

# Nezaměstnanost, vývoj na trhu práce a proměny v obsahu práce

Kateřina Nevrklová

---

Bakalářská práce  
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

  
INSTITUT  
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Institut mezioborových studií  
akademický rok: 2015/2016

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina Nevrková**  
Osobní číslo: **H138078**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Nezaměstnanost, vývoj na trhu práce a proměny v obsahu práce**

### Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím bakalářské práce.

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

- obecnou charakteristiku nezaměstnanosti, metodu výpočtu míry nezaměstnanosti, sociální a psychologické dopady nezaměstnanosti;
- vývoj trhu práce, rizikové skupiny, nabídku a poptávku pracovních míst;
- aktivní politiku zaměstnanosti;
- sociální proměny práce.

Součástí práce bude empirický výzkum, který bude zaměřen na zaměstnavatele ve znojemském regionu, na jejich přístup a možnosti ke zlepšení situace na trhu práce.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**BROŽOVÁ, Dagmar.** Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

**BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk.** Nezaměstnanost. Vyd. 2. Praha: Grada, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

**BUCHTOVÁ, Božena, ed.** Nezaměstnanost - technologické a sociální proměny práce: sborník příspěvků z mezinárodní konference ... konané dne 6. září 2007 v Brně. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. 160 s. ISBN 978-80-210-4422-7.

**MAREŠ, Petr.** Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

**SIROVÁTKA, Tomáš, ŠIMÍKOVÁ, Ivana.** Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013. 95 s. ISBN 978-80-7416-114-8.

**SIROVÁTKA, Tomáš, ed., MAREŠ, Petr, ed.** Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

Další literatura bude průběžně doplňována během vypracování bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce:

**Mgr. Renata Oralová**

Institut mezioborových studií

Datum zadání bakalářské práce:

**4. prosince 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**29. dubna 2016**

Ve Zlíně dne 4. prosince 2015

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



  
doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.  
ředitel ústavu


**Prohlašuji, že**

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské 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;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou 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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

**Prohlašuji,**

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně 12. 2. 2016

NEVRKLOVA'   
.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Předmětem bakalářské práce je vymezení problematiky nezaměstnanosti a zhodnocení situace na trhu práce z pohledu zaměstnavatelů. Teoretická část je věnována obecné charakteristice nezaměstnanosti, jejímu členění, příčinám a důsledkům a také aktivní a pasivní politice zaměstnanosti. Dále popisuje trh práce z pohledu jeho segmentace, pozornost je zde zaměřena na rizikové skupiny a jejich ztížený vstup na trh práce. Závěrečné kapitoly analyzují situaci v Jihomoravském kraji z hlediska vývoje nezaměstnanosti a seznamují s realizováním aktivní politiky zaměstnanosti. Praktická část zpracovávající kvalitativní výzkum současného stavu na trhu práce ve znojemském regionu vychází z dat získaných od zaměstnavatelů působících v dané oblasti.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, rizikové skupiny na trhu práce, region Znojmo

## **ABSTRACT**

The subject of the thesis is to define the problem of unemployment and assess the situation of the labor market from the employers perspective. The theoretical part is devoted to general characteristics of unemployment, breakdown of its causes and consequences, as well as active and passive policy of employment. It also describes the labor market in terms of its segmentation, attention here is focused on groups at risk and the difficulties of entering the labor market. The final chapter analyzes the situation in South Moravian region in terms of development and unemployment and present active employment policy. The practical part presents qualitative research on the current state of labor market in the Znojmo region where it is based on data obtained from employers in a given region.

Keywords: unemployment, labor market, employment policy, risk groups on the labor market, region Znojmo

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala především paní Mgr. Renatě Oralové za cenné rady a vstřícnost při vedení mé bakalářské práce a také své rodině, která mi byla po celou dobu studia velkou oporou. Dále děkuji pěti informantům za jejich ochotu a čas, který mi věnovali při rozhovorech.

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

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
<b>1 VYMEZENÍ PROBLEMATIKY NEZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>11</b>
1.1 MĚŘENÍ A TYPY NEZAMĚSTNANOSTI .....	12
1.2 PŘÍČINY A DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI .....	16
1.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	21
1.4 ROLE A ÚKOLY ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY .....	23
<b>2 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE</b> .....	<b>26</b>
2.1 POPTÁVKA A NABÍDKA PRACOVNÍCH MÍST .....	27
2.2 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE .....	29
2.3 SOCIÁLNÍ A TECHNOLOGICKÉ PROMĚNY OBSAHU PRÁCE.....	32
<b>3 SITUACE NA TRHU PRÁCE V JIHMORAVSKÉM KRAJI SE ZAMĚŘENÍM NA REGION ZNOJMO</b> .....	<b>36</b>
3.1 CHARAKTERISTIKA ZNOJEMSKÉHO REGIONU.....	37
3.2 REALIZACE APZ V JIHMORAVSKÉM KRAJI V ROCE 2015 .....	38
3.3 VÝVOJ A STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI V JIHMORAVSKÉM KRAJI.....	42
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>46</b>
<b>4 VÝZKUM TRHU PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ A MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ ZNEVÝHODNĚNÝCH SKUPIN V JEJICH PODNIKU</b> .....	<b>47</b>
4.1 PROBLÉM A CÍL VÝZKUMU.....	47
4.2 ORIENTACE VÝZKUMU A VÝBĚR INFORMANTŮ .....	47
4.3 METODA SBĚRU DAT .....	48
4.4 PŘÍPRAVA VÝZKUMU A PRŮBĚH ROZHOVORŮ .....	48
4.5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT .....	49
4.6 ZÁVĚR VÝZKUMU .....	60
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>63</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>65</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>67</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ</b> .....	<b>68</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>69</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>70</b>

## ÚVOD

Mezi základní lidská práva patří svobodná volba povolání. Právo na zaměstnání nelze osobě odepřít z důvodu rasy, pohlaví, věku, zdravotního stavu, barvy pleti či náboženství. Přesto se však na reálném trhu práce objevují skupiny lidí, které nacházejí pracovní uplatnění obtížněji. Jsou na základě věku, pohlaví nebo zdravotního stavu znevýhodněny a mají omezený přístup na trh práce. Je třeba si uvědomit, že nezaměstnanost je přirozeným jevem a stala se součástí tržní ekonomiky. Nelze ji zcela odstranit, snahou je alespoň eliminovat její výši. Sociální politika státu aktivně usiluje o předcházení nezaměstnanosti, snaží se vytvářet podmínky pro lepší a snazší uplatnění nezaměstnaných na trhu práce. Tato pomoc se však netýká pouze lidí bez práce, ale i zaměstnavatelů, jimž při vytváření nových pracovních míst poskytuje různými prostředky podporu. Nastavení tohoto systému je však proces složitý. Úkolem státu je zajistit ochranu těm, kteří se z různých příčin ocitli bez práce. Každý člověk by však měl stále vnímat zaměstnání jako základní zdroj k zajištění a získání prostředků na živobytí a usilovat o něj, nikoliv žít ze systému pobíráním sociálních dávek.

Se ztrátou zaměstnání se každý vyrovnává individuálně. Někdo vzniklou situaci přijme jako šanci a výzvu ke změně ve svém dosavadním životě a aktivně vyhledává nové příležitosti k uplatnění, jiný naopak propadne depresím. Záleží i na mnoha dalších okolnostech. Faktorem však zůstává, že na nezaměstnanost je nutné nahlížet jako na problém celospolečenský.

**Cílem bakalářské práce je definování nezaměstnanosti, charakteristika vývoje a struktury nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji, popsání faktorů ovlivňujících situaci na trhu práce a zachycení skutečného stavu na pracovním trhu ve znojemském regionu.**

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část je zpracována pomocí odborné literatury, platných zákonů a dalších zdrojů týkajících se dané problematiky. Definuje způsoby měření a typy nezaměstnanosti. Zabývá se příčinami vzniku nezaměstnanosti a jejími důsledky, politikou zaměstnanosti a činností úřadů práce. Kapitoly o trhu práce se věnují nabídce a poptávce po pracovních silách a zvláště pak rizikovým skupinám znevýhodněných na trhu práce. Analýza vývoje nezaměstnanosti a využití prostředků aktivní politiky zaměstnanosti v závěru teoretické části jsou zaměřeny na Jihomoravský kraj. Nechybí charakteristika znojemského regionu, ve kterém bude realizován empirický výzkum. Praktická část bude vycházet ze zkušeností zaměstnavatelů



provozujících činností ve znojemském regionu. Zachytí jejich pohled na aktuální nabídku pracovní síly, jejich spolupráci s Úřadem práce Znojmo a možnosti uplatnění rizikových skupin v jejich podniku. Na základě získaných informací bude vypracováno vyhodnocení zjištěné situace.

Práce je určena široké veřejnosti, zejména těm, kteří se o danou problematiku zajímají. Může být přínosná pro všechny zaměstnavatele působící v regionu. Výsledky výzkumu mohou sloužit jako zpětná vazba pro pracovníky úřadu práce.

Zvolené téma úzce souvisí s oborem sociální pedagogika, která se mimo jiné zabývá sociálním začleněním jedince do společnosti a vlivem prostředí na jeho výchovu. Prostor zasazený nezaměstnaností tak může negativně ovlivnit vývoj jedince, převzaté hodnoty a jeho chování, stejně tak chování ostatních členů rodiny. Pokud se mladý člověk po dokončení studia nezapojí do pracovního procesu, omezují se jeho možnosti na uplatnění získaných znalostí, navázání dalších sociálních kontaktů a posilování pracovních návyků. S novými životními situacemi se však musí vypořádat i osoba bez práce, ke které směřuje pomoc při zvládnutí a řešení problémů, které nezaměstnanost přináší.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 VYMEZENÍ PROBLEMATIKY NEZAMĚSTNANOSTI

V naší kultuře sehrává zaměstnání důležitou roli, skrze kterou se identifikujeme. Osobní cíle, společenský status, sociální kontakty, struktura života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány od našeho zaměstnání. Volíme si vzdělání jako přípravu na budoucí povolání. Jak uvádí Mareš, placená práce má pro člověka zásadní význam z těchto důvodů: **Peníze.** Odměna za práci ve formě mzdy nebo platu slouží k uspokojování potřeb a zároveň určuje, jaké tyto potřeby vůbec jsou.

**Úroveň činnosti.** V zaměstnání člověk získává a zlepšuje svoje schopnosti a dovednosti a to i v případě, že se jedná o rutinní práci.

**Rozmanitost žití.** Zaměstnání přináší příležitost sdílení sociálních zkušeností mimo prostředí domácnosti a mimo rámec rodiny.

