

Zájem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Ing. Bc. Jana Smolková

Diplomová práce
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Ing. Bc. Jana Smolková
Osobní číslo: H140346
Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika
Forma studia: kombinovaná

Téma práce: Zájem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti, způsobů jejího řešení a opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvantitativního výzkumu formou analýzy dokumentů.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, č. 177/2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2002. *Studijní texty*, sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2.

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **1. prosince 2017**

Termín odevzdání diplomové práce: **20. dubna 2018**

Ve Zlíně dne 1. prosince 2017


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 20.4.2018


.....

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

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

(2) *Dissertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odebrané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracovníků vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může se zveřejněnou prací pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnožování.*

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

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

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

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

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

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

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

ABSTRAKT

Práce pojednává o nezaměstnanosti - jejím vývojem a dopady na sociální, ekonomickou a politickou situaci ve společnosti. Rozměr nezaměstnanosti se různými způsoby pravidelně měří a o získaných číslech a možnostech, jak je dále snižovat, se vedou rozsáhlé diskuse na všech úrovních společnosti. K ovlivnění její úrovně se používají různé nástroje, které cílí na stranu poptávky i na stranu nabídky na trhu práce. Jedním z těchto nástrojů, konkrétně rekvalifikacemi a zájmem uchazečů o zaměstnání o ně, se zabývá praktická část práce. Při zjišťování existence vztahu mezi zájmem uchazečů o zaměstnání o rekvalifikace a některými jejich charakteristikami byla v kvantitativně orientovaném výzkumu použita metoda studia a analýzy dostupných dokumentů a informací. Při zpracování získaných dat pro ověření stanovených hypotéz je využita frekvenční statistika typu chí-kvadrát, standardizovaný koeficient kontingence a znaménkové schéma kontingenční tabulky. Zjištěné výstupy jsou uvedeny v grafech a tabulkách. Ověřují vztah mezi zájmem uchazečů o zaměstnání o rekvalifikace a jejich pohlavím, věkem a vzděláním. Zájem o rekvalifikace je prokázán absolvováním kurzu.

Klíčová slova:

Nezaměstnaná osoba, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, nástroje politiky zaměstnanosti, trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, rekvalifikace

ABSTRACT

Thesis deals with unemployment - its development and impacts on social, economic and political situation in the society. Dimension of unemployment is in various ways regularly measured and about the received data and the options, how to further reduce the unemployment, are held the extensive discussions at all levels of society. To influence its levels are used different tools that target on the side of demand and supply of the labour market. One of these tools, particularly retraining and job seekers interested in it, is the subject of practical part. In detectioning the existence of a relationship between the interest of jobseekers on retraining and some of their characteristics was in quantitatively oriented research

used the method of study and analysis of the available documents and information. To verify the defined hypotheses, when processing the acquired data, is used frequency statistics of type chi-square, standardized coefficient of contingency and the sign diagram contingency tables. Detected outputs are presented in graphs and tables. They verified the relationship between the interests of jobseekers in retraining and their gender, age and education. The interest in retraining is established by completing the course.

Keywords:

An unemployed person, active and passive employment policy instruments of employment policy, labour market, employment, unemployment, types of unemployment, impacts of unemployment, measurement of unemployment, retraining

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

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST	14
1.1 VÝROBNÍ FAKTORY	14
1.2 TRH PRÁCE – DEFINICE, POPIS, FUNKCE	16
1.3 NEZAMĚSTNANOST, TYPY NEZAMĚSTNANOSTI	17
2 SOCIÁLNÍ, EKONOMICKÉ A POLITICKÉ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI	21
2.1 SOCIÁLNÍ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI	22
2.1.1 Význam práce pro člověka.....	22
2.1.2 Způsoby adaptace na dlouhodobou nezaměstnanost.....	23
2.2 EKONOMICKÉ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI	25
2.2.1 Ztráty na odvodech do státního rozpočtu	25
2.2.2 Rostoucí výdaje ze státního rozpočtu.....	26
2.3 POLITICKÉ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI	28
2.3.1 Zaměstnanost a sociální záležitosti v EU	29
2.3.2 Zaměstnanost a sociální záležitosti v ČR.....	30
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	32
3.1 INSTITUCE VEŘEJNÝCH SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI	33
3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	34
3.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	36
3.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	40
3.3.1.1 Rekvalifikace	41
3.3.1.2 Investiční pobídky.....	43
3.3.1.3 Veřejně prospěšné práce	43
3.3.1.4 Společensky účelná pracovní místa	44
3.3.1.5 Překlenovací příspěvek	44
3.3.1.6 Příspěvek na zapracování.....	44
3.3.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	44
3.3.1.8 Příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování.....	45
3.3.1.9 Podmínky poskytnutí příspěvků	45
3.4 OHROŽENÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH OSOB	45
4 NEZAMĚSTNANOST V ČÍSLECH	51
4.1 NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE	52
4.2 NEZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI	55
5 POMOC POSKYTOVANÁ NEZAMĚSTNANÝM ZE STRANY ÚP ČR	58

5.1	INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁN.....	58
5.2	PORADENSTVÍ POSKYTOVANÉ NEZAMĚSTNANÝM A DALŠÍM OSOBÁM	59
5.3	REKVALIFIKACE UCHAZEČŮ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	61
5.4	VÝBĚR UCHAZEČŮ A ZÁJEMCŮ PRO PŘIDĚLENÍ REKVALIFIKACE.....	62
6	ZDROJE FINANCOVÁNÍ REKVALIFIKACÍ UCHAZEČŮ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	63
6.1	EVROPSKÉ STRUKTURÁLNÍ A INVESTIČNÍ FONDY.....	63
6.1.1	Evropský sociální fond.....	63
6.2	OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST (OP Z).....	64
6.2.1	Národní individuální projekty.....	64
6.2.1.1	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II).....	64
6.2.1.2	Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II).....	65
6.2.2	Regionální individuální projekty.....	66
6.2.2.1	Záruky pro mladé ve Zlínském kraji.....	67
6.2.2.2	Nová šance ve Zlínském kraji.....	67
6.2.2.3	Péče a příležitost ve Zlínském kraji.....	68
6.2.2.4	Bez překážek ve Zlínském kraji.....	68
6.3	REKVALIFIKACE V ČÍSLECH.....	69
II	PRAKTICKÁ ČÁST	70
7	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	71
7.1	CÍL VÝZKUMU A FORMULACE VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	71
7.2	DÍLČÍ VÝZKUMNÉ OTÁZKY	72
7.2.1	Proměnné.....	73
7.2.2	Vymezení pojmů	73
7.2.3	Způsob získání a zpracování potřebných dat	75
7.2.4	Charakteristika výzkumného souboru.....	75
8	ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH DAT	84
8.1	TESTOVÁNÍ HYPOTÉZ	84
9	SHRNUTÍ VÝZKUMU.....	91
	ZÁVĚR	94
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	96
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	98
	SEZNAM OBRÁZKŮ	99
	SEZNAM TABULEK.....	100
	SEZNAM PŘÍLOH.....	102

ÚVOD

Nepříznivý vývoj ekonomiky v několika uplynulých letech s sebou nesl rovněž nárůst nezaměstnanosti. Roční průměr podílu nezaměstnanosti, což je podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %), rostl v České republice v letech 2008 – 2014 od 4,1 % do 7,7 %. K pozitivnímu obratu došlo až v průběhu roku 2015. Rostoucí nezaměstnanost zvyšovala výdaje na nástroje pasivní i aktivní politiky zaměstnanosti, které pomáhají občanům k překlenutí nepříznivého období při ztrátě zaměstnání a při jejich návratu na trh práce.

Tato práce se zabývá zájmem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a trhu práce ve Zlínském kraji. Téma jsem si vybrala z důvodu zájmu o tuto oblast.

Cílem práce je zhodnocení účinnosti vybraného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a posouzení, zda a v jaké míře je zájem uchazečů o zaměstnání o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ovlivněn věkem, dosaženým vzděláním a délkou evidence.

V teoretické části se budu zabývat trhem práce a nezaměstnaností, politikou zaměstnanosti a sledovanými statistickými údaji. V její první kapitole definicí, popisem a funkcemi trhu práce, definicí a typy nezaměstnanosti. Druhá kapitola je zaměřena na sociální, ekonomické a politické aspekty nezaměstnanosti. Ve třetí kapitole rozeberu politiku zaměstnanosti, jednak pasivní a hlavně aktivní politiku zaměstnanosti a používané nástroje pro řešení problematiky nezaměstnanosti. Ve čtvrté kapitole čtenář najde statistické údaje používané při sledování vývoje nezaměstnanosti. Pátá kapitola se zabývá pomocí, která je poskytována nezaměstnaným osobám a šestá zdroji financování rekvalifikací.

Na teoretickou část navážu částí praktickou, kde se zaměřím na charakteristiku výzkumu, dále popíšu způsob zpracování získaných dat a poslední kapitola bude věnována vyhodnocení a interpretaci zjištěných výsledků výzkumu.

V současné době je ekonomická krize minulostí, nicméně v globálně propojeném světě není žádná ekonomika imunní vůči cyklickému vývoji. Otázka nezní zda, ale kdy dojde opět k poklesu jejího výkonu a jak bude hluboký. Navíc určitý počet obyvatel země bude vždy nezaměstnaný a bude potřeba tyto osoby aktivovat, aby doba jejich nezaměstnanosti byla co nejkratší. Nástroje aktivní politiky tedy budou potřeba v každém období.

Smyslem práce je ověřit, zda určité charakteristiky uchazečů ovlivňují jejich zájem o konkrétní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, a navrhnout nejvhodnější využití tohoto nástroje a zjistit, zda ovlivňují zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

Trh práce a s ním související nezaměstnanost neexistují sami o sobě. Jsou součástí hospodářství, jsou ovlivňovány všemi procesy, které v ekonomice probíhají, a sami tyto procesy ovlivňují.

„Ekonomie jako věda o lidské činnosti zkoumá, jak lidé a společnost rozhodují o využití vzácných zdrojů, které mají alternativní užití, za účelem výroby různých statků a služeb a jak jsou tyto komodity rozdělovány pro současnou i budoucí spotřebu mezi jednotlivé osoby a skupiny ve společnosti.“¹

V národním hospodářství, v ekonomice k tomuto rozhodování dochází neustále.

Ekonomika je velmi složitý systém, ve kterém působí mnoho různorodých vlivů. Její hnací silou je ekonomická potřeba, což je pocit určitého nedostatku, a spotřeba ekonomických statků a služeb, které jsou produktem hospodářské činnosti.

1.1 Výrobní faktory

Produkce ekonomických statků není možná bez využití zdrojů, které jsou v ekonomii označovány jako výrobní faktory. Výrobními faktory jsou půda, kapitál a práce. V případě půdy a práce hovoříme o prvotních výrobních faktorech. Kapitál je druhotným výrobním faktorem, protože je výsledkem dřívější výroby. Všechny jsou považovány za vzácné, protože jsou dostupné v omezeném množství.

Za použití se jejich vlastníkům, kteří je prodávají nebo pronajímají, platí. Výnos se v případě půdy nazývá renta, u kapitálu se jedná o úrok a u práce jde o mzdu. Cena výrobních faktorů se odvíjí od jejich kvality a od množství, které je k dispozici, přičemž většinou platí, že s rostoucí kvalitou a zároveň klesajícím počtem volných jednotek roste cena výrobního faktoru. Cena, kterou určuje vztah nabídky a poptávky a která má zároveň na nabídku a poptávku zpětný vliv, se vytváří na trzích výrobních faktorů.

¹ Zdroj: Fuchs, 1996, str. 18

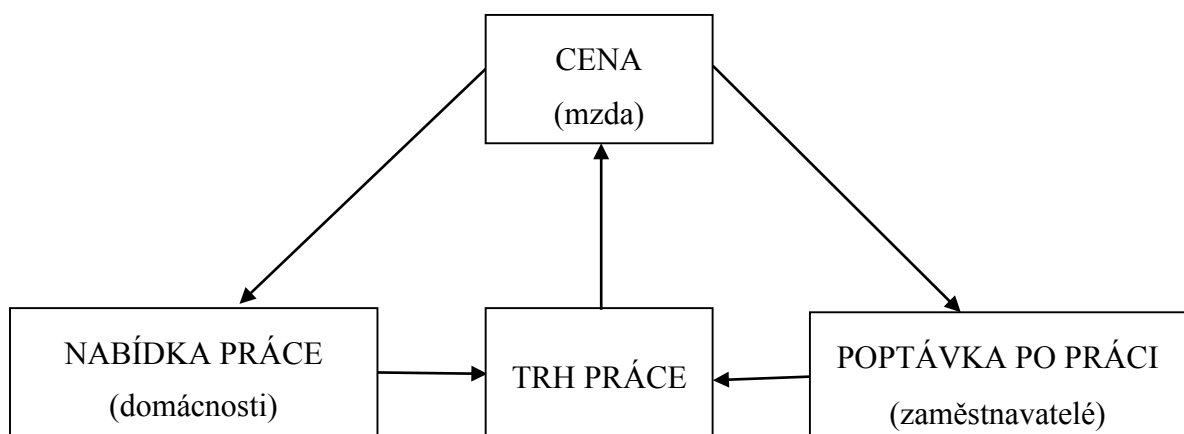
Základní funkcí trhu je optimalizace rozdělení výrobních faktorů mezi různé možnosti využití tak, aby jejich omezené množství bylo co nejúčelněji spotřebováno s ohledem na potřeby společnosti.

Trh lze rozdělit na dvě tržní roviny:

- Trh výrobků a služeb
- Trh výrobních faktorů

Subjekty vstupující na trh můžeme rozlišit na tři základní skupiny:

- Domácnosti
- Firmy
- Stát



Obrázek 1: Znázornění tržního mechanismu působícího na trhu práce

Domácnosti jsou na trhu výrobků a služeb v pozici nakupujícího na straně poptávky. Jejich cílem je pořízení statků a služeb a uspokojení svých potřeb. Protože však také zároveň vlastní výrobní faktory, na trhu výrobních faktorů se nacházejí na straně nabídky.

Naopak firmy, jejichž cílem je prodat své výrobky a služby, nalezneme na trhu výrobků a služeb v pozici prodávajícího na straně nabídky, ale na trhu výrobních faktorů jsou na straně poptávky.

1.2 Trh práce – definice, popis, funkce

Práce je cílevědomá lidská činnost. Vedle půdy a kapitálu je jedním z výrobních faktorů. Na rozdíl od půdy a kapitálu však tento výrobní faktor neexistuje sám o sobě. Jeho nositelem a vlastníkem je člověk, který práci vykonává a který za svou práci požaduje mzdu.

Na trhu práce působí stejné zákonitosti jako na ostatních trzích. Střetává se zde poptávka po práci, kterou reprezentují zaměstnavatelé, s její nabídkou. Na straně nabídky jsou zastoupeny domácnosti. Na obou stranách platí, že ochota nabízet či nakupovat je spojena s vyšší přínosu pro všechny zúčastněné.

Zaměstnavatel zvažuje přijetí dalšího pracovníka jen tehdy, pokud jsou náklady spojené s jeho zaměstnáním nižší než příjem z mezního produktu práce, což je přírůstek celkového fyzického objemu produkce založený na zapojení dodatečného pracovníka do výroby, aniž se přitom mění množství ostatních výrobních faktorů.

Člověk, resp. domácnosti zvažují, zda oběť, kterou podstoupí přijetím práce, bude adekvátně oceněna a zda jimi získaná mzda pokryje všechny náklady s tím související. Při tomto rozhodování hraje roli tzv. reálná mzda, která vyjadřuje koupěschopnost nominální mzdy, tj. kolik statků a služeb by si mohl jako její příjemce pořídit.

Přesto se trh práce vyznačuje určitými zvláštnostmi² oproti trhům s ostatními výrobními faktory, kde se v podstatě udržuje tržní rovnováha, tzn. vyrovnání nabídky s poptávkou při rovnovážné ceně (tržní rovnováha je stav, kdy se poptávané množství rovná nabízenému a nevzniká ani nedostatek ani přebytek zboží, statku či výrobního faktoru).

- Trh práce je specifický trvalým přebytkem nabídky práce nad poptávkou po práci.
- Trh práce, resp. mzdovou oblast, ovlivňuje činnost odborů a zákonem stanovená minimální mzda. Projevuje se nepružnost mezd u jejich poklesu.
- Práce je jedním z mála legálních způsobů, jak si domácnost může zajistit prostředky nutné k uspokojení potřeb.
- Nabídka práce závisí na demografickém a sociálním vývoji.

² Zdroj: Fuchs, 1996, str. 157

- Poptávka po práci je určena situací v ekonomice, vývojem technologií a možnostmi využívat práci v kombinaci s ostatními výrobními faktory.

1.3 Nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je projevem poruch na trhu práce. Její úroveň, příčiny nebo doba jejího trvání jsou velmi sledovanými tématy. Realizují se různé programy a projekty na její zvládnutí. Analyzují se také skupiny osob, které jsou jí postiženy a na které jsou tyto programy zaměřeny.

Literatura³ uvádí několik typů nezaměstnaností:

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaný člověk preferuje před prací jiné aktivity, případně má možnost do zaměstnání nastoupit, ale hledá lépe placené nebo vhodnější pracovní místo. Může jít také o situaci, kdy je počet nezaměstnaných stejný nebo nižší než je počet volných pracovních míst. Každý, kdo hledá práci a chce při dané mzdě a pracovních podmínkách pracovat, práci také najde.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost souvisí s běžným pohybem pracovních sil. Lidé stále mění pracovní místa, zaměstnavatele, obory působení v závislosti na svých preferencích a životních situacích, ale přechod z práce do práce není plynulý. Určitá fluktuace se projevuje na trhu práce vždy bez ohledu na aktuální stav nezaměstnanosti. Její výše závisí také na úrovni informovanosti o volných pracovních místech. O tomto typu nezaměstnanosti se hovoří jako o nezaměstnanosti dobrovolné.

Samuelson považuje dobrovolnou a frikční nezaměstnanost za nezaměstnanost rovnovážnou.

Nedobrovolná nezaměstnanost

³ Např.: Fuchs, 1996, str. 159; Mareš, 2002, str. 156; Buchtová, 2002, str. 65; Kotýnková, 2003, str. 123; Samuelson, Nordhaus, str. 598, 606

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří, ačkoliv jsou ochotní při daných mzdových podmínkách pracovat, nemohou nalézt práci, protože pro ně není dostatek pracovních příležitostí. Nedobrovolnou nezaměstnanost způsobují nepružné mzdy.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost se projevuje ve chvíli, kdy je na trhu práce nesoulad mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou po pracovních pozicích. Profesní struktura volné pracovní síly neodpovídá žadáním kvalifikacím a její nabídka se požadavkům přizpůsobuje pomalu. K této situaci dochází ve chvíli, kdy klesá zaměstnanost jen v určitých hospodářských odvětvích nebo oblastech, a naopak v jiných je pracovních sil nedostatek.

V případě strukturální nezaměstnanosti je možné využít různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – např. dotovaná pracovní místa, příspěvky na zlepšení mobility, rekvalifikace.

Cyklická nezaměstnanost

O cyklické nezaměstnanosti hovoříme v souvislosti s vývojem hospodářského cyklu. V průběhu hospodářského cyklu se střídá období, kdy skutečný produkt roste (expanze), s období, kdy tento produkt klesá (kontrakce). Body zvratu mezi těmito obdobími se nazývají vrchol a sedlo. Při poklesu se obecně používá termín krize, podle délky také hovoříme o recesi nebo o depresi. S klesajícím produktem a klesajícími celkovými výdaji se také snižuje zaměstnanost, dochází k rušení pracovních míst a propouštění zaměstnanců. Podle amerického ekonoma Arthura Okuna (tzv. Okunův zákon)⁴ připadá na každá dvě až tři procenta, o která poklesne hrubý domácí produkt oproti potenciálnímu produktu, zvýšení míry nezaměstnanosti o jedno procento.

Samuelson považuje nezaměstnanost strukturální a cyklickou za nezaměstnanost nerovnovážnou.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Za dlouhodobou nezaměstnanost je považovaná doba evidence delší než 12 měsíců. Jde o zatěžující situaci jak pro zasaženého člověka, tak pro jeho blízké okolí minimálně proto, že rodiny disponují omezenými rezervními zdroji pro zvládnutí tohoto stavu. U osob, které

⁴ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*, str. 597

zůstávají dlouhodobě nezaměstnané, se také velmi často kumulují různé druhy handicapů, které ztěžují jejich návrat do zaměstnání. Lidem dlouhodobě nezaměstnaným je v průběhu evidence na ÚP ČR věnována zvýšená péče.

Sezonní nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti se vztahuje k poklesu poptávky po práci v určitém období roku, zejména v zimě. Typicky jde zejména o práci ve stavebnictví a zemědělství, kdy přírodní podmínky neumožňují provádění pracovních operací. Jde o součást frikční nezaměstnanosti.

Skrytá nezaměstnanost

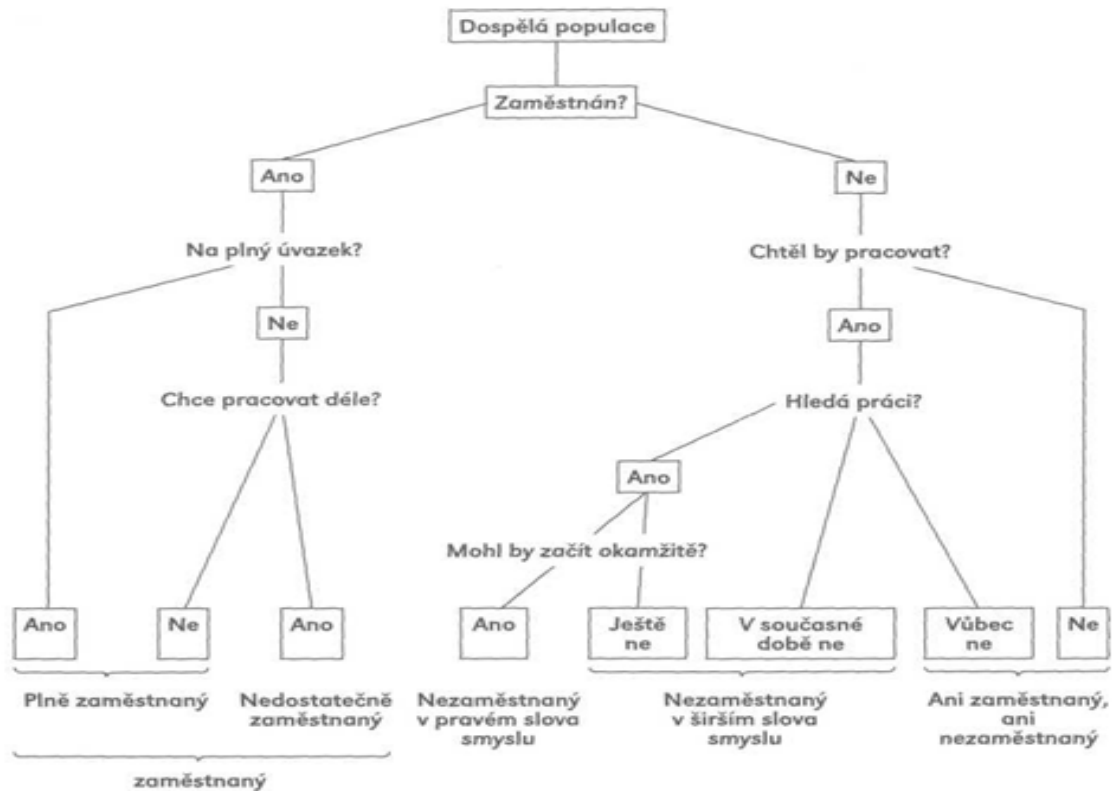
Ukazatel podíl nezaměstnaných osob zachycuje osoby v evidenci Úřadu práce České republiky (dále ÚP ČR), jde o registrovanou nezaměstnanost. Skrytá nezaměstnanost zahrnuje osoby mimo tuto evidenci, které zároveň nemají placené zaměstnání. Může se jednat o lidi, kteří již na hledání práce z různých důvodů zcela rezignovali, lidi odcházející do předčasného důchodu, ženy v domácnosti, lidi, kteří byli z důvodů stanovených zákonem o zaměstnanosti z evidence ÚP ČR sankčně vyřazeni.

Členění obyvatel podle jejího vztahu k zaměstnání

Samuelson⁵ člení dospělé obyvatel na osoby zaměstnané, nezaměstnané a osoby mimo pracovní sílu. Pracovní silou myslí souhrn zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

Níže uvedený obrázek znázorňuje dospělou populaci podle jejího vztahu k zaměstnání. Osoby ve skupinách zaměstnaní a nezaměstnaní v pravém slova smyslu jsou v tomto vymezení považovány za ekonomicky aktivní osoby.

⁵ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*, str. 595



Obrázek 2: Taxonomie možných stavů zaměstnanosti a nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se liší místo od místa a způsoby jejího zvládnání člověk od člověka. Ne/zaměstnanost a ne/zaměstnatelnost mají externí i interní důvody, které je nutné brát v potaz.

2 SOCIÁLNÍ, EKONOMICKÉ A POLITICKÉ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI

Práce a vše, co s ní souvisí, je frekventovaným námětem odborných diskusí ekonomů, sociologů, filozofů, psychologů i futurologů. Důvod je zřejmý. Práce provází člověka od úsvitu jeho dějin, je pevnou a důležitou součástí života každého jedince. Nebo, mluvíme-li o zaměstnání, placené práci, alespoň ještě relativně donedávna byla.

Problematika nezaměstnanosti je v centru pozornosti nejen ekonomie a dalších věd. Situací na trhu práce a stavem zaměstnanosti se zabývají evropské instituce, národní vlády, vládní i nevládní instituce.

Nezaměstnanost není novinkou posledních let ani posledního století. Přechod od manuální výroby k výrobě strojní během tzv. průmyslová revoluce (18. - 19. století) umožnil zvětšení objemu výroby, skokové zvýšení produktivity práce. Význam kvalifikované práce klesl, zavádění strojů vedlo k masovému propouštění dělníků a následné nezaměstnanosti. Také se prodloužila průměrná délka života. Během 19. století se počet obyvatel zdvojnásobil, čímž vzrostl počet práceschopného obyvatelstva.

