které se doma setkávají s brutálním zacházením každým rokem přibývá. Odborníci zaměstnaní na linkách bezpečí zaznamenali nový fenomén. Týrané děti, které na linku bezpečí volají odpovídají na otázku odkdy je rodiče bijí, že je tlučou od té doby, co přišli o práci a začali trochu více pít.

Negativní dopad na rodinné prostředí může mít dlouhodobě nezaměstnaný i z důvodu přenosu svých modelů chování, postojů a hodnotové hierarchie na děti. Zvláště v rodinném prostředí bývá sociální učení, přejímání postojů a hodnot dětmi nejintenzivnější. O této problematice hovoří tzv. teorie diferenciální asociace, která klade důraz na prostředí, ve kterém jedinec žije či obecněji ve kterém se pravidelně pohybuje. Pokud je obklopen negativními podněty a vzory chování, přiřazuje jim svůj smysl a na základě sociálního učení se snaží jednat obdobně a toto své jednání pokládá za opodstatněné. Dlouhodobou nezaměstnaností s následným rozrušením osobnosti (sebedůvěra, zodpovědnost, hodnoty, vztah k ostatním) můžou být tedy ovlivněni i další členové rodiny, zejména potom děti. Takový model si potom mohou nést i do dalšího života a tvořit tak rizikovou skupinu se sklony k patologickému či kriminálnímu jednání. Také dětské lékaři a policisté zaznamenali největší počet týraných dětí v regionech s největší nezaměstnaností. V nerozvinutých a zchátralých oblastech velkoměst, které jsou obývány převážně nižšími sociálními vrstvami (tzv. underclass) a etnickými menšinami, se postupně vytváří kriminální subkultura, která usnadňuje přenos patologického a delikventního chování. „Zároveň toto prostředí skýtá rozsáhlou možnost se těmto normám jednání naučit a stává se tak epicentrem kriminality, neboť deviantní jednání zachvacuje stále širší okruhy populace, která by za jiných podmínek riziková nebyla.“

Další nezajímavou souvislostí je sebevraždnost. Jedním z autorů, kteří se tímto fenoménem zabývali hlouběji na poli sociologie byl francouzský sociolog Emile Durkheim. Ten rozdělil jednotlivé případy sebevražd do tří základních kategorií. Každá klasifikace je však zjednodušená a tvoří pouze teoretický model. Nelze tedy předpokládat, že bychom našli této klasifikaci jednoznačně odpovídající příklad.

První kategorii tvoří tzv. *sebevražda egoistická*. Je definována cílem jednajícího uniknout ze společnosti z důvodu ztráty životního elánu a motivace. Jedná se tedy o únik od problému bez ohledu na následky okolí. Druhou kategorii tvoří tzv. *sebevražda anomická*. V tomto případě jde o jednání motivované především ovržením společenského úzu, veškerých hodnot a principů na kterých společnost stojí. Důvodem může být až chorobná projekce vlastního neúspěchu na společnost, která se potom může jevit jako místo, kde ani nebude existovat žádná šance poskytnout prostor pro vlastní seberealizaci. v takovém nihilistickém

absurdním obrazu je sebevražda paradoxně jediným možným a smysluplným jednáním. Poslední kategorii tvoří tzv. *sebevražda altruistická*. Dá se říci, že je v jistém smyslu opakem anomické. Takové jednání je motivováno nezištným obětováním se pro celek. Jednoznačně altruistické jednání však nalézáme pouze u zvířat, kde není tak rozvinutá rozumová složka a chování je více determinováno instinkty.

Z hlediska nezaměstnanosti je pro nás nejzajímavější první kategorie, tedy sebevraždy egoistické. Množství případů takového jednání je motivováno snahou upozornit na sebe, jde tedy v jistém smyslu o velice vyhrocenou formu komunikace s okolím. Rovněž pocit bezmoci a absolutní demotivace může vést ke spáchání či pokusu o sebevraždu, stejně tak jako k sebepoškozování apod.

Sebevražda je nejen patologickým jednáním, nýbrž lze ji též označit jako jednání paradoxní, a to z toho důvodu, že naplňuje přesně opačné cíle, než jakých by měla dle jednajícího dosáhnout. Ze sociálně-psychologického hlediska můžeme sebevraždu hodnotit z hlediska teleologického jako kontraproduktivní. Rozvrací nenapravitelným a tím nejhrubějším způsobem strukturu okolních sociálních vztahů. Na jedné straně tak „prakticky“ šíří pocit beznaděje a bezvýchodnosti (neboť ztráta zaměstnání může potkat každého a každý tedy může být postaven i před tuto volbu), na straně druhé potom poukazuje na selhání sociálních principů moderní společnosti, když není schopna dostatečně eliminovat příčiny sebevražedného jednání.

Dlouhodobá nezaměstnanost je z výše uvedených důvodů chápána především jako sociálně nežádoucí jev a představuje problém nejen pro nezaměstnané, ale pro celou společnost. Dlouhodobě nezaměstnaní znatelně pociťují nedostatek finančních prostředků, partnerské vztahy prochází krizemi.

Negativním jevům se nevyhýbá ani rodina, která je jednou ze základních sociálních institucí. Navíc je narušeno společenské postavení a s ním současně sebevědomí jedince, tento má pocit, že se již nikterak nepodílí na společenském či politickém dění. V důsledku toho se může takto postižený jedinec začít odcizovat od hodnot a společenských vzorců, konsekvencí jsou pak sociálně patologické jevy. Další negativní a prokázanou skutečností je fakt, že s délkou nezaměstnanosti klesá pravděpodobnost návratu do zaměstnání, na což mají vliv především tyto faktory:

- ❑ neustálý neúspěch při hledání zaměstnání člověka demotivuje,
- ❑ ochabuje pracovní etika,
- ❑ nezaměstnaný své pracovní schopnosti spíše ztrácí namísto, aby je zdokonaloval,

- ❑ fakt, že jedinec je delší dobu nezaměstnaný, budí nedůvěru zaměstnavatelů,
- ❑ ve světě, kde se sociální status odvozuje od postavení v práci, takový člověk nutně prodělává krizi identity²².

3.3.4. Vývoj kriminality a nezaměstnanosti

Jak ukazují analýzy kriminality, jeví se kulturní, politické a hospodářské vlivy pro vznik zločinu jako prvořadé. Podle toho ztratila orientace na pachatele na kriminologickém významu. Přesto nelze nevidět, že se u zločinu stále jedná o lidské chování. Vždy a všude jsou to lidé, kteří se dopouštějí činů pokládaných za trestné, ač ne stejně často a intenzivně. muži a ženy, mladí a staří porušují právo. Jako narušitelé práva jsou odhalováni, podezříváni, oznamováni, stíháni, trestáni a je vyvíjeno úsilí o jejich resocializaci. Oběti a oznamovatelé, policie a justice, probační pomoc a orgány výkonu trestu se jimi zabývají. Pod tímto zorným úhlem je zkoumána i osobnost pachatele; obraz pachatele a porozumění pro něj určují i zacházení s ním. Pohlížet na něj jednoduše jako na „black box“ (černou knížku), to znamená zanedbávat jej jako předmět poznání, by vedlo k nehumánním, nesprávným a preventivně nežádoucím výsledkům.

Dosavadní analýza kriminality nachází své těžiště v průřezovém pozorování, ať je to regionální, celostátní nebo mezinárodní srovnání. Proti ní stojí zkoumání v podélném průřezu, tedy vývoje kriminality.

Že dochází k páchání zločinů, není o sobě nic problematického ani divného. Historická zkušenost mluví pro to, že tomu tak vždy bylo. Funkcionalistické vysvětlení činí navíc očividným, že to tak také zřejmě musí být. Problematickým a částečně znepokojivým je spíše pohyb kriminality. Toto zjištění není vyvráceno, nýbrž pouze zmírněno tím, že obsahem zvyšující se části oznámených kriminálních případů jsou delikty bagatelní povahy.

Jak lze ale vysvětlit narůstání a snižování kvót kriminality a tím pohyb kriminality? Pomoci může specifické pozorování vývoje kriminality v různých obdobích. Které koncepce nebo faktory přicházejí v úvahu? Budeme myslet na změny v religiozitě, změnu hodnot a způsobů výchovy, hospodářsko - ekonomickou situaci a v neposlední řadě také na vývoj nezaměstnanosti.

3.3.5. Policejní paradox

Fenomémem posledního období je jev nazývaný „policejní paradox“, kdy následkem budování funkčního systému prevence kriminality – tzn. promyšlené, organizačně propracované, cílevědomé a materiálně zabezpečené prevence realizované odborně

²² Výrost J., Slaměník J.: Aplikovaná psychologie, str. 168 – 196.

připravenými jednotlivci, dochází ke zvyšování důvěry občanů v práci policie a tím paradoxně i ke zvyšování nápadu trestné činnosti, neboť občané díky lepším zkušenostem s policií přicházejí ohlásit i dříve latentní trestnou činnost.