**Struktura času.** Rytmus práce obvykle smysluplně uspořádává a organizuje denní aktivity zaměstnaného jedince. Zaměstnání udává reálnou strukturu dne, týdne i roku pracujícího.

**Sociální kontakt.** V pracovním prostředí dochází k navazování sociálních kontaktů a přátelství. Člověk se zúčastňuje různých aktivit spolu s ostatními, ke kterým by jako nezaměstnaný nebyl motivován.

**Osobní identita.** Zaměstnání napomáhá člověku k definování osobní identity a osobního statusu.<sup>1</sup>

Nelze - vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře - pochybovat, že nezaměstnanost významně ovlivňuje společenský život i život jedinců bez zaměstnání. Pokles příjmů je obvykle spojen se snížením celkového životního standardu nezaměstnaného. Důsledky nezaměstnanosti se projevují v každodenním životě lidí bez práce, ve společenských vztazích, hodnotách a v řadě sociálních institucí. Pro každého jedince nebo sociální kategorii přináší ztráta zaměstnání různou zkušenost. Rozdílné vnímání a prožívání této situace podmiňují faktory jako věk, pohlaví, typ kvalifikace nebo rodinné zázemí. Ztráta zaměstnání neznamena jen sociální izolaci, ale i menší šanci pro rozvoj nových dovedností a přijímání zásadních rozhodnutí o svém životě. Především dlouhodobá nezaměstnanost je považována za ekonomicky a hlavně sociálně závažný problém, který má negativní vliv nejen na nezaměstnaného jedince, ale i celou společnost. Postižená populace nezaměstnaných se musí vyrovnávat s nepříznivými životními podmínkami (chudobou), se ztrátou statusu a vyloučením z účasti na společenském

---

<sup>1</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 72.

a politickém životě. Nezaměstnanost je často spojována s dalšími sociálně patologickými jevy - jako alkoholismus, prostituce, kriminalita či drogová závislost - coby jedna z příčin vzniku tohoto nežádoucího chování. V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácí jedinec pracovní návyky a motivaci k uplatnění se na trhu práce, což postupně vede k jeho definitivnímu vyřazení. Oslabují se jeho pracovní dovednosti a kvalifikace. Přestává být důvěryhodnou osobou pro potenciálního zaměstnavatele. A v neposlední řadě dochází u samotného jedince ke ztrátě sebevědomí, sebeúcty, důstojnosti a negativnímu dopadu jak na fyzické, tak i psychické zdraví nezaměstnaného.<sup>2</sup>

### 1.1 Měření a typy nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí využívá v rámci hodnocení vývoje na trhu práce pro oblast zaměstnanosti a nezaměstnanosti údaje Českého statistického úřadu z Výběrových šetření pracovních sil a statistiky z administrativních dat úřadů práce. Kombinace údajů z více zdrojů, srovnávání, záměna či nesprávná interpretace obecné míry nezaměstnanosti ČSÚ a míry registrované nezaměstnanosti MPSV vedly k zavedení nového ukazatele, proto od ledna 2013 přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí po dohodě s Českým statistickým úřadem na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob** vyjadřující procentuální podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání (evidovaných na úřadech práce) ve věku 15-64 let na všech obyvatelích ve stejném věku. Ukazatel podíl nezaměstnaných osob nahradil do roku 2012 MPSV zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která vycházela z podílu všech dosažitelných uchazečů o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob (ve věku 15-64 let)} = \frac{UoZ_{15-64 \text{ let}}}{P_{15-64 \text{ let}}}$$

$UoZ_{15-64 \text{ let}}$  - počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let

$P_{15-64 \text{ let}}$  - počet obyvatel ve věku 15-64 let<sup>3</sup>

**Obecná míra nezaměstnanosti** (na daném území a k určitému období) se vypočítává jako podíl počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle. Číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS.

---

<sup>2</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 72-76.

<sup>3</sup> Rok 2015, 1. pololetí. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2015p1/anal2015p1.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2015p1/anal2015p1.pdf)

**Míra pracovní participace (míra ekonomické aktivity)** vyjadřuje podíl pracovní síly (zaměstnaných a nezaměstnaných) na počtu všech osob starších 15 let.<sup>4</sup>

**Přirozená míra nezaměstnanosti** nastává, pokud je ekonomika v dlouhodobé rovnováze. I přesto, že se míra nezaměstnanosti nemění, je trh práce neustále v pohybu. Pracovníci přecházejí mezi skupinami zaměstnaných a nezaměstnaných, popřípadě skupinou osob mimo pracovní sílu. Přirozenou míru nezaměstnanosti obecně determinuje čas, který vyžaduje hledání práce, nepružnost nominálních mezd, dále pak demografická skladba obyvatelstva a její vývoj.<sup>5</sup>

Pro různé definice a ukazatele nezaměstnanosti je vždy nutné předem přesně specifikovat skupinu obyvatel, která je zahrnuta do výpočtu ukazatelů týkajících se nezaměstnanosti. Základem pro rozhodování v oblasti nezaměstnanosti je zásadní úplná evidence úřadů práce. Výběrové šetření pracovních sil, které je pro členské země Evropské unie závazné, tyto administrativní údaje doplňuje a poskytuje mezinárodně srovnatelné ukazatele v požadovaném rozsahu a frekvenci zpracování. Pro lepší osvětlení celé problematiky je vhodné definovat si následující pojmy. K jejich vymezení je použita metodika Českého statistického úřadu.

**Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** (označováno jako pracovní síla L) tvoří zaměstnaní i nezaměstnaní.

Podle metodiky Českého statistického úřadu se za **zaměstnané** považují všichni ve věku 15 a více let, kteří během referenčního týdne pracovali alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu. Do kategorie zaměstnaných spadají všichni placení zaměstnaní a všichni zaměstnaní ve vlastním podniku. Hlavním kritériem pro zařazení mezi zaměstnané je tedy vykonávání jakékoliv odměňované pracovní aktivity. Není rozhodující, zda pracovní aktivita těchto osob měla trvalý či sezónní charakter, zda měly jedno nebo více souběžných zaměstnání nebo zda současně studovaly či pobíraly důchod. Ukazatel je vytvořen podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).

---

<sup>4</sup> BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 140-141.

<sup>5</sup> BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 142-143.

Podle definice Eurostatu se za **nezaměstnané** považují osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období (referenčním týdnu) souběžně splňují 3 uvedené podmínky ILO:

**Nemají práci.** Nejsou v pracovně právním vztahu ani nepodnikají.

**Hledají aktivně práci.** Vyhledávají prostřednictvím úřadu práce nebo u agentur zprostředkovávajících práci, poptávají volná místa přímo ve firmách, podnikají kroky k založení vlastní firmy nebo hledají zaměstnání jiným způsobem.

**Jsou připravené k nástupu do práce.** Okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů jsou schopné vykonávat placené zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Pokud osoba nespĺňuje alespoň jednu z uvedených podmínek, je klasifikována buď jako zaměstnaná anebo ekonomicky neaktivní.

Zařazení do kategorie nezaměstnaných nesouvisí s kategorií registrovaných uchazečů o zaměstnání na úřadech práce, ani s faktem, zda tyto osoby pobírají či nepobírají příspěvek v nezaměstnanosti nebo jiné sociální dávky či příspěvky.

**Dosažitelní uchazeči o zaměstnání** jsou „*uchazeči o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.*“<sup>6</sup>

Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu či zařazení do rekvalifikačních kurzů. Uchazeč o zaměstnání je podrobně vymezen zákonem o zaměstnanosti.

Do skupiny **ekonomicky neaktivních obyvatel** spadají všechny osoby patnáctileté a starší, které v referenčním období nebyly zařazeny do kategorie pracovních sil, tedy nemohou být posuzovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané.

**Podzaměstnaní** jsou podle metodiky ILO všechny osoby, které pracují ve svém hlavním zaměstnání na částečný úvazek nebo méně než 40 hodin týdně, přejí si a jsou schopny pracovat vyšší počet hodin než ve stávajícím zaměstnání.<sup>7</sup>

Strukturu obyvatelstva lze rozdělit do tří částí. První část tvoří zaměstnaní, druhou nezaměstnaní a třetí ekonomicky neaktivní. Denně lidé přechází z jedné skupiny do druhé. Ekonomicky neaktivním se např. stane zaměstnaný odchodem do starobního důchodu.

<sup>6</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

<sup>7</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. Český statistický úřad [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

## Typy nezaměstnanosti

Při analýze trhů práce se podle obecné ekonomické teorie rozlišují tři rozdílné typy nezaměstnanosti:

**Frikční nezaměstnanost.** Vzniká jako důsledek neustálého pohybu osob mezi pracovními příležitostmi. Lidé, kteří dobrovolně odejdou ze svého zaměstnání z různých důvodů (změna bydliště, neuspokojující výše mzdy), si po určitou dobu hledají nové místo ve stejném nebo příbuzném oboru, jež bude zároveň vyhovovat jejich představám a profesní vybavenosti. Zaměstnavatelé poptávají nové zaměstnance pro uvolněné či nové pozice a mají specifické požadavky na kvalifikaci potřebnou pro výkon činností vyplývajících z pracovního zařazení. Problém spočívá v nedostupnosti informací o nabídce uvolněných pracovních příležitostí osobám hledajícím práci. V případě frikční nezaměstnanosti se shoduje počet volných míst s počtem osob, kteří práci hledají.<sup>8</sup>

**Strukturální nezaměstnanost.** Struktura poptávky po práci není v souladu s nabídkou pracovních sil v jednotlivých segmentech (regiony, profese, odvětví) trhu práce. Příčiny se prohlubují vývojem jednotlivých odvětví a technickým pokrokem.<sup>9</sup>

V některých oborech dochází vlivem technologického rozvoje k útlumu, který postihuje určité regiony více než jiné. Neshoduje se tedy nabídka kvalifikace osob, kteří práci hledají, s požadavky ze strany zaměstnavatelů a regionální rozmístění nezaměstnaných s lokací volných pracovních míst v určitém období.<sup>10</sup>

**Cyklická nezaměstnanost.** Je spojena s opakujícím kolísáním výkonu ekonomiky. Narůstá v období hospodářské recese, kdy dochází k poklesu poptávky po práci a k propouštění zaměstnanců a naopak klesá při růstu výkonnosti ekonomiky.<sup>11</sup>

**Sezónní nezaměstnanost.** Vzniká v důsledku sezónní fluktuace. Považuje se za specifickou součást frikční nezaměstnanosti. Je typická pro určitá odvětví (stavebnictví, cestovní ruch, zemědělství) a spojována s obvyklým časovým obdobím a výkyvy ve spotřebě.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> SOUKUP, Jindřich et al. *Makroekonomie*. 2. aktual. vyd. Praha: Management Press, 2010, s. 280.