Zhruba v desetiletých intervalech vznikaly krize z nadvýroby. Krach na burze v říjnu 1929 a následná světová hospodářská krize nezasáhla pouze jediný stát - Sovětský svaz. Nezaměstnanost postihla 30 milionů lidí.⁶

Buchtová ve své knize⁷ zmiňuje několik sociálněpsychologických výzkumů z té doby na téma nezaměstnanosti, jejichž závěry jsou i dnes v mnohém platné a inspirativní. Z nich zřejmě nejznámější je Marienthalská studie z roku 1932 nazvaná podle vesnice Marienthal v Dolním Rakousku, kde se v podstatě všichni obyvatelé stali hromadně nezaměstnanými po uzavření jediné místní továrny. Je zde velmi podrobně popsána následná situace a její prožívání lidmi, proces vývoje postojů až k totální apatii.

Jedna ze studií⁸ probíhala také na území „Velkého Brna“ (název užívaný od roku 1919, kdy se k Brnu připojila sousední města Královo Pole a Husovice) pod vedením Inocence

⁶ Zdroj: Kronika lidstva

⁷ Zdroj: BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 2002, str. 77 a str. 175

⁸ Zdroj: BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 2002, str. 77 a str. 216

Arnošta Bláhy, žáka Émila Durkheima, řádného profesora sociologie, zakladatele brněnské sociologie a ředitele sociologického semináře Filozofické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Ve studii je zdůrazněn pojem „pracovní vůle“, který je spojený s postupnou ztrátou odborné kvalifikace a s celkovým odvykáním si od práce.

Ve společnosti té doby vznikalo nebezpečné sociální napětí a nebezpečí vzniku revolucí. Jedním z důsledků bylo i vypuknutí 2. světové války.

2.1 Sociální aspekty nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání je nepříjemnou zkušeností, které by se lidé v naprosté většině případů raději vyhnuli. Často však mají jen minimální možnosti, jak mohou ovlivnit či odvrátit tuto skutečnost, pokud situace u zaměstnavatele dospěla do fáze, kdy je nutné počet zaměstnanců snižovat. Výpovědi ze zaměstnání mnohdy začínají vážné problémy dotyčného jedince i jeho rodiny.

2.1.1 Význam práce pro člověka

Giddens⁹, významný britský sociolog, uvádí šest charakteristik placené práce, které mají pro člověka zásadní význam:

1. Peníze. Pro mnoho lidí představuje mzda či plat za práci hlavní zdroj obživy. Pokud tento příjem ztratí, začnou mít daleko větší obavy, že si neporadí s každodenními životními problémy.
2. Míra aktivity. Práce obvykle poskytuje lidem šanci osvojit si a používat určité znalosti a schopnosti. I stereotypní práce představuje strukturované prostředí, které usměrňuje a odčerpává energii jedince. Kdo zůstane bez zaměstnání, ten často ztrácí šanci své znalosti a schopnosti nějak uplatnit.
3. Změna. Práce umožňuje člověku poznat nové prostředí, které se liší od domácího. Mnohé lidí těší už to, že dělají něco jiného než doma, i když sama jejich práce není příliš stimulující.
4. Strukturovaný čas. U osob pracujících na plný úvazek se struktura dne obvykle řídí podle rytmu práce. Ten sice může představovat určitou zátěž, ale současně dává celému

⁹ Zdroj: GIDDENS, Anthony. Sociologie. 1999, str. 308

dní řád, který osobám bez práce často chybí. Pro nezaměstnané bývá velkým problémem nuda.

5. Sociální kontakty. V pracovním prostředí si lidé často nacházejí přátele a příležitost podílet se na společných činnostech. Po ztrátě zaměstnání se okruh potenciálních přátel a známých obvykle zmenšuje.

6. Osobní identita. Pracovníkovi poskytuje jeho zaměstnání pocit pevné sociální identity, který je pro něj velmi cenný. Zvláště u mužů bývá sebeúcta spojená s tím, jaký je jejich ekonomický přínos k chodu domácnosti.

Ztráta zaměstnání, zejména je-li dlouhodobá, postihuje všechny tyto oblasti. Nezaměstnanost přináší člověku ztrátu sociálního statusu, negativně ovlivňuje jeho ekonomickou, společenskou, sociální a psychickou rovnováhu. Je-li nezaměstnanost společností stigmatizována, propad je o to horší. Členové společnosti, kteří do systému přispívají, se na osoby dlouhodobě nezaměstnané, které z jejich pohledu ze systému naopak jen berou, dívají velmi negativně.

Člověk postupně ztrácí, pokud je ze strany zaměstnavatelů odmítán, sebedůvěru, sebevědomí, odvahu o práci se dále ucházet, pracovní návyky, profesní dovednosti a časem také potřebu pracovat vůbec. Uvykne své životní situaci a nakonec třeba ani nemá důvod něco měnit, až se stane fakticky nezaměstnatelným. Čím je stát sociálnějším, sociální dávky vyšší a případně získaná mzdy nižší, tím menší motivaci k návratu do legálního pracovního procesu člověk může mít.

Pokud se člověk z různých důvodů zadluží nad rámec svých možností závazky splácet, pak následná/následné exekuce je/jsou rovněž výrazným demotivujícím prvkem k opuštění evidence Úřadu práce České republiky (dále ÚP ČR). Zapojení se do tzv. šedé ekonomiky, nelegálního zaměstnání, které v této souvislosti krátkodobě člověku nabízí jisté možnosti, mu z dlouhodobého hlediska velmi ubližuje. Stav anomie, nedostatečné sociální integrace individua, spojený s pocitem bezmoci, ke kterému je možné dlouhodobou nezaměstnanost přirovnat, se prohlubuje.

2.1.2 Způsoby adaptace na dlouhodobou nezaměstnanost

Každý jedinec se na dlouhodobou nezaměstnanost a na rozpor mezi cíli, které existují ve společnosti, a mezi svými možnostmi těchto cílů dosáhnout, adaptuje jinak.

Mareš¹⁰ uvádí studii nizozemských sociologů G. Engbersena, K. Schuyta a J. Timmera z roku 1990, v níž modifikovali klasické Mertonovo schéma pěti typů individuální adaptace a rozlišují mezi nezaměstnanými následující skupiny:

- Konformisté – ti stále hledají placenou práci a snaží se zajistit si svoji životní úroveň společensky přijatelnými způsoby. Dochází na úřady práce, zvedají si kvalifikaci, téměř nejsou zapojeni v nelegální práci, nezneužívají sociální podpory.
- Ritualisté – vzdali naději na nalezení práce a na vyšší životní úroveň. Setrvačně dodržují zvyklosti, rituály a povinnosti spojené s evidencí na úřadu práce. Sociální podpory nezneužívají a „na černo“ pracují zřídka.
- Lidé unikající z reality – rezignovali na práci i na zajištění lepší životní úrovně, práci nehledají ani fakticky, ani rituálně, nezapojují se do nelegální pracovní činnosti, sociální dávky nezneužívají, mohou být závislí na nějaké návykové látce.
- Podnikaví – chtějí stále pracovat a dosáhnout vyšší životní úrovně, ale tyto cíle naplňují v šedé ekonomice.
- Kalkulující – lidé v této skupině nemají příliš zájem pracovat ani legálně ani nelegálně, ale mají velmi dobrý přehled o všech dostupných možnostech, jak využít sociálního státu a poskytovaných podpor a dalších alternativních příjmů k zajištění své úrovně spotřeby.
- Autonomní – životní styl osob v této skupině nevyžaduje ani práci ani rostoucí životní úroveň, mají odlišné hodnoty od většinové společnosti. Své potřeby přizpůsobí svým možnostem. Stačí jim jednorázová práce.

Dlouhodobá nezaměstnanost a s ní spojený propad do chudoby může stát na počátku mnoha sociálně patologických jevů – různých druhů závislostí, sebevražedných tendencí, agreivity, kriminality, prostituce, bezdomovectví – ztráta zaměstnání je jeho nejčastější příčinou¹¹, může vést k rozvodům a zdravotním problémům, jak fyzického, tak psychického charakteru. Všechny tyto jevy, u nichž hrozí i generační přenos, devastují nezaměstnaného člověka a nežádoucím způsobem zatěžují všechny systémy státu.

¹⁰ Zdroj: MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2002, str. 107-108

¹¹ www.nicm.cz/bezdomovectvi-charakteristika

2.2 Ekonomické aspekty nezaměstnanosti

Rostoucí nezaměstnanost s sebou nese ztráty plynoucí z nevyužívání ekonomických zdrojů, klesá efektivita ekonomického systému, kupní síla obyvatelstva, klesají daňové výnosy, zatěžují se sociální systémy, roste deficit státního rozpočtu, rostou výdaje na potírání negativních jevů vznikajících v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností.

2.2.1 Ztráty na odvodech do státního rozpočtu

Zaměstnavatelé, zaměstnanci i osoby samostatně výdělečně činné (dále OSVČ) podle příslušných zákonů (zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejném zdravotním pojištění, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu) odvádějí do státního rozpočtu z vyměřovacích základů pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

Zaměstnanci pak dále odvádějí daň z příjmu ve výši 15 %, která se vypočítává z tzv. superhrubé mzdy, což je hrubá mzda zaměstnance zvýšená o náklady zaměstnavatele na zaměstnance, tj. jeho povinné odvody zdravotního a sociálního pojištění ve výši 34 %. OSVČ odvádějí daň z příjmu ve výši 15 % z daňového základu. Příjmy právnických osob jsou zdaňovány sazbou ve výši 19 %.

	Zdravotní pojištění	Sociální pojištění
Zaměstnavatel	9,0 %	25,0 % (= 2,3 % nemocenské pojištění + 21,5 % důchodové pojištění + 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti)
Zaměstnanec	4,5 %	6,5 % (= 6,5 % důchodové pojištění)
OSVČ	13,5 %	29,2 % (= 28 % důchodové pojištění + 1,2 % příspěvek na státní politiku zaměstnanosti)

Tabulka 1: Sazby pojistného odváděného ze mzdy/platu (vlastní zpracování)

S poklesem daňového základu klesají také příjmy státního rozpočtu. Ztráta zaměstnání nebo ukončení činnosti OSVČ vedou k výpadku těchto odvodů do státního rozpočtu.

Zaměstnanec s hrubou měsíční mzdou 20 000 korun, pokud podepsal prohlášení k dani a uplatňuje pouze základní slevu na dani na poplatníka (2 070 korun), a jeho zaměstnavatel odvedou do státního rozpočtu následující částky:

Jednotka: koruna	Zdravotní pojištění	Sociální pojištění	Daň z příjmu	Celkem za měsíc	Celkem za rok
Zaměstnavatel	1 800	5 000	X	6 800	81 600
Zaměstnanec	900	1 300	1 950	4 150	49 800
Celkem za měsíc	2 700	6 300	1 950	10 950	131 400
Celkem za rok	32 400	75 600	23 400	131 400	

Tabulka 2: Modelový příklad – odvody ze mzdy do státního rozpočtu (vlastní zpracování)

2.2.2 Rostoucí výdaje ze státního rozpočtu

Evidence na ÚP ČR znamená další tlak na státní rozpočet. Jestliže osoba z našeho modelového příkladu přijde o zaměstnání a zaeviduje se na ÚP ČR jako uchazeč o zaměstnání (dále UoZ), stává se z tohoto titulu státním pojištěncem, za kterého je po celou dobu trvání evidence povinen odvádět zdravotní pojištění stát. Výše odvodu činí 13,5 % z vyměřovacího základu, který byl nařízením vlády č. 140/2017 Sb. s účinností od 1. ledna 2018 zvýšen na 7 177 korun. Výše hrazeného pojistného je tedy 969 korun měsíčně¹².

Jde-li o UoZ s nárokem na podporu v nezaměstnanosti, pak mu bude tato podpora na základě jeho žádosti přiznána. Základem pro její výpočet je průměrný měsíční čistý výdělek (dále PMČV), který byl u UoZ zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období dvou let před zařazením do evidence UoZ. V tomto období je nutné získat dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká i z titulu uznání tzv. náhradní doby zaměstnání, kdy lidé výše uvedenou podmínku požadované doby důchodového pojištění z definovaných důvodů nespĺnili.

¹² <https://www.vzp.cz/platci/informace/stat/vymerovaci-zaklad-a-vypocet-pojistneho>

Jednotka: koruna	UoZ dle věku		
	Do 50 let	50 – 55 let	Nad 55 let
Podpora v nezaměstnanosti	Do 50 let	50 – 55 let	Nad 55 let
Doba poskytování (podpůrčí doba)	5 měsíců	8 měsíců	11 měsíců
Za první dva měsíce (65 % PMČV ¹³)	20 604	20 604	20 604
Za další dva měsíce (50 % PMČV)	15 850	15 850	15 850
Za zbytek podpůrčí doby (45 % PMČV)	7 132	28 528	49 924
Celkem za podpůrčí dobu	43 586	64 982	86 378
Podpora v případě ukončení zaměstnání bez vážného důvodu ze strany zaměstnance, nyní UoZ, nebo po vzájemné dohodě se zaměstnavatelem (45 % PMČV měsíčně).			
Celkem za podpůrčí dobu	35 660	57 056	78 452

Tabulka 3: Modelový příklad – výpočet výše podpory v nezaměstnanosti (vlastní zpracování)

Pokud tento UoZ v průběhu evidence absolvuje rekvalifikační kurz zabezpečovaný ÚP ČR, vznikne mu nárok na podporu při rekvalifikaci ve výši zhruba 9 510 Kč za měsíc (60 % PMČV). Tato podpora bude vyplácena po celou dobu konání rekvalifikačního kurzu. Pokud bude rekvalifikační kurz úspěšně dokončen, hradí ÚP ČR náklady na jeho absolvování a případné doprovodné aktivity.

Jestliže má UoZ nedostatečné příjmy, má dále možnost, podle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi a podle dalších právních předpisů, zejména zákona č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu a vyhlášky č. 389/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi., případně podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, podat žádost o přiznání některé ze sociálních dávek. V případě

¹³ PMČV – průměrný měsíční čistý výdělek

splnění stanovených podmínek jde zejména o příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádnou okamžitou pomoc nebo o příspěvek na bydlení. Tyto dávky spadají do sociální politiky. Jsou formou pomoci osobám s nedostatečnými příjmy, motivující tyto osoby k aktivní snaze zajistit si prostředky k uspokojení životních potřeb, za předpokladu, že každá osoba, která pracuje, se musí mít lépe než ta, která nepracuje, popřípadě se práci vyhýbá a je jedním z opatření, kterými Česká republika bojuje proti sociálnímu vyloučení.

Další případné náklady vznikají při využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ) spojených s vyplácením příspěvků zaměstnavateli při umístění uchazeče na vyhrazené či zřízené pracovní místo. Nicméně zde již dochází k částečné kompenzaci díky tomu, že zaměstnavatel i zaměstnanec opět přispívají do systému prostřednictvím povinných plateb, a je zde předpoklad udržitelnosti pracovního místa v delším období.

2.3 Politické aspekty nezaměstnanosti

Jednou ze základních otázek, kterou je nutné se zabývat, je udržení pořádku a souladu mezi lidmi ve společnosti. Politikové, ekonomové i vědci hledají způsoby, jak se vyhnout chaosu a konfliktům a jak udržet relativní řád, klid a sociální smír.

S rostoucí provázaností ekonomik jednotlivých zemí a rychlou globalizací je nezaměstnanost důležitou položkou v jednání všech politických reprezentací a společný evropský problém.

Vysoká nezaměstnanost, jak už bylo výše řečeno, s sebou nese mnoho negativních jevů, které zatěžují celou společnost. Vznikající sociální rozdíly a rostoucí sociální napětí vytváří zdroje konfliktních situací a nestabilitu, což je potřeba řešit na nadnárodní úrovni, na úrovni státní správy i samosprávy, na úrovni obcí, krajů, vládních institucí, výkonné i zákonodárné moci.

V reakci na předválečné období a hrůzy 2. světové války byl vytvořen ucelený soubor právních norem na ochranu lidských práv, který mohou přijmout všechny národy a každý člověk se na něj může odvolávat. Základem je Charta OSN a Všeobecná deklarace lidských práv¹⁴.

¹⁴ www.osn.cz/osn/hlavni-temata/lidska-prava/#1852

Všeobecná deklarace lidských práv¹⁵ přiznává všem lidem ekonomická, sociální, politická, kulturní a občanská práva. Mezi ekonomická práva patří také právo na práci, o kterém se hovoří ve článku 23. Tato práva nejsou ničím podmíněna a náleží každé lidské bytosti bez rozdílu.

Z tohoto etického kodexu přijatého v roce 1948 Valným shromážděním OSN vycházejí všechny další deklarace, pakty a další mezinárodní dokumenty, včetně dokumentů Evropské unie (dále EU) a rovněž České republiky (dále ČR).

2.3.1 Zaměstnanost a sociální záležitosti v EU

Od podpisu Amsterodamské smlouvy v roce 1997 postupují členské státy EU v oblasti sociální politiky koordinovaně, následně byla zformulována Evropská strategie zaměstnanosti, která se v roce 2000 stává součástí Lisabonské strategie a nyní je také součástí pro-
růstové strategie Evropa 2020 pokrývající roky 2014-2020.

Součástí strategie jsou iniciativy v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začleňování. Cílem je dosáhnout do roku 2020 stavu, kdy bude mít 75 % obyvatel EU ve věku 20-64 let zaměstnání a snížit do roku 2020 počet lidí ohrožených chudobou a sociálním vyloučením o 20 milionů. Iniciativy se zaměřují například (dále např.) na získání nových využitelných dovedností u zaměstnanců, vytváření nových pracovních míst, podporu reforem pracovního trhu nebo zvýšení šance mladých lidí na získání práce.¹⁶

Lisabonská smlouva z roku 2009 klade důraz na zohlednění sociálních aspektů ve všech unijních politikách.

Politika EU v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí má za cíle:

- Usnadnit přechod ze školy do zaměstnání.
- Usnadnit hledání zaměstnání.
- Modernizovat systémy sociálního zabezpečení.
- Usnadnit pracovníkům volný pohyb v rámci EU.
Zmírnit chudobu.
- Chránit postižené osoby.

¹⁵ http://www.osn.cz/wp-content/uploads/UDHR_2016_CZ_web.pdf

¹⁶ <https://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>

Stále více se soustředí na podporu znevýhodněných a mladých - na podporu podnikatelů, zaměstnávání mladých, podporu odborných stáží, restrukturalizaci a veřejné služby zaměstnanosti.¹⁷

Příklady institucí EU, které se zabývají politikou zaměstnanosti:

- Evropská komise – Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování (EMPL),
- Rada Evropské unie – Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele,
- Evropský parlament – Výbor pro zaměstnanost a sociální věci,
- Evropské fondy – Evropský sociální fond prostřednictvím OP Zaměstnanost.

Evropská sociální politika patří do oblasti sdílené pravomoci EU. Hlavní odpovědnost za její podobu nesou členské státy, ale normy EU jejich směřování velmi ovlivňují.

2.3.2 Zaměstnanost a sociální záležitosti v ČR

Součástí ústavního pořádku ČR je Listina základních práv a svobod, která definuje základní lidská práva a svobody, politická práva, práva národnostních a etnických menšin, hospodářská, sociální a kulturní práva a právo na soudní a jinou právní ochranu.

Právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací je součástí hospodářských práv. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Tohoto práva je možné se domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí.

Pro sledování situace v této oblasti jsou zřizovány různé orgány, např.:

- Výbor pro výchovu, vzdělávání a zaměstnanost, který je vždy zřizovaný zastupitelstvem kraje podle § 78 odst. 1 zákona č. 129/2000 Sb., o krajích.
- Rada hospodářské a sociální dohody ČR (tzv. tripartita) která působí jako společný dobrovolný, dohodovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.

¹⁷ <https://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost-a-socialni-veci/>

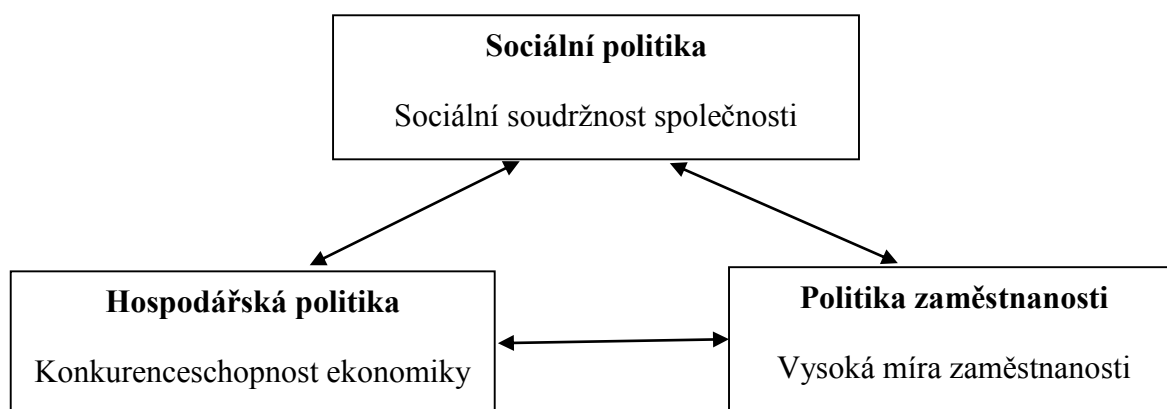
- Zaměstnaností se zabývají parlament i senát ve svých výborech a podvýborech a samozřejmě vláda České republiky.

Cílem všech aktivit je dlouhodobé udržení stabilního ekonomického, sociálního i politického prostředí.

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Stát, resp. vláda a instituce veřejné správy, zajišťuje svou činností řadu různých politik. Mnohé z nich se výrazně doplňují či ovlivňují.

Politika zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, hospodářská politika a sociální politika jsou ve vzájemném vztahu, existuje mezi nimi závislost, vzájemné působení.



Obrázek 3: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi jednotlivými politikami (vlastní zpracování)

Další důležitou politikou se vztahem k politice zaměstnanosti je také vzdělávací politika, která cílí na rozvoj člověka, a regionální politika. Jedním z jejich společných cílů je zajištění vysoké úrovně zaměstnanosti.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.¹⁸

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Jejím cílem je produktivně využít zdroje pracovních sil a zabezpečit právo občanů na zaměstnání, sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, zpracovávat prognózy a koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, uplatňovat

¹⁸ § 2 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

aktivní politiku zaměstnanosti, koordinovat zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce, hospodařit s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytovat informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce, poskytovat podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, koordinovat opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce ČR v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu.¹⁹

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020²⁰ vychází z materiálu Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020 a jejich příloh. Vymezuje problémy českého trhu práce a jejich příčiny, hlavní cílové skupiny, na které budou opatření a nástroje aktivní a státní politiky zaměstnanosti zaměřeny.

3.1 Instituce veřejných služeb zaměstnanosti

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Zajišťováním sociální politiky a veřejnými službami zaměstnanosti je v ČR pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále MPSV).

Do kompetence ministerstva patří především sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky, rodinná politika apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže (genderová problematika), evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů EU.

Mezi organizace podřízené MPSV patří ÚP ČR, Česká správa sociálního zabezpečení (dále ČSSZ), Státní úřad inspekce práce (dále SÚIP) a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí (dále ÚMPOD).

¹⁹ <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html>

²⁰ http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

MPSV je také zřizovatelem pěti ústavů sociální péče – Centrum sociálních služeb Tloskov, Centrum pobytových a terénních sociálních služeb Zbůch, Centrum sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením v Brně-Chrlicích, Centrum Kociánka a Centrum sociálních služeb Hrabyně. Dále je zřizovatelem Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (dále VÚPSV), Výzkumného ústavu bezpečnosti práce (dále VÚBP), Technické inspekce České republiky (dále TI ČR) a Fondu dalšího vzdělávání (dále FDV).²¹

Úřad práce České republiky

Spolu s MPSV vykonává státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti také ÚP ČR, který byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a nahradil tak soustavu 77 samostatných úřadů práce fungujících na okresním principu. Při své činnosti se řídí právě zákonem č. 73/2011 a zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon).

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také sleduje materiální zajištění člověka při ztrátě zaměstnání pomocí podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Pomáhá evidovaným lidem překlenout složité období v době jejich nezaměstnanosti.

Je nutné zdůraznit, že při skončení posledního zaměstnání není nikde a nikomu stanovena povinnost se do evidence přihlásit, proto vedle registrované nezaměstnanosti existuje ve společnosti také nezaměstnanost neregistrovaná, jejíž rozměr se obtížně kvantifikuje. Jako UoZ má ale osoba bez zaměstnání možnost jednak požádat o podporu v nezaměstnanosti a také využívat mnoha dalších služeb této instituce, které sledují podpoření zaměstnanosti a zaměstnatelnosti klientů.

²¹ <https://www.mpsv.cz/cs/65>

Vznik nároku na podporu při nezaměstnanosti²²

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nevzniká automaticky zároveň s podáním žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. K jejímu přiznání je potřebné:

1. Osobní podání písemné žádost o zprostředkování vhodného zaměstnání na pracovišti krajské pobočky ÚP ČR, v jejímž územním obvodu má osoba bydliště.
2. Splnění zákonem stanovených podmínek.
3. Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.
4. Podání písemné žádosti o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.
5. Splnění zákonem stanovených podmínek.

Pro schválení žádosti o podporu je potřeba, aby uchazeč o zaměstnání v rozhodném období posledních dvou let ke dni jejího podání odváděl ze svého příjmu po dobu minimálně 12 měsíců pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a nebyl poživitelem starobního důchodu. Zákon o zaměstnanosti dále stanovuje řadu dalších podmínek.

Podpora při nezaměstnanosti se vyplácí měsíčně během trvání podpůrní doby, jejíž délka je odstupňovaná podle věku uchazeče, jehož dosáhl ke dni podání žádosti.

- Do 50 let věku 5 měsíců.
- Nad 50 do 55 let věku 8 měsíců.
- Nad 55 let věku 11 měsíců.

Nárok na podporu při rekvalifikaci mají uchazeči o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni přiznání této podpory např. nejsou poživitelem starobního důchodu nebo ve vazbě.

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci závisí na PMČV z posledního zaměstnání, který byl naposledy používán u uchazeče o zaměstnání pro pracovněprávní účely.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci je omezena horními limity, které vycházejí z průměrné mzdy v národním hospodářství (dále PMNH). Tato

22

<https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/print.jsp?FN=PUchZ171001890&CMD=PrintEmpty&SSID=dzWA5fX4ewSJ.K5twzVyKcXqRIWakwiq>

průměrná mzda se zjišťuje za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku a používá se po celý následující kalendářní rok.