Existuje však rovněž i tzv. skrytá nezaměstnanost. Do této kategorie nezaměstnaných spadají lidé, kteří nejsou zaměstnaní a ani zaměstnání nehledají. Jsou buď v situaci, kdy si prostředky pro obživu nacházejí prostřednictvím vlastních zdrojů a kontaktů, a nebo pracují nelegálně. Jedná se o jedince, kteří jsou nezaměstnaní, ale nejsou registrováni na úřadě práce. Tuto skupinu lidí tvoří obvykle lidé s nízkou kvalifikací či špatnou sociální adaptací a jako takoví jsou odsouváni jako marginální složka trhu práce. Výjimkami jsou případy lidí, kteří unikli do jiného sociálního statusu; příkladem jsou ženy v domácnosti, studenti apod. V souvislosti se skrytou nezaměstnaností se hovoří o tzv. skryté pracovní síle či skrytém potenciálu. Registrace na úřadu práce, splnění daných podmínek, získání státní podpory v nezaměstnanosti a šance na nalezení nového uplatnění ve společnosti nejsou pro tuto skupinu lidí dostatečnou motivací.

4. Návrhy opatření

Problematika nezaměstnanosti je velmi složitá a cestu k jejímu řešení hledají již řadu let s větším či menším úspěchem všechny vyspělé západní ekonomiky. Výjimkou nejsou ani Spojené státy americké, které v poslední době zažívají proti letům předchozím úpadek.

Do řešení nezaměstnanosti by se měl zapojit nejenom stát prostřednictvím úřadů práce, ale i další subjekty, které mají vliv na státní nebo regionální ekonomiku - úřady místní samosprávy, školské úřady, největší zaměstnavatelé a další.

4.1 Zahraniční investice

Brno by svoji výhodnou geografickou polohu a výsadu pořádání mezinárodních veletrhů mělo využít pro přilákání zahraničních investorů. Investice by měly směřovat především do oblasti budování výrobních komplexů, kde by byla vytvořena nová pracovní místa. Zvýhodněné podmínky pro investování, například prodej nebo pronájem pozemků za symbolickou částku, daňové a jiné úlevy, by byly podmíněny zaměstnáváním výhradně českých

občanů, nejlépe občanů evidovaných úřadem práce. Uchazeči o takové místo by ale museli splňovat kvalifikační požadavky zaměstnavatele. Rekvalifikační kurzy by proto byly zaměřeny speciálně na požadavky budoucího zaměstnavatele.

4.2. Program Phare

Program Phare 2003 je poslední předvstupní podporou zaměřenou na přípravu čerpání prostředků ze strukturálních fondů EU. Prostředky z Phare 2003 Rozvoj lidských zdrojů jsou v České republice určeny pro 7 regionů NUTS II, které spadají pod Cíl 1, tedy pro Severozápad, Severovýchod, Střední Čechy, Jihozápad, Jihovýchod, Moravskoslezsko a Střední Moravu.

Cílem Phare 2003 Rozvoj lidských zdrojů (dále jen Phare 2003 RLZ) je příprava na implementaci **Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů** (dále jen „OP RLZ“) a zlepšit fungování trhu práce.

Pro tyto účely byla vybrána 3 opatření OP RLZ:

1. Opatření 1.1 „Podpora aktivní politiky zaměstnanosti“ .
2. Opatření 2.1 „Integrace skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením“ .
3. Opatření 3.4 „Rozvoj dalšího vzdělávání“.

Opatření 1.1: Posílení aktivní politiky zaměstnanosti

Je zaměřeno na oblast podpory aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) tak, aby byla schopna akceptovat závazky plynoucí z evropské politiky zaměstnanosti a implementace ESF. Druhým cílem opatření je posílení role APZ, která se zaměřuje na odstraňování bariér na trhu práce, zvyšování zaměstnatelnosti a na pomoc uchazečům při hledání zaměstnání. Mezi nástroje APZ patří mimo jiné rekvalifikace, podpora zřizování nových pracovních míst a podpora uchazečů při zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Žadatelé o podporu v rámci opatření 1.1

- a) mohou být veřejné, nestátní neziskové nebo soukromé právnické osoby, úřady práce, kraje, vysoké školy, vzdělávací instituce, organizace zastupující zaměstnavatele a zaměstnance, samosprávné úřady, specializované asociace a společnosti, soukromé podniky,
- b) musí mít sídlo v České republice. V případě, že má žadatel sídlo v regionu NUTS II Praha, musí prokázat, že projekt je zaměřen na podporu cílového regionu,

- c) musí být přímo zodpovědný za přípravu a řízení projektu (nesmí vystupovat jako prostředník),
- d) musí mít stabilní a dostatečný zdroj financí, aby byl schopen zajistit kontinuitu fungování své organizace během realizace projektu a v případě potřeby projekt také částečně financovat,
- e) musí mít zkušenosti a schopnosti prokázat kapacitu pro řízení projektu v rozsahu předkládaném v návrhu projektu.

Opatření 2.1: Integrace skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením

Je zaměřeno na integraci specifických skupin obyvatelstva - cílových skupin (bezdomovci, propuštění trestanci, oběti kriminálních činů a domácího násilí, komerčně zneužívané osoby, oběti obchodu s lidmi, mladí lidé vracející se z ústavní péče, skupiny žáků/studentů ohrožených předčasným ukončením školní docházky, sociálně znevýhodnění, etnické menšiny), dále na rozvoj vzdělávacích, poradenských a podpůrných programů pro výše zmíněné cílové skupiny, na podporu sociálních služeb v regionech, na podporu organizací, které realizují programy sociálního začleňování osob ohrožených sociální exkluzí a na vytváření a realizaci programů pro sociální začlenění všech skupin osob ohrožených sociální exkluzí. Cílem je také zlepšení a posílení sociálních služeb ve všech regionech NUTS

II.

Žadatelé o podporu v rámci opatření 2.1

- a) musí být veřejné nebo nestátní neziskové právnické osoby, kraje, nestátní neziskové organizace, školy, školská zařízení, samosprávné úřady, svazy samospráv, specializované asociace a společnosti,
- b) musí mít sídlo v České republice. V případě, že žadatel má sídlo v regionu NUTS II Praha, musí prokázat, že projekt je zaměřen na podporu cílového regionu,
- c) musí být přímo zodpovědný za přípravu a řízení projektu, nesmí vystupovat jako prostředník,
- d) musí mít stabilní a dostatečný zdroj financí, aby byl schopen zajistit kontinuitu fungování své organizace během realizace projektu a v případě potřeby projekt částečně financovat,
- e) musí mít zkušenosti a schopnost prokázat kapacitu pro řízení projektu v rozsahu předkládaném v návrhu projektu.

Cílovými skupinami musí být výhradně občané cílového regionu, organizace, které mají sídlo, případně pobočku v daném regionu, a dále zaměstnanci těchto organizací, kteří pracují v daném regionu.

Části projektu mohou být zpracovány **dodavatelským způsobem** na základě výběrového řízení. **Dodavatel** musí mít sídlo v České republice, zemích Phare nebo zemích EU.

Finanční prostředky na program Phare 2003 RLZ - opatření 1.1 a 2.1

Program Phare 2003 RLZ v ČR bude ze 75 % financován z prostředků Phare a z 25 % z prostředků státního rozpočtu ČR. Celkový objem finančních prostředků, určených pro 7 cílových regionů NUTS II, je 21,5 mil. EUR.

Opatření 3.4 - Rozvoj dalšího vzdělávání

Cílové regiony

Cílové regiony, kterým je podpora z Phare 2003 RLZ opatření 3.4 určena, jsou dva pilotní regiony v rámci regionů Cíle 1 - **Moravskoslezský kraj a Kraj Vysočina**.

Obsah programu

Základním cílem projektu je vytvoření **systému kontinuálního odborného vzdělávání** jakožto nástroje pro implementaci aktivní politiky zaměstnanosti a politiky rozvoje lidských zdrojů a vybudování vhodné infrastruktury a odborné kapacity pro kontinuální odborné vzdělávání tak, aby byly zabezpečeny možnosti dalšího odborného vzdělávání dospělých, a to vše v přímé a flexibilní návaznosti na potřeby trhu v regionech.

Účelem projektu je **vybudování víceúčelových vzdělávacích center pro odborné vzdělávání ve dvou pilotních regionech**.