<sup>9</sup> FUCHS, Kamil, TULEJA, Pavel. *Základy ekonomie*. 2. upravené vyd. Praha: Ekopress, 2005, s. 139.

<sup>10</sup> SOUKUP, Jindřich et al. *Makroekonomie*. 2. aktual. vyd. Praha: Management Press, 2010, s. 281.

<sup>11</sup> FUCHS, Kamil, TULEJA, Pavel. *Základy ekonomie*. 2. upravené vyd. Praha: Ekopress, 2005, s. 139.

<sup>12</sup> BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 146.

Existuje i další dělení a to:

**Dobrovolná nezaměstnanost.** Za dobrovolnou nezaměstnanost se považuje situace, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Stav, kdy může pracovat ten, kdo práci hledá. Dobrovolně nezaměstnaní dávají přednost volnočasovým aktivitám před nabídkou pracovních příležitostí nebo nejsou ochotni vykonávat práci za daných mzdových podmínek.

**Nedobrovolná nezaměstnanost.** Vzniká v momentě, kdy neexistuje pracovní uplatnění pro ty, co chtějí pracovat. Poptávka po práci převyšuje nabídku volných míst.<sup>13</sup>

Podle délky trvání se vymezuje nezaměstnanost:

**Krátkodobá.** Nezaměstnanost nepřesahující délku půl roku.

**Dlouhodobá.** Nezaměstnanost trvající déle než 6 měsíců.<sup>14</sup>

**Skrytá nezaměstnanost.** Vzniká tehdy, pokud si nezaměstnaný člověk nehledá práci a ani se neregistruje na úřadu práce.

## 1.2 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost může zapříčinit mnoho faktorů, jako jedny z hlavních jsou zmiňovány následující:

**Pojištění osob v nezaměstnanosti.** Výše vyplácené podpory, tedy pojištění v nezaměstnanosti, ovlivňuje motivaci nezaměstnaných hledat novou práci a zkracovat délku trvání nezaměstnanosti.<sup>15</sup>

**Minimální mzda.** Vyplácená mzda nesmí klesnout pod státem nastavenou hranici, kterou udává hodnota minimální mzdy. Pokud se na některých trzích dostanou rovnovážné mzdy pod hranici minima, dochází k nezaměstnanosti. Nabízené množství práce těch, kteří chtějí pracovat, převyšuje poptávku firem a klesá možnost najít pracovní místo. Tato problematika se nejvíce dotýká málo kvalifikovaných pracovníků, kteří se potenciálním zaměstnavatelům za mzdu na úrovni zákonného minima nevyplatí zaměstnávat.

**Odbory a kolektivní vyjednávání.** Odbory sdružují pracovníky určité profese a usilují u firem o dojednání lepších pracovních podmínek a vyšších mezd. Odbory mohou na trhu

---

<sup>13</sup> FUCHS, Kamil, TULEJA, Pavel. *Základy ekonomie*. 2. upravené vyd. Praha: Ekopress, 2005, s. 140.

<sup>14</sup> HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, s. 16.

<sup>15</sup> BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 143.



práce působit za určitých podmínek příznivě, za jiných nikoliv. Pokud se kolektivním vyjednáváním dosáhne vyšších mezd, než je rovnovážná mzda, sníží se zaměstnanost na tomto odvětvovém trhu. Poklesne poptávané množství práce ze strany firem a vzroste tak množství nabízené práce ze strany pracovníků. Výsledkem jsou tedy vyšší mzdy, ale pro méně zaměstnanců. Zvýšení mezd přinese prospěch pouze těm, kteří si svoji pozici udrželi. Pracovníci, kteří práci ztratili, čekají buď na uvolněné místo s odborářskou mzdou, anebo hledají uplatnění u firem, kde odbory nejsou. Zde však obvykle pracují za mzdu nižší než v původním zaměstnání, neboť v těchto firmách došlo nárůstem nabídky práce k poklesu rovnovážných mezd.

**Sociální dávky.** Nežádoucí sociální chování se může objevit, pokud se minimální nebo očekávaná mzda přiblíží k dosažitelným sociálním dávkám na úrovni životního minima. Některé skupiny pracovníků, zejména ti s nízkou nebo žádnou kvalifikací, nejsou motivováni přejít ze systému sociálních dávek na pracovní trh. Důvodem je minimální navýšení jejich příjmu.<sup>16</sup>

Podle Buchtové je třeba reagovat na strukturální změny na trhu práce a technologické změny ve společnosti. Uplatnitelnost kvalifikace vyžaduje flexibilitu a přizpůsobování se rychlému technologickému vývoji. Proto se klade důraz na systém vzdělávání a profesní přípravy. Problém vznikne, pokud vzdělanostní struktura není v souladu s požadavky konkrétních výrobních činností a procesů. Ve vybraných regionech, sektorech či oborech firmy expandují a potřebují více pracovní síly, jiné firmy mohou naopak snižovat produkci a omezovat počet zaměstnanců. Proto je důležitý systém rekvalifikování pracovníků, přesná a včasná evidence volných pracovních míst v jednotlivých firmách, oblastech a odvětvích.<sup>17</sup>

### **Důsledky nezaměstnanosti**

Práce je neopominutelnou podstatou života člověka. Přináší pocit společenské důležitosti a užitečnosti a současně naplňuje potřebu seberealizace a sebeúcty. Odměna za práci je hlavním zdrojem uspokojování životních potřeb. Díky práci se jedinec zapojuje do sociálních vztahů, setkává se s lidmi, navazuje kontakty, uzavírá přátelství. Při zvládání pracovních

---

<sup>16</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 26-29, 106.

<sup>17</sup> BUCHTOVÁ, Božena. Příčiny sociálního vyloučení a chudoby in BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce: sborník příspěvků z mezinárodní konference...konané dne 6. září 2007 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2007, s. 25.

povinností se rozvíjí osobní identita a zároveň se rozšiřují odborné kompetence každého jedince. Práce také představuje životní hodnoty, které se předávají z generace na generaci. Nedobrovolná ztráta zaměstnání má negativní dopad na osobní život člověka, jeho psychiku i zdraví a rovněž na oblast společenskou. Mění se časový rozvrh pracovního dne, ubývá sociálních styků, vzniká ekonomická nejistota. Jde o stresující životní událost. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k oslabení pracovních a dalších návyků, objevují se pochybnosti o vlastních schopnostech, vytrácí se motivace. Důsledky nezaměstnanosti však neovlivňují pouze jedince samotného, nýbrž jsou problémem celospolečenským. Zvládání situace ztráty práce je velmi individuální a závisí především na těchto faktorech:

**Odolnost konkrétního člověka vůči psychické zátěži a stresu obecně.** Tyto vlastnosti jsou vázány na osobnost jedince. Se ztrátou práce se lépe vyrovnávají ti, kteří hledají příčinu u sebe a ztrátu zaměstnání vnímají jako novou životní šanci a příležitost k uplatnění.

**Věk.** Z věkového období vyplývají různá sociální a rodinná očekávání, touha po kariéře. Souvisí s ním i finanční povinnosti a odpovědnost, např. vůči rodině.

**Pohlaví.** Na změnu rolí po ztrátě zaměstnání se nahlíží jinak u žen než u mužů. Ženám se nabízí možnost najít seberealizaci v rodinné oblasti, v péči o děti a domácnost. U mužů se častěji setkáváme s neochotou mluvit o svých pocitech strachu a nejistoty.

**Dosažená kvalifikace, profesní flexibilita a předchozí zkušenosti.** U lidí s nižší úrovní kvalifikace se častěji objevuje názor, že se stali obětí technologických a společenských změn.

**Finanční možnosti nezaměstnaného a délka nezaměstnanosti.** Ztráta práce a rostoucí doba nezaměstnanosti prohlubují finanční strádání. Při déle trvající nezaměstnanosti se lidem daří obtížněji uspokojovat potřeby sociálních kontaktů, potřeby nových zkušeností, výkonu a aktivit. Pokud se nezaměstnaní vlivem omezených finančních možností nebo chybějících sociálních vztahů stanou méně aktivními, bývají důsledky mnohem závažnější.

**Sociální a rodinná emoční opora.** Sociální podpora a kvalita rodinného zázemí má značný vliv na překonání složité životní situace.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk. *Nezaměstnanost. 2.*, přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013, s. 49-50, 69-73.

### **Dopad nezaměstnanosti z ekonomického hlediska**

**Nižší produkce.** Je důsledkem nevyužití zdrojů výrobního faktoru, tedy lidské práce. Produkční mezera přináší nemalé finanční ztráty do ekonomiky každého státu.

**Ztráta kvalifikace pracovníků.** Pro ekonomický růst země jsou důležité investice do rozvoje lidského kapitálu. Neúčast v procesu získávání dalších znalostí a zkušenost vede k dequalifikaci. Hodnota lidského kapitálu je oslabena. Snížení nebo ztráta kvalifikace v důsledku nezaměstnanosti se dotýká samotného pracovníka i celé ekonomiky státu.

**Vyšší výdaje státního rozpočtu na podpory v nezaměstnanosti.** Vyšší nezaměstnanost zatěžuje státní rozpočet vyplácením většího objemu finančních prostředků na podpory v nezaměstnanosti a další sociální dávky osobám, které ztrátou zaměstnání splní podmínky pro jejich pobírání.

**Nižší daňové příjmy.** Daňové příjmy závisí na výši mezd a platů zaměstnaných osob a na zisku právnických osob. Pokud dojde k propouštění zaměstnanců a ke snížení zisku firem omezením produkce, snižují se tím i odvody na veřejné zdravotní pojištění a příspěvky na sociální politiku. Lidé závislí na sociálních dávkách obvykle snižují spotřebu, což determinuje příjmy z ostatních daní. Nižší úspory lidí bez práce zapříčiňují zmenšení objemu zapůjčeného kapitálu k investicím.<sup>19</sup>

### **Psychologické a sociální důsledky nezaměstnanosti**

Ztráta práce se projevuje jak v tělesném, tak duševním zdraví člověka postiženého nezaměstnaností. Podle Bollové je nová životní situace spojená u nezaměstnaného se stresem a po delším trvání vede k depresivním symptomům. Záleží na osobnosti jedince, jak se s nepříznivým stavem vyrovná, na jeho vlastních schopnostech, motivaci a vůli.<sup>20</sup>

Za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti se uvádí rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času. Především rytmus zaměstnání, tedy začátek a konec pracovní doby, tvoří časový rozvrh dne. Význam volného času se ale zásadně liší od volného času u pracujících osob, kterým slouží k relaxaci a odpočinku od práce.