Používá se i v případě, že UoZ do evidence Úřadu práce přichází po ukončení tzv. náhradní doby zaměstnání, jako je např. doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let, jako základ pro výpočet podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Přehled výpočtů naleznete v příloze P I.

PMNH zjištěná za 1. až 3. čtvrtletí roku 2017 používaná od 1. 1. 2018 činí 28 761 Kč. V roce 2017 činila 27 000 Kč.

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Maximálně možná úroveň zaměstnanosti ovšem neznamená nulovou nezaměstnanost nebo rovnováhu na trhu práce. Jde o stav, kdy zaměstnanost odpovídá plnému využití zdrojů v dané sociální realitě.

Výchozími dokumenty pro její realizaci jsou:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.
- Normativní instrukce Ministerstva práce a sociálních věcí.
- Směrnice Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky.
- Regionální programy aktivní politiky zaměstnanosti pro daný rok, které vycházejí ze situace na trhu práce v jednotlivých regionech a z místních poměrů a zvyklostí.

Důvody pro ovlivňování trhu práce vycházejí z jeho specifik, jež byly zmíněny v kapitole 1.2. Cílem intervencí je ovlivnění dlouhodobé nezaměstnanosti, která je považována za velmi těžce řešitelnou. Opatření míří jak na stranu nabídky práce, kterou tvoří pracovní síly, tak určitým způsobem i na stranu poptávky, tj. zaměstnavatele.

Podle Kotýnkové²³ není efektivní strategií politiky zaměstnanosti podporovat zaměstnanost pomocí vytváření „umělých“ pracovních míst nebo omezováním efektivní nabídky práce. Uvádí, že vhodnější strategií je důraz na „přizpůsobení“, „zaměstnatelnost“, „flexibilitu“. Vedle ekonomických cílů sleduje APZ současně i cíle sociální – udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení v obdobích, kdy nezaměstnanost roste, aby při zotavení ekonomického vývoje byla pracovní síla zaměstnatelná a schopná adekvátně reagovat.

Cíle APZ Kotýnková definuje následovně:

- Vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.
- Přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných.
- Umožnění prvního kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení.
- Prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných.

Za hlavní faktory, které ovlivňují úspěšnost APZ, jsou považovány tyto:

- Dostatečný rozsah opatření APZ, kdy výdaje státu na APZ rostou s rostoucí nezaměstnaností, mimo jiné jako prevence tzv. „creaming“ efektu, což znamená, že pracovníci veřejných institucí z důvodu omezeného rozpočtu vybírají do rekvalifikací a dalších aktivit lépe disponované klienty v očekávání, že právě tyto klienti program bez problémů a s lepšími výsledky absolvují.²⁴
- Vhodná struktura aktivních opatření v závislosti na situaci na trhu práce a povaze nezaměstnanosti, resp. podílu jednotlivých typů nezaměstnanosti, aby nedocházelo k nevhodné intervenci ze strany veřejných služeb zaměstnanosti a k vytváření tzv. „mrtvé váhy“, kdy se podpoří vznik pracovních míst, která by vznikla i bez příspěvku státu.²⁵
- Cílenost aktivních opatření, kdy jde o rozhodnutí, jaká kritéria zvolit pro zaměření opatření, zda má jít o délku nezaměstnanosti, zdravotní postižení, věk, zda se má jednat o prevenci, kdy jsou podporovány osoby s kratší dobou evidence nebo zda se opatření

²³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU, str. 183

²⁴ http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_312.pdf

²⁵ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU, str. 186

uplatňují až u osob dlouhodobě nezaměstnaných. Toto rozhodnutí není jednoduché, protože každý UoZ je jedinečným s jedinečným životním příběhem. Program APZ využívá kombinaci různé délky evidence s různými znevýhodněními.

- Kvalita opatření APZ, kdy je pro dosažení stanovených cílů nezbytné brát v potaz jednak potřeby trhu práce, resp. zaměstnavatelů a potřeby a možnosti UoZ, což zahrnuje např. kombinaci různých na sebe navazujících opatření, výběr vhodných rekvalifikačních zařízení a také nabídku různě dlouhých a různě náročných vzdělávacích aktivit, které vedou k uplatnění na trhu práce.

Při hodnocení účinků programů APZ je rozeznáváno několik složek²⁶ přínosu programů APZ:

Dopady na zaměstnanost přímé a nepřímé

Přímým (a hlavním) dopadem je získání zaměstnání, pokud možno v souladu a v návaznosti na využitá opatření, a udržení UoZ na trhu práce po co nejdelší dobu. Jde nejen o ukončení evidencí uchazečů, ale také o to, aby jejich případný návrat zpět nastal buď co nejpozději, nebo aby k němu vůbec nedošlo. Setrvání na trhu práce však ovlivňují také parametry získaného zaměstnání, např. mzda, druh pracovních činností, pracovní podmínky, nutnost dojíždění nebo možnost zajistit péči o děti či osobu blízkou, je-li to potřeba.

Nepřímým dopadem je zvýšení zaměstnatelnosti UoZ, což znamená zlepšení předpokladů člověka k nalezení zaměstnání, jako je zvýšení motivace ke vzdělávání, k hledání zaměstnání, zvýšení sebedůvěry, získání sociálních kontaktů. Tyto nepřímé dopady působí dlouhodobě a umožňují člověku využít nabídky nových pracovních míst, které vznikají v případě zlepšení situace na trhu práce.

Účinky snižující efekt programu APZ

V praxi se mohou v souvislosti s výběrem účastníků do programů a se zaměřením těchto programů projevovat také negativa, která výsledky APZ snižují. Jde už o dříve zmíněnou „mrtvou váhu“, situaci, kdy zaměstnavatel omezí nábor jiných pracovníků mimo účastníků programu nebo kdy neprodlužuje pracovní smlouvy stávajícím zaměstnancům, a na jejich místo přijímá UoZ podporované příspěvkem ÚP ČR. Tyto praktiky omezuje jednak zacíle-

²⁶ KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU, str. 189

ní programů na ohrožené skupiny UoZ a také podporování jen takových činností, které by za normálních okolností nebyly vůbec vykonávány (např. nekvalifikované práce, spočívající v údržbě veřejných prostranství, pomocné práce v charitě nebo ve školách v případě veřejně prospěšných prací).

Další pozitivní účinky programů APZ

Mezi další pozitivna je možné zařadit aktivizaci UoZ, kteří vstupem do soutěže o pracovní místa zvyšují konkurenci na trhu práce a snižují tlak na růst mezd, díky programům dochází ke zvýšení „průtoku“ UoZ v evidenci a tím k poklesu dlouhodobé nezaměstnanosti a negativních jevů s tím spojených, nehledě na řadu pozitivních dopadů programů v sociální oblasti, jako je zvýšení příjmů, navázání sociálních kontaktů, zvýšení motivace nebo také možnost vymanit se ze sociálního vyloučení.

Negativní účinky programů APZ

V této souvislosti se hovoří o efektu uzavření, kdy v důsledku účasti v programech UoZ nehledají zaměstnání, případně tuto aktivitu odkládají na pozdější dobu. Pokud u UoZ nedojde ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce, pak jdou z programu do programu a na volný trh práce již nemají motivaci vstoupit. To je často patrné u UoZ umístěných na veřejně prospěšných pracích (dále VPP), kteří opakovaně střídají cyklus výkon VPP – evidence na ÚP ČR – výkon VPP – evidence na ÚP ČR. Dále se může projevit již zmiňovaný „creaming efekt“, tedy samovýběr, segmentace na zaměstnatelné a nezaměstnatelné, preferování těch nejvhodnějších UoZ, kdy je primární účinnost realizace programu, nikoliv účinnost dopadu programu.

Zájemce o zaměstnání

Pro úplnost je nutné uvést, že cílem aktivní politiky zaměstnanosti mohou být vedle UoZ také zájemci o zaměstnání (dále ZoZ). ZoZ se může stát fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání, a za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. ZoZ kontaktní pracoviště krajské pobočky ÚP ČR zprostředkovává vhodné zaměstnání, poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí a může mu také zabezpečit rekvalifikaci v případě, je-li tato osoba ohrožena ztrátou zaměstnání z důvodu nedostatečné kvalifikace. Jde o situaci, kdy zaměstnavatel požaduje rozšíření kvalifikace nebo dochází ke změně zaměstnání, a v novém zaměstnání je požadována nová dovednost.

Např. zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách definuje předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách. Pracovníkům v sociálních službách ukládá povinnost absolvovat příslušný kvalifikační kurz nejpozději do 18 měsíců ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání v případě, že nezískal požadovanou odbornou způsobilost k výkonu povolání jiným způsobem, který je tímto zákonem uznáván. Pokud pracovník tuto podmínku nesplní, jeho pracovní poměr je ukončen.

3.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi nástroje, které jsou definovány v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon), a kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, náleží:

- Rekvalifikace – zabezpečovaná, zvolená, zaměstnanecká.
- Investiční pobídky.
- Veřejně prospěšné práce.
- společensky účelná pracovní místa,
- Překlenovací příspěvek.
- Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.
- Příspěvek na zapracování.
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
- Nově také příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování.

Žadatelem v případě rekvalifikací zabezpečovaných i zvolených je UoZ a ZoZ, v případě překlenovacího příspěvku a příspěvku na dojížděku je žadatelem UoZ, u příspěvku na přestěhování je žadatelem UoZ, případně bývalý UoZ, v případě zaměstnaneckých rekvalifikací a ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je žadatelem zaměstnavatel.

Financování aktivní politiky zaměstnanosti probíhá ze státního rozpočtu České republiky, případně částečně ze zdrojů aktuálního operačního programu v rámci Evropského sociálního fondu. Hospodaření s přidělenými prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech.

Příspěvky se neposkytují organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím a také nejsou poskytovány automaticky, o jejich přiznání vždy rozhoduje na základě žádosti komise. Proto příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na

chráněném pracovním místě dle § 78 zákona nespadá do aktivní politiky zaměstnanosti. Na tento příspěvek je při splnění stanovených podmínek právní nárok.

3.3.1.1 *Rekvalifikace*

Rekvalifikace je možností pro všechny osoby, které mají zájem si rozšířit nebo prohloubit stávající kvalifikaci, nebo získat kvalifikaci novou, jak naplnit tento záměr. Jde rovněž o způsob, jak může osoba bez vzdělání a zcela bez kvalifikace získat určité znalosti a dovednosti potřebné pro pracovní uplatnění. Rekvalifikaci může absolvovat kdokoliv, ale uchazeči a zájemci o zaměstnání mohou mít, na rozdíl od jiných frekventantů, hrazeny náklady na rekvalifikační kurz a také mohou obdržet příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů, které jsou s rekvalifikací spojeny. Jde například o jízdné nebo příspěvek na péči.

V zákoně je stanoveno, jaká zařízení mohou rekvalifikace provádět, které programy jsou považovány za rekvalifikace, je zde definována náplň dohody mezi Úřadem práce České republiky a rekvalifikačním zařízením. Písemná dohoda s jasně stanovenými náležitostmi je před nástupem na rekvalifikaci uzavírána také mezi Úřadem práce České republiky a uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání.

Rekvalifikační kurzy, které připravují k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce nebo připravují k získání konkrétních pracovních dovedností, akredituje na základě zákona Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Jde o tento typ vzdělávacích programů:

- Vzdělávací programy k získání plné kvalifikace k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce (např. holičské a kadeřnické práce, počítačový grafik...).
- Vzdělávací programy k získání konkrétních pracovních dovedností (např. PC kurzy, základy podnikání...).
- Vzdělávací programy vedoucí k profesním kvalifikacím v NSK dle zákona č. 179/2006 Sb. (např. malíř, manažer prodeje, příprava teplých pokrmů...).
- Vzdělávací programy vedoucí k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů.
- Nespecifické rekvalifikační kurzy - zaměřené na počítačovou uživatelskou gramotnost, management, marketing, účetnictví, bankovníctví, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou.

Uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání mají možnost využít buď rekvalifikací zabezpečovaných Úřadem práce České republiky, nebo si mohou zajistit rekvalifikaci sami – v tomto případě hovoříme o zvolené rekvalifikaci.

Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce České republiky

Úřad práce České republiky vyhlašuje veřejnou soutěž na dodavatele konkrétních rekvalifikačních kurzů. Jde například o kurzy z oblasti obsluhy osobního počítače, z oblasti IT technologií, účetnictví, strojírenství, svařování, atd. Vítězové po stanovené období zajišťují realizaci kurzů v souladu se zákonem.

Na rozdíl od zvolené rekvalifikace má frekventant nárok na podporu při rekvalifikaci a na příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdné). Pokud bez vážných důvodů kurz nedokončí nebo odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, musí uhradit náklady na kurz a jeho evidence končí sankčním vyřazením.

Zvolená rekvalifikace

Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce České republiky se zaměřují na nejčastěji požadované dovednosti a znalosti, ale vzdělávací potřeby jsou mnohem rozsáhlejší. Absolvoování jiných druhů rekvalifikačních kurzů umožňují právě zvolené rekvalifikace. Uchazeč si sám zvolí pracovní činnost, na kterou se potřebuje rekvalifikovat a také si sám vybere rekvalifikační zařízení, ve kterém rekvalifikační kurz absolvuje. Na zvolenou rekvalifikaci jednoho UoZ nebo ZoZ může být použito maximálně 50 000 Kč v průběhu tří po sobě následujících kalendářních let, počínaje dnem prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci. O zařazení do kurzu zvolené rekvalifikace rozhoduje komise na základě žádosti uchazeče či zájemce o zaměstnání, kde žadatel zdůvodňuje svou volbu. Může také přiložit příslib zaměstnavatele, kterým potvrdí možnost svého nástupu do zaměstnání po absolvování kurzu a účelné využití získaných znalostí. Kurzovné je ze strany Úřadu práce České republiky uhrazeno až po úspěšném ukončení kurzu.

Při schvalování o zařazení žadatele do rekvalifikačního kurzu a při stanovení druhu a rozsahu kurzu se přihlíží k žadatelově dosavadní kvalifikaci, k jeho schopnostem, zkušenostem, zdravotnímu stavu. Rekvalifikace musí být účelná, což znamená, že žadatel má po jejím ukončení reálnou šanci získat zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce.

Kromě rekvalifikací zajišťovaných Úřadem práce České republiky a rekvalifikací zvolených mohou být na základě dohody hrazeny náklady na rekvalifikaci i zaměstnavatelům,

pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění. Jde o tzv. zaměstnanecké rekvalifikace.

3.3.1.2 Investiční pobídky

Investičními pobídkami se zaměstnavateli, který umístí nebo rozšíří svou investici na území České republiky, poskytuje hmotná podpora pro vytváření nových pracovních míst a pro rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Tomuto zaměstnavateli musí být nejprve vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, což upravuje zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Mezi podporované oblasti aktuálně patří zpracovatelský průmysl, technologická centra a centra strategických služeb. V rámci center strategických služeb se podpora rozšíří i na datová centra a call centra.

Výši hmotných podpor, formu jejich poskytnutí a okruh osob, které mohou být na podpořených nových pracovních místech zaměstnány, stanovuje vláda České republiky nařízením v závislosti na situaci na trhu práce, která je vyjádřena podílem nezaměstnanosti, případně dalšími ukazateli.

3.3.1.3 Veřejně prospěšné práce

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti se vztahuje na časově omezené pracovní příležitosti, kterými jsou zejména nekvalifikované práce při úklidu a údržbě veřejných budov, veřejného prostranství, veřejné zeleně a komunikací, při sněhových a jiných kalamitách.

Nástroj obvykle slouží k umístění nejsložitěji zaměstnatelných uchazečů o zaměstnání a je také prevencí proti ztrátě pracovních návyků. Zaměstnavatel tyto pracovní příležitosti vytváří nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně.

Žadatel o tento typ příspěvku mohou být obce, města, státní nebo jiné obecně prospěšné organizace. Příspěvek je možné na základě dohody poskytnout až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy, což zahrnuje mzdu či plat zaměstnance, zdravotní pojištění a sociální pojištění včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které odvádí zaměstnavatel za sebe z vyměřovacího základu zaměstnance.

3.3.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa mohou být buď zřízená, nebo vyhrazená. Může to být také pracovní místo, které zřídil přímo uchazeč o zaměstnání za účelem zahájení činnosti osoby samostatně výdělečně činné.

Tato pracovní místa jsou obsazována uchazeči, kteří mají z různých důvodů na trhu práce složitější pozici.

U zřízených společensky účelných pracovních míst se příspěvek poskytuje na vytvoření a vybavení nového pracoviště. U vyhrazených pracovních míst se příspěvek poskytuje na mzdy. Tento příspěvek je možné, stejně jako u veřejně prospěšných prací, na základě dohody poskytnout až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy.

3.3.1.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je možné poskytnout uchazeči o zaměstnání, který se stal po ukončení evidence osobou samostatně výdělečně činnou a který získal příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek je jednorázový a poskytuje se na úhradu provozních nákladů vzniklých a hrazených v období, na které je poskytnut, nejvýše jde o dobu pěti měsíců.

3.3.1.6 Příspěvek na zapracování

Jestliže zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž je věnována ze strany Úřadu práce zvýšená péče, může mu být na základě dohody poskytnut příspěvek na jeho zapracování. Ten slouží k podpoře zvýšené péče a jejímu pokračování i v době, kdy se nový zaměstnanec začleňuje do pracovního procesu. Cílem je udržení této osoby v pracovním procesu.

3.3.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí zásadní změna činnosti podniku, razantní technologické změny, výrazná modernizace stávající výroby nebo stávajících služeb. Probíhá změna technologií a také změna organizační struktury. Zaměstnavatel proto není z tohoto důvodu schopen přidělovat zaměstnancům práci podle stanovené týdenní pracovní doby.

3.3.1.8 Příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování

Důvodem zavedení těchto příspěvků je podpora mobility uchazečů o zaměstnání a zvýšení jejich motivace dojíždět za prací, která je obecně nízká.

Jsou stanoveny podmínky (délka evidence uchazeče, dojezdová vzdálenost, zkrácení dojezdové vzdálenosti do zaměstnání v případě přestěhování) jejich poskytnutí, bez jejichž splnění není příspěvek žadateli přiznán.

3.3.1.9 Podmínky poskytnutí příspěvků

Konkrétní podmínky aktivní politiky zaměstnanosti se každoročně upravují v závislosti na vývoji ekonomiky, situaci na trhu práce, výši podílu nezaměstnaných osob nebo podle struktury nezaměstnaných osob. Jde o skupiny podporovaných osob, výši poskytovaných příspěvků a délku jejich vyplácení, délku udržitelnosti pracovního místa. V každém kraji mohou být podmínky odlišné, jelikož program respektuje regionální rozdíly ve stavu trhu práce.

3.4 Ohrožené skupiny nezaměstnaných osob

Skupina uchazečů o zaměstnání není stejnorodá. Pravděpodobnost nalezení zaměstnání není u každého z uchazečů stejná nebo podobná. Uplatnění člověka nezávisí jen na aktuální situaci na trhu práce a nabídce volných pracovních míst. Do „hry“ vstupuje řada osobních charakteristik, jako je věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví nebo příslušnost k etnické menšině, které zvyšují riziko ztráty práce a člověka mohou předurčit pro dlouhodobou nezaměstnanost. Buchtová²⁷ uvádí, že skupiny osob s těmito charakteristikami nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí.

Také na základě zkušeností pracovníků ÚP ČR a na základě statistických údajů, je možné stanovit skupiny osob, které jsou více než jiné ohroženy jak dlouhodobou, tak opakovanou evidencí, a tím pádem také chudobou a dalšími souvisejícími problémy.

²⁷ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, str. 109

Lidem spadajícím do těchto skupiny je při zprostředkování zaměstnání věnována za strany pracovníků Úřadu práce České republiky zvýšená péče a také na ně cílí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a různé programy, které mají podpořit jejich zaměstnanost.

V § 33, odst. 1, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je uvedeno: „*Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*“

Mezi osoby, jejichž postavení na trhu práce je složité, patří zejména:

- Osoby mladé do 30 let bez pracovních zkušeností a praxe – typicky jde o absolventy po škole, po ukončení formálního vzdělávání.
- Osoby pečující o děti – rodič s malými dětmi, např. po skončení mateřské dovolené, nebo o osobu blízkou, většinou jde o ženy.
- Osoby se zdravotním omezením a postižením.
- Osoby starší 50 let.
- Osoby se základním vzděláním nebo bez vzdělání, případně s „prošlou“ kvalifikací.
- Osoby dlouhodobě nezaměstnané.
- Příslušníci etnických menšin.
- Osoby po výkonu trestu odnětí svobody.

S těmito skupinami osob, které mohou být na trhu práce diskriminovány a jejichž životopisy někdy ve výběrových řízeních neprojdou ani prvním kolem, si často zaměstnavatelé automaticky spojují mnohé předsudky a stereotypy, které jsou připisovány všem členům těchto skupin, a které je těžké vyvracet, např. že: „*Mladí po škole nic neumí a až se ve firmě konečně něco naučí, utečou jinam nebo na mateřskou. Matky s malými dětmi nebo lidé pečující o osobu blízkou budou stále doma z důvodu potřeby ošetřování člena rodiny a ostatní zaměstnanci za ně budou muset pracovat. Ženy na mateřské všechno zapoměly a ztratily kontakt s aktuálními potřebami trhu práce. Osoby se zdravotním omezením a postižením nebudou dostatečně výkonné a budou stále v pracovní neschopnosti nebo budou stále navštěvovat lékaře. Osoby nad 50 let se pomalu učí, nejsou flexibilní, nemají požadované dovednosti a nemají zájem se něco nového naučit, než se něco naučí, odejdou do důchodu. Lidé bez vzdělání se nezvládnou cokoliv naučit a úroveň jejich inteligence jim to snad ani neumožňuje, když pořádně nic nevystudovali. Ti, kdo jsou dlouhou dobu bez zaměstnání, už jsou nezaměstnatelní, stejně se jim nechce a už nikdy nebudou pořádně pra-*

covat, kdyby opravdu chtěli, už jsou dávno v práci. Osoba po výkonu trestu je podezřelá a problematická, jinak by se přece do vězení nedostala, ještě nám tady taky něco provede.“²⁸

Často se tyto handicapy kumulují, mnohdy v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností. Situace uchazeče je o to složitější a jejich umístění do zaměstnání komplikovanější. Zaměstnavatelé se těmto skupinám snaží vyhýbat, často na základě minulé zkušenosti zobecní svůj pohled na všechny jejich příslušníky. V případě, že má zaměstnavatel na výběr z více kandidátů na pracovní místo, pak tyto osoby řadí na poslední místa v pořadí.

Osoby mladé do 30 let bez pracovních zkušeností a praxe

Z hlediska budoucího vývoje je velmi nebezpečnou dlouhodobá nezaměstnanost mladých lidí, zejména pokud mají nedokončené vzdělání nebo mají vzdělání, po kterém není na trhu práce poptávka. Absolventi leckdy také mají přehnaná očekávání a ne zcela reálné představy o trhu práce, více testují své možnosti a jsou náchylní k fluktuaci. Logicky jim chybí pořádná praxe, kterou teprve musí někde získat. To znamená zvýšené náklady pro zaměstnavatele, které se mu ale nemusí vrátit.

Ustrnutí v nezaměstnanosti s sebou nese značná sociální rizika. V době, kdy by se mladí lidé měli osamostatňovat, zůstávají závislí na rodičích, mají omezené možnosti realizace svých osobních i karierních ambicí, nevytvoří si potřebné pracovní návyky ani denní režim, který je přirozeně zaměstnáním zásadně ovlivňován. Zůstávají zcela bez prostředků, protože v naprosté většině případů nemají nárok na přiznání podpory v nezaměstnanosti. V jejich rodinách tak záhy mohou vznikat jak ekonomické problémy, tak problémy výchovné a psychologické, pokud potomkovi „sladké nicnedělání a bezbřehý volný čas“ časem zachutná. Ve velmi složitém postavení se ocitají mladí lidé, kteří jsou vychováni mimo rodiny v dětských domovech, které po ukončení vzdělávání opouštějí. Rázem se ocitnou bez zaměstnání, bez bydlení, bez zázemí na ulici, která jim žádné dobré perspektivy nenabízí.

Ženy, osoby pečující o děti nebo osobu blízkou

Ženy jsou stále konfrontovány s faktem, že se od nich očekává zvládnutí péče o děti a o domácnost spolu s fungováním na trhu práce. Stále přetrvává nízká nabídka zkrácených pracovních úvazků, mnohé provozy ani zavedení zkrácených úvazků neumožňují.

²⁸ Zdroj: vlastní praxe

V případě potřeby péče o dítě v případě jeho nemoci to bývá většinou žena, která tuto péči přebírá. Její mzda bývá většinou nižší než mzda druhého rodiče, což potvrzují i data informačního systému o průměrném výdělku²⁹, a tudíž ztráta, kterou v souvislosti s nemocí dítěte rodina utrpí, bývá také nižší. Složitá je zejména pozice matek – samoživitelek. Skloubení pracovních a rodinných povinností je složité. Zaměstnavatelé v tomto ohledu již dopředu očekávají potíže, a to snižuje jejich zájem ženy s dětmi zaměstnávat.

Osoby se zdravotním postižením nebo omezením

Osoby se zdravotním postižením nebo omezením jsou na trhu práce ve velmi složité situaci. Většinou jde o trvalý handicap, který má tendenci se časem zhoršovat. V situaci, kdy se hodnotí produktivita práce a výkon, jejich šance na uplatnění na trhu práce klesají. To s sebou nese ekonomické, sociální a psychické problémy, potíže s vlastní důstojností a smyslem života vůbec³⁰. Volných a vhodných pracovních míst vhodných pro tyto osoby není dostatek, často se uplatňují na chráněném trhu práce.

Stát podporuje zaměstnávání OZP různými nástroji. Zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci (v tomto případě jde o průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců) ukládá povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu, který činí 4 % na celkovém počtu jejich zaměstnanců. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé splnit několika možnostmi – zaměstnáváním OZP, odběrem výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou osobami se zdravotním postižením (tzv. náhradní plnění), odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu (odvod do státního rozpočtu za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek PMNH³¹ za 1. - 3. čtvrtletí předchozího roku této částky) nebo kombinací výše uvedených možností.