Za vybudování a činnost těchto vzdělávacích center bude mít **přímou zodpovědnost Ministerstvo práce a sociálních věcí** v úzké spolupráci s místními autoritami a sociálními partnery. Tato víceúčelová vzdělávací centra pro odborné vzdělávání jsou určena jako **modelová centra pro budoucí aplikaci i v ostatních regionech**. Po vstupu do Evropské unie bude tato nová institucionální struktura využívána jako koneční příjemci pro Evropský sociální fond.

Cílové skupiny

Zaměstnaní a nezaměstnaní dospělí, lidé bez kvalifikace, ženy vracející se na trh práce, podniky, podnikatelé, školitelé.

Nástroje k vybudování školicích center

1. Technická pomoc (dodávka služeb)

2. Dodávka vybavení
3. Stavební úpravy center

Financování opatření 3.4

Financování opatření 3.4 je realizováno formou tendru, nikoliv grantových schémat. Komponenty technická pomoc (600 000 EUR) a dodávka vybavení (1.45 MEUR) jsou hrazeny výhradně z evropských prostředků, zatímco komponenta stavební úpravy (0.5 MEUR) je financována z českého státního rozpočtu.

Řízení programu:

Ministerstvo práce a sociálních věcí je poskytovatelem grantu a řídí grantová schémata pro obě opatření.

Národní vzdělávací fond, implementační agentura, zajišťuje operativní řízení obou grantových schémat.

Regionální pracovníci MPSV zabezpečují informační podporu žadatelů o grant a monitorování projektů v rámci obou grantových schémat.

Časový rámec Programu Phare 2003 RLZ:

Program Phare 2003 byl **zahájen** podepsáním Finančního memoranda dne **15. října 2003**. Poslední termín pro **podpisy grantových smluv** byl stanoven finančním memorandem na **30. listopad 2005**, termín **poslední závěrečné platby** na **30. listopad 2006**.

Jednotlivé projekty v rámci Phare 2003 RLZ mohou trvat až 15 měsíců, veškeré aktivity však musí být ukončeny do 31. července 2006, aby bylo možné do 30. listopadu 2006 projekty auditovat, odsouhlasit a uskutečnit závěrečné platby.

4.3. Podpora zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí, mimo rámec aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečované úřady práce, realizuje tři druhy podpor zaměstnanosti ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a CzechInvestem - Agenturou pro podporu podnikání a investic.

a) Investiční pobídky v gesci MPSV

MPSV má v gesci dvě z pěti investičních pobídek – podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců. Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu. Investiční pobídky jsou vymezeny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, v platném znění, pobídky v gesci MPSV dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 111), vymezená území podpory, vymezené skupiny podporovaných a výše podpor jsou stanovena Nařízením vlády č. 578/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Právnícké nebo fyzické osobě lze poskytnout investiční pobídky pokud prokáže, že může splnit všeobecné podmínky stanovené zákonem o investičních pobídkách a zvláštní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti, resp. zákona o daních z příjmu.

Podpora tvorby nových pracovních míst:

- ❑ výše podpory činí 200 tis. Kč na jedno nové pracovní místo, zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, a dalších 50 tis. Kč, zaměstná-li na tomto pracovním místě po dobu delší než jeden rok osobu se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než šesti měsíců, nebo
- ❑ výše podpory činí 100 tis. Kč na jedno nové pracovní místo, zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 25% vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, a dalších 25 tis. Kč, zaměstná-li na tomto pracovním místě po dobu delší než jeden rok osobu se zdravotním postižením nebo uchazeč o zaměstnání, který byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než tři měsíce.

Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců:

- ❑ je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně ve výši průměrné míry nezaměstnanosti v ČR,
- ❑ ve výši 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení.

Setřídění okresů podle průměrné míry nezaměstnanosti platné předem na pololetí roku pro

účely investičních pobídek vyhlašuje MPSV vždy do 15.ledna a do 15.července daného roku. Informace o investičních pobídkách v gesci MPSV, stejně tak formuláře žádosti o poskytnutí podpory, jsou uvedeny na webové stránce pověřené organizace, kterou je CzechInvest.

b) Rámcový program pro podporu rozvoje technologických center a strategických služeb

Program byl schválen Usnesením vlády č.1238 ze dne 10. prosince 2003. Cílem Programu je podpora hospodářského rozvoje ČR formou podpory projektů do progresivních technologií a aktivit s vysokou přidanou hodnotou, vedoucích ke zvýšení konkurenceschopnosti v oblasti inovací, informačních technologií a strategických služeb, podpora vytváření nových pracovních míst a podpora zvyšování a změny kvalifikace zaměstnanců. MPSV v rámci Programu poskytuje dotace na částečnou úhradu nákladů na školení a rekvalifikace zaměstnanců na nově vytvořených pracovních místech (MPO v rámci programu poskytuje souběžně dotaci na podnikatelskou činnost).

Základní podmínkou pro účast v tomto programu, resp. čerpání dotace na rekvalifikace a školení zaměstnanců je:

- ❑ v případě technologického centra, centra pro vývoj software, expertního a řešitelského centra a regionálního ústředí nadnárodní firmy vytvoření min.15-ti nových pracovních míst s investicí min. 15 mil. Kč,
- ❑ v případě centra zákaznické podpory, high-tech opravárenského centra a centra sdílených služeb (kromě regionálního ústředí nadnárodních firem) vytvoření min. 50-ti nových pracovních míst s investicí min. 30 mil. Kč.

Dotace na školení a rekvalifikace:

Dotaci lze poskytnout na úhradu 30 – 80 % vynaložených nákladů, v závislosti na skutečnostech specifikovaných v uvedeném Programu, maximálně však do výše 100 000 Kč na osobu, resp 150 000,- Kč na osobu v případě vytvoření více než 100 nových pracovních míst.

Dotace lze poskytnout bez ohledu na výši nezaměstnanosti v daném okrese.

Podrobně jsou podmínky poskytování dotací jsou uvedeny v Programu. Informace o Programu, stejně tak formuláře žádosti o poskytnutí podpory, jsou uvedeny na webové stránce pověřené organizace, kterou je CzechInvest.

c) Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností

Program byl schválen Usnesením vlády č.566 ze dne 2.června 2004. Cílem programu je podpora tvorby nových pracovních míst v regionech České republiky, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností, formou podpory projektů směřujících do zpracovatelského

průmyslu (včetně fondově méně náročných výrob a služeb), případně některých druhů strategických služeb, prostřednictvím kterých dojde k zavedení nové činnosti nebo rozšíření činnosti stávající, s následným vytvořením nových pracovních míst.

Program je určen pro zaměstnavatele, který se v dohodě s MPSV nebo určeným úřadem práce, zaváže ke zřízení minimálně 10 nových pracovních míst na území okresů s mírou nezaměstnanosti nad 14 %.

Program je vyhlášen na léta 2004 až 2006 a v průběhu jeho platnosti může být měněn z důvodu zajištění souladu s právním řádem České republiky a předpisy Evropské unie. Program plně podporuje cíle Lisabonského procesu v oblasti zaměstnanosti.

Finanční podpora tvorby nových pracovních míst :

- ❑ výše podpory činí 200 000,- Kč na jedno pracovní místo,
- ❑ nejvýše 46 – 50 % uznatelných nákladů (podle jednotlivých regionů soudržnosti ČR NUTS II.), resp. 61 – 65 % v případě malého a středního podnikání, které tvoří např. mzdové náklady, včetně povinných odvodů zaměstnavatele na všeobecné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti zaměstnanců zaměstnaných na nově vytvořených pracovních místech.

Finanční podpora na rekvalifikaci a školení zaměstnanců:

- ❑ výše podpory činí maximálně 30 000,- Kč na jedno pracovní místo,
- ❑ je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně ve výši 14 % míry nezaměstnanosti,
- ❑ je poskytována ve výši 35 % skutečně vynaložených uznatelných nákladů.

Podmínky poskytování hmotné podpory jsou uvedeny v Programu. Informace o Programu, stejně tak formuláře žádosti o poskytnutí podpory, jsou uvedeny na webové stránce pověřené organizace, kterou je CzechInvest.

4.4 Rozšíření informovanosti o volných pracovních místech

Mezi podniky je obecně malá důvěra k úřadům práce, která vyplývá především z negativních zkušeností s těmito institucemi. Podniky proto častěji hledají své zaměstnance prostřednictvím zprostředkovatelských agentur, inzerátů v různých inzertních novinách i běžných periodikách. Také uchazeči o zaměstnání se obrací na úřad práce většinou z důvodu hmotného zabezpečení a až v případě, když vyčerpají všechny možnosti, jak by sami mohli najít zaměstnání, které by odpovídalo jejich schopnostem a kvalifikaci a i jinak by vyhovovalo jejich představám. Situaci by bylo možné řešit tvorbou celostátní nebo regionální databáze, kam by

zaměstnavatelé i zájemci o práci zadali své požadavky a představy a nabídky by byly přiřazovány podle zadaných požadavků. Databáze by musela být aktualizována při každé změně na straně nabídky nebo poptávky. Toto ale v dnešní době plně umožňuje prostředí Internetu.