---

<sup>19</sup> BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, s. 146.

<sup>20</sup> BOLLOVÁ, Jindra. Nezaměstnanost – psychické následky in BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí...konané 16. listopadu 2000 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, s. 24-25.

U nezaměstnaných je volný čas spojován především s nudou, neboť nedochází k jeho aktivnímu využití vlivem nižších finančních příjmů i chybějícím sociálním kontaktům.<sup>21</sup>

Rovněž se v souvislosti s prožíváním náhlé ztráty zaměstnání zmiňuje negativní vliv na protiinfekční a protinádorovou imunitu, častější výskyt alergií, diabetu atd.<sup>22</sup>

Buchtová na základě svých výzkumů upozorňuje na negativní dopad nezaměstnanosti na rodinu nezaměstnaného. Poukazuje na změny vztahů mezi členy rodiny, změny v rozdělení domácích prací a v postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Zároveň spojuje nezaměstnanost se sociálně patologickými jevy ve společnosti. Jako příklady uvádí zvýšenou konzumaci alkoholu, nikotinu a drog, vyšší nemocnost spojenou s rostoucí spotřebou léků, vyšší výskyt sebevražedných pokusů. Dlouhodobou nezaměstnanost provází zvýšená míra kriminality a násilí, rasové konflikty a ztráta úcty k politickým stranám a autoritám. Opakované neúspěchy při hledání práce vyvolávají pocity nepotřebnosti, marnosti a beznaděje.<sup>23</sup>

Příjmy plynoucí pouze z podpory v nezaměstnanosti či sociální podpory znamenají pro nezaměstnaného a jeho rodinu pokles životního standardu. Dopady se však odlišují postavením nezaměstnaného v rodině. Pokles příjmů je citelný v těch domácnostech, kde příjem nezaměstnaného byl hlavním příjmem. Materiální deprivace narůstá s délkou trvání nezaměstnanosti v souvislosti se zánikem nároku na pobírání podpory v nezaměstnanosti a obvyklém vyčerpání úspor.<sup>24</sup>

Hubinková výstižně popisuje závažné problémy způsobené nezaměstnaností a pojmenovává je jako:

**Past nezaměstnanosti.** Autorka propojuje výši podpor v nezaměstnanosti s motivací nezaměstnaného pracovat. Nevýhodné postavení dlouhodobě nezaměstnaných vidí ve ztrátě odbornosti, vzdělání a pracovních návyků.

---

<sup>21</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 78-80.

<sup>22</sup> KACHLÍK, Petr. *Nezaměstnanost, návykové látky a zdraví* in BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí...konané 16. listopadu 2000 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, s. 39.

<sup>23</sup> BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013, s. 77-82.

<sup>24</sup> SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. *Podpory v nezaměstnanosti a materiální deprivace nezaměstnaných* in SIROVÁTKA, Tomáš, ed., MAREŠ, Petr, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003, s. 175-177.

**Past chudoby.** Lidé z nízko příjmových skupin mohou mírným navýšením mzdy ztratit nárok na pobírání sociálních dávek. Tím nejsou motivováni k práci a žijí na hranici sociální únosnosti.

**Past sociálního vyloučení.** Sociální vyloučení postihuje dlouhodobě nezaměstnané, kteří nedosahují určitých příjmů. Tato situace vyvolává u lidí bez práce frustraci a vede často k vytlačení na okraj společnosti.<sup>25</sup>

### 1.3 Politika zaměstnanosti

Prioritou politiky každého státu je snižování úrovně nezaměstnanosti. Poklesu nezaměstnanosti nelze dosáhnout bez ekonomického růstu a bez růstu investic. Řešení není pouze ve vytváření nových pracovních příležitostí, ale v jejich struktuře v porovnání se strukturou nabídky pracovní síly. Úkol politiky zaměstnanosti v rovině nezaměstnaných spočívá ve financování trhu práce a projektů směřujících k podpoře rizikových sociálních kategorií a skupin a oblastí nejvíce postižených nezaměstnaností. Velké programy zaměstnanosti jsou schvalovány na národní úrovni s důrazem na jejich lokální a regionální využití a přizpůsobení potřebám nezaměstnaných a specifickým požadavkům místního trhu práce.<sup>26</sup>

*„Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil,“* popisuje politiku zaměstnanosti Krebs.<sup>27</sup> Jak dále uvádí, politika zaměstnanosti je provázaná s téměř všemi obory sociální politiky a s celkovou hospodářskou a regionální politikou. Je zpravidla výsledkem propojení snahy státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů.

#### **Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)**

Aktivní politice zaměstnanosti se věnuje pátá část zákona č. 435/2004 Sb., která definuje její formu, cíle a nástroje. *„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti*

---

<sup>25</sup> HUBINKOVÁ, Zuzana a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualizované, doplněné a přepracované vyd. Praha: Grada, 2008, s. 21.

<sup>26</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 113-117.

<sup>27</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: Aspi, a.s., 2007, s. 296.

*zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.* <sup>28</sup>

Mezi nástroje, pomocí kterých se realizuje APZ, jsou zařazeny:

**Rekvalifikace, zvolená rekvalifikace.** *„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.* <sup>29</sup> Rekvalifikovat se mohou jak uchazeči a zájemci o zaměstnání, tak osoby zaměstnané. Prioritou je zvýšení znalostí a šancí na uplatnění na trhu práce.

**Investiční pobídky.** Hmotně podporují zaměstnavatele při vytváření nových pracovních míst a při rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Tento nástroj je využíván na podporu oblastí a regionů s vyšším podílem nezaměstnanosti než je průměr v ČR.

**Veřejně prospěšné práce.** Jedná se pouze o časově vymezené pracovní uplatnění. Do pracovní náplně spadá údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací. Tento nástroj využívají obce, státní nebo jiné obecně prospěšné instituce. Zaměstnavatel může získat příspěvek až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdu nebo plat zaměstnance. Pracovní pozice nevyžadují vysokou kvalifikaci a mají sloužit k obnově pracovních návyků a k začlenění uchazeče na trh práce s vyhlídkou trvalého zapojení.

**Společensky účelná pracovní místa.** Tato místa zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jinou formou. Za společensky účelné pracovní místo se považuje i místo, které si uchazeč zřídí sám zahájením samostatné výdělečné činnosti.

**Překlenovací příspěvek.** Osoba, které byl poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti, může požádat o překlenovací příspěvek na úhradu provozních nákladů souvisejících se zahájením činnosti (nájemné, oprava objektu).

**Příspěvek na zapracování.** Pokud zaměstnavatel uzavře pracovní poměr s uchazečem, kterému je věnována zvýšená péče, může mu úřad práce poskytnout příspěvek na zapracování.

---

<sup>28</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>29</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. §108

**Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.** Pokud podnik přechází vlivem úpadku určitého odvětví na nový podnikatelský program a není v důsledku těchto změn schopen zajistit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může mu úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy zaměstnanců.

Dalšími prostředky spadajícími do opatření APZ je rovněž poradenství, cílené programy k řešení nezaměstnanosti (např. Národní individuální projekty a Regionální individuální projekty), sdílené zprostředkování zaměstnání a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.<sup>30</sup>

Jak uvádí Potužáková, APZ je v ČR financována ze státního rozpočtu a současně z prostředků Evropské unie, především z Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Podle Potužákové je primární funkcí trhu práce funkce ekonomická. V případě aktivní politiky je názoru, že převládá složka sociální.<sup>31</sup>

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti se jedná spíše o problém sociální a na jeho řešení běžné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mnohdy ani nestačí. Část dlouhodobě nezaměstnaných totiž o pracovní uplatnění neprojevuje zájem, nestojí o to se znovu zapojit do pracovního procesu. Zůstávají v evidenci pouze kvůli možnosti požádat o sociální dávky.

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Smyslem pasivní politiky zaměstnanosti je nahradit nezaměstnaným po přechodnou dobu a pouze do určité výše pomocí podpor a dávek v nezaměstnanosti ztrátu příjmů plynoucích ze zaměstnání. Spadá sem podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci.<sup>32</sup>

## **1.4 Role a úkoly Úřadu práce České republiky**

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností, který nese zodpovědnost za plnění úkolů v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním

---

<sup>30</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>31</sup> POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2012, s. 61-67.

<sup>32</sup> KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: Aspi, a.s., 2007, s. 297.

úřadem. Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Jeho působnost je vymezena zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

**Všem občanům** poskytuje informační služby ohledně pracovních příležitostí, zejména je informuje o

- volných pracovních místech v rámci České republiky a zemí Evropské unie, vede jejich evidenci;
- situaci na trhu práce v ČR a zemích EU, kterou pravidelně monitoruje a vyhodnocuje;
- podmínkách zaměstnávání v zahraničí;
- možnostech dalšího profesního vzdělávání.

Do činností ÚP spadají **sociálně právní a profesní poradenské služby** pro

- volbu či změnu povolání;
- volbu rekvalifikace;
- zprostředkování vhodného zaměstnání.

**Pro osoby se zdravotním postižením**

- zajišťuje pracovní rehabilitaci, která se zaměřuje na získání a udržení vhodného pracovního místa;
- rozhoduje o poskytnutí příspěvku na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud tyto osoby chtějí vykonávat samostatnou výdělečnou činnost;
- zabezpečuje poradenské služby pro volbu přípravy k práci osobám se zdravotním postižením.

**Uchazečům o zaměstnání**

- poskytuje služby související se zprostředkováním zaměstnání, vyhledává vhodné pracovní uplatnění;
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci;
- schvaluje příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

**Zaměstnavatelům**

- vyhledává na volná místa vhodné kandidáty z řad uchazečů a zájemců o zaměstnání;
- může poskytnout příspěvky z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- poskytuje informace a poradenství v oblasti pracovních příležitostí a v otázkách týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením.



Uděluje rovněž **cizincům** povolení k zaměstnání v České republice. Za cizince je pro účely zaměstnávání považována osoba, která není státním občanem, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem.

Mezi **ostatní kompetence** Úřadu práce České republiky spadají činnosti

- zabezpečení a podpora projektů a opatření v oblasti trhu práce, včetně zapojení do realizace mezinárodních programů a projektů, spolupráce na jejich přípravě;
- kontrola oblasti zaměstnanosti, přijímání opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce;
- monitorování plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- rozhodování o udělení a odejmutí povolení právnickým nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posouzení jejich odborné kvalifikace, vedení evidence agentur práce a kontrola jejich činnosti;
- řízení Evropské služby zaměstnanosti EURES.