Dále je poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na

²⁹ <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>

³⁰ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.

³¹ PMNH - průměrná mzda v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2017 činí 28 761,- Kč. Odvod do státního rozpočtu za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek této částky, tj. 71 902,50 Kč za rok 2017.

zaměstnanec v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 12 000 Kč, jde-li o osobu invalidní a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.³²

Osoby starší 50 let

Stárnutí je přirozený jev, který nikoho nemine. Tento proces s sebou nese různé změny na těle i duchu člověka, přesto nelze srovnávat dnešního padesátníka s padesátníkem z devadesátých let. Prostředí se v posledních třiceti letech výrazně změnilo, změnil se způsob práce a stejně tak se změnili i padesátníci a šedesátníci. Přesto, jak se zdá ze statistických údajů³³, jsou starší lidé zaměstnavateli automaticky stále posuzováni optikou let minulých podle předpokládaných deficitů, ačkoliv mohou v řadě případů nabídnout zkušenosti, odpovědnost, loajalitu, jiný úhel pohledu na řešení pracovních úkolů.

Podle Buchtové³⁴ zažívají starší lidé v souvislosti se ztrátou zaměstnání pocity bezradnosti, neužitečnosti a zbytečnosti, spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a s postupnou ztrátou sebedůvěry. K tomu se časem přidává ztráta příjmu, pokles životní úrovně, ztráta kvalifikace, zhoršení zdravotního stavu a časem celková rezignace. Tyto osoby jsou proto trvale cílovou skupinou aktivní politiky zaměstnanosti a cílem intervencí budou i nadále.

Podíl osob starších padesáti let v evidenci ÚP ČR, navzdory klesající nezaměstnanosti, pomalu roste. To je velmi znepokojivý trend, protože se zdá, že z trhu práce je vytěšňován velký počet osob na základě kalendářního věku, který sám o sobě není vypovídajícím faktem o konkrétním člověku. Pokud se přidávají další nepříznivé okolnosti, situace se může stát pro člověka neřešitelnou. S ohledem na demografický vývoj, rostoucí průměrnou délku života, stárnutí společnosti a rostoucí mandatorní výdaje spojené s výplatou starobních důchodů, se stále prodlužuje potřebná doba pojištění, kterou je nutné získat k datu dovršení důchodového věku, jehož hranice se také prodlužuje. U mnoha lidí může ztráta zaměstnání ve starším věku znamenat, že budou mít z důvodu upadnutí do dlouhodobé nezaměstna-

³² <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu>

³³ Příloha P II

³⁴ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, str. 111

nosti potíže stanovených hranic vůbec dosáhnout, což je velmi stresující představa. Již nyní počet těchto osob v evidenci roste.

Nekvalifikované osoby

Osoby bez kvalifikace mají na trhu práce složité postavení a s dalším rozvojem technologií se tato situace bude zhoršovat. Možností pro jejich uplatnění na trhu práce bude ubývat, protože jednodušší práce s nízkými požadavky na jejich vykonavatele převzou stroje a výrobní linky zvládající komplexní činnosti, bude-li to ekonomicky přínosné. I když je možné, že se celková zaměstnanost nezmění a vzniknou nové profese a pracovní pozice, změní se požadavky a struktura pracovních míst. Zaměstnavatelé budou pro zajištění svých procesů potřebovat vzdělané pracovníky, kteří disponují znalostmi a dovednostmi v příslušném oboru.

Absence vzdělání nedává člověku možnost volby a je při hledání zaměstnání přitěžující okolností. Tito lidé mají ale většinou další specifické problémy, které je činí obtížně zaměstnatelnými. Může jít o nevzdělavatelné osoby, s nezájmem o zaměstnání, s deviantním chováním, pocházející ze závadného rodinného prostředí. Všechny tyto okolnosti vedou k trvalé závislosti na státním systému³⁵.

Příslušníci etnických menšin

V České republice se jedná zejména o Romy, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením, nízkou úrovní dosaženého vzdělání, z toho plynoucí vysokou nezaměstnaností a kriminalitou. Často žijí ve vyloučených lokalitách, v závislosti na státním systému. Způsobem života a životními hodnotami se odlišují od většinové společnosti, což vede k vzájemnému nedorozumění a problémům. Nalezení práce je pro Romy velmi složité.

Osoby po výkonu trestu odnětí svobody

Výkon trestu odnětí svobody vzbuzuje v zaměstnavatelích logicky značnou nedůvěru. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je umístění těchto osob co nejdříve na trh práce jako součást preventivních opatření a snížení rizika opakování trestné činnosti. U těchto osob se však často kumulují další handicapy, což znesnadňuje rychlé nalezení vhodného zaměstnání.

³⁵ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, str. 114

4 NEZAMĚSTNANOST V ČÍSLECH

Pro sledování stavu nezaměstnanosti se používají různé ukazatele, které jsou ovšem vzájemně nesrovnatelné, protože používají různé vstupní údaje.

Ekonomická teorie pracuje s ukazatelem míry nezaměstnanosti (u), který měří rozsah nezaměstnanosti jako poruchy na trhu práce.

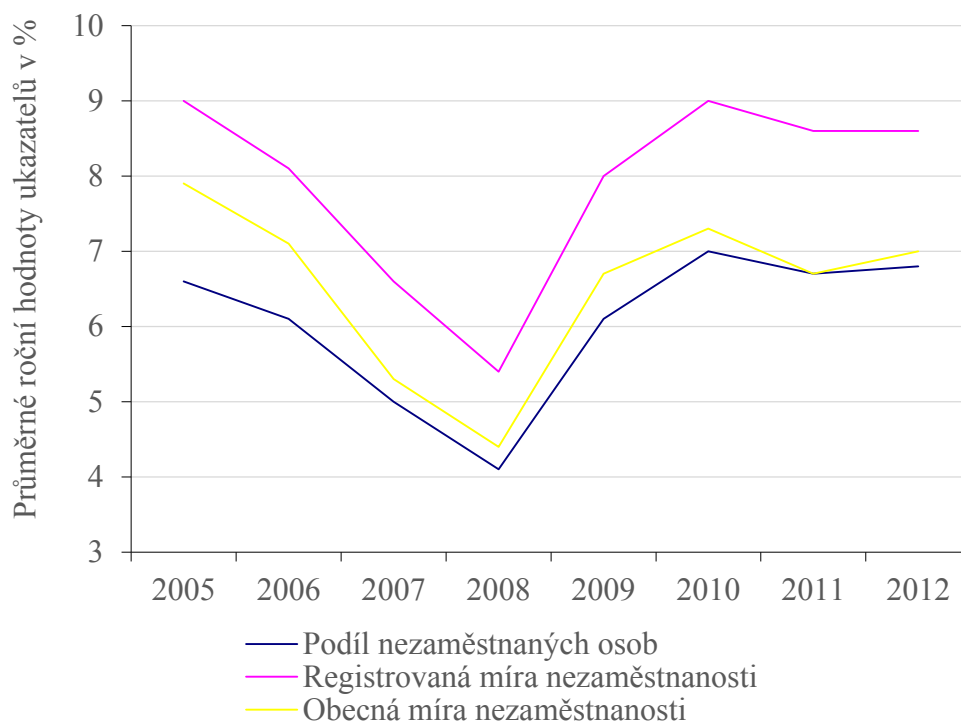
Ministerstvo práce a sociálních věcí používá na základě dohody s Českým statistickým úřadem od ledna roku 2013 ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem podíl nezaměstnaných osob (PNO).

Do prosince roku 2012 se, zejména pro národní účely, používala tzv. míra registrované nezaměstnanosti (ru), se kterou je nový ukazatel nesrovnatelný. Tento ukazatel poměřoval všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, tj. k pracovní síle.

Český statistický úřad pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti (ou), což je mezinárodně srovnatelný ukazatel, používá data z kontinuálně prováděného výběrového šetření pracovních sil. Používaná jednotná metodika výpočtu odpovídá doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v době přechodu na ukazatel podílu nezaměstnaných osob provedlo zpětně až do roku 2005 přepočty podle nových pravidel, aby bylo možné sledovat vývoj tohoto ukazatele v čase. V níže uvedeném grafu můžeme sledovat rozdílné hodnoty jednotlivých ukazatelů. Chování křivek v čase (růst/pokles) je v podstatě stejného charakteru, jen se každá z nich nalézá v jiné úrovni grafu.

Vývoj nezaměstnanosti v čase podle druhů ukazatelů
nezaměstnanosti v České republice

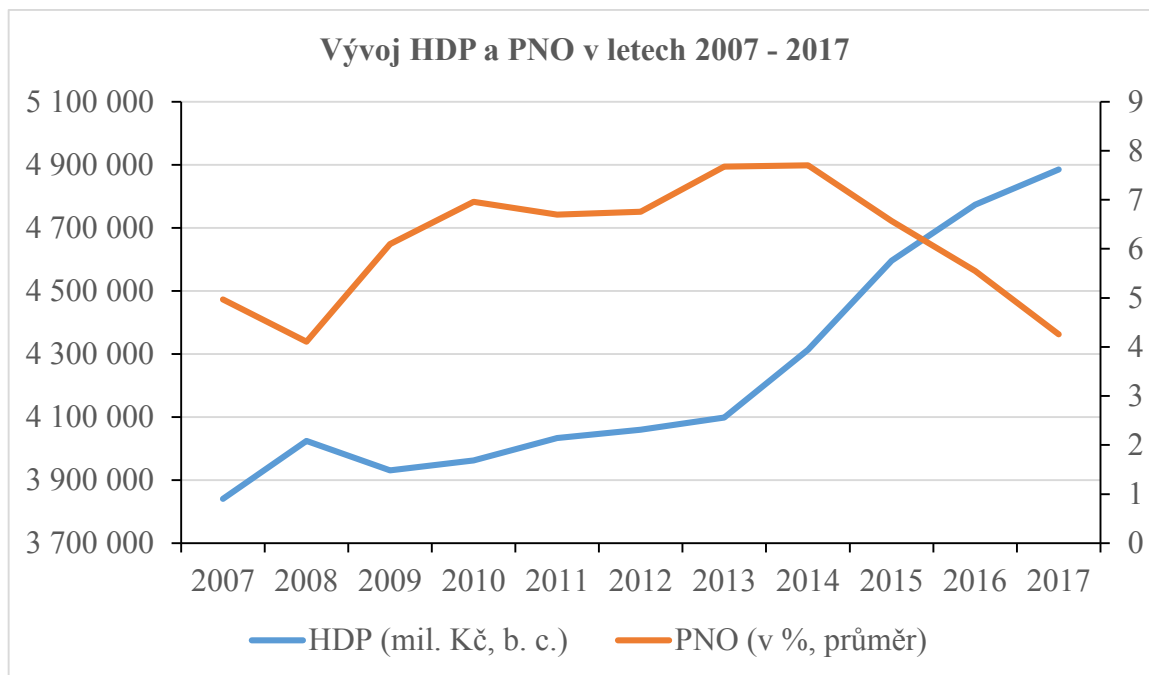


Graf 1: Vývoj nezaměstnanosti v čase podle druhů ukazatelů nezaměstnanosti³⁶ v České republice (vlastní zpracování)

4.1 Nezaměstnanost v České republice

Česká republika se v posledních několika letech nalézá v období ekonomické konjunktury. Graf č. 2 zachycuje vývoj dvou makroekonomických veličin – hrubého domácího produktu (dále HDP), což je souhrn hodnot přidaných zpracování ve všech odvětvích činností považovaných v systému národního účetnictví za produktivní (tj. včetně služeb tržních i netržních) a PNO. Jak je vidět, v roce 2008, kdy se v ČR projevila hospodářská krize, dochází k prudkému poklesu HDP a naopak k prudkému růstu ukazatele PNO. Křivky se pohybují vzájemně inverzně. PNO však na růst HDP reaguje poklesem až s určitým zpožděním, což znamená, že zaměstnavatelé z důvodu opatrnosti vytěžují stávající zaměstnance na maximum jejich možné kapacity a vytváření nových pracovních míst oddalují.

³⁶ Zdroj dat: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps



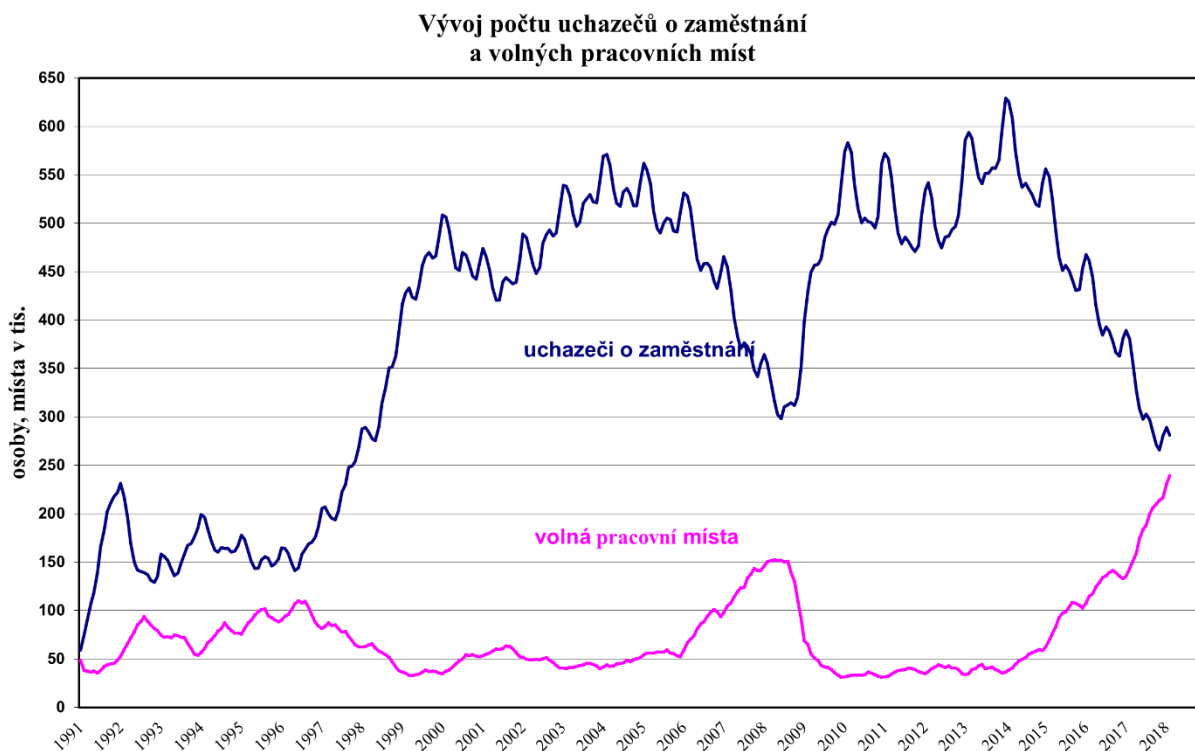
Graf 2: Vývoj vybraných makroekonomických ukazatelů³⁷ v čase v České republice (vlastní zpracování)

Pozitivní trend je zřejmý také v následujícím grafu č. 3, který zachycuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v čase.

Na vývoji v počtu UoZ a v počtu volných pracovních míst lze dokumentovat průběh ekonomického cyklu. V průběhu periody dochází k růstu i poklesu ekonomiky, křivky se vzájemně přibližují, což je ta lepší varianta, a zase vzdalují v situaci, kdy ekonomika zpomaluje, a tím pádem klesá počet volných pracovních míst a roste počet uchazečů o zaměstnání.

Ukazatel registrované nezaměstnanosti - podíl nezaměstnaných osob - se v posledních letech vyvíjí velmi příznivě. Ekonomika roste. Zaměstnavatelé masivně investují a získávají nové zakázky. A k jejich zajištění také potřebují nové zaměstnance, což se projevuje na poklesu počtu osob v evidenci ÚP ČR.

³⁷ Zdroj dat: https://www.czso.cz/csu/czso/hmu_cr; hodnota HDP v roce 2017 - <http://www.mfcr.cz/cs/aktualne/tiskove-zpravy/2017/mf-letos-ocekava-rust-hdp-o-26-27460>



Graf 3: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 1991-2018 (k 28. 2. 2018)³⁸

Situace v rámci celé ČR je v současné době velmi pozitivní. K 28. 2. 2018 bylo na ÚP ČR evidováno 280 899 UoZ, což odpovídá 3,7 % PNO. Z tohoto počtu bylo 257 884 dosažitelných³⁹ UoZ ve věku 15-64 let. Počet volných pracovních míst byl 239 254 a na jedno volné pracovní místo připadalo 1,2 UoZ.

Je nutné říci, že se jedná pouze o místa evidovaná v systému ÚP ČR. Zaměstnavatelé nemají již několik let stanovenou povinnost hlásit ÚP ČR svá volná pracovní místa. K jejich inzerci využívají i jiných kanálů.

V jednotlivých krajích i okresech se však stav může velmi lišit. V okrese Karviná byl ke dni 28. 2. 2018 PNO 7,8 % a na jedno volné pracovní místo připadalo 7,7 UoZ, což byly

³⁸ [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes_stat-2018-02\(1\).zip-2.Nez2016_2018.xlsx](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes_stat-2018-02(1).zip-2.Nez2016_2018.xlsx)

³⁹ Dosažitelnými UoZ jsou ti z UoZ, kteří nemají objektivní překážku pro přijetí zaměstnání a mohou bezprostředně nastoupit do vhodného zaměstnání. Za dosažitelného se nepovažuje uchazeč o zaměstnání po dobu, po kterou je uznán dočasně neschopným práce, je na mateřské nebo rodičovské dovolené, vykonává krátkodobé zaměstnání podle §25 odst. 6 zákona o zaměstnanosti, je zařazen do rekvalifikačního kurzu, a dále uchazeč o zaměstnání po dobu 6 měsíců ode dne vzetí do vazby.

nejvyšší hodnoty za všech okresů ČR, na opačném konci žebříčku se nalézal okres Praha-východ s PNO 1,3 % a 0,2 UoZ na jedno volné pracovní místo.⁴⁰

V příloze P II je zachycen stav jednotlivých parametrů nezaměstnanosti v krajích v meziročním srovnání. PNO meziročně klesá ve všech krajích. Klesá i podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob. Velmi znepokojující je však nárůst podílu osob se zdravotním postižením (dále OZP) a osob starších 50 let, přičemž tyto dvě skupiny mají zcela jistě společné prvky.

Česká republika se také dlouhodobě drží na předních místech a vysoko nad průměrem evropské osmadvacítky v žebříčku zemí EU, kdy sledovanou veličinou je obecná míra nezaměstnanosti. V lednu 2018 činila obecná míra nezaměstnanosti v ČR 2,6 % a zaujímala tak v žebříčku 1. místo, průměr EU 28 byl 7,5 %, na posledním místě bylo Španělsko s 16,6 %.⁴¹

V průběhu roku se ve vývoji nezaměstnanosti projevují jisté pravidelnosti. S končící zimou jsou zahajovány sezonní práce, např. ve stavebnictví a v zemědělství, a nezaměstnanost klesá. Další pravidelností bývá příchod nových absolventů škol do evidence po ukončení studia v průběhu měsíce září. Se začátkem zimního období se opět do evidence vrací sezonní pracovníci a na začátku kalendářního roku se přicházejí evidovat lidé, kterým vypršely termínované pracovní smlouvy, které bývají často ukončeny právě na konci roku.

4.2 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Vývoj ve Zlínském kraji kopíruje situaci ve stavu nezaměstnanosti v České republice. K 28. 2. 2018 zde bylo evidováno 13 946 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o 560 nižší než na konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím minulého roku je nižší o 5 925 osob. Z tohoto počtu bylo 12 697 dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let. Bylo to o 708 méně než na konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím minulého roku byl jejich počet nižší o 6 263 osob⁴².

V příloze P III jsou zobrazeny počty uchazečů o zaměstnání, počty volných pracovních míst a hodnoty podílu nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje, Zlínském

⁴⁰ <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> (stat-2018-02 (1).zip - 3. SETRID.xlsx)

⁴¹ <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> (stat-2018-02 (1).zip - 9. Eurostat.xlsx)

⁴² Zdroj: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2018/info_o_tp_-_unor18.pdf

kraji a České republice k 31. 12. v letech 2012 – 2017. Počet UoZ a PNO v letech 2012 a 2013 roste, v roce 2014 dochází k obratu a hodnoty začínají klesat až na dnešní čísla.

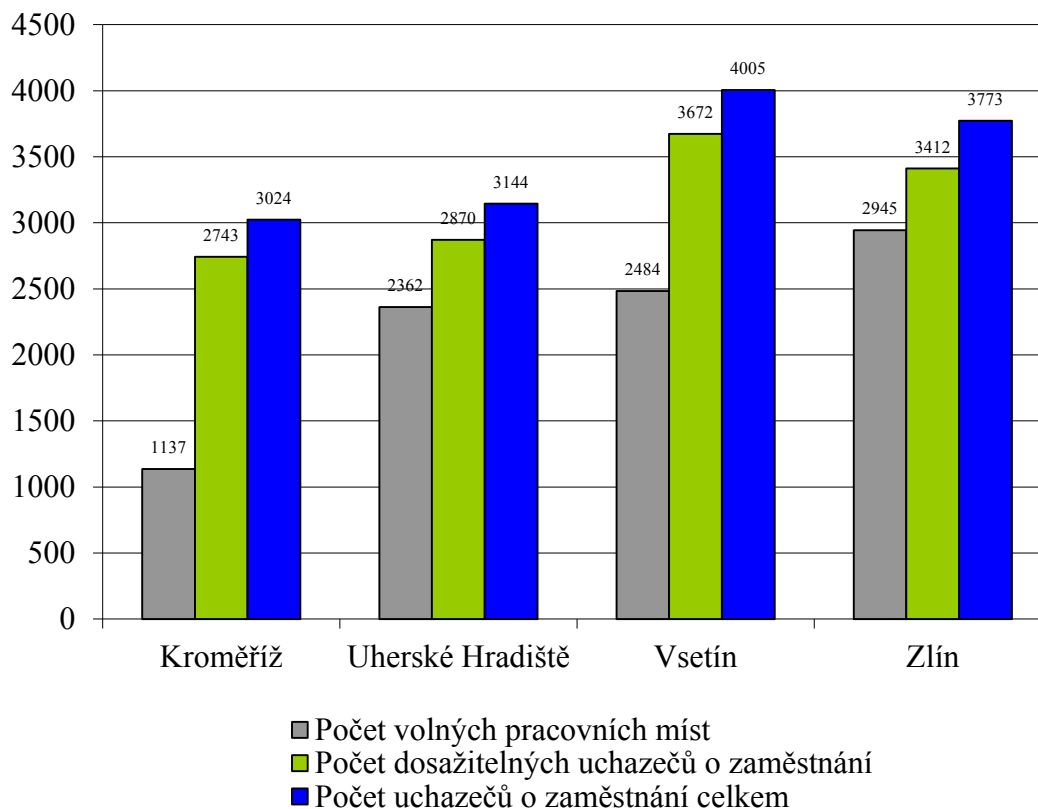
Jak je vidět v příloze P IV, i ve Zlínském kraji meziročně narůstá v evidenci ÚP ČR podíl OZP a osob starších 50 let, ačkoliv se zdejší trh práce v současné době nalézá v situaci, kdy není možné obsadit spoustu nabízených volných pracovních míst.

Mezi nejvíce poptávané, s ohledem na převažující zpracovatelský průmysl v kraji a významnou závislost na sektoru automotive, obecně připadají technicky zaměřené pozice, zejména operátor a seřizovač v plastikářské a gumárenské výrobě, všechny strojírenské pozice, dále pozice skladník, řidič mezinárodní kamionové dopravy, kuchař nebo šička. Je velká poptávka po obsazení míst z oblasti zdravotnictví a sociální péče i po řemeslnících (instalatéri, svářeči, elektrikáři).

Zájem o studium technicky zaměřených oborů v uplynulých letech klesal nebo stagnoval a absolventi po ukončení studia často do praxe nenastoupili. Nejen v technických oborech se také začíná projevovat stárnutí populace, kdy kvalifikovaní lidé odcházejí do důchodu, opouštějí pracovní trh a nemá je kdo nahradit.

Zaměstnavatelé se tedy potýkají jednak s potřebou získat zaměstnance nové a také s potřebou řešit substituční fluktuaci. Mnohdy rezignovali na kvalifikaci zájemců o zaměstnání a nové pracovníky zaučují, což s sebou nese zvýšené náklady spojené s obsazením volného místa (vyšší chybovost, zmetkovitost, požadavky na dohled a zácvik, delší doba do dosažení požadované výkonnosti, zmaření již vložených nákladů v případě odchodu zaučovaného pracovníka od zaměstnavatele). V současné době k obsazení mnoha pracovních míst stačí spolehlivost a pracovitost. S trochou nadsázky lze říci, že nyní si zaměstnanci vybírají své zaměstnavatele.

Volná pracovní místa a počet uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 28. 2. 2018



Graf 4: Nezaměstnanost ve Zlínském kraji k 28. 2. 2018 (vlastní zpracování)⁴³

Některá z nabízených volných pracovních míst však není snadné obsadit také z důvodů umístění místa výkonu práce (složitá dopravní dostupnost), nabízené nízké mzdy, požadované směnnosti (třísměnné a nepřetržité provozování). Často jde o kombinaci více z výše uvedených důvodů. Ochota nastoupit do těchto provozů roste s rostoucím podílem nezaměstnanosti.

Jak můžeme vidět v tabulkách a grafech, současná situace na trhu práce v celé ČR je v mnoha ohledech výjimečnou. Je jisté, že časem stávající dobré časy v nezaměstnanosti skončí, na trhu práce vzroste konkurence mezi uchazeči o práci a zaměstnavatelé si budou moci vybírat budoucí zaměstnance podle více kritérií, jedním z nich je a bude kvalifikace člověka.

⁴³ Zdroj dat: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> (stat-2018-02.zip - 4. nez0218h.xlsx; 5. uchaz0218.xlsx)

5 POMOC POSKYTOVANÁ NEZAMĚSTNANÝM ZE STRANY ÚP ČR

Ztráta zaměstnání je pro většinu osob bezesporu krizovou situací vznikající jako důsledek životní změny, kterou dotčený člověk často ani nemá možnost nějakým způsobem ovlivnit. Jestliže je následné hledání nového zaměstnavatele opakovaně neúspěšné a nezaměstnanost trvá dlouhou dobu, člověk ztrácí sebedůvěru a sebeúctu, ztrácí kontakt jak s profesí, tak se sociálním a kulturním prostředím, což má negativní dopad na jeho osobnost.