K nejzávažnějším problémům patří v dnešní době nezaměstnanost absolventů všech typů škol, mladistvých, kteří často mají ukončené pouze základní vzdělání, osob se změněnou pracovní schopností, osob bez kvalifikace a dále kategorie dlouhodobě nezaměstnaných.

4.4.1 Absolventi a mladiství

Zaměstnavatelé nemají o tyto pracovníky velký zájem, protože absolventi škol mají většinou pouze teoretické znalosti získané studiem, ale praktické zkušenosti jim chybí. Další překážkou může být také právní ochrana mladistvých a absolventů.

Mladí lidé, které dosud nepracovali, nemají vytvořené pracovní návyky a pokud se rychle nezařadí do pracovního procesu, často se dostávají do začarovaného kruhu podpor v nezaměstnanosti.

Možná řešení navrhuji v následujících oblastech:

- ☐ tvorba fiktivních firem,
- ☐ zaučování absolventů staršími zkušenými pracovníky,
- ☐ větší spolupráce mezi úřady práce, školami a podniky,
- ☐ větší podíl praktických zkušeností získaných již během studia,
- ☐ organizování veletrhů práce pro všechny druhy škol,
- ☐ vyšší počet obecně prospěšné činnosti.

4.4.2 Tvorba fiktivních firem

Jedná se o vytvoření takových firem, kde probíhají veškeré činnosti jako ve skutečných firmách (příjem zakázek, tvorba zakázkových listů, plnění zakázek, vedení účetní a mzdové evidence, fakturace ...), ale pouze uvnitř firmy. Navenek firma nevykonává žádnou činnost. Absolventi škol by tak mohli získat alespoň částečnou představu odchodu skutečných firem. Postupně by mohlo dojít k vytvoření sítě takových firem, které by mohli mezi sebou fiktivně obchodovat. Určitou modifikací by mohlo být vytvoření firem v rámci studia, například spojením škol, kde charakter studovaných oborů umožňuje výrobu jednoduchých komerčně využitelných výrobků s některým typem ekonomické školy. Žáci a studenti by si mohli pod vedením zkušených odborníků z praxe vyzkoušet, co obnáší vedení nebo provoz skutečných

firem. Institut fiktivních firem se v zahraničí využívá s poměrně velkým úspěchem a i u nás se již některé školy pokusily o vytvoření takových firem.

4.4.3 Zaučení absolventů zkušenými pracovníky

Přestože to není již tak časté jako dřív, pracují ještě dnes v podnicích zaměstnanci, kteří již dosáhli důchodového věku před delší dobou. Přestože tito pracovníci nejsou často již schopni přizpůsobit se rychle se měnícím podmínkám, především v oblasti výpočetní techniky a nových technologií, mají léty praxe nasbírané zkušenosti, které podniky využívají. Bylo by proto vhodné, aby předávali své zkušenosti mladým lidem, především absolventům škol. Podniky by se tak připravovaly na odchod svých pracovníků do důchodu a zároveň by si školily nové zaměstnance. Podnik by mohl zaměstnat absolventy z řad uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce na plný nebo jen částečný pracovní úvazek. Absolventi by získávali tímto způsobem praxi a zkušenosti s pracovním procesem a na jejich mzdu by přispíval úřad práce ve výši vyplácených podpor v nezaměstnanosti pod dobu 6 měsíců nebo i po dobu kratší. Absolvent by se za tuto dobu obeznámil s chodem podniku a získal by alespoň minimální praktické dovednosti.

4.4.4 Větší spolupráce mezi úřady práce, školami a podniky

Velkým problémem je kvalifikační nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Také fakt, že struktura vzdělávání v odborných školách téměř neodpovídá potřebám podniků, se samozřejmě projevuje i v nezaměstnanosti absolventů. Školy se snaží získat co nejvíce studentů a otevírají stále ještě atraktivní obory v oblasti ekonomiky, managementu, bankovníctví a příliš se nezabývají uplatnitelností svých absolventů na trhu práce. Souvisí to také s jinak správným způsobem financování škol podle počtu žáků. Také kvalita výuky a požadavků kladených na studenty je na různých, především soukromých školách velmi rozdílná. Měla by proto fungovat účinnější spolupráce s úřady práce, které mají přehled o trhu práce, ví které obory nenajdou na trhu uplatnění a kterých je naopak nedostatek. Mělo by dojít k účinné redukci některých studijních oborů nebo alespoň počtu přijímaných žáků a nedostatkové obory by měly být naopak podporovány například formou stipendií, na kterých by se měly podílet také podniky, které by si tak vychovávaly své budoucí zaměstnance. Podniky ale nemají příliš velký zájem na tomto druhu investic, protože zákoník práce neumožňuje podnikům zavázat smlouvou studenty k nástupu do zaměstnání a setrvání v něm po ukončení školy u zaměstnavatele, který by přispíval na jejich studium. Představitelé zaměstnavatelů a zaměstnanců (tedy sociální partneři) by se měli ve větší míře podílet na politice odborného vzdělávání. Měl by být vytvořen orgán, který by měl možnost posuzovat a

projednávat návrhy důležitých připravovaných opatření v oblasti odborného vzdělávání. Podniky, popřípadě zástupci odborů by měly možnost podávat své návrhy a připomínky na znalosti a odborné dovednosti absolventů jednotlivých typů škol. Učební osnovy by mohly být rozděleny na dvě části: všeobecnou, která by zajišťovala určitou úroveň vzdělání v celostátním měřítku (především teoretickou část výuky a výuku ve všeobecně vzdělávacích předmětech), a druhou, která by byla vytvořena na základě požadavků zaměstnavatelů, především v oblasti praktických dovedností zaměřených na praxi, nebo požadavky související s regionálními zvláštnostmi.

4.4.5 Získávání praktických zkušeností již během studia

Předpokladem by bylo zavedení několika měsíčních povinných bezplatných nebo částečně hrazených praxí studentů přímo v podnicích ještě během studia. Tato možnost by si ale vyžádala rozsáhlé legislativní změny. Muselo by pravděpodobně dojít k prodloužení doby studia. Velmi problematické by nejspíš bylo umisťování studentů ve firmách v soukromém vlastnictví s českými i zahraničními vlastníky.

4.4.6 Veletrhy práce pro všechny typy škol

Některé firmy nevyžadují od uchazečů o zaměstnání praxi a některé podniky dokonce upřednostňují přijímání absolventů, protože tak mohou lépe formovat jejich pracovní morálku. Bylo by tedy dobré organizovat celostátní nebo regionální „veletrhy pracovních příležitostí“, kde by se čerství absolventi škol všech typů mohli seznámit se zaměřením podniku, jeho filozofií, představami do budoucna a perspektivou rozvoje firmy. Tyto veletrhy by mohly být organizovány buď fyzickými prezentacemi firem, nebo formou internetových stránek. „Veletrhy pracovních příležitostí“ jsou zatím organizovány pro vysokoškolské studenty.

4.5 Dlouhodobě nezaměstnaní

Osoby, které nemohou delší dobu nalézt zaměstnání, často po určité době (5-6 měsíců) na hledání práce rezignují. Především osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací volí variantu nezaměstnanosti, protože výše platu při nalezení zaměstnání se výrazně neliší od hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek.

U těchto osob je nejdříve nutné probudit zájem o hledání zaměstnání, popřípadě o účast na rekvalifikačních programech a napomoci jim s obnovením základních pracovních návyků, které dlouhodobou nezaměstnaností často ztratili.

Pro opětovné získání pracovních návyků by byly vhodné především veřejně prospěšné práce, které někdy slouží zároveň jako test ochoty k práci vůbec. Například údržba veřejné

zeleně, pomoc v oblasti pečovatelské služby, likvidace černých skládek, úklid veřejných prostranství, dokončovací stavební práce aj. Potom by tyto osoby byly v závislosti na jejich původní kvalifikaci zařazeny do rekvalifikačních kurzů na některé z méně náročných profesí, o které je na trhu práce přes vysokou nezaměstnanost zájem.

4.6 Nezaměstnanost žen

Především soukromí podnikatelé se brání zaměstnávání žen s malými dětmi, protože se obávají většího počtu pracovních absencí spojených s péčí o děti. Těmto ženám také často nevyhovuje vícesměnný provoz, časté služební cesty, pracovní doba začínající v brzkých ranních hodinách aj. Ještě problematičtější je situace v případě, že ženy nastupují mateřskou dovolenou ihned po ukončení studia, protože po ukončení mateřské dovolené nemají žádnou praxi z předchozího zaměstnání, navíc často teoretické poznatky získané studiem ztrácejí technickým vývojem svoji platnost.