Dále plní úkoly v oblastech dávek péčovské péče, pomoci v hmotné nouzi, dávek pro osoby se zdravotním postižením a příspěvku na péči a inspekce sociálních služeb.<sup>33</sup>

Jedna z možností pro uplatnění sociálního pedagoga se nabízí v resortu práce a sociálních věcí, konkrétně na úřadu práce, kde je zajišťována poradenská činnost, pomoc a podpora při hledání pracovních míst.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Služby úřadu práce. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-02-05]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)

<sup>34</sup> BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. 3. rozšířené a aktualizované vyd. Bratislava: Public promotion, s.r.o., 2008, s. 200-201.

## 2 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v níž je kromě služeb a výrobků prodávána a kupována i práce. Čas a kvalifikace pracovníků jsou směňovány za pracovní smlouvy a mzdy. Tento mechanismus však ovlivňuje celá škála faktorů osobních, sociálních, kulturních a politických. Trh práce je trhem regulovaným. Prodej a koupi pracovní síly mohou omezovat sociální normy a instituce, vlastnosti pracovníků (jejich kvalifikace, pracovní zkušenosti a pracovní kapacita), zvyklosti a kolektivní vyjednávání, systém vzdělávání a profesní přípravy či kultura a historie firem. Rovnováha na trhu práce, tedy stav, kdy je při převládajících mzdách nabídka práce rovna poptávce po ní, je podmíněna jeho homogenitou. Rovnováha na pracovním trhu, stejně jako homogenita, jsou pouze abstraktní pojmy. Pracovní trh není totiž homogenní. Je segmentován podle různých geografických oblastí, odvětví a profesí. Mezi mechanismy segmentující nabídku a poptávku pracovní síly patří zejména odbory, profesní komory, licenční a certifikační praxe, požadavky na vzdělání, specifické dovednosti a kvalifikaci.

Podle segmentačních teorií lze rozlišit:

- primární a sekundární trh práce;
- interní a externí trh práce;
- formální a neformální trh práce.

Na **primárním trhu práce** mají lidé šanci nalézt výhodnější pracovní pozici s vyšším oceněním a významností, která jim poskytuje možnost profesního růstu a často i lepší pracovní podmínky. Pracovníci mají více příležitostí dále si zvyšovat svoji kvalifikaci a tím posílit svoje postavení v zaměstnání, popřípadě se udržet na primárním trhu po případném propuštění. Pracovní místa na tomto trhu jsou stabilnější a nabízí vyšší úroveň a růst mezd. Setkáváme se zde s relativně nízkou fluktuací. Lidský kapitál - jeho rozsah a specifická povaha - je rozhodujícím prvkem, který pracovníky situuje na tzv. primární trhy práce.

Na **sekundárním trhu práce** se setkáváme s pracovními příležitostmi s nižší prestiží a nižším mzdovým ohodnocením. Pracovní místa nabízí omezenou či nulovou možnost zvýšení kvalifikace a profesionálního růstu a znemožňují pracovníkům přechod na primární trh. Menší stabilita zaměstnání má za následek častější nezaměstnanost pracovníků. Díky vysoké fluktuaci ale nezaměstnaní lidé snadněji naleznou novou pracovní příležitost. Bariéry přechodu pracovníků ze sekundárního trhu práce na primární nesouvisí pouze s úrovní znalostí, vzdělání a kvalifikace. Důvodem mohou být i rasové

předsudky (barva pleti, etnický původ) nebo sociální stereotypy (pohlaví, věk). Tendenci koncentrovat se na sekundárním trhu mají zejména ženy, mladí lidé, příslušníci etnických menšin, nekvalifikovaní a osoby tělesně hendikepované.

Rozlišuje se mezi interním trhem práce jednotlivých podniků a vnějším trhem, na kterém si tyto podniky vzájemně konkurují.

Na **externím trhu práce** se setkávají pracovníci, kteří nabízejí svoji pracovní sílu a kvalifikaci s nabídkou volných pracovních míst od jednotlivých firem. Tento trh představuje nástroj přizpůsobování pracovní síly změněné struktury výroby.

Na **interním trhu práce** dochází k rozmísťování pracovníků pomocí administrativních pravidel a mechanismů směřujících k definovaným cílům podniku. Každá firma potřebuje specifický charakter pracovní síly. Vnitřní mobilita pracovníků, kteří disponují specifickou kvalifikací, znalostí prostředí a pravidel, pracovními zkušenostmi a návyky, je levnější variantou než nábor na externím trhu práce. Firmy se snaží vytvářet své interní trhy a zajistit si návratnost prostředků vynaložených na zaškolování pracovníků, na zvyšování jejich kvalifikace. Délka praxe zkvalitňuje i schopnosti zaměstnanců rozpoznat a řešit problémy v daném systému výroby a fungování společnosti. Existence interního trhu zvyšuje loajalitu pracovníků vůči firmě, posiluje konkurenceschopnost firmy a omezuje mobilitu pracovníků. V porovnání s externím trhem nabízí větší jistotu zaměstnání, spolehlivější kariérní růst, vyšší výdělků a lepší podmínky.

**Formální trh práce** je trhem oficiálních pracovních příležitostí, je kontrolovaný a zároveň regulovaný společnými institucemi.

**Neformální trh práce** zahrnuje různé formy nelegálního podnikání, podnikání obcházejícího pracovní a daňové zákony, práci na černo. Je mimo kontrolu institucí, především daňových úřadů.<sup>35</sup>

## 2.1 Poptávka a nabídka pracovních míst

Trh práce se opírá o tři základní pilíře: nabídku práce, poptávku po práci a cenu práce – mzdu. Práci lze chápat jako cílevědomou činnost člověka, jde o spojení jeho intelektu s výkonem konkrétní profese.

---

<sup>35</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 54-64.

### **Nabídka práce**

Podle Haláskové jde o nabídku práce ze strany jednotlivců. Lidé na trhu práce nabízejí svoji kvalifikaci, znalosti, dovednosti a zkušenosti.<sup>36</sup>

Je zřejmé, jak důležité je rozvíjet lidský kapitál a umět ho správně zhodnotit. Ukazuje se tak, nakolik je kvalita nabízené služby práce, která souvisí s odbornou kvalifikací, jazykovou vybaveností, flexibilitou a ochotou se vzdělávat, klíčová. Úspěšnost a udržitelnost na trhu práce znamená nabízet to, o co má zájem a je ochotna zaplatit protistrana.

Každý člověk volí mezi spotřebou a volným časem. Zda se rozhodne pracovat a získávat mzdu a užitek ze zakoupených spotřebních statků (výrobků a služeb) nebo upřednostní užitek z volného času. S růstem reálné mzdy roste i množství nabízené práce. Nabídka práce je pod vlivem tzv. substitučního efektu. Při vyšší mzdové sazbě převládá tzv. důchodový efekt, kdy dochází k upřednostňování volného času před nabídkou práce.

Faktory ovlivňující nabídku práce jsou reálné mzdy, regulace ze strany státu a odborů, minimální mzda nebo výše sociálních podpor (pokud se dávky přiblíží ke mzdě získané za práci, dochází ke ztrátě motivace jednotlivce se nabízet), určení délky pracovního dne, demografický vývoj (především počet a věková struktura obyvatelstva) a míra ekonomické aktivity obyvatelstva.<sup>37</sup>

### **Poptávka po práci**

Poptávku po práci definuje Halásková jako poptávku jednotlivých firem po pracovní síle. Firmy hledají zaměstnance, poptávají jejich práci. Pokud spotřebitelé zvyšují poptávku po finálních statcích, zvyšují firmy poptávku po pracovní síle. Na trhu práce se tedy pracovní síla prodává a kupuje. Nákup práce odvíjí firmy od nákladů, které na ni musí vynaložit, a zisků, které jim přinese. Mezní produkt práce lze definovat jako dodatečný výstup, který je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly za předpokladu, že ostatní vstupy jsou fixní (tj. přírůstek celkového produktu plynoucí z dodatečné jednotky práce). Příjem z mezního produktu práce znamená dodatečný příjem

---

<sup>36</sup> HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, s. 5.

<sup>37</sup> HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, s. 6.

získaný zaměstnáním dodatečné pracovní jednotky při zachování konstantnosti ostatních vstupů.

Činitelé ovlivňující poptávku po práci jsou cena práce, produktivita práce, poptávka po produkci či technologický rozvoj (pokles poptávky po určitých formách práce v útlumu některých oborů, případně nárůst poptávky po konkrétních profesích při rozmachu různých odvětví).<sup>38</sup>

## 2.2 Rizikové skupiny na trhu práce

*„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a při méně placených aktivitách s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí,“* popisuje problematiku Buchtová.<sup>39</sup>

Do rizikových skupin nezaměstnaných se řadí:

- mladší věkové skupiny do třiceti let a absolventi;
- starší lidé;
- ženy s malými dětmi;
- zdravotně postižení lidé;
- osoby ohrožené sociálním vyloučením a lidé s nízkou kvalitací.

### Mladší věkové skupiny do třiceti let a absolventi

Mladí lidé a absolventi škol, kteří vstupují na trh práce a ucházejí se o své první zaměstnání, jsou v konkurenčním prostředí ostatních uchazečů značně znevýhodněni. Především nedostatek praktických zkušeností a neodpovídající struktura jejich kvalifikací stojí za problémem jejich uplatnění. Tyto důvody souvisí s nastavením počátečního vzdělávání, s nedostatkem praktické přípravy v jeho průběhu, včetně spolupráce

---

<sup>38</sup> HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, s. 7.