Mužik⁴⁴ v této souvislosti uvádí tzv. Harissonův model dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy bylo prokázáno, že ke ztrátám těchto vazeb dochází již po šesti měsících, kdy nezaměstnaný není zařazen do nějakého podpůrného programu.

Stát prostřednictvím služeb ÚP ČR nabízí nezaměstnaným pomoc ke zvládnutí tohoto stavu, např. v podobě poradenství a rekvalifikací.

Z hlediska sociální pedagogiky definujeme pomoc jako aktivní účast při řešení konkrétní životní situace, a to s konkrétním cílem, který vyplývá z daného ohrožení nebo nouze. Je to soubor činností, kterými se snažíme kompenzovat odhalené nedostatky, tj. aktivizovat člověka a pomáhat mu zajistit sociální i psychickou stabilitu a sociální nezávislost, tedy zkvalitnit jeho život⁴⁵.

Veškeré aktivity jsou zaměřeny na udržení či zvýšení zaměstnatelnosti člověka, tj. jeho schopnosti nalézt a udržet si zaměstnání, a jeho zaměstnanost.

5.1 Individuální akční plán

Ve chvíli, kdy je UoZ v evidenci ÚP ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců, vypracovává pověřený pracovník ÚP ČR tzv. individuální akční plán (dále IAP). Jde o písemnou dohodu mezi UoZ a ÚP ČR, v níž se plánují aktivity a činnosti, které mají pomáhat ke zvýšení možnosti uplatnění UoZ na trhu práce a jeho zaměstnatelnosti prostřednictvím intenzivní aktivizace UoZ za působení poradenských činností ÚP ČR. Cílem je minimalizovat nega-

⁴⁴ MUŽÍK, Jaroslav. Profesní vzdělávání dospělých, str. 169

⁴⁵ KRAUS, Blahoslav. Základy sociální pedagogiky, str. 135

tivní důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy dochází k poklesu pracovní výkonnosti, postupné ztrátě pracovních návyků a snížení možnosti potencionálního pracovního uplatnění.

Při stanovení náplně IAP se vychází z individuálních charakteristik UoZ, tj. z jeho možností a schopností, ze zdravotního stavu, z dosažené kvalifikace, z jeho sociální situace. IAP je průběžně vyhodnocován, aktualizován a trvá po celou dobu evidence UoZ na ÚP ČR. Pro UoZ znamená sepsání IAP nejen novou šanci a příležitost pro změnu stávající profese nebo pro zahájení vlastního podnikání nebo možnost získat další vzdělání, ale také z IAP pramenící odpovědnost, nutnost spolupráce, více snahy a větší možnost vzniku stresových a zátěžových situací.

UoZ je dle § 33, odst. 2 zákona o zaměstnanosti povinen poskytnout součinnost krajské pobočce ÚP ČR při vypracování IAP, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou ÚP ČR, a plnit podmínky v něm stanovené. Maření součinnosti je v případě IAP (bez doložení vážných důvodů) dle § 30, odst. 2, písmene c) zákona o zaměstnanosti sankcionováno vyřazením UoZ z evidence ÚP ČR. Tento UoZ může být na základě nové písemné žádosti znovu zařazen do evidence ÚP ČR nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

5.2 Poradenství poskytované nezaměstnaným a dalším osobám

Při ÚP ČR působí informační a poradenská střediska⁴⁶, která poskytují služby žákům a studentům všech typů škol a také uchazečům o zaměstnání a dalším zájemcům. Nabízejí individuální a skupinové poradenství pro žáky základních škol zaměřené na volbu povolání, samoobslužné testování profesních zájmů, besedy pro studenty středních škol zaměřené na problematiku vstupu do zaměstnání a také skupinové a individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, resp. veřejnost, směřující k uplatnění na trhu práce.

V rámci interního skupinového poradenství se konají hromadné informační schůzky pro nově evidované uchazeče, motivační programy, job kluby. V rámci interního individuálního poradenství mají zájemci možnost využít kariérového poradenství, pomoci při přípravě na přijímací pohovor a při zpracování životopisu a motivačního dopisu, poradenství

⁴⁶ http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips

k tvorbě e-mailové adresy a elektronické komunikaci se zaměstnavateli, poradenství ke studiu, bilanční diagnostiku, psychologické poradenství a také sociálně-psychologické poradenství.

V rámci externího poradenství probíhá poradenský program s PC, job kluby, finanční poradenství pro každého, bilanční diagnostika, individuální pohovory, počítačová pracovní diagnostika, sebezprezentace na trhu práce a pracovní právní minimum.

V job klubu probíhá nácvik komunikačních dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Cílem je motivace a aktivizace účastníků, posílení jejich sebedůvěry ve vlastní potenciál a jeho využití na trhu práce. Jde o několik schůzek pro až 12 UoZ. Na programu je orientace na trhu práce, tvorba osobního potenciálu a příprava na přijímací pohovor, nabídka služeb ÚP ČR, nabídka testů profesní orientace, možnost individuálních konzultací, vlastní aktivity a výměna zkušeností mezi účastníky.

V rámci bilanční diagnostiky je pomocí psychodiagnostických metod zjišťována komplexní analýza schopností klienta, výstupem jsou doporučení jeho dalšího pracovního uplatnění.

Při počítačové pracovní diagnostice klient absolvuje počítačové testy, které jsou následně interpretovány. Výstupem jsou zjištěné předpoklady a kompetence uplatnitelné na trhu práce, při volbě povolání, dalším vzdělávání nebo při změně profesní orientace klienta.

Zájemci také mají možnost využít služeb EURES poradce bezplatné poradenské sítě⁴⁷, která je dostupná v členských státech EU/EHP a ve Švýcarsku. Poradce poskytuje informace o životních a pracovních podmínkách, o volných pracovních místech, o koordinaci zdravotního a sociálního zabezpečení ve členských státech.

Sociálně-psychologická poradna nabízí psychologické a sociální poradenství osobám, které se nacházejí v obtížné životní situaci a uvítají podporu při překonání psychických a sociálních obtíží. Poskytuje podporu při zvýšené zátěži spojené s nezaměstnaností a hledáním si pracovního uplatnění, individuální základní psychologické poradenství s doporučením návazných služeb a také sociální poradenství vždy podle aktuálních individuálních potřeb klienta. Klienti mají také možnost využít služeb nízkoprahové rady, do které není potřeba se dopředu objednávat.

⁴⁷ <http://portal.mpsv.cz/eures>

Všechny služby poskytované informačním a poradenským centrem a všechny služby poskytované ÚP ČR jsou pro jejich uživatele zdarma.

5.3 Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání

Jak bylo uvedeno v kapitole 3.3.1, rekvalifikace náleží mezi jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který zlepšuje postavení osob na trhu práce. Zvyšuje zaměstnanost a zaměstnatelnost UoZ, jejich „lidský kapitál“, zejména pokud spadají do ohrožených skupin na trhu práce.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovení. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání⁴⁸.

V rámci celoživotního učení patří rekvalifikační vzdělávání do dalšího profesního vzdělávání, které je zaměřeno na získávání kvalifikací s cílem udržení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti. Jde o neformální vzdělávání, realizuje se formou kurzů nebo seminářů, probíhá v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, ale také v klasických školách⁴⁹.

Definice rekvalifikace, která je uvedena v § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je zaměřena na změnu nebo získání nové kvalifikace, na zaměstnání UoZ. To je jeden z velmi důležitých cílů, kterého by ideálně mělo být dosaženo. Nicméně jak uvádí Kostka⁵⁰, rekvalifikace není jen změna původní kvalifikace pracovní síly, ale jde zejména o využití potenciálu pracovníka na trhu práce. Podle Šimka⁵¹ by rekvalifikace měla plnit i

⁴⁸ § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁹ VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. Kompetence ve vzdělávání, str. 21

⁵⁰ In: MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých, str. 169

⁵¹ In: MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých, str. 169

další funkce, a to zejména sociální adaptaci pracovníka na novou profesi, na novou roli v zaměstnání a na nové pracovní jednání.

5.4 Výběr uchazečů a zájemců pro přidělení rekvalifikace

Při využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se, stejně jako ve všech řídicích a podpůrných procesech veřejných organizací, aplikuje tzv. princip 3E – hospodárnost (economy), účelnost (effectiveness) a efektivita (efficiency) jako kritérium funkcí státu a jeho agend.

Přidělení rekvalifikace předchází pečlivé posouzení stávající uplatnitelnosti a zaměstnatelnosti žadatele s ohledem na jeho individuální charakteristiky a s ohledem na situaci na trhu práce. Základem je kvalitní poradenský proces, který by měli být schopni zajistit příslušní pracovníci ÚP ČR. Cílem profesně-poradenských pohovorů je zařadit na vhodnou vzdělávací aktivitu vhodného a motivovaného člověka, který po úspěšném ukončení rekvalifikace v ideálním případě co nejdříve ukončí evidenci na ÚP ČR nástupem do zaměstnání a na trhu práce, kde uplatní nově nabyté znalosti, dovednosti a kompetence, co nejdéle setrvá. Podpora ze strany státu tak nepřijde vniveč.

Vzhledem k výše uvedenému principu 3E je však třeba zmínit, že při jejich aplikaci může při nedostatečných finančních zdrojích docházet k tzv. creaming efektu, aby nebylo „plýtváno“ s veřejnými zdroji v okamžiku, kdy klient program nedokončí. Za této situace pak může být podpořen i člověk, který by zaměstnání získal i bez intervence⁵², protože se může na trhu práce uplatnit i se svou stávající kvalifikací a naopak se nedostane na „potřebnějšího“ klienta, který je pro svá omezení ohrožen dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením.

Tomu mohou předcházet programy z operačního programu zaměstnanost, jejichž podmínky oproti státní politice zaměstnanosti umožňují rozšířit cílové skupiny podpořených osob.

⁵² Tzv. mrtvá váha - KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU, str. 190

6 ZDROJE FINANCOVÁNÍ REKVALIFIKACÍ UCHAZEČŮ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Financování rekvalifikací UoZ a ZoZ je převážně závislé na veřejných zdrojích. Využívá se národních veřejných zdrojů z rozpočtu ČR (v případě rekvalifikací UoZ, ZoZ a zaměstnaneckých rekvalifikací v rámci programu aktivní politiky zaměstnanosti) a také kombinace zdrojů z Evropského sociálního fondu (ESF) a z národních veřejných zdrojů z rozpočtu ČR (v případě národních a regionálních individuálních projektů, které využívají nástroje APZ).

6.1 Evropské strukturální a investiční fondy

Jako členská země EU získala Česká republika od r. 2004 přístup k systému finanční pomoci, jejíž páteř tvoří Strukturální fondy Evropské unie⁵³ - hlavní nástroj realizace politiky soudržnosti EU.

Do roku 2020 usiluje EU o dosažení pěti konkrétních cílů v oblasti růstu. Ty vycházejí ze strategie Evropa 2020 a prostředky určené na realizaci politiky soudržnosti podpoří jejich dosažení. Jde o cíle v oblasti zaměstnanosti, inovací, vzdělávání, sociálního začleňování a efektivního nakládání s energiemi⁵⁴.

Programy⁵⁵ pro programové období 2014-2020, které jsou spolufinancovány z Evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF), byly vymezeny usnesením vlády ČR č. 867 ze dne 28. listopadu 2012.

6.1.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Obdobně jako v předchozích programových obdobích je i v období 2014 - 2020 podpora z fondů EU rozdělována prostřednictvím operačních programů:

⁵³ Přehled strukturálních fondů (mimo evropský sociální fond) a operačních programů - příloha P VI.

⁵⁴ <http://www.euromanagers.cz/cz/fondy-2007-2013/>

⁵⁵ <http://www.dotaceu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy>

OP Zaměstnanost, řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí, alokace 2,1 mld. €;

Částečně OP Výzkum, vývoj a vzdělávání, řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, alokace 2,8 mld. €;

OP Praha - pól růstu ČR, řízený Magistrátem hlavního města Prahy, alokace 0,20 mld. €.

6.2 Operační program zaměstnanost (OP Z)

Operační program zaměstnanost (dále OP Z) je zaměřen na podporu zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, sociální začleňování a boj s chudobou, sociální inovace a mezinárodní spolupráce a efektivní veřejná správa.

Cílem OP Z je zlepšení lidského kapitálu obyvatel a veřejné správy v ČR, tedy základních prvků konkurenceschopnosti. ČR musí těmto oblastem věnovat značnou pozornost, pokud chce v současném komplexním světě obstát. OP Z je zaměřený také na podporu rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zdravotních služeb, modernizaci veřejné správy a služeb a podporu mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy⁵⁶.

V rámci prioritní osy Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly je ve Zlínském kraji realizováno několik projektů, které nabízejí možnost vzdělávání UoZ, ZoZ a také stávajících či potencionálních zaměstnanců.

6.2.1 Národní individuální projekty

Národní individuální projekty se soustředí na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž využití hraje klíčovou roli při začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce. Národní individuální projekty mají dopad na oblast celého území ČR.

6.2.1.1 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (dále jen POVEZ II) je celorepublikovým projektem. Zabývá se problematikou adaptability pracovní síly v podnicích na neustále se měnící situaci na trhu. Pro zvýšení konkurenceschopnosti a rozšíření činnosti musí

⁵⁶ <http://www.dotaceu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy/OP-Zamestnanost>

zaměstnavatelé disponovat kvalifikovanou pracovní silou. Projekt POVEZ II proto řeší jednak problém nesouladu mezi dovednostmi a kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými, tedy nedostatečnou flexibilitu pracovní síly (včetně flexibility profesní), a pak také problém neochoty zaměstnavatelů investovat do vzdělávání vlastních zaměstnanců. Celkové způsobilé výdaje jsou z 85 % hrazeny z příspěvků Unie a zbývajících 15 % je hrazeno z národních veřejných zdrojů. Příjemcem prostředků je ÚP ČR, který dále tyto prostředky přerozděluje mezi úspěšné žadatele. Zaměstnavatelé mohou ve prospěch zvyšování odborného růstu a rozšíření kvalifikace zaměstnanců čerpat příspěvek na vzdělávací aktivitu až do výše 85 % a na mzdové náklady zaměstnanců za dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě je možno čerpat příspěvek v celé výši. Podporováno je výhradně vzdělávání odborné.

Cílovou skupinou projektu jsou zaměstnavatelé ve smyslu § 7 Zákoníku práce, a to prostřednictvím svých zaměstnanců či potenciálně nových zaměstnanců. Cílovou skupinou jsou rovněž fyzické osoby – OSVČ a nestátní neziskové organizace.⁵⁷

6.2.1.2 Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)

Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II) je celorepublikovým projektem, který se zabývá především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR potřebám trhu práce. Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů. Projekt se zabývá především zvýšením šancí a možností uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR na uplatnění se na trhu práce - nalezením nového zaměstnání či změnu zaměstnání tím, že jim bude poskytnuto doplnění kvalifikačních či osobnostních předpokladů, jež jsou požadovány zaměstnavateli či případně jsou nutné k zahájení samostatné výdělečné činnosti. Poradenské činnosti jsou zaměřeny na ty, kteří mají obtíže v orientaci na trhu práce či hledají odpovědi na otázky týkající se jejich pracovního potenciálu. V rámci těchto aktivit budou prostřednictvím nácviku různých technik získávány kompetence potřebné pro vyhledávání zaměstnání a komunikaci se zaměstnavateli. Ve specifických případech dlouhodobě nezaměstnaných osob nebo osob spadajících do skupin více ohrožených nezaměstnaností je třeba po-

⁵⁷ http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii

skytnout těmto osobám individuální podporu a asistenci. Rekvalifikace jsou směřovány především pro ty uchazeče, jejichž kvalifikace neodpovídá současným trendům na trhu práce. Projekt se tak snaží vyřešit problematiku mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce tím, že jsou realizovány právě takové rekvalifikační kurzy, po kterých je na trhu práce poptávka. Způsobilé výdaje projektu jsou hrazeny z 82,38 % z prostředků ESF a 17,62 % jde z prostředků státního rozpočtu. Projekt je určen jak uchazečům, tak i zájemcům o zaměstnání dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.⁵⁸

Po ukončení projektu budou aktivity a vytvořené produkty financovány z prostředků státního rozpočtu.

6.2.2 Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty (dále RIP) jsou zaměřeny na řešení specifických regionálních problémů trhu práce, mají jasně stanovený regionální rámec a jsou zaměřeny na cílové skupiny jednotlivců, kterým zajišťují komplexní řešení jejich situace ve vztahu k trhu práce s důrazem na individuální přístup ke klientům. Projekty rozšiřují stávající programy a nástroje APZ a rozšiřují okruh cílových skupin osob. RIP jsou realizovány Úřadem práce ČR prostřednictvím jeho Krajských poboček jako cílené programy (§120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění), které umožňují realizovat aktivity i nad rámec nástrojů APZ daných zákonem (současně je ale možné i v rámci cílených programů realizovat i nástroje APZ dle zákona o zaměstnanosti a jejich předností je možnost kombinace nástrojů v projektech a zajištění individuálního přístupu ke klientovi projektu – tj. uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání).

Možnost kombinace jednotlivých nástrojů APZ (jako je poradenství, motivace ke školení, rekvalifikace či zprostředkování zaměstnání a tzv. inovativních aktivit, tedy aktivit nad rámec APZ, které jsou poskytovány cílovým skupinám na míru dle aktuálních potřeb, a individuální přístup ke klientovi jsou u těchto projektů klíčové a představují hlavní přidanou hodnotu. Výhodou RIP je i možnost zařadit zájemce o zaměstnání do aktivit, které není možné hradit v rámci národní APZ, a tak mohou ovlivnit délku nalezení nového pracovního uplatnění, případně zabránit přechodu ze zájemce o zaměstnání na uchazeče o

⁵⁸ http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii

zaměstnání spojené s evidencí na Úřadu práce ČR a pobírání podpory a případně i sociálních dávek.⁵⁹

Způsobilé výdaje projektu budou hrazeny z 85 % z prostředků ESF a z 15 % z prostředků státního rozpočtu.

6.2.2.1 Záruky pro mladé ve Zlínském kraji

Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání mladší 30 let (29 let včetně), kteří jsou vedeni v evidenci kontaktních pracovišť ÚP ČR ve Zlínském kraji déle než 3 měsíce a kteří mají pracovní zkušenosti v souhrnné délce maximálně 3 roky.

Cílem projektu je podpořit uchazeče o zaměstnání ve věku do 29 let (včetně), kteří jsou při hledání pracovního uplatnění znevýhodněni oproti ostatním uchazečům o zaměstnání, a to z důvodu absence jakýchkoliv pracovních zkušeností, minimální dosažené praxe, nedostatečné či neuplatnitelné kvalifikace na trhu práce.

Projekt prostřednictvím realizace odborné praxe umožňuje doplnění profesní odbornosti. Podstatou projektu je jak příprava osob z cílové skupiny na aktuální potřeby zaměstnavatele, tak také získání postrádající pracovní zkušenosti uchazečů o zaměstnání. Jednou z aktivit pro účastníky projektu je také možnost absolvování zabezpečované nebo zvolené rekvalifikace.⁶⁰

6.2.2.2 Nová šance ve Zlínském kraji

Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci kontaktních pracovišť ÚP ČR ve Zlínském kraji déle než 5 měsíců, s důrazem na osoby, které jsou v evidenci déle než 12 měsíců nebo v součtu 12 měsíců v posledních dvou letech.

Prostřednictvím aktivit projektu dojde k získání, obnovení, doplnění nebo rozšíření znalostí a dovedností u cílové skupiny, což bude mít za výsledek zvýšení jejich zaměstnatelnosti.

⁵⁹ <https://www.esfcr.cz/documents/21802/800396/Text+výzvy+č.+010+OPZ/004febd7-a94d-4761-ad07-ae7165837557>

⁶⁰

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/zaruky_pro_mlade_ve_zk

Snahou projektu je znovuzařazení účastníků do pracovního procesu. Jednou z výběrových nepovinných aktivit je také možnost absolvování rekvalifikace.⁶¹

6.2.2.3 Péče a příležitost ve Zlínském kraji

Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci kontaktních pracovišť ÚP ČR ve Zlínském kraji, a pečují o dítě do 15 let nebo o závislého člena rodiny.

Prostřednictvím aktivit projektu dojde k získání, obnovení, doplnění nebo rozšíření znalostí a dovedností u cílové skupiny, což bude mít za výsledek zvýšení jejich zaměstnatelnosti. Snahou projektu je znovuzařazení účastníků do pracovního procesu. Jednou z výběrových nepovinných aktivit je také možnost absolvování rekvalifikace.⁶²

6.2.2.4 Bez překážek ve Zlínském kraji

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením a uchazeče o zaměstnání starší padesáti let (včetně) se zdravotními problémy, kteří jsou vedeni v evidenci kontaktních pracovišť ÚP ČR ve Zlínském kraji.

Cílem projektu je podpora integrace zdravotně postižených obyvatel a osob starších padesáti let se zdravotními problémy na otevřený trh práce, zvýšení jejich motivace při hledání zaměstnání či zahájení samostatně výdělečné činnosti. Projekt nabízí možnost doplnění kvalifikace a zvýšení klíčových kompetencí prostřednictvím motivačních, diagnostických, poradenských a rekvalifikačních aktivit směřujících k rozvoji osobnostního a pracovního potenciálu. Záměrem projektu je rovněž snaha o zvýšení motivace zaměstnavatelů zaměstnávat handicapované osoby a osoby starší padesáti let se zdravotními problémy.⁶³

61

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/nova_sance_ve_zk

62

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/pece_a_prilezitost_ve_zk

63

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/bez_prekazek_ve_zk

6.3 Rekvalifikace v číslech

V příloze P V jsou uvedeny údaje vztahující se k rekvalifikacím v období let 2012 – 2017 za celou ČR, Zlínský kraj a jeho jednotlivé okresy. Jde o rekvalifikace hrazené jak z národní APZ, tak ze zdrojů EU. Jestliže osoba absolvovala dvě či více rekvalifikací, je započítána dvakrát, případně vícekrát. Tato situace nastává ve chvíli, kdy je k dosažení profesní způsobilosti nutné absolvovat více vzdělávacích kurzů. Např. k získání řidičského průkazu sk. C+E je potřeba navštěvovat několik na sebe navazujících kurzů.

Mezi roky 2015 – 2017 došlo k razantnímu poklesu jak počtu zařazených osob, tak množství vynakládaných prostředků na realizaci rekvalifikací, což úzce souvisí se zotavením ekonomiky. Většina UoZ dává přednost co nejrychlejšímu návratu na trh práce a nabídka volných pracovních míst tomu napomáhá. Také zaměstnavatelé požadují rychlé obsazení svých volných pracovních míst, proto, pokud to není nezbytně nutné (např. kvůli legislativním požadavkům, řidičská oprávnění, záměr UoZ zahájit vlastní podnikání a potřeba získat potřebnou kvalifikaci), upřednostňují nástup osoby do zaměstnání.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

7 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

V teoretické části této práce jsem se zabývala fenoménem nezaměstnanosti – trhem práce, typy nezaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti na společnost i jednotlivce, politikou nezaměstnanosti v ČR, pomocí, kterou UoZ poskytuje ÚP ČR, zdrojem financování této pomoci a projekty, které jsou zaměřeny na ohrožené skupiny UoZ.

Tyto poznatky jsou základem pro realizaci výzkumného záměru, kterým se zabývám v praktické části diplomové práce a kterým je zájem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji.

Jedná se o výzkum *ex-post-facto*⁶⁴, kdy se manipulace s nezávisle proměnnou neprovádí, a to buď proto, že není možná nebo není žádoucí. Výzkum je kvantitativně orientovaný, to znamená, že⁶⁵:

- Z hlediska přístupu jde o práci s číselnými údaji, které je možné sčítat, odčítat, vyjádřit je v procentech, je možné použít různé metody matematické statistiky, jde o zkoumání velkých skupin osob, přičemž si výzkumník drží od zkoumaných jevů odstup, výzkum směřuje k zevšeobecnění.
- Cílem výzkumu je vysvětlení jevů a ověřování teorie.
- Filozofickým základem je existence jedné objektivní reality, která nezávisí na našich citech a přesvědčení a pozitivismus⁶⁶, kdy je platnost lidského poznání omezena na to, co je objektivně dáno, tj. na data prokazatelná empiricky.

Na následujících stránkách čtenáře seznámím se způsobem realizace a výsledky tohoto výzkumu.

7.1 Cíl výzkumu a formulace výzkumných otázek

Cílem výzkumu bylo zjistit, jaký je vývoj zaměstnanosti ve sledované skupině UoZ v čase, zda zájem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, v tomto případě absolvování rekvalifikace, ovlivňují demografické indikátory a zda absolvování rekvalifikace

⁶⁴ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu*, str. 27

⁶⁵ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*, str. 31

⁶⁶ Akademický slovník cizích slov

ovlivňuje jejich zaměstnatelnost, zda vede k umístění UoZ na trhu práce a k ukončení jeho evidence na ÚP ČR.

Na tomto základě jsem formulovala následující výzkumné otázky:

1. Ovlivňují demografické indikátory uchazečů o zaměstnání jejich zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu?
2. Zvyšuje absolvování rekvalifikace pravděpodobnost ukončení evidence UoZ na ÚP ČR?
3. Ovlivňuje absolvování rekvalifikace zaměstnatelnost absolventů rekvalifikace?

7.2 Dílčí výzkumné otázky

Výše uvedené hlavní výzkumné otázky jsou dále rozváděny dílčími výzkumnými otázkami, k nimž jsou přiřazeny jednotlivé hypotézy. Ty byly stanoveny na základě statistických údajů zveřejňovaných ÚP ČR a na základě studia literatury.

1. Ovlivňují demografické indikátory uchazečů o zaměstnání jejich zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu?
 - 1.1. Má příslušnost UoZ k určitému pohlaví vliv na jejich zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu?

H1: Ženy absolvují rekvalifikace častěji než muži.
 - 1.2. Ovlivňuje věk UoZ jejich zájem o absolvování rekvalifikace?

H2: UoZ ve věku do 50 let absolvují rekvalifikace častěji než UoZ starší 50 let.
 - 1.3. Mění se podle úrovně dosaženého vzdělání také zájem UoZ o rekvalifikace?