Podle mého názoru by mohlo být řešením zaměstnání dvou žen na jedno pracovní místo na zkrácený nebo poloviční pracovní úvazek, v případě, že to charakter práce dovoluje, mohla by žena vykonávat pracovní činnosti doma. V dnešní době moderních technologií není větší problém komunikace prostřednictvím výpočetní techniky. Zaměstnavatelé by ale museli být na zaměstnávání žen s malými dětmi více motivováni, například daňovými výhodami nebo dotacemi na část mzdy po dobu nutnou na zapracování.

4.7 Nekvalifikovaní pracovníci

Osoby s nedokončeným základním anebo středoškolským vzděláním se často dostávají mezi dlouhodobě nezaměstnané, protože na trhu práce není o nekvalifikovanou pracovní sílu zájem. Proto by bylo vhodné zařazení těchto osob do motivačních kurzů, které směřují ke znovu zařazení do vzdělávacího procesu. Po ukončení základního vzdělání by mohli pokračovat ve školeních nebo rekvalifikačních kurzech.

4.8 Osoby se změněnou pracovní schopností

Osoby se změněnou pracovní schopností (dále jen „ZPS“) se i přes veškerá opatření uplatňují na trhu práce velmi obtížně. Nedokáží odhadnout do jaké míry je to způsobeno neznalostí všech možností, které mohou podniky při zaměstnávání těchto osob využít. Zaměstnavatele také často odrazuje od zaměstnávání osob se ZPS velmi přísná legislativní

opatření. Raději často riskují sankce za nedodržení povinnosti zaměstnávat předepsané počty těchto uchazečů než je skutečně zaměstnat. Lepšího uplatnění osob se ZPS by se mohlo dosáhnout větší informovaností o podmínkách zaměstnávání těchto osob a uvolněním legislativních předpisů, které někdy mohou paradoxně působit v neprospěch chráněných osob.

4.9 Legislativní opatření ²³

a) Úprava výše dávek vyplacených v nezaměstnanosti.

Řešením pravděpodobně není radikální zvýšení částky životního minima, protože od této částky se odvozuje celá řada sociálních dávek, které by výrazným zvýšením životního minima neúměrně zatěžovaly státní rozpočet.

b) Vázání vyplacení dávek v nezaměstnanosti na odpracování stanoveného počtu hodin veřejně prospěšné práce.

c) Zavedení účinnějšího mechanismu pro odstranění nelegálně pracujících lidí, především cizinců. Tato opatření, ale nespádají do oblasti působnosti úřadů práce.

d) Vytvoření podmínek pro možnost stěhování se za prací, především v oblasti bytové problematiky a dopravní obslužnosti.

²³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, Zákon č. 578/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Závěr

Nezaměstnanost je fenomén moderní společnosti, který, pokud není v masovém měřítku, není považován za sociálně ani ekonomicky nebezpečný. Nezaměstnanost, jako takovou ovlivňuje jednak přirozený pohyb trhu a tedy i pracovních sil a jednak svobodné rozhodnutí každého člověka, zda se bude aktivně účastnit trhu práce, nebo zda bude existenčně závislý na sociální podpoře státu. Stav, o kterém hovoříme jako o plné zaměstnanosti je takový, kdy ten kdo zaměstnání chce najít, zaměstnání najde, přičemž akceptuje nabízenou mzdu. Jedná se o nezaměstnanost v rozmezí 2 až 6 %. Jakýkoliv posun pod nebo nad tuto hranici je považován za nežádoucí.

Zaměstnání je v dnešní době jedinou společensky akceptovanou formou zaobstarávání vlastní existence. Člověka lze mimo jiné definovat též jako homo faber či jinými slovy jako bytost tvořící, pracující. Zaměstnání je tak podstatnou složkou našeho celoživotního cyklu, neboť i z hlediska času v něm trávíme velice významnou část života. Nejen my tedy něco vytváříme, nýbrž jsme také sami přetvářeni. **„Práce je totiž pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální užitek, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti.“**²⁴

Ztráta zaměstnání je tedy přirozeně velice traumatizujícím zážitkem, přesto, že díky moderní společnosti postavené na principech demokratického a sociálního státu, bezprostředně není ohrožena vlastní existence. Sekundární dopady, lze-li to tak říci, jsou však o to hrozivější. Jak již bylo naznačeno, zaměstnání prostupuje takřka celým naším životem a rozhodně celou naší osobností. Odstranění tohoto elementu má v drtivé většině případů za následek zhroucení celé struktury osobnosti, vlastního sebepojetí a v neposlední řadě i nejbližšího okruhu lidí vřazených do sociálních vazeb. Snaha o znovunabytí ztraceného sociálního statusu, prestiže požívané od okolí může snadno vyústit v kriminální jednání, zvláště pokud je tlak vyvíjený okolím společně s pocitem odmítnutí vlastního vřazení do „skupiny deklasovaných“ dostatečně intenzivní.

Zaměstnání však neutváří pouze toho, kdo jej vykonává, nýbrž spoluutváří a formuje postoje a názory i těch, kteří jsou v nejbližší primární skupině zaměstnaného, tedy především rodinu a přátele. Z toho plyne, že nezaměstnanost (myšlena je především dlouhodobá) lze označit i jako sociálně rozvratný fenomén. Může být příčinou nejen sociálních střetů a komplikací, ale i z ekonomického hlediska znamená mrhání lidským potenciálem. Vlivem

²⁴ Výrost J., Slaměník I. : Aplikovaná sociální psychologie, str. 81.

postupné desintegrace osobnosti jedince a rovněž i struktur vztahů s nejbližším okolím dochází k vyčlenění z běžné reality a odvrácení od tradičního společenského úzu. To samo o sobě již tvoří ne nevýznamný potenciál pro sociálně patologické či kriminální jednání.

Pocit odvržení společností z důvodu zjevného a všemi rozpoznatelného selhání v rámci jí nabízených alternativ může vést a často i vede k hledání nových, ovšem již mimo rámec společenské únosnosti a tolerance. **„Ztratit práci ve společnosti, která zaměstnání ztotožnila s jedinou možnou důstojnou existencí člověka, přináší stigma – zjevné, nepřehlédnutelné, okolím spolehlivě registrované znamení životního selhání.“**²⁵

Zejména dlouhodobou nezaměstnanost tak můžeme nazvat jakousi křižovatkou, jenž nabízí mnoho jednoduchých, leč zcestných alternativ a naopak velice málo těch perspektivních, i když těžších. Co však s jistotou můžeme konstatovat je fakt, že nikdy nenabízí cestu zpět; a to je to, s čím se každý z nás potýká nejobtížněji.

Získání pravidelného zaměstnání je pro mnoho lidí hlavní životní výzvou. Úspěšné nalezení a udržení si dobrého a perspektivního pracovního místa jako poslední krok na cestě z nezaměstnanosti. Pravdou je, že tento krok bývá často ten nejobtížnější.

Etika moderní společnosti je formovaná kolem pracovního prostředí a s tím souvisejících rolí. Mezi lidmi však existuje přirozená nerovnost ve smyslu jejich fyzických i mentálních schopností. V důsledku toho je potom životní situace člověka měřena jakýmsi deficitem, tím, čeho ještě nedosáhnul, co si ještě nemůže pořídit apod. Výsledkem tohoto rozporu může být právě deviantní jednání, které je způsobem reakce jednotlivce na vzniklou situaci. Někdo je schopen svou situaci přijmout a vyrovnat se s ní, nezřídka se ale najde případ, kdy jednatel zvolí třeba i nelegitimní prostředky k dosažení tohoto cíle, naplnění těch konzumních hodnot, které mu společnost vtiskla. **„Kultura a sociální struktury podle zobrazení autora pracují proti sobě. Delikvence je pak výsledkem střetu mezi kulturně danými cíli a sociálně strukturovanými cestami k jejich dosažení.“**²⁶ Dalším problémem na poli deviantního chování, a to opět v souvislosti se sociálním učením je tzv. labeling, neboli nálepkování. Člověk žijící ve společnosti má vyvinutý mechanismus adaptace na svojí sociální roli, přirozenou i přidělenou. Jinými slovy pokud se svým jednáním, byť nepochopením odrazí v očích společnosti jako deviantně jednající, dříve či později tuto roli přijme a v rámci svého potenciálu rozpracuje.

²⁵ Výrost, J., Slaměný I.: Aplikovaná sociální psychologie“, str. 81.

²⁶ Zapletal, J. a kol.: Kriminologie, str. 42.

V závislosti na úhlu pohledu tedy lze říci, že na kriminalitu lze nahlížet jako na neschopnost plnit jednotlivé sociální role i jako na schopnost plnit je velice dobře. Kriminogenní faktory lze však nalézt rovněž v oblasti kulturní, politické, ekonomické, právní či viktimologické.