<sup>39</sup> BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013, s. 82.

se zaměstnavateli. Zejména nedostatečný přehled o situaci na trhu práce a neodpovídající odhad vlastních schopností zapříčiňují zvyšující se nezaměstnanost mladých osob.<sup>40</sup>

Důležité je, aby si mladí lidé včas osvojili potřebné pracovní návyky a získali pracovní kontakty, které jim v budoucnu ulehčí umístění se na trhu práce. Nezájem o získání zaměstnání a nuda vede mladé lidi k sociálně patologickému chování a k vyřazení ze společnosti.<sup>41</sup>

Kotíková vidí problém u mladých lidí v dosud nevyhrazeném názoru na žebříček životních hodnot, ve snadné ovlivnitelnosti a v rychlém přizpůsobení se životu bez práce. U této kategorie je sledována neochota přijmout místo pod úrovní vzdělání spolu s nereálnou představou o výši výdělku. U části absolventů, kteří nemají zájem o práci v původní profesi, se projeví špatně zvolené povolání ovlivněné obvykle tlakem ze strany rodičů.<sup>42</sup>

### Starší lidé

U starších osob jsou ustálené návyky pevnější. Reagují pomaleji a obtížněji na nové životní situace. Uchazeči vyššího věku se setkávají s předsudky ze strany zaměstnavatelů o snižování pracovní výkonnosti v závislosti na vykonávané práci a rovněž není doceněna jejich zkušenost a odpovědnost. Lidé předdůchodového věku jsou často propuštěni přednostně. Nucené zkracování profesní kariéry a předčasný odchod do důchodu jsou nejnákladnějším způsobem získávání pracovních míst. Faktor zaměstnání a jeho prostředí slouží k udržení tělesných a duševních schopností u osob vyššího věku. Při jeho absenci vzrůstají náklady v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb. Je prokazatelné, že věkově různorodé pracovní skupiny odvádějí efektivnější a inovativnější práci.<sup>43</sup>

Faktory ovlivňující uplatnění starších osob se často kumulují. Jedná se o nižší vzdělání, zdravotní znevýhodnění a chybějící ochotu přizpůsobit se novým podmínkám (např. zastarávání kvalifikace, snížená schopnost výkonu v určitých profesích). Důvody rostoucího rizika uplatnění na straně zaměstnance souvisí s nezájmem o zdravý životní styl a s nedostatečnou profesní mobilitou při neočekávané změně podmínek. Tu je nutné

---

<sup>40</sup> Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-12-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

<sup>41</sup> BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013, s. 82-85.

<sup>42</sup> KOTÍKOVÁ, Jaromíra. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce in SIROVÁTKA, Tomáš, ed., MAREŠ, Petr, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003, s. 129-130.

<sup>43</sup> BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013, s. 64, 85-88.

posilovat již v průběhu produktivního života a to zvyšováním odbornosti, úrovně vzdělanosti či jazykové vybavenosti. Postavení seniorů na trhu práce ovlivňuje celkové sociální prostředí. Společenské klima není nakloněno k podpoře aktivního stárnutí a mezigenerační solidaritě.<sup>44</sup>

### **Ženy s malými dětmi**

Podle Haláskové není problém nezaměstnanosti žen jen otázkou věku a vzdělání, ale považuje ho za problém obecný. Ženy musí zvládat současně dvě role – roli matky a roli pracovní. U žen se obecně předpokládá vyšší absence z důvodu péče o dítě, vyšší fluktuace a s ní spojené náklady na zaškolování nových zaměstnanců, méně ochoty pracovat přesčas nebo plnit pracovní povinnosti mimo obvyklé pracoviště.<sup>45</sup>

Matky se potýkají s nedostatečnou kapacitou předškolních zařízení. Jejich dostupnost nekoresponduje s požadavky zaměstnavatelů, kteří upřednostňují vícesměnné provozy a neradi umožňují flexibilní organizaci pracovní doby ani nenabízejí pozice se zkrácenou pracovní dobou. Celodenní pracovní vytíženost pak ženám komplikuje spojení práce s rodinou.<sup>46</sup>

### **Zdravotně postižení lidé (OZP)**

Zdravotní hendikep je hlavní činitel, který způsobuje nízký podíl osob se zdravotním postižením na trhu práce a jejich nesnadné zapojení do pracovního procesu kvůli nedostatku vhodných pracovních příležitostí. Zdravotní znevýhodnění omezuje jejich pracovní schopnosti, produktivitu práce a pracovní tempo. K postižení je nutné přihlédnout při vykonávání různých profesí, čímž se zvyšují požadavky na zaměstnavatele v oblasti asistence, kontroly práce a případnou úpravu pracoviště. Nejen finanční podpora ze strany státu usiluje o vytvoření výhodných podmínek k zaměstnání OZP, tak aby představovaly motivaci pro potenciálního zaměstnavatele. Zdravotní hendikep se projevuje ve vzdělanostní struktuře OZP. Jejich specifické potřeby komplikují přístup ke vzdělání a mají za následek nižší kvalifikaci. Na nízké participaci na pracovním trhu se mohou odrazit důvody ze strany samotných postižených, a to především nízká sebedůvěra,

---

<sup>44</sup> Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-12-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

<sup>45</sup> HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, s. 35-37.

<sup>46</sup> Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-12-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

rezignace na získání zaměstnání či spoléhání se na sociální systém. Situaci neprospívají ani předsudky většinové společnosti vůči soběstačnosti a produktivitě osob s postižením plynoucí z pouhé neznalosti problematiky a nedostatečné informovanosti. Problém zasahuje jak do oblasti zdravotnictví a legislativy, tak sféry sociální a ekonomické.<sup>47</sup>

### **Osoby ohrožené sociálním vyloučením a lidé s nízkou kvalifikací**

Bariéry bránící v získání zaměstnání skupině osob sociálně vyloučených nabývají do značné míry individuální nebo regionální charakter. Mnoho faktorů, mezi které se řadí diskriminace na trhu práce, ztráta pracovních návyků, nedostatečná sociální způsobilost, závislost na sociálním systému a v neposlední řadě nízká kvalifikace, způsobuje vysokou nezaměstnanost. Právě zmíněná úroveň kvalifikace ovlivňuje postavení jedince na trhu práce a prohlubuje ostatní znevýhodnění nejvýrazněji u lidí se zdravotním postižením, starších osob a jedinců sociálně vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených. Zvyšující se úroveň v oblasti technologií determinuje postavení osob s nízkou kvalifikací, neboť pro ně ubývá pracovních příležitostí. Mnohdy se u těchto osob setkáváme s nízkou motivací pracovat, jelikož pro ně příjem plynoucí ze zaměstnání bývá srovnatelný s příjmem ze sociálních dávek, v některých případech hovoří i ve prospěch sociálních dávek.<sup>48</sup>

## **2.3 Sociální a technologické proměny obsahu práce**

Nezaměstnanost se považuje za jeden z nejzávažnějších sociálně ekonomických problémů. Na fenomén nezaměstnanosti je vhodné nahlížet v širších souvislostech a zohlednit různá sociální rizika a proměny ve společnosti. Vzdělanější, kreativnější a flexibilnější pracovníci mají větší šanci se uplatnit a reagovat na změny. Vytvářejí tak pružnější pracovní trh.

### **Sociokulturní marginalizace práce, problém trvalosti a flexibility práce, proměny kvalifikace**

Dříve platilo, že měl člověk práci na dlouhou dobu, často svoji profesní kariéru prožil v jedné instituci. Mohl si plánovat, směřovat ke svému cíli a mít smysluplnou životní

---

<sup>47</sup> Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-12-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

<sup>48</sup> Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-12-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

<sup>49</sup> BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013, s. 91-93.



strategii. V současnosti jistota stálého zaměstnání téměř neexistuje. Ztratit práci může každý. Pro pracovní život jedince je charakteristická spíše epizodnost než záruka trvalého pracovního místa. U lidí se často setkáváme se strachem z neurčitosti a obavami o jejich budoucnost. Zvyšuje se tlak na psychiku člověka z důvodu rizika potenciální nezaměstnanosti. Lidé vlivem rychlého technického pokroku a zavádění informačních technologií ztrácí záruku, že jejich získaná kvalifikace bude žádoucí a dobře uplatnitelná na trhu práce po celý život. Proto se klade důraz na zvyšování a prohlubování odborných kompetencí a investice do rozvoje lidského kapitálu.<sup>49</sup>

Výhoda pracovníků s vyšším kapitálem spočívá ve snadnějším získání nezávislosti na konkrétní pracovní pozici či konkrétním pracovním zařazení. Dokáže pružněji reagovat na potřebnou změnu profese. Dřívější záruku práce nahrazuje jistota potenciálně přijatelné nabídky nového zaměstnání. *„Člověk jej získává v procesu učení se, který zahrnuje nabývání znalostí a rozvíjení schopností vzděláváním na všech stupních škol, dále poznatky a zkušenosti získané dalším školením a praxí při práci i v ostatním životě (např. cestováním). Lidský kapitál je vzděláváním a kultivací utvářen na základech přirozeného nadání a talentu a zušlechťován dalšími osobními vlastnostmi, jako jsou cílevědomost, vytrvalost, ctízámostivost, schopnost komunikace. Dotváří jej i způsob chování, oblékání, v neposlední řadě i vzhled jeho nositele,“* vystihuje Brožová.<sup>50</sup>

### **Snižující se potřeba živé lidské práce**

Mach ve svém příspěvku na mezinárodní konferenci „Nezaměstnanost-technologické a sociální proměny práce“ uvedl, že za narušením trhu práce stojí zákonná minimální mzda. Stát tak prostřednictvím minimální mzdy zabraňuje firmám zaměstnat člověka, u kterého je pro firmu hodnota odvedené práce nižší než určuje stanovená minimální mzda. Stát vytěsňuje část pracujících mimo pracovní trh a nutí firmy zvolit levnější variantu. *„Typickou alternativou je pořízení stroje, který s využitím menšího počtu kvalifikovaných pracovníků vykoná práci za více nekvalifikovaných pracovníků, příkladem může být úklid odpadu či třídění materiálu. Nahrazování práce stroji je obvykle přirozený jev a samo o sobě nezvyšuje nezaměstnanost. Postupné zavádění nových technologií jen mění strukturu poptávané lidské práce. Výsledkem je efektivnější využití zdrojů a nižší ceny*

---

<sup>49</sup> BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013, s. 91-93.