H3: UoZ s vyšším vzděláním absolvují rekvalifikace častěji než UoZ s nižším vzděláním.
2. Zvyšuje absolvování rekvalifikace pravděpodobnost ukončení evidence UoZ na ÚP ČR?

H4: Ve srovnání s ostatními UoZ s podobnou délkou nezaměstnanosti absolventi rekvalifikace ukončují evidenci v odlišné míře než by odpovídalo jejich zastoupení ve výzkumném vzorku.
3. Ovlivňuje absolvování rekvalifikace zaměstnatelnost absolventů rekvalifikace?
 - 3.1 Existuje vztah mezi absolvováním rekvalifikace a způsobem ukončení evidence na ÚP ČR?

H5: Absolventi rekvalifikačních kurzů častěji než ostatní UoZ ukončují evidenci na ÚP ČR umístěním na trhu práce.

3.1. Je četnost výskytu opakované evidence u absolventů rekvalifikačního kurzu u ostatních UoZ odlišná?

H6: Opakovaná evidence je u absolventů rekvalifikace méně častá než u ostatních UoZ.

7.2.1 Proměnné

Pro zodpovězení výzkumných otázek je nutné stanovit konkrétní jevy nebo vlastnosti, které ve výzkumu figurují a mezi nimiž budeme hledat existující vztah. Ty jsou označovány jako proměnné. Chráska⁶⁷ uvádí: „Proměnnou je pedagogický jev nebo vlastnost, která se ve výzkumu mění (nabývá různých hodnot). Příkladem proměnných je např. pohlaví dětí (nabývá dvě možné hodnoty), věk dětí, mentální úroveň dětí, klasifikace žáků v určitém předmětu, chování dětí v určité situaci atd. Proměnné lze rozdělit na tzv. nezávisle proměnné a závisle proměnné. Nezávisle proměnná je vlastnost (jev), která je příčinou nebo podmínkou vzniku jiné vlastnosti (jevu). Závisle proměnné je vlastnost (jev), která je výsledkem (následkem, důsledkem) působení nezávisle proměnné.

V první výzkumné otázce se budu zabývat vztahem mezi demografickými indikátory (pohlaví, věk a dosažené vzdělání) uchazečů a jejich zájmem absolvovat rekvalifikační kurz.

Ve druhé výzkumné otázce budu řešit existenci či neexistenci souvislosti mezi absolvováním rekvalifikace a ukončením evidence.

Ve třetí výzkumné otázce budu zjišťovat, zda je možné nalézt vztah mezi absolvováním rekvalifikace a umístěním uchazeče na trhu práce.

Za proměnné považuji pohlaví uchazeče, jeho věk a dosažené vzdělání, dále délku evidence a způsob ukončení evidence. Další proměnnou je absolvování rekvalifikace.

7.2.2 Vymezení pojmů

Za zájem o nástroje aktivní politiky je v této práci považováno skutečné absolvování rekvalifikačního kurzu. K uskutečnění musí uchazeč vynaložit určité úsilí a jde o měřitelný

⁶⁷ CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu, str. 16

jev. Na základě praxe, která probíhá na ÚP ČR, předpokládám, že o možnosti využít rekvalifikace je prokazatelně informována naprostá většina uchazečů. Krátce po zahájení evidence jsou všichni uchazeči zváni na hromadné informační schůzky, kde jim jsou poskytovány komplexní informace o všech aktivitách (včetně informací o rekvalifikacích) a službách, které mohou využít a jsou jim předávány letáčky a kontakty na příslušné pracovníky. Informace o rekvalifikacích mohou získat také na pravidelných kontaktních schůzkách. Z hromadných informačních schůzek jsou k dispozici prezenční listiny s podpisy účastníků a z průběhu kontaktní schůzky existuje záznam ve spisu uchazeče s jeho podpisem. Na pracovištích jsou také na různých místech (stoly, nástěnky, pracoviště zprostředkovatelky) rozmístěny volně dostupné informační materiály. Jak ale s informacemi uchazeč naloží, to je jiná věc, která v této práci není předmětem zkoumání⁶⁸.

Dosažené vzdělání člením na základní vzdělání, vzdělání zakončené získáním výučního listu, v jedné společné kategorii⁶⁹ uvádím vzdělání maturitní a vyšší odborné a poslední kategorií je vysokoškolské vzdělání.

Věkové kategorie, do nichž spadali uchazeči v době zahájení evidence, používám tyto: do 30 let věku, 31 – 40 let, 41 – 50 let, nad 50 let⁷⁰.

Délku evidence je sledována ve dvanáctiměsíčních intervalech, počínaje 15 měsícem evidence. Poslední evidencí je myšlena skutečnost, že se uchazeč po ukončení evidence, která byla zahájena ve sledovaném období roku 2012, do 31. 3. 2018 již na ÚP ČR znovu nezaevidoval. Poslední evidence zahrnuje také uchazeče, kteří výše uvedenou evidenci dosud neukončili. Opakovanou evidencí je myšlena skutečnost, že se uchazeč po ukončení evidence, která byla zahájena ve sledovaném období roku 2012, do 31. 3. 2018 jednou či vícekrát na ÚP ČR opět zaregistroval. Další informace k následným evidencím již nebyly zaznamenávány.

Sledované období roku 2012 bylo vybráno s ohledem na možnost delšího sledování vývoje v čase a také s ohledem na situaci na trhu práce. Od roku 2015 narůstá počet volných pracovních míst, která zaměstnavatelé obsazují kýmkoliv, kdo splňuje jediný základní poža-

⁶⁸ Jsem si vědoma, že ne vždy je žádost UoZ o přidělení rekvalifikace z různých důvodů schválena. Jde například o situaci, kdy je UoZ zaměstnatelný se svojí stávající kvalifikací.

⁶⁹ Důvodem je příliš nízký podíl UoZ s vyšším odborným vzděláním, sloučení výsledky nezkreslí.

⁷⁰ V samostatných věkových kategoriích UoZ do 20 let a UoZ nad 60 let je nízký podíl UoZ, sloučení výsledky nezkreslí.

davek – ochotu pracovat za daných podmínek. Význam absolvování rekvalifikace ve vztahu k zaměstnanosti UoZ v tomto období trochu ustupuje stranou. Je však jisté, že v následujících letech se v tomto ohledu situace opět změní.

7.2.3 Způsob získání a zpracování potřebných dat

Pro získání a zpracování potřebných dat byla využito sekundární analýzy dokumentů a dat. Při sekundární analýze dat⁷¹ dochází ke studiu a rozboru dat a dokumentů, které byly shromážděny někým jiným, a třeba i za jiným záměrem, než sledujeme, avšak ze kterých lze získat i důležité nové, dosud nevyhodnocené informace. Může se jednat nejen o psané dokumenty, ale také o jakékoliv stopy činnosti člověka, statistiky, matriky, evidence...

Jako zdroj dat byly využity veřejně dostupné ročenky statistické ročenky trhu práce v České republice, roční zprávy a měsíční informace o trhu práce ve Zlínském kraji, statistiky nezaměstnanosti a systém OKprace, v němž jsou zaznamenány informace důležité pro evidenci uchazečů. Všechna data použitá zde v této práci jsou přísně anonymní a nelze je přiřadit konkrétnímu uchazeči. Jednotkou analýzy byly stanovené charakteristiky evidovaných uchazečů, respektive evidencí, nikoliv uchazeči samotní. Četnost výskytu sledovaných charakteristik byly zaneseny do záznamových archů, jejichž vzory jsou v přílohách P VII a P VIII. Ty umožňují sumarizaci dat a další práci s nimi.

7.2.4 Charakteristika výzkumného souboru

Základní soubor v tomto výzkumu tvořili všichni nezaměstnaní lidé⁷² v okrese Zlín, kteří se do evidence ÚP ČR zaregistrovali v období 1. 1. 2012 - 31. 12. 2012. Celkový počet činil 9453 evidencí (4624 žen - 49 %, 4829 mužů - 51 %), u 104 z nich proběhla rekvalifikace⁷³ zabezpečovaná ÚP ČR. Do výběrového výzkumného souboru, což je soubor jednotek, u nichž se může vyskytnout znak významný pro řešení problému a které byly vybrány ze základního souboru, jsou na základě znalosti základního souboru záměrným výběrem

⁷¹ DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele, str. 175

⁷² V základním výběru se několik UoZ vyskytuje opakovaně, protože se ve sledovaném období také opakovaně evidovali, vždy šlo o krátkodobé evidence. Tato skutečnost výzkum neovlivní.

⁷³ 38 UoZ ze základního souboru absolvovalo zvolenou rekvalifikaci. Ti zde zahrnutí nejsou, protože zvolená rekvalifikace bývá většinou schvalována na základě příslibu zaměstnání od zaměstnavatele nebo na základě záměru UoZ zahájit podnikatelskou činnost a zpracovaného podnikatelského plánu. Uplatnitelnost UoZ je vysoká. Žádost je předkládána nejpozději 14 dnů před zahájením vzdělávacího kurzu a ukončení evidence ve většině případů po ukončení kurzu rychle následuje.

vybrány všechny evidence, které trvaly dobu delší než 15 měsíců. Jedná se tedy o dlouhodobé evidence, na které se nástroje aktivní politiky zaměstnanosti primárně zaměřují. Sledovaným znakem je absolvování zabezpečené rekvalifikaci, která se začala vyskytovat právě až ve skupině evidencí delších než 15 měsíců.

Sledovala se data vztahující se k pohlaví UoZ, jejich věku v době zahájení evidence, nejvyššímu dosaženému vzdělání, celkové délce evidence. Dále se zaznamenávala délka evidence do zahájení rekvalifikace, délka evidence po ukončení rekvalifikace, způsob ukončení evidence a výskyt opakované evidence. Sledovali se dvě základní skupiny – UoZ, kteří absolvovali rekvalifikaci a UoZ, kteří se do rekvalifikace nezapojili. Zahájení a absolvování rekvalifikace, ať byla dokončena úspěšně či neúspěšně (minimum případů), je v této práci považováno za projevení zájmu uchazečů o tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

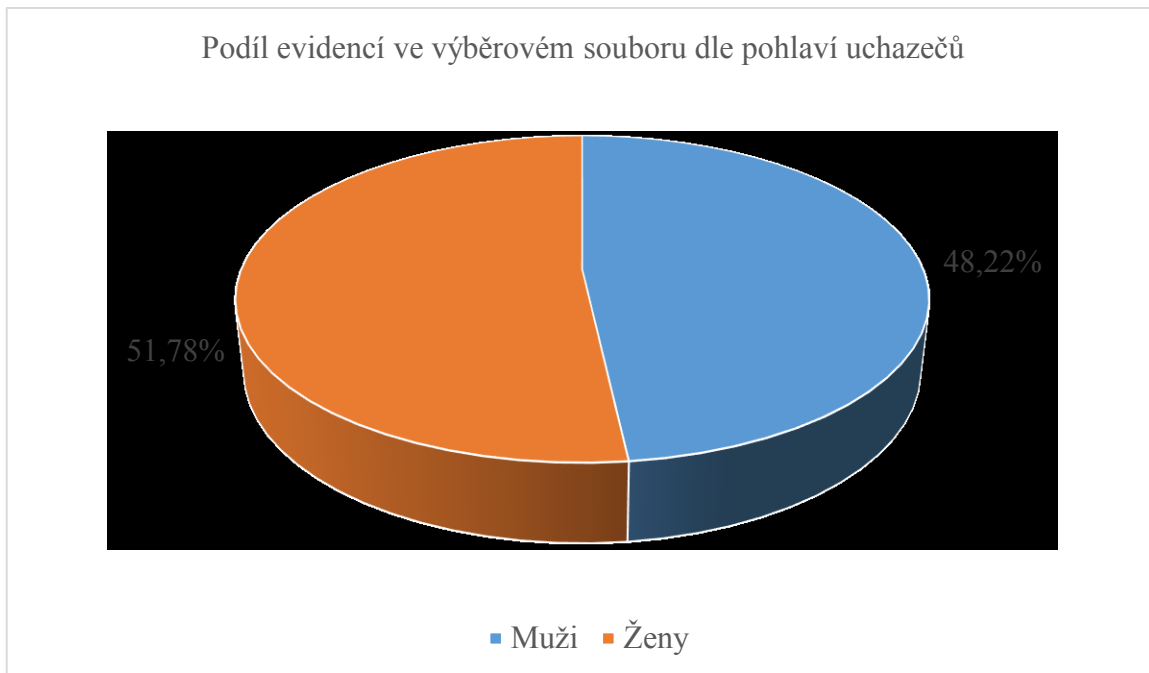
Níže Vás seznámím se základními charakteristikami výzkumného souboru.

Sledovaná charakteristika: pohlaví uchazečů

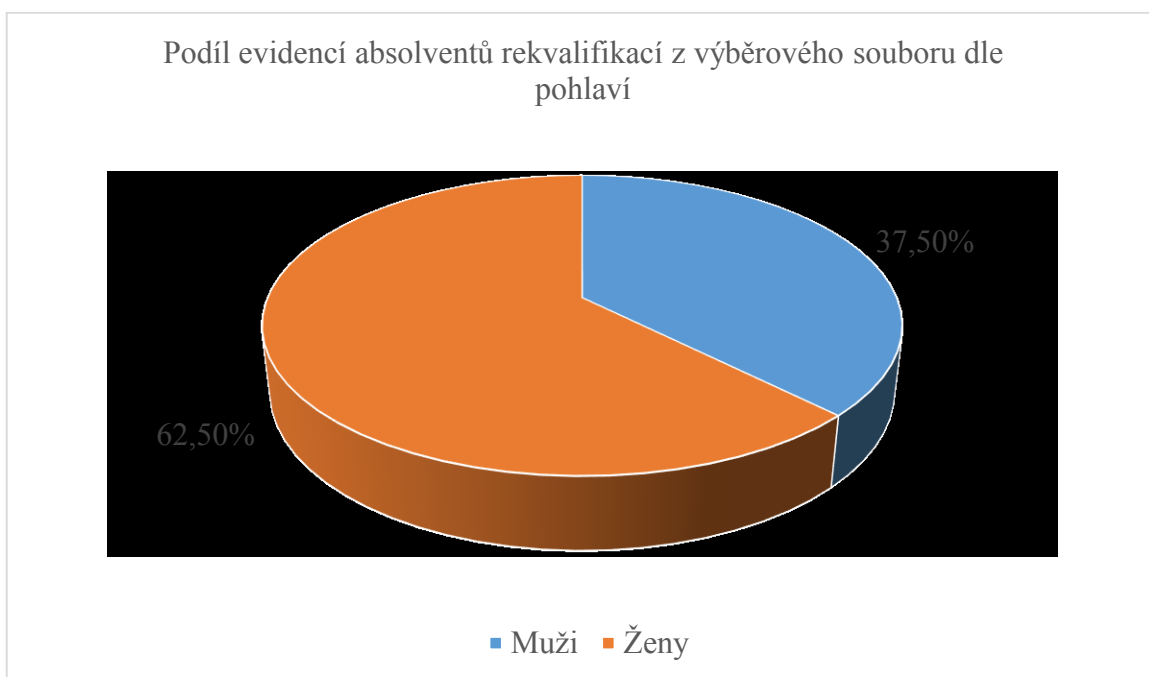
Ve výzkumném souboru bylo zastoupeno 857 evidencí žen a 798 evidencí mužů, celkový počet evidencí činil 1655. Z těchto evidencí 65 žen a 39 mužů absolvovalo rekvalifikační kurz, celkem tedy 104.

Rekvalifikace	Pohlaví		Σ
	Muži	Ženy	
Ano	39	65	104
Ne	759	792	1551
Σ	798	857	1655

Tabulka 4: Přehled evidencí dle pohlaví uchazečů



Graf 5: Zastoupení evidencí mužů a žen ve výběrovém souboru



Graf 6: Zastoupení evidencí mužů a žen - absolventů rekvalifikace

Interpretace:

Na základě grafu 5 lze tvrdit, že ve výběrovém souboru bylo zastoupení evidencí mužů o necelá 4 % nižší než zastoupení žen, což není zásadní rozdíl.

Jinou výpověď nám dává graf 6, který zobrazuje pouze absolventy rekvalifikačních kurzů, kdy byl mezi evidencemi žen a mužů výrazně větší rozdíl ve prospěch žen. Bylo by tedy

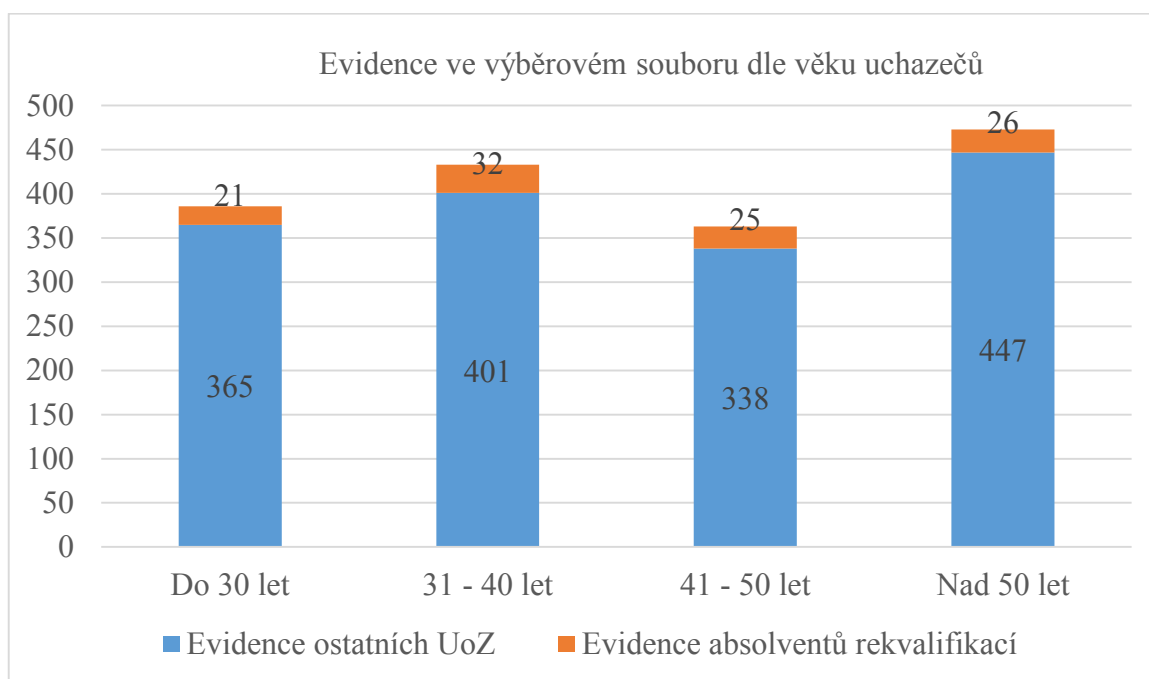
možné se předběžně domnívat, že ženy měly o rekvalifikační kurzy větší zájem než muži, neboť jejich podíl mezi absolventy rekvalifikací dosahoval téměř dvou třetin.

Sledovaná charakteristika: věk uchazečů

V tabulce 5 a v grafu 7 je znázorněn věk osob z evidencí ve výběrovém souboru, kterého dosáhly v době, kdy se registrovaly na ÚP ČR v okrese Zlín jako UoZ.

Rekvalifikace	Věk při zahájení evidence				Σ
	Do 30 let	31 – 40 let	41 – 50 let	Nad 50 let	
Ano	21	32	25	26	104
Ne	365	401	338	447	1551
Σ	386	433	363	473	1655

Tabulka 5: Evidence ve výběrovém souboru dle věku uchazečů



Graf 7: Zastoupení evidencí ve výběrovém souboru dle věku

Interpretace:

Podle grafu 7 zaznamenával s 29 % největší podíl na evidenci kategorie nad 50 let, s odstupem 3 % následovala kategorie 31 – 40 let, podíl zbývajících dvou kategorií činil 23 % (do 30 let) a 22 % (41 – 50 let). Vyšší podíl osob starších padesáti let může souviset se skutečností, že tato skupina osob trvale a dlouhodobě patří mezi ohroženou a na trhu práce hůře umístitelnou. Největší počet absolventů rekvalifikací se vyskytoval ve věkové katego-

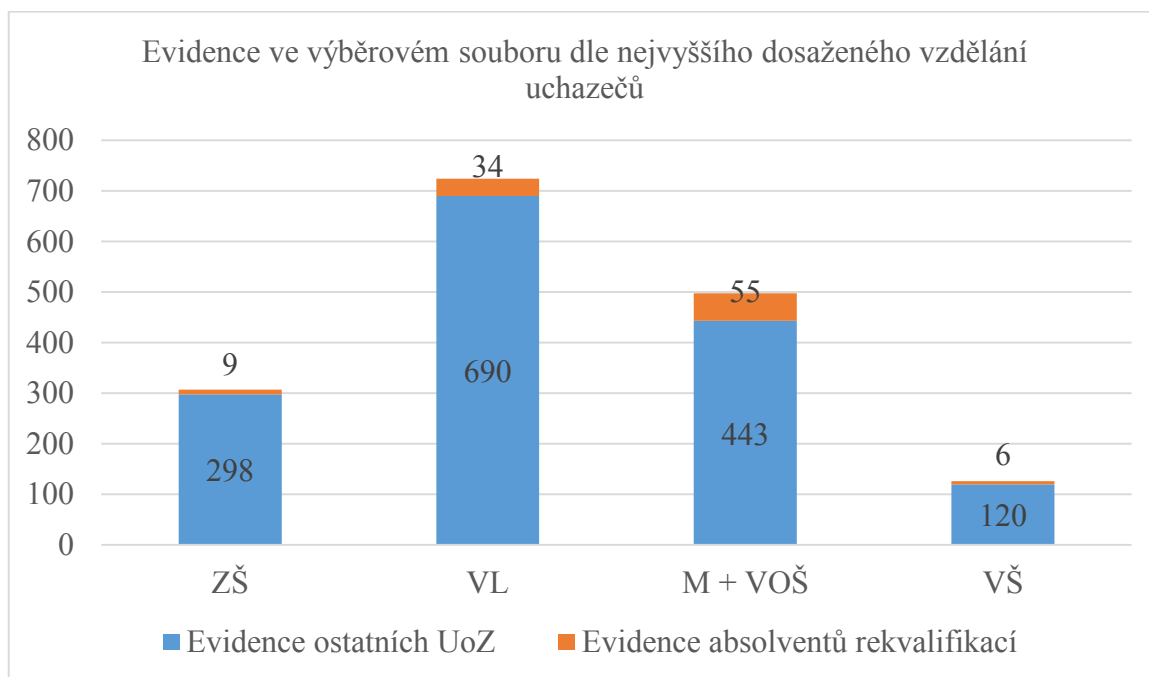
rii 31 – 40 let, dále následovaly věkové kategorie nad 50 let a 41 – 50 let, věková kategorie do 30 let vykazovala nejmenší počet absolventů rekvalifikací

Sledovaná charakteristika: vzdělání uchazečů

V tabulce 6 a v grafu 8 je uvedeno nejvyšší dosažené vzdělání osob z evidencí ve výběrovém souboru (ZŠ – základní vzdělání, VL – výuční list, M + VOŠ – maturita a vyšší odborné vzdělání, VŠ – vysokoškolské vzdělání).

Rekvalifikace	Nejvyšší dosažené vzdělání				Σ
	ZŠ	VL	M + VOŠ	VŠ	
Ano	9	34	55	6	104
Ne	298	690	443	120	1551
Σ	307	724	498	126	1655

Tabulka 6: Evidence ve výběrovém souboru dle nejvyššího dosaženého vzdělání uchazečů



Graf 8: Zastoupení evidencí ve výběrovém souboru dle nejvyššího dosaženého vzdělání uchazečů

Interpretace:

V grafu 8 je vidět, že největší zastoupení mezi evidencemi měla kategorie držitelů výučního listu (44 %) následovaná držiteli maturitního vysvědčení (30 %). Podíl kategorií základní vzdělání činil 19 % a podíl kategorie VŠ činil 7 %. Největší počet absolventů rekva-

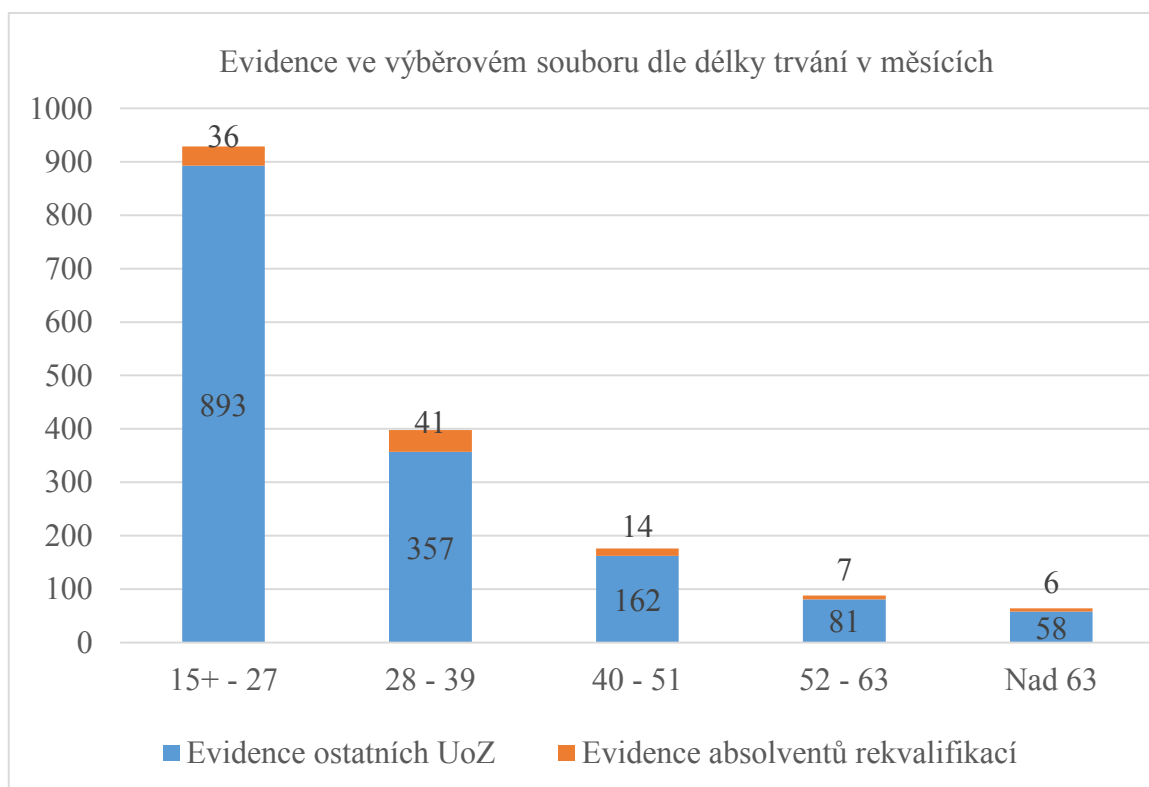
lifikací se vyskytoval v kategorii maturantů, dále následovala kategorie vyučených a s velkým rozdílem kategorie osob se základním a vysokoškolským vzděláním.