„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.“²⁷

U takových skupin reálně existuje riziko, že se jejich nezaměstnanost bude opakovat a v případě, že své místo na trhu práce přeci jen najdou, bude se s největší pravděpodobností jednat o zaměstnání na sekundárním trhu práce, málo placené či s nejistou perspektivou.

V našich podmínkách by se tak politika nezaměstnanosti měla zaměřit především na mladé lidi, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené občany, starší lidi, lidi s nízkým vzděláním, romské etnikum a na přicházející imigranty. Pro tyto skupiny je rovněž nezbytná zvýšená pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství neboť ztráta zaměstnání těchto skupin ne vždy souvisí s jejich pracovním zařazením a tudíž pro ně může být enormně bolestivá.

Největší potíže s uplatněním mají obecně nejmladší a nejméně vzdělaní absolventi základních škol a absolventi středních odborných učilišť, specifické skupiny vykazující závažné problémy s uplatněním představují zdravotně postižení. Lze konstatovat, že byly podceněny problémy, související s uplatněním absolventů na trhu práce. Každoročně na trh práce vstupuje cca 160 tis. absolventů všech typů škol, z nichž více než šestina nenajde uplatnění. Každoročně dochází k nárůstu nezaměstnaných absolventů cca o 5 tisíc. Mládež, vstupující na trh práce se již při prvním neúspěchu řadí mezi rizikovou mládež, významně ohroženou sociálně patologickými jevy.

Lidé, kteří se po ukončení střední či vysoké školy ucházejí o své první zaměstnání jsou značně znevýhodněni. Přirozeně jim chybí praktické zkušenosti, a nemají základní pracovní návyky. Je tedy pro ně obtížné se na trhu práce vůbec zorientovat. U absolventů vysokých škol sehrává velkou roli fakt, že mnoho z nich zakládá rodinu, nebo již žije ve svých rodinách a tak jejich případná nezaměstnanost postihuje více osob. Závažné výchovné a psychologické problémy jsou pozorovány u nezaměstnaných absolventů středních škol či mladistvých, kteří o získání práce ani nejeví zájem. **„Pokud si tyto mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak**

²⁷ Výrost, J., Slaměník I.: Aplikovaná sociální psychologie“, str. 81.

povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti.²⁸ Nezaměstnanost mladistvých a absolventů středních škol má negativní vliv jak na ně samotné, tak na společnost. Je nanejvýš pravděpodobné, že je ohrožena jejich akceptace rodinných hodnot a hodnot společnosti.

Lidé na konci produktivního věku prožívají ztrátu práce nejhůře. Často se u nich objevuje pracovní rezignace, spojená s rezignací na společenskou aktivitu. Lidé v tomto věku mají již silně zafixované určité stereotypy a jejich ztráta nebo výrazná změna pro ně znamená jednu z největších zkoušek sil lidského života. V českých podnicích bývají lidé předdůchodového věku propouštěni často mezi prvními, což je v porovnání s praxí v západoevropských zemích politika krátkozraká, ekonomicky nákladná a sociálně necitlivá. **„Výsledky výzkumů potvrzují jednak značné rozdíly mezi staršími lidmi ve výkonnosti, odpovědnosti a sebekontroli, jednak přinášejí doklady o tom, že starší lidé mívají velmi dobré výsledky a výkonnost.“**²⁹ Rovněž nelze opomíjet fakt, že v porovnání se staršími pracovníky mají mladí výrazně větší absenci.

Skupina lidí bez kvalifikace je mezi nezaměstnanými zastoupena nejpočetněji. Jedná se zejména o obtížně vzdělavatelné mladé lidi, kteří často ani zájem o zaměstnání neprojevují, nebo lidé s již společensky deviantním chováním (recidivisté, alkoholici, lidé propuštěni z nápravných zařízení apod.). Izolace a ztráta kontaktu se společností akceptovaným způsobem života vede u těchto skupin k vytváření vlastních „vnitřních“ norem. Vzniká tak třída tzv. new – underclass, složená z jedinců vydělených ze společnosti a existujících, tak říkajíc, v modu bytostné závislosti na sociální síti státu. Charakteristickým rysem této skupiny je nízká úroveň kvalifikace, stejně tak jako velmi úzká profilace v rámci už tak nízké kvalifikace. To je příčinou jejich nízké schopnosti prosadit se na trhu práce. Dlouhodobý neúspěch má poté dopady na psychiku takových jedinců; vede k apatii, pasivitě a nezřídka k deviantnímu či kriminálnímu chování.

Vzhledem k rychlému rozvoji dnešní tzv. postindustriální společnosti spojeném s neustále se zvyšujícími se nároky na člověka a jeho schopnosti na trhu práce, nutno konstatovat, že romské etnikum má a bude mít velmi nelehkou situaci v profesním uplatnění. Statistické údaje potvrzují, že reálná vzdělanost Romů je na velice nízké úrovni. V drtivé většině případů absolvují Romové pouze základní školní docházku a i tak je dosti vysoké procento těch, kteří ji nedokončí. Dříve byli Romové zaměstnáni v profesích, které měly na

²⁸ Výrost, J., Slaměník I.: Aplikovaná sociální psychologie“, str. 85.

²⁹ Výrost, J., Slaměník I.: Aplikovaná sociální psychologie“, str. 101.

trhu práce jisté opodstatnění a svoje místo. Vlivem ekonomických i technologických reforem však taková místa zanikají. Romové jsou v tomto smyslu vystaveni novým a vyšším kvalifikačním požadavkům, které je de facto z trhu práce vyřazují či odsouvají do oblasti tzv. sekundárního trhu práce, jenž nabízí buď neperspektivní či krátkodobé příležitosti.

Další problémem zůstává rovněž stále nedořešená kulturní integrace romských spoluobčanů do společnosti.³⁰ Jsou tak vystaveni tlakům svých tradičních norem a hodnot dnešní moderní společnosti. Je známým jevem, že zóny se zvýšenou koncentrací nezaměstnaných Romů tvoří oblasti s velikým sociálním napětím, častými problémy a vysokou kriminalitou. Přirozeně i zde dochází ke značné odkázanosti na státem garantované sociální podpoře, která tvoří specifický, touto skupinou akceptovaný a osvojený způsob existence. V podmínkách České republiky se tento problém týká především občan romské národnosti, kteří často žijí v přeplněných bytech nízké kvality. Sociální problémy svázané s touto skupinou mají společensky závažný charakter. Problémem je nejen přístup k bydlení, ale i nízká dosažená kvalifikace většiny romské populace, neznalost jazyka, společenská a často i prostorová segregace.

Nízký společenský status a diskriminace některých skupin imigrantů ve společnosti a na pracovním trhu je jenom zhoršena nedostatečnou podporou a efektivní právní ochranou jejich přístupu na trh práce. První vstup na pracovní trh pro ně může být velmi problematický už kvůli jejich nedostatečné znalosti jazyka a neznalosti prostředí trhu. Situace je taková, že mnoho cizinců u nás žije v substandardních až existenčních podmínkách na ubytovnách nebo dokonce ve stavebních buňkách. Kvantifikace této skupiny je vzhledem k jejímu charakteru velmi obtížná. Z konzultací s neziskovými organizacemi vyplynulo, že o pomoc žádá minimum jedinců. Tak také tato skupina jaksi balancuje na hranici existence či naopak využití kriminálního jednání jako jediné možnosti jak se finančně socializovat a nabýt kýžený status.³¹

Uvážíme-li, jak velký význam je v dnešní společnosti přikládán práci, není těžké odvodit, že ztráta zaměstnání má obrovské dopady na strukturu sociálních vztahů jednotlivce, stejně tak jako na jeho osobní život. Je zřejmé, že zde existují rozdíly dopadu z hlediska věku, pohlaví, kvalifikace i osobního přístupu. Důsledky nezaměstnanosti pro jednotlivce lze však na obecnější úrovni shrnout do základních bodů:

- ❑ deprivace způsobená absencí pravidelných činností,
- ❑ ztráta sociálních kontaktů a následná sociální izolovanost,

³⁰ Srov. „Přístup k bydlení sociálně ohrožených obyvatel“, Obadalová, M., <http://www.vupsv.cz/zaklad3.htm>, 7. 3. 2002

³¹ Srov. „Přístup k bydlení sociálně ohrožených obyvatel“, Obadalová, M., <http://www.vupsv.cz/zaklad3.htm>, 7. 3. 2002

- ❑ ztráta pocitu participace na cílech širší společnosti,
- ❑ ztráta sociálního statusu, který je ve společnosti často spojován s postavením v zaměstnání a následné problémy s vlastní sebeúctou,
- ❑ změna rodinných vztahů a postavení v rodině ,
- ❑ ztráta hodnot a respektu k veřejným autoritám a vydělení se z hlavního proudu společenského života, spojené často s činnostmi chápány jako asociální.