<sup>50</sup> BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 33.

výrobní. *Problém vzniká jedině tehdy, pokud je minimální mzdou určitá práce úplně vytlačena z trhu, pak dochází k neefektivnímu využívání strojů tam, kde by byl levnější člověk. Výsledkem je dražší výroba, vyšší ceny a nezaměstnanost,*“ dodává Mach.<sup>51</sup> Proměna práce po stránce technologické a sociální nevyklučuje poptávku po málo kvalifikované pracovní síle. Pracovníky s nízkou kvalifikací nebo sníženými schopnostmi vytlačuje z trhu minimální mzda.<sup>52</sup>

Anglický ekonom William Petty napsal v 17. století tezi: *„Práce je otcem a příroda matkou všeho bohatství“*. Šmajš nahlíží na obsah práce rovněž v širším kontextu, ve spojení člověka, přírody a kultury. *„To, co obvykle nazýváme bohatstvím, jsou pouze lidmi vytvářené statky, tj. práci transformované přírodní struktury, síly a procesy. V tomto smyslu lidská práce přírodu na bohatství přeměňuje, přidává jí hodnotu.“*<sup>53</sup> Na procesu přeměny se vždy podílí i technika (člověkem využití přírodní procesy, automat či nástroj). Původní klasická práce řemeslná nebo práce v zemědělství vyžadovala spojení schopností fyzických, intelektuálních i estetických. Člověk musel být pro práci vybaven znalostmi, zručností a fantazií, což vyžadovalo potřebu celoživotního učení, ale zároveň přinášelo člověku celistvý rozvoj osobnosti. Mechanizace započatá průmyslovou revolucí sice řemeslo zcela nevytlačila, ale přinesla změny do povahy lidské práce. Stroje bylo nadále nutné obsluhovat lidmi, ale jejich práce ztratila původní intelektuální, emocionální a estetický obsah. Následný vědeckotechnický pokrok a automatizace tedy nahradily a v současné době i stále častěji nahrazují živou pracovní sílu v různých oblastech výroby a služeb. Firmy jsou tak v konkurenčním prostředí více tlačeny ke snižování výrobních nákladů a zvyšování zisku. *„Účinek automatizace a nových informačních technologií na člověka a kulturu je nepoměrně širší, hlubší a strukturovanější. Technicky vyspělá civilizace omezuje kontakt člověka s přírodou a jeho snížená produktivní zátěž ubližuje lidskému zdraví,*“ zmínil na téže konferenci Šmajš.<sup>54</sup>

---

<sup>51</sup> MACH, Petr. Klady a zápory současné nezaměstnanosti v ČR in BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce: sborník příspěvků z mezinárodní konference...konané dne 6. září 2007 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2007, s. 9.

<sup>52</sup> MACH, Petr. Klady a zápory současné nezaměstnanosti v ČR in BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce: sborník příspěvků z mezinárodní konference...konané dne 6. září 2007 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2007, s. 7-9.

<sup>53</sup> ŠMAJS, Josef. K technologickému a sociálnímu obsahu práce in BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce: sborník příspěvků z mezinárodní konference...konané dne 6. září 2007 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2007, s. 14-15.

<sup>54</sup> ŠMAJS, Josef. K technologickému a sociálnímu obsahu práce in BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce: sborník příspěvků z mezinárodní konference...konané dne 6. září 2007 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2007, s. 19-20.

Hubinková uvádí názor Jeana Boissoonnata, že ekonomický růst dnes sice vytváří více pracovních příležitostí, ale na snížení nezaměstnanosti to nemá příliš vliv. Trh práce mění svoji povahu tak rychle, že na ni člověk není schopen flexibilně reagovat. Snižuje se počet dělnických profesí díky novým technologiím a charakteru práce. Dnes se u dělnických pozic často vyžaduje kromě manuální zručnosti i schopnost komunikovat, umět se přizpůsobit a často i disponovat základními znalostmi práce na počítači. Vysoce vyspělé technologie nahrazují pracovní sílu a vytlačují člověka z pracovního zapojení a je obtížné jej přestrukturovat do jiného odvětví. „*Lidé nejsou ochotni přijímat jakékoliv zaměstnání za jakýchkoliv podmínek, chtějí sami ovlivňovat volbu povolání. Tato situace je dána rostoucí životní úrovní,*“ poukazuje na změnu v přístupu k práci Hubinková.<sup>55</sup>

Některé firmy stále častěji řeší poptávku po sezónních pracovnících v nekvalifikovaných profesích zaměstnáváním zahraničních pracovníků, kteří jsou ochotni, na rozdíl od domácích uchazečů, akceptovat minimální mzdu a náročné pracovní podmínky.

### **Globalizace**

Proces globalizace a rostoucí závislost národních ekonomik na světové ekonomice se dotýkají i změn na trhu práce. Objevují se nové profese a proměňuje se obsah pracovních činností, což vyžaduje přizpůsobení schopností a dovedností. Nad homogenní a polokvalifikovanou prací vyžadující pouhé zacvičení začíná převládat práce heterogenní a kvalifikovaná. Přejíždí se k participačním formám řízení, k flexibilním organizacím a k novým formám pracovního poměru.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> HUBINKOVÁ, Zuzana a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualizované, doplněné a přepracované vyd. Praha: Grada, 2008, s. 20.

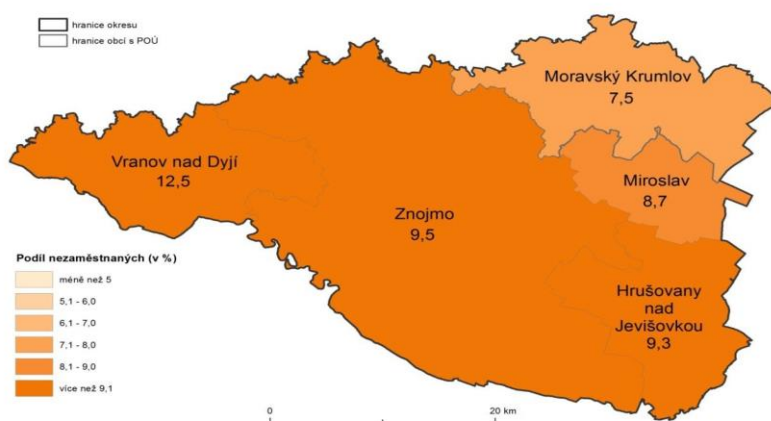
<sup>56</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, s. 66-68.

### 3 SITUACE NA TRHU PRÁCE V JIHMORAVSKÉM KRAJI SE ZAMĚŘENÍM NA REGION ZNOJMO

V následujících kapitolách bude pozornost věnována realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, vývoji a struktuře nezaměstnanosti. Statistiky těchto ukazatelů jsou nyní podrobněji dostupné v rámci jednotlivých krajů. Z oblastí Jihomoravského kraje bude blíže charakterizován znojemský region, ve kterém bude realizován výzkum.

Znojemský region se řadí mezi okresy s nejvyšší hodnotou podílu nezaměstnaných osob v rámci Jihomoravského kraje. K 31. 12. 2015 dosáhla zmiňovaná hodnota na úroveň 9,4 %. Ke stejnému datu dosáhl počet uchazečů na jedno pracovní místo hodnoty 9,9. Trh práce v okrese Znojmo je nevyvážený. Velké výkyvy v nezaměstnanosti zapříčiňuje sezónnost prací, a to zejména v zemědělství. Průmysl se pak soustřeďuje především do samotného centra Znojma a jeho blízkého okolí. Nedostatkem pracovních příležitostí jsou tak nejvíce poznamenány mikroregiony Vranovska a Hrušovanska (je zde patrná nejvyšší míra sezónnosti). Řada zdejších občanů využívá možnost cestovat za prací do nedalekého Rakouska. I v tomto případě se však jedná převážně o pomocné sezónní práce v zemědělství a ve službách.<sup>57</sup>

Obrázek č. 1. 1 Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu 15-64 v okrese Znojmo k 31. 12. 2015



Zdroj: Statistiky MPSV

<sup>57</sup> Statistiky: Roční zpráva – Jihomoravský kraj 2015. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj1215\\_verejna.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj1215_verejna.pdf)

### 3.1 Charakteristika znojemského regionu

Mezi silné stránky okresu patří sousedství s Rakouskem. Geografická vzdálenost od větších center, špatná dopravní infrastruktura a sezónnost trhu práce se řadí mezi slabé stránky okresu.

#### **Hrušovansko**

Region Hrušovany nad Jevišovkou patří k nejproblémovějším. Okrajové oblasti odkázané na silniční dopravu trápí nedostatečná dopravní obslužnost, která je vzhledem k velkým vzdálenostem mezi obcemi neefektivní a trvale redukována. Výhodou je doprava železniční, neboť tímto regionem prochází trať Znojmo-Brno a Znojmo-Břeclav. Hlavním odvětvím regionu je zemědělství a průmysl zaměřený na zpracování zemědělských produktů, tj. obor konzervářský a cukrovarnický, v menší míře pak průmysl kovoobráběcí, dřevozpracující a elektro průmysl. V regionu vzrůstá podíl soukromých firem využívajících potenciál zahraniční klientely, což jim umožňuje blízkost rakouských hranic, a cílíce tak svoji podnikatelskou činnost na obchod, služby a pohostinství.

#### **Mirotavsko**

Obyvatelům tohoto nevelkého regionu usnadňuje výhodná dopravní poloha dojíždění za prací do krajského města nebo do větších hospodářských center okresu Brno-venkov.

#### **Moravskokrumlovsko**

Region Moravský Krumlov se může pochlubit nejnižší nezaměstnaností ve znojemském okresu, rovněž je i druhým nejvýznamnějším hospodářským centrem Znojemska. Lidem v regionu se nabízí v rámci snazší dostupnosti možnost dojíždět za prací do Brna a sousedního regionu Brno-venkov.

#### **Vranovsko**

V jižní části regionu se nachází Národní park Podyjí, který svými přísnými ochrannými předpisy brání v rozvoji dalšího podnikání. Na trhu práce se výrazně projevuje sezónnost, neboť je převážně zaměřený na zemědělství, lesnictví a v letních měsících na cestovní ruch v okolí Vranovské přehrady. Není zde zastoupen ani rozvinut téměř žádný průmysl.

#### **Znojemsko**

Znojemsko patří i přes vysokou nezaměstnanost k regionu s nejlepší hospodářskou i sociální úrovní v rámci okresu. Lidé nacházejí nejčastěji uplatnění v průmyslu,

stavebnictví, obchodě a ve službách. Právě díky výhodné poloze v blízkosti hranic vznikají pracovní příležitosti v oblasti služeb a cestovního ruchu zaměřené na rakouskou klientelu.<sup>58</sup>

Pozitivní ekonomický vývoj v rámci České republiky se v roce 2015 projevil v okrese Znojmo zejména v poklesu podílu nezaměstnaných osob, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu stejného věku. K 31. 12. 2015 dosáhl hodnoty 9,4 %. Výrazně poklesl počet uchazečů na jedno volné místo na úroveň 9,9. V celorepublikovém srovnání však stále zůstává na nelichotivé 7. příčce.<sup>59</sup>

### 3.2 Realizace APZ v Jihomoravském kraji v roce 2015

V roce 2015 bylo v Jihomoravském kraji v rámci APZ vytvořeno celkem 8899 pracovních míst. 8694 uchazečů o zaměstnání bylo na tato místa umístěno. Celkem 4342 osob bylo zařazeno do rekvalifikací. Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo vynaloženo 955,2 milionů Kč, z toho v rámci národní APZ 84,1 mil. Kč a z prostředků ESF-OPLZZ 871,1 mil. Kč. Příspěvky z APZ byly prioritně zacíleny na podporu uchazečů o zaměstnání ze znevýhodněných skupin na trhu práce: uchazeče do 25 let a nad 50 let věku, ženy vracející se na trh práce po rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením, uchazeče ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a uchazeče, kterým je třeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa s příspěvkem na vyhrazení, u kterých se upřednostňovala místa s výhledově trvalým umístěním, se staly nejčastěji využívaným nástrojem APZ. Tyto dva nástroje vznikaly převážně v rámci NIP Vzdělávejte se pro růst – pracovní příležitosti! a NIP Nové pracovní příležitosti. Jsou hrazeny prostředky z OP LZZ, méně jsou financovány z rozpočtu národních prostředků na APZ. V okruhu podpory osob se zdravotním postižením bylo při poskytování příspěvků preferováno jejich umístění na otevřeném trhu práce a vznik nových pracovních míst. V odůvodněných situacích byla vymezována a zřizována chráněná pracovní místa. Brno-město se spolu s Hodonínem a Znojmem řadí dlouhodobě mezi okresy s nejvyšším počtem vytvořených pracovních míst s využitím nástrojů APZ.