Sledovaná charakteristika: délka evidence uchazečů

V tabulce 7 a grafu 9 je uvedeno členění evidencí ve výběrovém souboru dle délky jejich trvání. Všechny evidence ve výběrovém souboru jsou delší než 15 měsíců, každá kategorie zahrnuje 12 měsíců. V kategorii nad 61 měsíců jsou i evidence dosud trvajících.

Rekvalifikace	Délka trvání evidence v měsících					Σ
	15+ - 27	28 - 39	40 - 51	52 - 63	Nad 63	
Ano	36	41	14	7	6	104
Ne	893	357	162	81	58	1551
Σ	929	398	176	88	64	1655

Tabulka 7: Evidence ve výběrovém souboru dle doby trvání



Graf 9: Zastoupení evidencí ve výběrovém souboru dle délky trvání

Interpretace:

V grafu 9 je možné pozorovat postupný úbytek UoZ evidovaných v období 1. 1. 2012 – 31. 12.2012 v čase. Všechny evidence spadaly do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti, ale

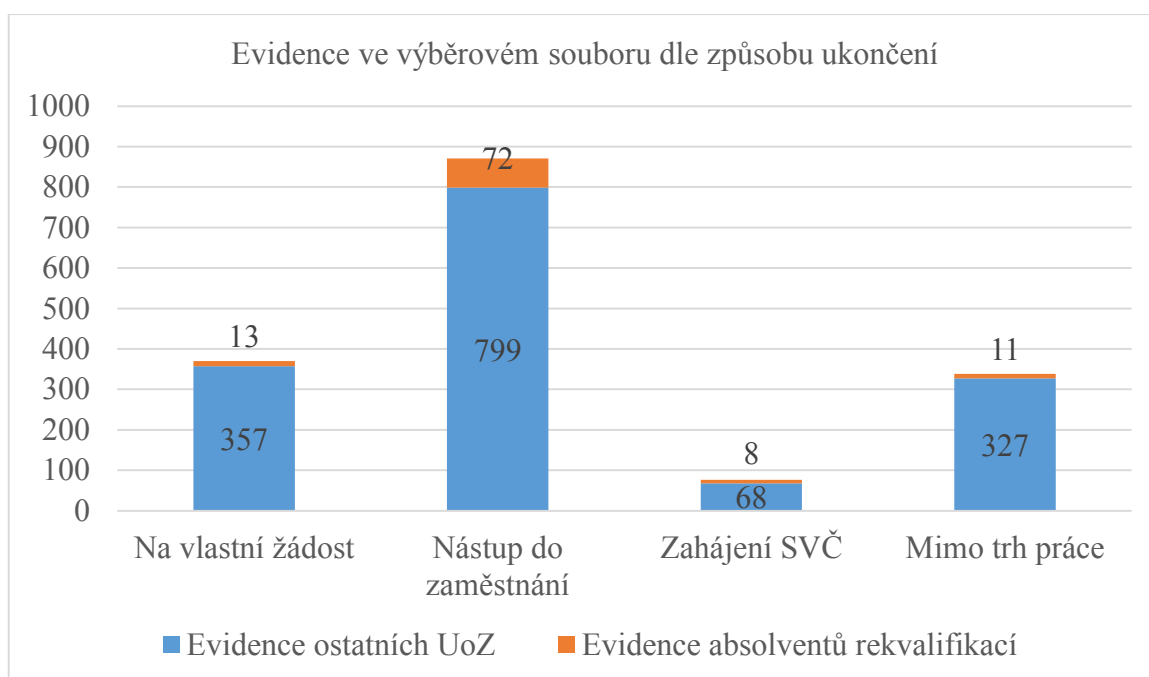
výrazné zlepšení situace na trhu práce zejména od roku 2015 se projevilo výrazným poklesem celkové nezaměstnanosti.

Sledovaná charakteristika: způsob ukončení evidence

V tabulce 8 a grafu 10 je uvedeno členění evidencí ve výběrovém souboru dle způsobu jejího ukončení – zda vedlo k umístění na trh práce či nikoliv.

Způsob ukončení evidence	Rekvalifikace		Σ
	Ano	Ne	
Na vlastní žádost	13	357	370
Nástup do zaměstnání	72	799	871
Zahájení SVČ	8	68	76
Mimo trh práce	11	327	338
Σ	104	1551	1655

Tabulka 8: Evidence ve výběrovém souboru dle způsobu ukončení



Graf 10: Zastoupení evidencí ve výběrovém souboru dle způsobu ukončení

Interpretace:

Jak vidíme v grafu 10, naprostá většina evidencí z výběrového souboru skončila umístěním na trhu práce – nástupem do zaměstnání nebo zahájením SVČ. Nástup do zaměstnání v sobě částečně skrývá také kategorie Na vlastní žádost. Uchazeči mohou využít při ukončení evidence i této možnosti a nemají povinnosti uvádět důvody ukončení nebo nového zaměstnavatele. V kategorii Mimo trh práce jsou zahrnuty jiné důvody ukončení evidence (např. úmrtí), neukončené evidence a sankční vyřazení, které následuje po porušení povin-

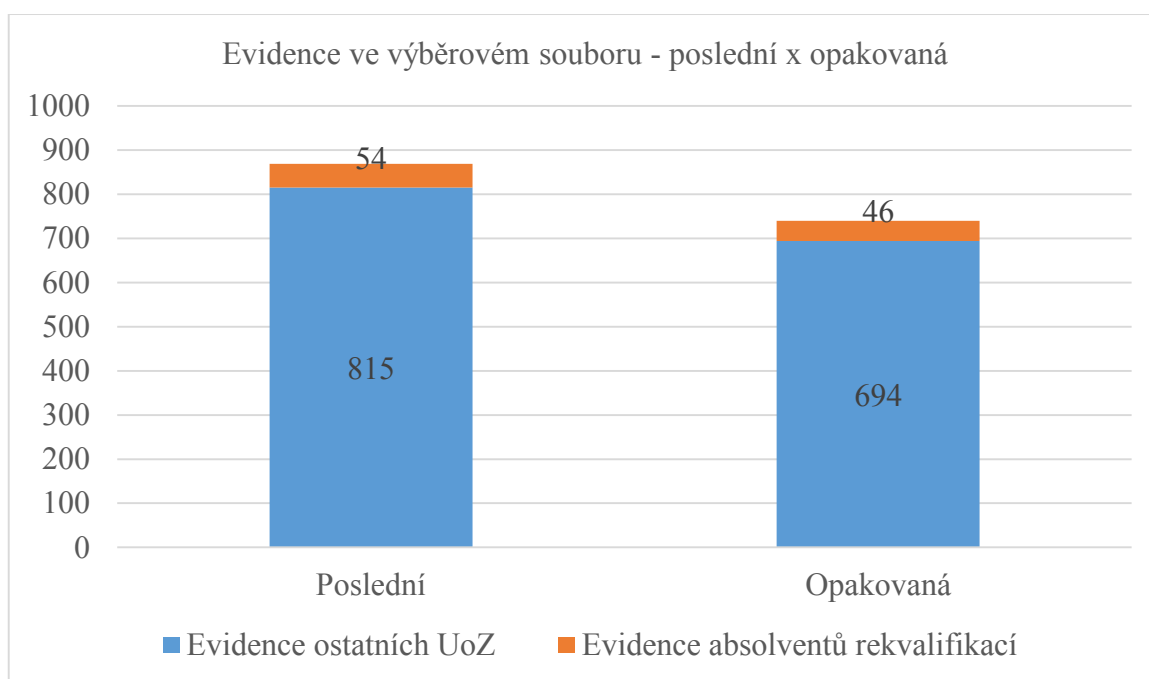
nosti uchazečů. V případě sankčního vyřazení často může následovat realizace v šedé ekonomice nebo skrytá nezaměstnanost uchazeče, který se po uplynutí sankční lhůty (3 nebo 6 měsíců dle závažnosti provinění) opět vrací do evidence.

Sledovaná charakteristika: opakovaná evidence

V tabulce a grafu je uvedeno členění evidencí ve výběrovém souboru dle následného udržení se UoZ na trhu práce, zda tato evidence v roce 2012 byla pro UoZ evidencí poslední nebo zda se v dalším období UoZ opět registroval na ÚP ČR. Nejsou zde uvedeny evidencie, které k datu 31. 3. 2018 neskončily.

Rekvalifikace	Evidence		Σ
	Poslední	Opakovaná	
Ano	54	46	100
Ne	815	694	1509
Σ	869	740	1609

Tabulka 9: Evidence ve výběrovém souboru – poslední x opakovaná



Graf 11: Zastoupení evidencí ve výběrovém souboru – poslední x opakovaná

Interpretace:

V grafu 11 vidíme, že ve výběrovém souboru převažují (54,01 %) evidencie, které byly pro uchazeče posledními, což znamená, že se po jejich ukončení se již znovu na ÚP ČR nezaevidovali. Můžeme ale předpokládat, že většina uchazečů z kategorie Poslední je za-

městnána. Ostatní uchazeči (45,99 %) se po ukončení evidence z roku 2012 v průběhu doby jednou či vícekrát opět zaevidovali.

8 ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH DAT

V následující kapitole provedu vyhodnocení a interpretaci dat získaných sekundární analýzou dokumentů a databáze OKprace. Získaná data byla zanesena do vytvořených záznamových archů, které umožňovaly jejich sumarizaci a další práci s daty. Ke zpracování dat a výpočtům byl využit tabulkový software Microsoft Excel

8.1 Testování hypotéz

Pro zodpovězení hlavních výzkumných otázek uvedených na začátku výzkumného záměru je nutné ověřit stanovené hypotézy. K tomu budou použity následující statistické metody – test nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku, s jehož pomocí je možné objektivně a s předem stanoveným rizikem nesprávného závěru rozhodnout o existenci závislosti mezi dvěma pedagogickými jevy⁷⁴, které byly zachyceny pomocí nominálního měření. K posouzení stupně závislosti bude použit normovaný koeficient kontingence C_{norm} . Koeficient C_{norm} nabývá hodnot v intervalu od 0 do +1, přičemž platí, že čím vyšší je jeho hodnota, tím vyšší je stupeň závislosti. Dále bude použit test nezávislosti Chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Pro ověření těsnosti vztahu mezi jevy v této tabulce bude použit Fíkoefficient, jehož hodnota se může pohybovat od -1 do +1, přičemž platí, že čím vyšší je jeho vypočítaná absolutní hodnota, tím vyšší je stupeň závislosti mezi znaky. Pro ověření souvislosti uvnitř kontingenční tabulky bylo sestaveno znaménkové schéma kontingenční tabulky.

Před zahájením ověřování hypotéz je nutné stanovit tzv. nulovou hypotézu, což je domněnka, která prostřednictvím statistických termínů tvrdí, že mezi zkoumanými proměnnými není vztah.⁷⁵

H1: Ženy absolvují rekvalifikace častěji než muži.

H₀₁: Mezi pohlavím a absolvováním rekvalifikace není statisticky významná souvislost.

Pro testování této hypotézy byl použit test nezávislosti Chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku.

⁷⁴ CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu., str. 76-86

⁷⁵ CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu., str. 69

Rekvalifikace	Pohlaví		Σ
	Muži	Ženy	
Ano	39 (50,15)	65 (53,85)	104
Ne	759 (747,85)	792 (803,15)	1551
Σ	798	857	1655

Tabulka 10: Čtyřpolní tabulka H1

$$\chi^2 = 5,105$$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 5,105$ je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$ pro čtyřpolní tabulku s jedním stupněm volnosti a při zvolené hladině významnosti 0,05. Proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní.

Ženy mají o absolvování rekvalifikace větší zájem než muži.

Pro vyjádření stupně závislosti mezi pohlavím uchazečů a absolvováním rekvalifikace byl vypočítán ϕ -koeficient r_ϕ . Jeho hodnota 0,055 ukazuje, že vztah mezi těmito proměnnými je velmi volný.

H2: UoZ ve věku do 50 let absolvují rekvalifikace častěji než UoZ starší 50 let.

H₀₂: Mezi věkem UoZ a absolvováním rekvalifikace není souvislost.

Pro testování této hypotézy byl použit test nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku

Rekvalifikace	Věk při zahájení evidence				Σ
	Do 30 let	31 – 40 let	41 – 50 let	Nad 50 let	
Ano	21 (24,26)	32 (27,21)	25 (22,81)	26 (29,72)	104
Ne	365 (361,74)	401 (405,79)	338 (340,19)	447 (443,28)	1551
Σ	386	433	363	473	1655

Tabulka 11: Kontingenční tabulka H2

$$\chi^2 = 2,088$$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 2,088$ je menší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$ pro tři stupně volnosti a při zvolené hladině významnosti 0,05. Proto přijímáme nulovou hypotézu.

Mezi věkem UoZ a absolvováním rekvalifikace není souvislost.

Pro vyjádření stupně závislosti mezi věkem uchazečů a absolvováním rekvalifikace byl vypočítán normovaný koeficient kontingence C_{norm} . Jeho hodnota 0,05 ukazuje, že vztah mezi těmito proměnnými je velmi volný.

H3: UoZ s vyšším vzděláním absolvují rekvalifikace častěji než UoZ s nižším vzděláním.

H0₃: Mezi vzděláním UoZ a absolvováním rekvalifikace není souvislost.

Pro testování této hypotézy byl použit test nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku.

Rekvalifikace	Nejvyšší dosažené vzdělání				Σ
	ZŠ	VL	M + VOŠ	VŠ	
Ano	9 (19,29)	34 (45,50)	55 (31,29)	6 (7,92)	104
Ne	298 (287,71)	690 (678,50)	443 (466,71)	120 (118,08)	1551
Σ	307	724	498	126	1655

Tabulka 12: Kontingenční tabulka H3

$$\chi^2 = 28,615$$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 28,615$ je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$ pro tři stupně volnosti a při zvolené hladině významnosti 0,05. Proto přijímáme alternativní hypotézu.

UoZ s vyšším vzděláním absolvují rekvalifikace častěji než UoZ s nižším vzděláním.

Pro vyjádření stupně závislosti mezi vzděláním uchazečů a absolvováním rekvalifikace byl vypočítán normovaný koeficient kontingence C_{norm} . Jeho hodnota 0,184 ukazuje, že vztah mezi těmito proměnnými není příliš těsný.

Pro ověření místa výskytu vztahu bylo po výpočtu testového kritéria z-skóre sestaveno znaménkové schéma kontingenční tabulky.

Rekvalifikace	Nejvyšší dosažené vzdělání			
	ZŠ	VL	M + VOŠ	VŠ
Ano	- 2,357	- 1,728	4,278	- 0,683
Ne	0,668	0,575	- 1,295	0,183

Tabulka 13: Hodnoty z-skóre pro kontingenční tabulku H3

Rekvalifikace	Nejvyšší dosažené vzdělání			
	ZŠ	VL	M + VOŠ	VŠ
Ano	-	0	+++	0
Ne	0	0	0	0
Σ	307	724	498	126

Tabulka 14: Znaménkové schéma kontingenční tabulky H3

Význam znamének:

+++	pozorovaná četnost je významně větší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,001
-	pozorovaná četnost je významně menší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,05
0	mezi pozorovanou četností a četností očekávanou není statisticky významný rozdíl

Interpretace:

Absolventy rekvalifikačních kurzů byli nejčastěji UoZ, jejichž nejvyšším dosaženým vzděláním bylo vzdělání maturitní. Počet UoZ se základním vzděláním, kteří absolvovali rekvalifikaci, byl menší, než by odpovídalo jejich zastoupení ve výzkumném souboru.

H4: Ve srovnání s ostatními UoZ s podobnou délkou nezaměstnanosti absolventi rekvalifikace ukončují evidenci v odlišné míře než by odpovídalo jejich zastoupení ve výzkumném vzorku.

H₀₄: Ve srovnání s ostatními UoZ s podobnou délkou nezaměstnanosti absolventi rekvalifikací ukončují evidenci v míře, která odpovídá jejich zastoupení ve výzkumném vzorku.

Pro testování této hypotézy byl použit test nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku.

	Délka trvání evidence v měsících					
Rekvalif.	15+ - 27	28 - 39	40 - 51	52 - 63	Nad 63	Σ
Ano	36 (58,38)	41 (25,01)	14 (11,06)	7 (5,53)	6 (4,02)	104
Ne	893 (870,62)	357(372,99)	162 (164,94)	81 (82,47)	58 (59,98)	1551
Σ	929	398	176	88	64	1655

Tabulka 15: Kontingenční tabulka H4

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 22,351$ je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$ pro čtyři stupně volnosti a při zvolené hladině významnosti 0,05. Proto přijímáme alternativní hypotézu.

Ve srovnání s ostatními UoZ s podobnou délkou nezaměstnanosti absolventi rekvalifikace ukončují evidenci v odlišné míře než by odpovídalo jejich zastoupení ve výzkumném vzorku.

Pro vyjádření stupně závislosti mezi ukončením evidence uchazečů a absolvováním rekvalifikace byl vypočítán normovaný koeficient kontingence C_{norm} . Jeho hodnota 0,163 ukazuje, že vztah mezi těmito proměnnými není příliš těsný.

Pro ověření místa výskytu vztahu bylo po výpočtu testového kritéria z-skóre sestaveno znaménkové schéma kontingenční tabulky.

Rekvalifikace	Délka trvání evidence v měsících				
	15+ - 27	28 - 39	40 - 51	52 - 63	Nad 63
Ano	- 2,98	3,22	0,89	0,63	0,99
Ne	1,10	- 0,94	- 0,24	- 0,17	- 0,26

Tabulka 16: Hodnoty z-skóre pro kontingenční tabulku H4

Rekvalifikace	Délka trvání evidence v měsících				
	15+ - 27	28 - 39	40 - 51	52 - 63	Nad 63
Ano	- -	++	0	0	0
Ne	0	0	0	0	0
Σ	929	398	176	88	64

Tabulka 17: Znaménkové schéma kontingenční tabulky H4

++	pozorovaná četnost je významně větší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,01
--	pozorovaná četnost je významně menší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,01
0	mezi pozorovanou četností a četností očekávanou není statisticky významný rozdíl

Interpretace:

V období délky trvání evidence 15 – 27 měsíců ukončili evidenci téměř všichni absolventi rekvalifikace, kteří ji v daném období měli hotovou. Ostatní osoby rekvalifikaci teprve realizovali nebo jim ještě v daném období nebyla schválena.

V období délky trvání evidence 28 – 39 měsíců měli absolventi rekvalifikace oproti podobně dlouhodobě nezaměstnaným ve výzkumném vzorku výhodu právě v podobě rekvalifikačního kurzu. K jejich umístění na trh práce v této době již přispívá i lepší se situace na trhu práce.

H5: Absolventi rekvalifikační častěji než ostatní UoZ ukončují evidenci na ÚP ČR umístěním na trhu práce.

H0₅: Mezi absolvováním rekvalifikace a způsobem ukončení evidence není souvislost.

Pro testování této hypotézy byl použit test nezávislosti Chí-kvadrát pro kontingenční tabulku.

Způsob ukončení evidence	Rekvalifikace		Σ
	Ano	Ne	
Na vlastní žádost	13 (23,25)	357 (346,75)	370
Nástup do zaměstnání	72 (54,73)	799 (816,27)	871
Zahájení SVČ	8 (4,78)	68 (71,22)	76
Mimo trh práce	11 (21,24)	327 (316,76)	338
Σ	104	1551	1655

Tabulka 18: Kontingenční tabulka H5

$$\chi^2 = 18,224$$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 18,224$ je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05}(3) = 7,815$ pro tři stupně volnosti a při zvolené hladině významnosti 0,05. Proto přijímáme alternativní hypotézu.

Absolventi rekvalifikační častěji než ostatní UoZ ukončují evidenci na ÚP ČR nástupem do zaměstnání.

Pro vyjádření stupně závislosti mezi způsobem ukončení evidence uchazečů a absolvováním rekvalifikace byl vypočítán normovaný koeficient kontingence C_{norm} . Jeho hodnota 0,148 ukazuje, že vztah mezi těmito proměnnými není příliš těsný.

Pro ověření místa výskytu vztahu bylo po výpočtu testového kritéria z-skóre sestaveno znaménkové schéma kontingenční tabulky.

Rekvalifikace	Způsob ukončení evidence			
	Na vlastní žádost	Nástup do zaměstnání	Zahájení SVČ	Mimo trh práce
Ano	- 2,14	2,37	1,48	- 2,23
Ne	0,62	- 0,85	- 0,39	0,64

Tabulka 19: Hodnoty z-skóre pro kontingenční tabulku H5

Rekvalifikace	Způsob ukončení evidence			
	Na vlastní žádost	Nástup do zaměstnání	Zahájení SVČ	Mimo trh práce
Ano	-	+	0	-
Ne	0	0	0	0
Σ	370	871	76	338

Tabulka 20: Znaménkové schéma kontingenční tabulky H5

Význam znamének:

+	pozorovaná četnost je významně větší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,05
-	pozorovaná četnost je významně menší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,05
0	mezi pozorovanou četností a četností očekávanou není statisticky významný rozdíl

Interpretace:

Počet absolventů rekvalifikačních kurzů, kteří skončili mimo trh práce, byl menší, než by odpovídalo jejich zastoupení ve výzkumném souboru. Naopak počet absolventů rekvalifikací, kteří nastoupili do zaměstnání, byl větší, než by odpovídalo jejich zastoupení ve výzkumném souboru. Tato zjištění mohou vést k závěru, že absolvování rekvalifikace přispívá k zaměstnatelnosti UoZ.

H6: Opakovaná evidence je u absolventů rekvalifikace méně častá než u ostatních UoZ.

H₀₆: Mezi výskytem opakované evidence u absolventů rekvalifikací a ostatními UoZ není statisticky významný rozdíl.

Pro testování této hypotézy byl použit test nezávislosti Chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku.

Rekvalifikace	Evidence		Σ
	Poslední	Opakovaná	
Ano	54 (54,01)	46 (45,99)	100
Ne	815 (814,99)	694 (694,01)	1509
Σ	869	740	1609

Tabulka 21: Kontingenční tabulka H6

Jak vidíme v tabulce 21, očekávané a pozorované četnosti jsou v podstatě totožné

$$\chi^2 = 0$$

Vypočítaná hodnota $\chi^2 = 0$ je menší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$ pro jeden stupeň volnosti a při zvolené hladině významnosti 0,05. Proto přijímáme nulovou hypotézu.

Mezi výskytem opakované evidence u absolventů rekvalifikací a ostatními UoZ není statisticky významný rozdíl.

9 SHRNUTÍ VÝZKUMU

Cílem výzkumu bylo zjistit, jaký je vývoj zaměstnanosti ve sledované skupině UoZ v čase, zda zájem nezaměstnaných o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, v tomto případě absolvování rekvalifikace, ovlivňují demografické indikátory a zda absolvování rekvalifikace ovlivňuje jejich zaměstnatelnost, zda vede k umístění UoZ na trhu práce a k ukončení jeho evidence na ÚP ČR. To byly mé hlavní výzkumné otázky, na které nyní mohu zodpovědět. K tomu bylo potřeba nejprve stanovit hypotézy a ty na základě výsledků z výzkumného šetření testovat.

K výzkumné otázce, zda demografické indikátory uchazečů o zaměstnání ovlivňují jejich zájem o absolvování rekvalifikačního kurzu, se vztahují hypotézy H1, H2 a H3.

H1

Na základě testování hypotézy H1 byl vysloven závěr, že rekvalifikace absolvovaly častěji ženy než muži.

Ženy patří mezi ohroženou skupinu na trhu práce. Z důvodu mateřství či péče o osobu blízkou na delší dobu opouštějí trh práce. Jejich znalosti a dovednosti z tohoto důvodu zastarávají, protože se změnila požadavky zaměstnavatelů, nebo je ženy zapoměly. Absolvování vhodně zvolené rekvalifikace umožňuje tento deficit eliminovat.

H2

Z testování hypotézy H2 oproti očekávání vyplynulo, že mezi věkem UoZ a absolvováním rekvalifikace není souvislost. Absolventi rekvalifikace se nesoustřeďují do určité věkové kohorty.

H3

Výstupem z ověřování hypotézy H3 je přijetí alternativní hypotézy, která tvrdila, že UoZ s vyšším vzděláním absolvují rekvalifikace častěji než UoZ s nižším vzděláním. Mezi vzděláním a absolvováním rekvalifikace existuje vztah, který se nejvíce projevuje u maturantů.

Ale právě osoby s nižším vzděláním, zejména osoby se základním vzděláním, jsou na trhu práce ohroženějšími. Za menším zájmem o využívání rekvalifikačních kurzů ze strany osob s nižším vzděláním mohou stát například následující důvody: někteří z těchto UoZ o další vzdělávání nemají zájem proto, že už se vůbec nechtějí vzdělávat, nebo se obávají, že rekvalifikační kurz nezvládnou úspěšně ukončit, nechtějí nebo nemohou vykonávat činnosti, na jejichž výkon nabízené kurzy připravují, nesplňují kvalifikační nebo zdravotní předpoklady požadované pro zařazení do rekvalifikačního kurzu. Případně by důvod mohl být mimo uchazeče a tkví v tzv. creaming efektu, kdy jsou kurzy přidělovány osobám, u nichž je větší předpoklad úspěšného dokončení aktivity.

Vypočítaný normovaný koeficient kontingence prokázal, že stupeň závislosti mezi sledovanými jevy, tj. dosaženým vzděláním a absolvováním rekvalifikace, není příliš těsný.

Odpověď na výzkumnou otázku č. 1 zní takto: Ve výzkumném vzorku se projevila souvislost mezi absolvováním rekvalifikace a pohlavím uchazeče a dosaženým vzděláním uchazeče. Souvislost mezi absolvováním rekvalifikace a věkem uchazeče se nepotvrdila.