Deprivaci chápeme jako časově omezené neuspokojování potřeb jedince. Sociální psychologie hovoří o nutnosti dodržovat jisté zaběhnuté stereotypy, jakkoli se jim může moderní člověk bránit. „Nezaměstnanému ubíhá čas mnohem pomaleji než v zaměstnání. Dny se vlečou, nemají žádnou strukturu a po určité době nelze odlišit všední dny od víkendů.“³² Jedná se tedy o zavedený a více či méně harmonický cyklus každodenních činností a automatismů. Typově stejný či velice podobný kolorit každodennosti přináší člověku pocit

Nezaměstnaný člověk jehož rytmus činností je výrazně narušen, v případě, že se k tomuto rytmu nevrátí, vyhledává dříve či později substituční činnosti, které mají plnit stejný efekt. Jednou ze specifických činností je vyhledávání zboží či služeb.

Dnešní doba převrací poměr mezi tzv. absolutní deprivací spojenou se získáváním existenčních potřeb a tzv. deprivací relativní, která je definovaná jako rozdíl mezi reálnými možnostmi jedince a jeho aspiracemi. Získání něčeho nového, ať již v oblasti služeb či nákupu zboží je u mnoha lidí vnímáno jako jistota navozující počin, přičemž zároveň dochází u těchto jedinců k upevnění jejich představy sociálního statusu, který reálně ztrácejí či již ztratili. Právě rozpor mezi vzbuzovanými (materiálními) aspiracemi a možnostmi je uspokojit patří k tíživé formě relativní deprivace.

Velice důležitý faktor ovlivňující psychiku člověka je právě konstituce sociálního statusu na základě (třeba i nereálných) aspirací. Sem může patřit jak oblast konzumu, tak tzv. referenční skupina jednotlivce s jejímiž hodnotami se ztotožňuje popř. formuje své názory, postoje či jednání. Neuspokojení této potřeby může vést tak daleko, že člověk opouští tradiční hodnoty společnosti, které se dle jeho mínění neosvědčily, a doplnit ostatní složky statusu skupiny s jejíž úrovní konzumu i hodnot (vlivu, financí apod.) se ztotožňuje. To může tvořit reálný sociální podklad kriminálního jednání..

Ztráta kontaktů je dalším podstatný zásahem, který provází dlouhodobější ztráta zaměstnání. Ve společnosti s tak vysoce organizovanou strukturou a tedy i vysokou sociální kontrolou je velmi málo činností, které nevyžadují vztahy s ostatními, kooperaci či nejsou

³² Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém“, str. 78.

přímo podmíněné někým druhým. Ztráta kontaktů a sociálních vztahů okolí obecně může mít dvě základní příčiny. Jednak je to absence společensky organizované činnosti, dělby práce což zaměstnání bezesporu je. Další příčinou je tzv. stigmatizace. Negativní status spojený nezaměstnaností může být nezaměstnanými vnímán jako stigma, které diskredituje, i jako stigma, které by je mohlo diskreditovat (dokud není okolí nezaměstnaného ještě známo). Dlouhodobá nezaměstnanost je společností a často i nejbližším okolím vnímána jako jakési osobní selhání, ztráta schopností, dokonce i regresivně vnímáno jako pochybnost o schopnostech předešlých.

Hodnotovou strukturu člověka, i když bychom si to mnohdy přáli, neudrží pouze on sám, ale je to proces ve kterém hraje významnou roli i společnost – tedy také sociální vztahy a jejich obsahy. Ztráta kontaktů může vést a často i vede k selhání osobní hierarchie hodnot, změně úhlu pohledu na společnost a svět kolem nás. Ztráta prosociálně orientovaného pohledu na svět může tvořit další reálný podklad pro patologické či přímo kriminální jednání.

Nezaměstnanost však nezasáhne pouze toho, kdo ztratil své zaměstnání. Důsledky pocítí současně i ostatní členové rodiny a tak se negativní vlivy nezaměstnanosti projeví na mnoha dalších osobách. A to jak na vlivy pozitivní, tak na ty negativní. Ztráta zaměstnání jednoho z partnerů neznamena pouze pokles finančních prostředků na polovinu. Je narušen denní rodinný režim.

Ke změnám dojde rovněž v sociálních vztazích rodiny, kterou poznamená jistá izolovanost. V případě mužů nezaměstnaný jedinec přichází o status autority, který je odvozen z jeho postavení v zaměstnání a z finanční podpory rodině. Ztráta statusu autority a živitele rodiny v rámci rodiny je nejobtížnější v tradičně orientovaných rodinách. Jedná se především o dělnické rodiny, kde muž má sehrávat roli živitele rodiny. V neposlední řadě také dochází ke změnám dělby práce v rodině. Zejména v rodinách starších osob, kde muž byl před ztrátou místa dlouhodobě zaměstnán, se obvykle vyhranily ženská a mužská role. Toto rozdělení v období nezaměstnanosti nejen přetrvává, ale dokonce má tendenci i sílit. Nezaměstnanost jednoho člena rodiny tak může velmi silně poznamenat nebo dokonce rozbít vztahy členů rodiny a to nejen následkem napětí, které nedostatkem financí a z výše uvedených důvodů vzniká. Ukazuje se souvislost mezi nezaměstnaností a násilím v rodině a to nejen ve vztahu k partnerovi, ale rovněž i k dětem. Počet dětí, které se doma setkávají s brutálním zacházením každým rokem přibývá. Odborníci zaměstnaní na linkách bezpečí zaznamenali nový fenomén. Týrané děti, které na linku bezpečí volají odpovídají na otázku odkdy je rodiče bijí, že je tlučou od té doby, co přišli o práci a začali trošku více pít.

Negativní dopad na rodinné prostředí může mít dlouhodobě nezaměstnaný i z důvodu přenosu svých modelů chování, postojů a hodnotové hierarchie na děti. Zvláště v rodinném prostředí bývá sociální učení, přejímání postojů a hodnot dětmi nejintenzivnější. O této problematice hovoří tzv. teorie diferenciální asociace, která klade důraz na prostředí, ve kterém jedinec žije či obecněji ve kterém se pravidelně pohybuje. Pokud je obklopen negativními podněty a vzory chování, přiřazuje jim svůj smysl a na základě sociálního učení se snaží jednat obdobně a toto své jednání pokládá za opodstatněné. Dlouhodobou nezaměstnaností s následným rozrušením osobnosti (sebedůvěra, zodpovědnost, hodnoty, vztah k ostatním) mohou být tedy ovlivněni i další členové rodiny, zejména potom děti. Takový model si potom mohou nést i do dalšího života a tvořit tak rizikovou skupinu se sklony k patologickému či kriminálnímu jednání. Také dětské lékaři a policisté zaznamenali největší počet týraných dětí v regionech s největší nezaměstnaností. V nerozvinutých a zchátralých oblastech velkoměst, které jsou obývány převážně nižšími sociálními vrstvami (tzv. underclass) a etnickými menšinami, se postupně vytváří kriminální subkultura, která usnadňuje přenos patologického a delikventního chování. Zároveň toto prostředí skýtá rozsáhlou možnost se těmito normám jednání naučit a stává se tak epicentrem kriminality, neboť deviantní jednání zachvacuje stále širší okruhy populace, která by za jiných podmínek riziková nebyla.

Další nezajímavou souvislostí je sebevražednost. Jedním z autorů, kteří se tímto fenoménem zabývali hlouběji na poli sociologie byl francouzský sociolog Emile Durkheim. Ten rozdělil jednotlivé případy sebevražd do tří základních kategorií. Každá klasifikace je však zjednodušená a tvoří pouze teoretický model. Nelze tedy předpokládat, že bychom našli této klasifikaci jednoznačně odpovídající příklad.

První kategorii tvoří tzv. *sebevražda egoistická*. Je definována cílem jednatelova uniknout ze společnosti z důvodu ztráty životního elánu a motivace. Jedná se tedy o únik od problému bez ohledu na následky okolí. Druhou kategorii tvoří tzv. *sebevražda anomická*. V tomto případě jde o jednání motivované především ovržením společenského úzu, veškerých hodnot a principů na kterých společnost stojí. Důvodem může být až chorobná projekce vlastního neúspěchu na společnost, která se potom může jevit jako místo, kde ani nebude existovat žádná šance poskytnout prostor pro vlastní seberealizaci. v takovém nihilistickém absurdním obrazu je sebevražda paradoxně jediným možným a smysluplným jednáním. Poslední kategorii tvoří tzv. *sebevražda altruistická*. Dá se říci, že je v jistém smyslu opakem anomické. Takové jednání je motivováno nezištným obětováním se pro celek. Jednoznačně

altruistické jednání však nalézáme pouze u zvířat, kde není tak rozvinutá rozumová složka a chování je více determinováno instinkty.