H4

Na základě testování hypotézy H4, která náleží k výzkumné otázce č. 2, je možné říci, že ve srovnání s ostatními UoZ s podobnou délkou nezaměstnanosti absolventi rekvalifikace ukončují evidenci v odlišné míře než by odpovídalo jejich zastoupení ve výzkumném vzorku.

Tato odlišnost se projevuje v tabulce zejména v poli doby trvání evidence 15 - 27 měsíců, kdy je pozorovaná četnost významně menší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,01. Tato situace je dána tím, že v tomto období mnozí UoZ teprve na rekvalifikace nastoupili a nebyli z tohoto důvodu dosažitelní. Většina UoZ, kteří již měli v tuto dobu rekvalifikaci dokončenou, brzy po jejím absolvování ukončila také evidenci. Opačná situace nastává v tabulce v poli doby trvání evidence 28 – 39 měsíců, kdy je pozorovaná četnost významně větší než četnost očekávaná na hladině významnosti 0,01. UoZ, kteří absolvovali kurz v předchozím období, ukončili evidenci a nastoupili do zaměstnání.

Odpověď na výzkumnou otázku č. 2 zní takto: Ve výzkumném vzorku se projevila souvislost mezi absolvováním rekvalifikace a ukončením evidence. Jejich absolvování umožňuje UoZ získat novou kvalifikaci, ukončit evidenci na ÚP ČR a uplatnit se na měnícím se trhu práce.

K výzkumné otázce č. 3, zda absolvování rekvalifikace ovlivňuje zaměstnatelnost absolventů rekvalifikace, se vztahují hypotézy H5 a H6.

H5

Na základě testování hypotézy H5 je možné tvrdit, že absolvování rekvalifikace vede k ukončení evidence na ÚP ČR nástupem do zaměstnání. Mimo trh práce skončilo ve srovnání s ostatními uchazeči výrazně méně absolventů rekvalifikací.

H6

Na základě výsledků testování hypotézy H6 můžeme tvrdit, že mezi výskytem opakované evidence u absolventů rekvalifikací a ostatními UoZ není statisticky významný rozdíl. Rozložení četnosti jednotlivých jevů je v podstatě totožné.

Odpověď na výzkumnou otázku č. 3 zní takto: Absolvování vhodné rekvalifikace má z krátkodobého hlediska potenciál navrátit uchazeče zpět na trh práce a aktivovat jej, zvýšit jeho schopnost najít si a udržet práci. Většina absolventů rekvalifikace z výběrového vzorku velmi záhy nastoupila do zaměstnání bez ohledu na délku předchozí evidence na ÚP ČR. Z dlouhodobého hlediska však setrvání na trhu práce ovlivňuje také spokojenost s druhem vykonávané práce, pracovní podmínky, mzda, životní a rodinné podmínky a další vnitřní a vnější faktory.

V každém případě však získání nových znalostí a dovedností pomáhá člověku v jeho dalším rozvoji. Získává také možnost volby při svém dalším kariérním posunu, což mu může pomoci při případné ztrátě zaměstnání.

ZÁVĚR

V této práci jsem se zabývala trhem práce – definicí trhu práce, popisem a funkcí, kterou plní. Na tomto trhu, jakož i na jiných trzích, se také střetává nabídka s poptávkou, ale to, oč tu běží, je specifickým zbožím. Poptává a nabízí se lidská pracovní síla – člověk a jeho připravenost, schopnosti a dovednosti práci vykonávat. Situace na tomto trhu reflektuje situaci v ekonomice. Jestliže roste výkon hospodářství, roste poptávka po pracovní síle a klesá podíl nezaměstnanosti a naopak. Rostoucí nezaměstnanost má závažné důsledky, má nepříznivé sociální, ekonomické i politické dopady.

Pro zjišťování stavu v podílu nezaměstnanosti se používají různé poměrové ukazatele a pro řešení a zmírnění dopadů se využívají nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, které byly v práci také zmíněny. Některé z nástrojů míří na zaměstnavatele, některé na osoby nezaměstnané. Cílem je podpořit obě tyto strany, jednat přispět k tvorbě nových pracovních míst vhodných pro uchazeče o zaměstnání a jednat pomoci zvýšit konkurenceschopnost evidovaných uchazečů.

Velmi účinným nástrojem zvyšování konkurenceschopnosti na trhu práce nejen uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci ÚP ČR je vzdělávání. Absolvování vzdělávací aktivity člověka motivuje, aktivuje, dodá mu nové znalosti a zvýší jeho zaměstnatelnost a uplatnitelnost na trhu práce. Pokud samozřejmě sám chce a má zájem a potřebu vzdělávání podstoupit.

Pro efektivní využití investovaných prostředků a využití všech možností, které absolvování rekvalifikace nabízí, je potřeba, aby byly k dispozici vhodně připravené a vhodně zaměřené kurzy reflektující situaci na trhu práce, aby byly k dispozici v dostatečném objemu prostředky na jejich financování a aby lidé do kurzů nastupovali co nejdříve, aby se využil potenciál rekvalifikace působit proti dlouhodobé nezaměstnanosti.

Celoživotní vzdělávání bude nezbytnou součástí života, protože vývoj technologií pokračuje mílovými kroky. Lidé musí být na změny průběžně připravováni a tady může významnou roli sehrát právě vhodná rekvalifikace ve vhodný čas. Díky dalšímu rozvoji vědy a techniky v dějinách lidstva nastává doposud v podstatě nevídaný jev – technika už nejen pomáhá při práci a mění její formu, ale také postupně vytlačuje člověka v mnoha oborech z jeho pracovního místa.

V souvislosti s konceptem čtvrté průmyslové revoluce (tzv. průmysl 4.0) je reálné, že některé profese časem zcela zaniknou, protože výkon rutinních a jednoduchých činností pře-

vezmou stroje. Pro obsazení nově vzniklých pracovní příležitosti bude pro každého člověka důležité průběžné vzdělávání a vhodná kvalifikace, což bude pro osoby s nedostatečným vzděláním ohrožující. Důsledky tohoto stavu, nejen vzhledem k významu práce pro člověka, by mohly být pro lidstvo velmi destruktivní. Masovost a chronický výskyt nezaměstnanosti mohou být velkou hrozbou.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 8024601397.
- [3] FUCHS, Kamil. Základy mikroekonomie. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 1996. ISBN 80-210-1218-8.
- [4] GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
- [5] TOMEŠ, Igor. Obory sociální politiky. Praha: Portál, 2011, 366 s. ISBN 978-80-7367-868-5.
- [6] GIDDENS, Anthony. Sociologie. Praha: Argo, 1999, 595 s. ISBN 80-7203-124-4.
- [7] HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity, č. 177/2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [8] CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [9] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [10] KRAUS, Blahoslav. Základy sociální pedagogiky. Praha: Portál, 2008, 215 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [11] Kronika lidstva s Výhledem do budoucnosti od Roberta Jungka. Bratislava: Fortuna, 1992, 1247 s. ISBN 80-7153-039-5.
- [12] MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2002. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.
- [13] MATOUŠEK, Oldřich. Základy sociální práce. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007, 309 s. ISBN 978-80-7367-331-4.

- [14] MUŽÍK, Jaroslav. Profesionální vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012, 263 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-738-4.
- [15] PETRÁČKOVÁ, Věra a Jiří KRAUS. Akademický slovník cizích slov: [A-Ž]. Praha: Academia, c1995, 834 s. ISBN 80-200-0607-9.
- [16] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie: 19. vydání. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2013. xxiv, 715 s., [4] s. obr. příl. ISBN 978-80-205-0629-0.
- [17] SIROVÁTKA, Tomáš, Jiří WINKLER a Martin ŽIŽLAVSKÝ. Nejistoty na trhu práce. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.
- [18] SIROVÁTKA, Tomáš. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno; Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. 279 s. ISBN 80-7326-104-9.
- [19] TOMEŠ, Igor. Obory sociální politiky. Praha: Portál, 2011, 366 s. ISBN 978-80-7367-868-5.
- [20] TOMEŠ, Igor. Sociální správa. Vyd. 1. Praha: Portál, 2002. 303 s. ISBN 80-7178-560-1.
- [21] TOMEŠ, Igor. Sociální správa: úvod do teorie a praxe. Vyd. 2, rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009, 299 s. ISBN 978-80-7367-483-0.
- [22] VETEŠKA, Jaroslav a Michaela TURECKIOVÁ. Kompetence ve vzdělávání. Praha: Grada, 2008, 159 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1770-8.
- [23] Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
ČR	Česká republika.
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení.
EU	Evropská unie.
FDV	Fond dalšího vzdělávání.
IAP	Individuální akční plán.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
Např.	Například.
OSN	Organizace spojených národů.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná.
PMČV	Průměrný měsíční čistý výdělek.
PMNH	Průměrná mzda v národním hospodářství
SÚIP	Státní úřad inspekce práce.
TI ČR	Technická inspekce České republiky.
ÚMPOD	Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.
UoZ	Uchazeč o zaměstnání.
ÚP ČR	Úřad práce České republiky.
VPM	Volná pracovní místa.
VÚBP	Výzkumný ústav bezpečnosti práce.
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
ZoZ	Zájemce o zaměstnání.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Znázornění tržního mechanismu působícího na trhu práce.....	15
Obrázek 2: Taxonomie možných stavů zaměstnanosti a nezaměstnanosti.....	20
Obrázek 3: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi jednotlivými politikami (vlastní zpracování)	32

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj nezaměstnanosti v čase podle druhů ukazatelů nezaměstnanosti v České republice (vlastní zpracování)	52
Graf 2: Vývoj vybraných makroekonomických ukazatelů v čase v České republice (vlastní zpracování)	53
Graf 3: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v letech 1991-2018 (k 28. 2. 2018)	54
Graf 4: Nezaměstnanost ve Zlínském kraji k 28. 2.2018 (vlastní zpracování).....	57
Graf 5: Zastoupení evidencí mužů a žen ve výběrovém souboru.....	77
Graf 6: Zastoupení evidencí mužů a žen - absolventů rekvalifikace.....	77
Graf 7: Zastoupení evidencí ve výběrovém souboru dle věku	78
Graf 8: Zastoupení evidencí ve výběrovém souboru dle nejvyššího dosaženého vzdělání uchazečů.....	79
Graf 9: Zastoupení evidencí ve výběrovém souboru dle délky trvání	80
Graf 10: Zastoupení evidencí ve výběrovém souboru dle způsobu ukončení	81
Graf 11: Zastoupení evidencí ve výběrovém souboru – poslední x opakovaná	82

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Sazby pojistného odváděného ze mzdy/platu (vlastní zpracování)	25
Tabulka 2: Modelový příklad – odvody ze mzdy do státního rozpočtu (vlastní zpracování)	26
Tabulka 3: Modelový příklad – výpočet výše podpory v nezaměstnanosti (vlastní zpracování)	27
Tabulka 4: Přehled evidencí dle pohlaví uchazečů	76
Tabulka 5: Evidence ve výběrovém souboru dle věku uchazečů	78
Tabulka 6: Evidence ve výběrovém souboru dle nejvyššího dosaženého vzdělání uchazečů	79
Tabulka 7: Evidence ve výběrovém souboru dle doby trvání	80
Tabulka 8: Evidence ve výběrovém souboru dle způsobu ukončení	81
Tabulka 9: Evidence ve výběrovém souboru – poslední x opakovaná	82
Tabulka 10: Čtyřpolní tabulka H1	85
Tabulka 11: Kontingenční tabulka H2	85
Tabulka 12: Kontingenční tabulka H3	86
Tabulka 13: Hodnoty z-skóre pro kontingenční tabulku H3	86
Tabulka 14: Znaménkové schéma kontingenční tabulky H3	86
Tabulka 15: Kontingenční tabulka H4	87
Tabulka 16: Hodnoty z-skóre pro kontingenční tabulku H4	88
Tabulka 17: Znaménkové schéma kontingenční tabulky H4	88
Tabulka 18: Kontingenční tabulka H5	89
Tabulka 19: Hodnoty z-skóre pro kontingenční tabulku H5	89
Tabulka 20: Znaménkové schéma kontingenční tabulky H5	89
Tabulka 21: Kontingenční tabulka H6	90

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Výpočet podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

Příloha P II: Vybrané parametry nezaměstnanosti v České republice k 28. 2. v letech 2017 a 2018

Příloha P III: Vybrané statistické údaje vztahující se k nezaměstnanosti k 31. 12. v letech 2012–2017

Příloha P IV: Vybrané parametry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v České republice k 28. 2. v letech 2017 a 2018

Příloha P V: Přehled počtu realizovaných rekvalifikací a vynaložených prostředků v letech 2012-2017

Příloha P VI: Přehled evropských strukturálních fondů (mimo ESF) a operačních programů 2014-2020

Příloha P VII: Záznamový arch I.

Příloha P VIII: záznamový arch II.

PŘÍLOHA P I: VÝPOČET PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI A PODPORY PŘI REKVALIFIKACI

Výpočet podpory v nezaměstnanosti						
Výpočtový základ	Podíl v procentech	Délka vyplácení	Výpočtový základ	Podíl v procentech	Výše podpory	Délka vyplácení
PMČV ⁷⁶	65 %	2 měsíce	PMNH ⁷⁷	15 %	4 315 Kč	2 měsíce
PMČV	50 %	2 měsíce	PMNH	12 %	3 452 Kč	2 měsíce
PMČV	45 %	Zbytek podpůrčí doby	PMNH	11 %	3 164 Kč	Zbytek podpůrčí doby
Maximální výše podpory v nezaměstnanosti			PMNH	58 %	16 682 Kč	Po celou podpůrčí dobu
Výpočet podpory při rekvalifikaci						
PMČV	60 %	Po dobu trvání rekvalifikace	PMNH	14 %	3 780 Kč	Po dobu trvání rekvalifikace
Maximální výše podpory při rekvalifikaci			PMNH	65 %	18 695 Kč	Po dobu trvání rekvalifikace
Vyplácená kompenzace odstupného			PMNH	15 %	4 315 Kč	Dle nároku na odstupné

(vlastní zpracování)

⁷⁶ PMČV - průměrný měsíční čistý výdělek

⁷⁷ PMNH – průměrná mzda v národní hospodářství, PMNH zjištěná za 1. až 3. čtvrtletí roku 2017 používaná od 1. 1. 2018 činí 28 761 Kč.

**PŘÍLOHA P II: VYBRANÉ PARAMETRY NEZAMĚSTNANOSTI
V ČESKÉ REPUBLICE K 28. 2. V LETECH 2017 A 2018**

Vybrané parametry nezaměstnanosti v České republice k 28. 2. v letech 2017 a 2018								
Kraj	Rok	PNO	Podíl jednotlivých skupin UoZ v %					
			OZP	UoZ do 30 let	UoZ nad 50 let	Evidence nad 12 měsíců		
						12 mě- síců a více	12 – 24 měsíců	Nad 24 měsíců
Praha	2018	2,3	10,13	19,39	32,70	28,70	11,33	17,36
	2017	3,3	9,24	21,49	30,84	34,63	14,08	20,54
Plzeňský	2018	2,6	20,54	20,86	39,19	23,63	7,55	16,09
	2017	3,5	19,48	20,90	37,46	30,56	9,61	20,95
Královehradecký	2018	2,7	18,05	24,09	36,49	23,69	8,04	15,65
	2017	3,7	15,06	24,28	34,02	29,23	10,71	18,52
Pardubický	2018	2,9	19,12	22,45	36,82	19,18	7,42	11,76
	2017	4,0	17,54	22,95	35,53	24,27	8,40	15,88
Středočeský	2018	3,1	14,63	21,98	36,00	29,94	9,88	20,06
	2017	4,3	13,28	22,18	33,97	33,50	11,16	22,33
Jihočeský	2018	3,3	16,95	21,60	37,06	19,85	7,50	12,35
	2017	4,4	16,41	22,25	35,63	23,71	8,93	14,78
Zlínský	2018	3,3	18,93	19,85	39,11	27,70	9,95	17,75
	2017	4,9	16,70	21,52	36,61	30,59	10,48	20,11
Karlovarský	2018	3,5	11,69	21,75	37,92	33,54	8,35	25,18
	2017	5,3	10,94	23,59	34,65	40,45	12,09	28,36
Kraj Vysočina	2018	3,7	19,32	20,27	38,73	27,59	8,32	19,26
	2017	5,1	18,02	20,87	36,47	32,33	9,33	23,00
Liberecký	2018	3,8	15,70	24,42	33,46	29,16	9,83	19,34
	2017	5,2	13,99	24,13	32,06	33,58	11,26	22,32
Olomoucký	2018	4,4	16,22	19,71	38,97	30,87	9,68	21,19
	2017	6,0	13,81	21,04	35,63	35,11	10,60	24,51
Jihomoravský	2018	4,6	16,12	21,44	35,21	33,86	10,59	23,28
	2017	6,1	14,61	22,47	35,63	38,29	12,29	26,00
Ústecký	2018	5,5	17,03	24,23	34,16	37,31	11,06	26,25
	2017	7,8	14,52	24,66	31,72	43,22	12,69	30,53
Moravskoslezský	2018	5,6	16,35	19,98	39,79	41,38	10,95	30,43
	2017	7,3	13,78	22,13	35,94	45,08	12,34	32,74
Česká republika	2018	3,7	16,21	21,41	36,74	31,70	9,91	21,79
	2017	5,1	14,39	22,46	34,24	36,26	11,48	24,77

(vlastní zpracování⁷⁸)

⁷⁸ Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt> (1Q17_02 internet.xlsx, 1Q18_02 internet.xlsx);
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2017/info_o_tp_-_unor17.pdf;
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2018/info_o_tp_-_unor18.pdf

**PŘÍLOHA P III: VYBRANÉ STATISTICKÉ ÚDAJE VZTAHUJÍCÍ SE
K NEZAMĚSTNANOSTI K 31. 12. V LETECH 2012–2017**

	Kroměříž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín	Zlínský kraj	Česká republika
2012	Počet UoZ	7421	9122	9039	32100	545311
	Počet VPM	245	320	502	1269	34893
	PNO	7,46	9,07	6,74	7,88	7,37
2013	Počet UoZ	7710	9538	9796	33978	596833
	Počet VPM	335	339	1252	2217	35178
	PNO	7,76	9,63	7,33	8,34	8,17
2014	Počet UoZ	6249	8320	8494	29439	541914
	Počet VPM	819	545	955	2749	58739
	PNO	6,43	8,53	6,50	7,36	7,46
2015	Počet UoZ	5060	6798	6709	23874	453118
	Počet VPM	1700	1620	1692	5810	102545
	PNO	5,20	7,00	5,14	5,98	6,24
2016	Počet UoZ	4396	5698	5321	19848	381373
	Počet VPM	1918	1940	1739	6528	132496
	PNO	4,52	5,89	3,98	4,92	5,19
2017	Počet UoZ	2813	3723	3517	12866	265469
	Počet VPM	2215	2221	2482	7975	216629
	PNO	3,20	4,1	2,74	3,42	3,77
ROKY						

(vlastní zpracování⁷⁹)

⁷⁹ <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

**PŘÍLOHA P IV: VYBRANÉ PARAMETRY NEZAMĚSTNANOSTI VE
ZLÍNSKÉM KRAJI A V ČESKÉ REPUBLICE K 28. 2. V LETECH
2017 A 2018**

Vybrané parametry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v České republice k 28. 2. v letech 2017 a 2018								
Okres/kraj/Česká republika	Rok	PNO	Podíl jednotlivých skupin UoZ v %					
			OZP	UoZ do 30 let	UoZ nad 50 let	Evidence nad 12 měsíců		
12 mē- síců více	12 – 24 měsíců	Nad 24 měsíců						
Kroměříž	2018	3,99	19,84	20,21	37,96	33,47	11,01	22,45
	2017	5,82	16,97	22,73	33,98	37,06	12,53	24,53
Uherské Hradiště	2018	3,08	21,66	19,05	37,60	23,63	9,89	13,74
	2017	4,66	19,08	22,94	34,17	26,01	9,98	16,03
Vsetín	2018	3,93	17,10	20,02	41,22	29,11	9,36	19,75
	2017	5,84	14,64	20,54	38,73	31,41	10,31	21,10
Zlín	2018	2,74	17,86	20,04	39,04	24,97	9,75	15,21
	2017	3,94	16,65	20,34	38,62	28,16	9,35	18,81
Zlínský kraj	2018	3,34	18,93	19,85	39,11	27,70	9,95	17,75
	2017	4,93	16,70	21,52	36,61	30,59	10,48	20,11
Česká republika	2018	3,75	16,21	21,41	36,74	31,70	9,91	21,79
	2017	5,14	14,39	22,46	34,24	36,26	11,48	24,77

(vlastní zpracování⁸⁰)

⁸⁰ <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

**PŘÍLOHA P V: PŘEHLED POČTU REALIZOVANÝCH
REKVALIFIKACÍ A VYNALOŽENÝCH PROSTŘEDKŮ V LETECH
2012-2017**

	Roky					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nově zařazení - ČR	25 199	41 438	46 454	38 078	22 548	18 174
Zvolená rekvalifikace	6 568	13 561	20 605	17 641	9 701	6 696
Rekvalifikace	18 631	27 877	25 849	20 437	12 847	11 478
Nově zařazení – ZLK	2 144	3 899	3 298	2 880	2 332	1 607
Zvolená rekvalifikace	522	972	1 420	1 616	686	389
Rekvalifikace	1 622	2 927	1 878	1 264	1 646	1 218
Nově zařazení – KM	334	890	636	464	388	324
Zvolená rekvalifikace	90	178	215	217	132	81
Rekvalifikace	244	712	421	247	256	243
Nově zařazení – UH	849	932	677	659	487	385
Zvolená rekvalifikace	121	249	329	334	111	72
Rekvalifikace	728	683	348	325	376	313
Nově zařazení – VS	324	991	948	919	704	459
Zvolená rekvalifikace	166	337	479	596	282	114
Rekvalifikace	158	654	469	323	422	345
Nově zařazení – ZL	637	1 086	1 037	838	753	439
Zvolená rekvalifikace	145	208	397	469	161	122
Rekvalifikace	492	878	640	369	592	317
Výdaje k 31. 12. (tis. Kč) - ČR	146 377	301 385	343 894	380 350	269 494	174 338
Výdaje k 31. 12. (tis. Kč) - ZLK	24 236	32 232	31 469	34 943	31 593	22 160

(vlastní zpracování⁸¹)

⁸¹ <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>; <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

PŘÍLOHA P VI: PŘEHLED EVROPSKÝCH STRUKTURÁLNÍCH FONDŮ (MIMO ESF) A OPERAČNÍCH PROGRAMŮ 2014-2020

Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR)

OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost, řízený Ministerstvem průmyslu a obchodu, alokace 4,3 mld. €

částečně OP Doprava, řízený Ministerstvem dopravy, alokace 4,7 mld. €

částečně OP Životní prostředí, řízený Ministerstvem životního prostředí, alokace 2,6 mld.

€ Integrovaný regionální OP, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj, alokace 4,6 mld. €

částečně OP Výzkum, vývoj a vzdělávání, řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, alokace 2,8 mld. €

Fond soudržnosti (FS)

Částečně OP Životní prostředí, řízený Ministerstvem životního prostředí, alokace 2,6 mld. €

částečně OP Doprava, řízený Ministerstvem dopravy, alokace 4,7 mld. €

OP Technická pomoc, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj, alokace 0,22 mld. €

Evropský námořní a rybářský fond (ENRF)

OP Rybářství 2014-2020, řízený Ministerstvem zemědělství, alokace 0,03 mld. €

Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV)

Program rozvoje venkova, řízený Ministerstvem zemědělství, alokace 2,3 mld. €

Další programy

Dále jsou realizovány programy přeshraniční spolupráce (Interreg V-A Česká republika - Polsko, Interreg V-A Slovenská republika - Česká republika, Interreg V-A Rakousko - Česká republika, Program přeshraniční spolupráce Česká republika - Svobodný stát Bavorsko Cíl EÚS 2014-2020, Program spolupráce Svobodný stát Sasko - Česká republika 2014-2020) a programy nadnárodní a meziregionální spolupráce (programy nadnárodní spolupráce Interreg CENTRAL EUROPE a Interreg DANUBE, programy meziregionální spolupráce INTERREG EUROPE, ESPON 2020 a INTERACT III, program URBACT III).

PŘÍLOHA P VII: ZÁZNAMOVÝ ARCH I.

		M						
		do 30 let						
		základní						
do 3 M	3 - 6 M	6 - 9 M	9 - 12 M	12 - 15 M	15 - 18 M	déle	dosud	

		M						
		31 - 40 let						
		základní						
do 3 M	3 - 6 M	6 - 9 M	9 - 12 M	12 - 15 M	15 - 18 M	déle	dosud	

		do 30 let						
		vyučení						
do 3 M	3 - 6 M	6 - 9 M	9 - 12 M	12 - 15 M	15 - 18 M	déle	dosud	

		31 - 40 let						
		vyučení						
do 3 M	3 - 6 M	6 - 9 M	9 - 12 M	12 - 15 M	15 - 18 M	déle	dosud	

		do 30 let						
		maturita, VOŠ						
do 3 M	3 - 6 M	6 - 9 M	9 - 12 M	12 - 15 M	15 - 18 M	déle	dosud	

		31 - 40 let						
		maturita, VOŠ						
do 3 M	3 - 6 M	6 - 9 M	9 - 12 M	12 - 15 M	15 - 18 M	déle	dosud	

		do 30 let						
		VŠ						
do 3 M	3 - 6 M	6 - 9 M	9 - 12 M	12 - 15 M	15 - 18 M	déle	dosud	

		31 - 40 let						
		VŠ						
do 3 M	3 - 6 M	6 - 9 M	9 - 12 M	12 - 15 M	15 - 18 M	déle	dosud	

PŘÍLOHA P VIII: ZÁZNAMOVÝ ARCH II.

POHLAVÍ	
Muž	
Žena	
do 30	
31 - 40	
41 - 50	
nad 50	
Základní	
Výuční list	
Maturita + VOŠ	
VŠ	
Dosažené vzdělání	
Délka evidence do zahájení RK (měsíce)	
Ukončení evidence po RK (měsíce)	
Celková doba evidence	
ANO	
<i>do 3 měsíců</i>	
<i>do 6 měsíců</i>	
<i>do 1 roku</i>	
<i>delší období</i>	
Nyní	
NE	
Následná evidence po ukončení sledované evidence	

PŘÍLOHA P IX: ZÁZNAMOVÝ ARCH