Z hlediska nezaměstnanosti je pro nás nejzajímavější první kategorie, tedy sebevraždy egoistické. Množství případů takového jednání je motivováno snahou upozornit na sebe, jde tedy v jistém smyslu o velice vyhrcozenou formu komunikace s okolím. Rovněž pocit bezmoci a absolutní demotivace může vést ke spáchání či pokusu o sebevraždu, stejně tak jako k sebepoškozování apod.

Sebevražda je nejen patologickým jednáním, nýbrž lze ji též označit jako jednání paradoxní, a to z toho důvodu, že naplňuje přesně opačné cíle, než jakých by měla dle jednajícího dosáhnout. Ze sociálně-psychologického hlediska můžeme sebevraždu hodnotit z hlediska teleologického jako kontraproduktivní. Rozvrací nenapravitelným a tím nejhrubějším způsobem strukturu okolních sociálních vztahů. Na jedné straně tak „prakticky“ šíří pocit beznaděje a bezvýchodnosti /neboť ztráta zaměstnání může potkat každého a každý tedy může být postaven i před tuto volbu/, na straně druhé potom poukazuje na selhání sociálních principů moderní společnosti, když není schopna dostatečně eliminovat příčiny sebevražedného jednání.

Dlouhodobá nezaměstnanost je tedy z výše uvedených důvodů chápána především jako sociálně nežádoucí jev a představuje problém nejen pro nezaměstnané, ale pro celou společnost. Dlouhodobě nezaměstnaní znatelně pocítují nedostatek finančních prostředků, partnerské vztahy prochází krizemi.

Negativním jevům se nevyhýbá ani rodina, která je jednou ze základních sociálních institucí. Navíc je narušeno společenské postavení a s ním současně sebevědomí jedince, tento má pocit, že se již nikterak nepodílí na společenském či politickém dění. V důsledku toho se může takto postižený jedinec začít odcizovat od hodnot a společenských vzorců, konsekvencí jsou pak sociálně patologické jevy.

Další negativní a prokázanou skutečností je fakt, že s délkou nezaměstnanosti klesá pravděpodobnost návratu do zaměstnání, na což mají vliv především tyto faktory: neustálý neúspěch při hledání zaměstnání člověka demotivuje; ochabuje jeho pracovní etika; nezaměstnaný své pracovní schopnosti spíše ztrácí namísto aby je zdokonaloval; fakt, že jedinec je delší dobu nezaměstnaný, budí nedůvěru zaměstnavatelů; ve světě, kde se sociální status odvozuje od postavení v práci, takový člověk nutně prodělává krizi identity.

RESUMÉ

Předložená bakalářská práce byla zpracována s cílem provést analýzu příčin a společenských důsledků nezaměstnanosti v České republice a okrajově také v ostatních státech Evropské unie.

V předešlých kapitolách jsem se pokusil alespoň zčásti zprostředkovat pohled na rozsáhlou oblast této problematiky a to od základních poznatků, přes řešení problému z hlediska teorie, vztahu nezaměstnanosti a kriminality až po návrhy na opatření, které by mohly přispět k řešení těchto palčivých problémů dnešní společnosti.

První část bakalářské práce je věnována základním otázkám trhu práce a teorie nezaměstnanosti.

Druhá část se zabývá řešením problému z hlediska teorie a nových poznatků z literatury a analyzuje zahraniční zkušenosti.

Třetí část se věnuje stěžejní otázce práce a v této souvislosti zde provádím rovněž rozbor kontinuity nezaměstnanosti a kriminality a kriminogenní faktory.

Ve čtvrté části jsou koncipovány podrobné návrhy opatření k řešení nezaměstnanosti, včetně návrhů na legislativní opatření.

SUMMARY

In the diploma work was posed processed of purpose carry out analyses causes and social incidence unemployment in Czech Republic and marginally too in of others states of European Union.

In preceding chaps I am with reach up at least in part mediate between view of extensive region those problems namely from fundamental piece of knowledge, over solve the problem from standpoints theory, relation unemployment and delinquencies till up proposal for procuration, that would can eke solving these smart problem today's troupes.

The forepart of the diploma work is presentation fundamental interrogation employment market and theory unemployment.

The second part of the diploma work with behind-go solve the problem from standpoints theory and new piece of knowledge from the literature and analyses external experiencies.

The third part of the diploma work with apply to pivotal interrogation work and in those conjunctions here pursue as well analysis continuum unemployment and delinquencies and deliquencies factor.

In the fourth parts of the diploma work they are drawn detailed suggestions procuration to solving the unemployment, inclusive proposal for the legislative procuration.

PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

1. Adairr, J. *Vytváření efektivních týmů*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1994. 199 s. ISBN 80-85603-70-5.
2. Bartošová, M. *Management*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie ČR, 1997. 191 s. ISBN 80-85981-69-6.
3. Bedrnová, E., Nový, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1998. 559s. ISBN 80-85943-57-3.
4. Beneš, S.: *Nezaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1999, 469 s. ISBN-80-84631-59-5.
5. Best, J. *Vezměte svou kariéru do vlastních rukou*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1997. 138 s. ISBN 80-85943-43-3.
6. Čačka, O. *Psychologie*. 1. vyd. Brno: Doplněk, 1997. 382 s. ISBN 80-85765-70-5.
7. De Pree, M. *Umění vést*. 1. vyd. Praha: Management Press, 1995. 160 s. ISBN 80-85603-7-8.
8. Exnerová, H. *Základy sociologie*, 2. vyd. Praha: CARD, 1999. 195 s. ISBN 80-245-0314-5.
9. Fischel, M., Goldstücker, E., Kosík, K. aj. *Rozpravy o řízení*. 1.vyd. Praha: Naše vojsko, 1996. 216 s. ISBN 80-206-0514-2.
10. Hájek, L. a Vítek, M. *Moderní personalistika: záruka prosperity podniku*. 1. vyd. Praha: Práce, 1991. 192 s. ISBN 80-208-0210-X.
11. Kaiser G, *Kriminologie*, 9. vyd. Praha: C.H.BECK, 1994. 268 s. ISBN-80-7179-002-8.
12. Kahle, B. a Stýblo, J. *Praktická personalistika*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 1994. 256 s. ISBN 80-85856-06-9.
13. Kleibl, J. a kol. *Metody personální práce*. 1. vyd. Praha:

VŠE, 1995. 160 s. ISBN 80-7079-413-5.

14. Klimeš, L. *Slovník cizích slov*. 4. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1987. 791 s. 14-473-87.
15. Kolektiv pracovníků MV ČR. *Personální práce*. Praha: SPPV MV, 1997. 58 s.
16. Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1997. 350 s. ISBN 80-85943-51-4.
17. Koubek, J. a kol. *Personální řízení: vybrané kapitoly*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1996. 194 s. ISBN 80-7079-629-4.
18. Maddux, R. B. *Profesionální výběr uchazečů*. Praha: Linde, 1994. 77 s. ISBN 80-7079-629-4.
19. Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Slon, 1998, 325 s. ISBN 80-86543-235-4.
20. Milkovich, G. T. a Boudreau, J. W. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993. 930 s. ISBN 80-85623-29-3.
21. Provazník, V. a kol. *Psychologie pro ekonomy*. 1. vyd.
22. Stýblo, J. *Jak vybírat spolupracovníky*. Ostrava: Montanex, 1994. 123 s. ISBN 80-85780-06-2.
23. Stýblo, J. *Personální management*. Praha: Grada, 1993. 334 s. ISBN 80-85424-92-4.
24. Stýblo, J. a kol. *Úspěšné metody personálního managementu*. Praha: Dashöfer, 1997. 246s. ISBN 80-902247-6-8.
25. Tomšík, M. a kol. *Sociologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1991. 237 s. ISBN 80-7079-146-2.
26. Vodáček, L. a Vodáčková, O. *Management - teorie a praxe pro 90. léta*. 2. vyd. Praha: Management Press, 1996. 244 s. ISBN 80-85943-19-0.
27. Výrost J., Slaměník J. (Eds) *Aplikovaná sociální psychologie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2001, 256 s. ISBN 80-

86940-05-2.

28. Zadražilová, D. a Khelerová, V. *Management obchodní firmy*. Praha: Grada, 1994. 293 s. ISBN 80-85623-72-2.
29. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
30. Zákon České národní rady č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
31. Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie.
32. Zákon č. 627/2004 Sb., o evropské společnosti.
33. Zákon č. 578/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č.515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.
34. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
35. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.
36. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435//2004 Sb., o zaměstnanosti.