---

<sup>58</sup> Realizace APZ: Jihomoravský kraj 2014. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace\\_apz](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz)

<sup>59</sup> Statistiky: Měsíční statistiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/mesicni\\_zprava\\_jmk\\_2015\\_12.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/mesicni_zprava_jmk_2015_12.pdf)

### **Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP)**

VPP jsou vytvářeny ve spolupráci s městskými a obecními úřady za podmínky zájmu obcí tato místa zřizovat. V menších obcích jsou starosty stále velmi žádané. Využívají VPP především na úklid a údržbu veřejných prostranství. Ve městě Brně projevují zájem na vytváření VPP i školy a neziskový sektor. V rámci VPP bylo vytvořeno celkem 3589 pracovních míst, a to nejvíce v okresech Hodonín a Znojmo.

### **Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele (dále jen SÚPM)**

Žádosti podávají spíše menší a střední firmy, které podnikají v oblasti služeb a obchodu, méně podniky zaměřené na výrobní činnost. V průběhu roku 2015 výrazně vzrostl zájem zaměstnavatelů o tento příspěvek, a to pravděpodobně i díky dobré informovanosti zaměstnavatelů o APZ během uskutečněného monitoringu firem. Celkem bylo vyhrazeno 4652 SÚPM u zaměstnavatelů, nejvíce v okrese Hodonín a Brno-město, financovaných převážně z NIP Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti.

### **Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti (dále jen SÚPM-SVČ)**

K částečnému pokrytí nákladů na zahájení samostatné výdělečné činnosti slouží rovněž příspěvek z APZ. Poskytuje šanci uchazečům, pro něž není na trhu práce vhodné volné místo, aby si ho vytvořili pomocí příspěvku a díky vlastní kvalifikaci sami. Celkem bylo v kraji zřízeno 400 míst.

### **Chráněná pracovní místa**

Celkem bylo zřízeno 171 chráněných pracovních míst. Dařilo se naplňovat prioritu strategie APZ, která preferovala umístění OZP na volném pracovním trhu. Zaměstnavatelé dávají přednost příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě dle § 78 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### **Rekvalifikace a poradenství**

Nově bylo do rekvalifikačních a poradenských programů zařazeno 4342 uchazečů a zájemců o zaměstnání, z toho 3146 osob v rámci Národních individuálních projektů (dále jen NIP) a národní APZ, zbylých 1196 osob se zúčastnilo rekvalifikací v projektech RIP a v grantových projektech realizovaných jinými subjekty. Financování aktivit proběhlo z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF), státního rozpočtu ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a národní APZ.

Probíhaly rekvalifikace v kurzech:

- kurzy účetnictví s využitím výpočetní techniky;
- kurzy svařování;
- kurzy pro řidiče motorového vozíku;
- kosmetické služby;
- pracovník v sociálních službách;
- řídičské oprávnění skupin C, C+E, D, profesní průkaz;
- kurzy zaměřené na informační technologie.

## **Projekty ESF**

### **Národní individuální projekty (NIP)**

#### **NIP Vzdělávejte se pro růst – pracovní příležitosti!**

V rámci realizace tohoto projektu jsou finančně podpořeny nástroje veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa vyhrazená. V rámci projektu bylo vytvořeno 3486 míst.

#### **Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců**

Zaměstnavatelé, u kterých se předpokládá a očekává hospodářský růst, mají možnost získat finanční příspěvek na vzdělávání zaměstnanců a na úhradu mzdových nákladů vzdělávaných zaměstnanců za dobu, po kterou se vzdělávají. Hlavním cílem projektu je podpora dalšího vzdělávání, zejména prohloubení kompetencí, odborných znalostí a dovedností stávajících zaměstnanců. V rámci projektu, o který byl velký zájem, získalo podporu 225 zaměstnavatelů.

### **Regionální individuální projekty (RIP)**

Krajská pobočka v Brně v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost realizovala 9 regionálních individuálních projektů v roce 2015:

**Příležitost pro mladé do 30 let.** Do projektu mohou vstoupit osoby, které nedosáhly 30 a více let věku a jsou vedeny déle než 5 měsíců v evidenci uchazečů o zaměstnání.

**Po roce do práce v Jihomoravském kraji.** Podmínkou pro zařazení do projektu je dlouhodobá evidence, tedy evidence delší než 12 měsíců.



**45 plus v Jihomoravském kraji.** Cílovou skupinu tvoří osoby evidované déle než 5 měsíců jako uchazeči o zaměstnání, a které nejpozději v roce zařazení do projektu dosáhly 45 let věku.

**Sladění práce a rodiny.** Klientem projektu se mohla stát osoba pečující o dítě do 15 let věku vedená jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání.

**Práce jako pomoc.** Projekt je určen uchazečům, kterým se nedaří uspět na trhu práce se svojí původní kvalifikací a projevíli vážný zájem pracovat v oblasti sociálních služeb a souvisejících profesích.

**Cesta na trh práce.** Cílovou kategorií projektu jsou uchazeči o zaměstnání nad 30 let věku buď v evidenci déle než 5 měsíců nebo uchazeči o zaměstnání bez nároku na podporu v nezaměstnanosti.

**Odborné praxe pro mladé do 30 let v JMK.** Projekt byl směřován k evidovaným uchazečům do 30 let věku včetně s praxí pod dva roky.

**Vzdělávejte se pro růst v Jihomoravském kraji II.** Hlavní aktivitou projektu byla podpora vzdělávání a poskytování mzdových příspěvků cílovým skupinám zaměstnanců a zaměstnavatelů ve vybraných ekonomických činnostech v regionu.

**Recept na úspěch.** Projekt je určen uchazečům o zaměstnání vedeným nepřetržitě v evidenci déle než 5 měsíců bez nároku na podporu v nezaměstnanosti se středním odborným nebo středoškolským vzděláním.

Všechny projekty jsou určeny uchazečům o zaměstnání v evidenci na kterémkoliv kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v JMK. S každým klientem je sestaven vhodný rozvojový a výukový plán aktivit. Klient může požádat o individuální poradenství a absolvovat různé rekvalifikační kurzy. Odborní pracovníci dodavatele pomáhají klientům při hledání zaměstnání.

### **RIP – cílené programy**

**Nová šance.** Program je zacílený na podporu pracovního uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob, které jsou vzhledem k osobním charakteristikám (věku, vzdělání, zdravotního stavu) obtížně umístitelné na trhu práce. Program je zaměřen na venkovské regiony Jihomoravského kraje a je určen pouze organizacím, které mají provozovnu v podporovaném regionu.

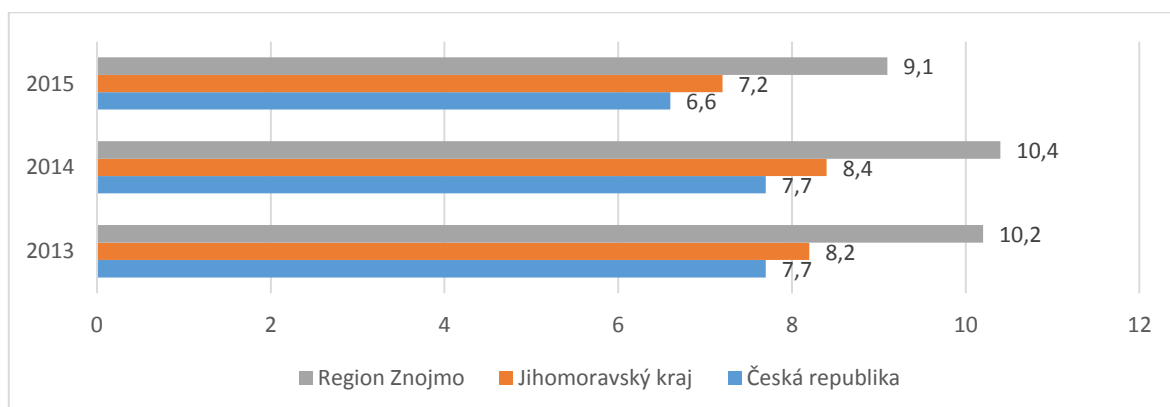
Zájem aktivních a preventivních opatření směřoval na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce, ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením. Motivační a aktivizační charakter nástrojů a opatření APZ se využíval u uchazečů o zaměstnání ohrožených ztrátou pracovních návyků a ztrátou motivace k hledání uplatnění na trhu práce.<sup>60</sup>

### 3.3 Vývoj a struktura nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji

Na počátku roku 2015 byla nezaměstnanost v kraji na poměrně vysoké úrovni. Na konci února byl počet nezaměstnaných vyšší než v roce 2012. Poté začala nezaměstnanost rychle klesat. Nejvíce uchazečů odešlo z evidence v dubnu. Obvyklý nárůst uchazečů během prázdninových měsíců bývá spojen jak se vstupem absolventů na trh práce, tak s ukončováním pracovních poměrů na dobu určitou ve školství. V důsledku příznivé situace na trhu práce a nástupu slabších populačních ročníků byl tento nárůst jen mírný. Tok uchazečů se opět zvýšil v září, ti ale poměrně rychle evidenci opouštěli a nezaměstnanost stále klesala. Ročního minima evidovaných uchazečů bylo dosaženo v říjnu. V závěru roku 2015 se však nezaměstnanost v kraji zvyšovala, rostla ale nejméně od roku 2007. Podíl nezaměstnaných osob klesl z 8,2 % na konci roku 2014, na 7,0 % v prosinci 2015.

Porovnání vývoje nezaměstnanosti v regionu Znojmo se situací v Jihomoravském kraji a v České republice nabízí následující graf.

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2013 - 2015 (roční průměry v %)

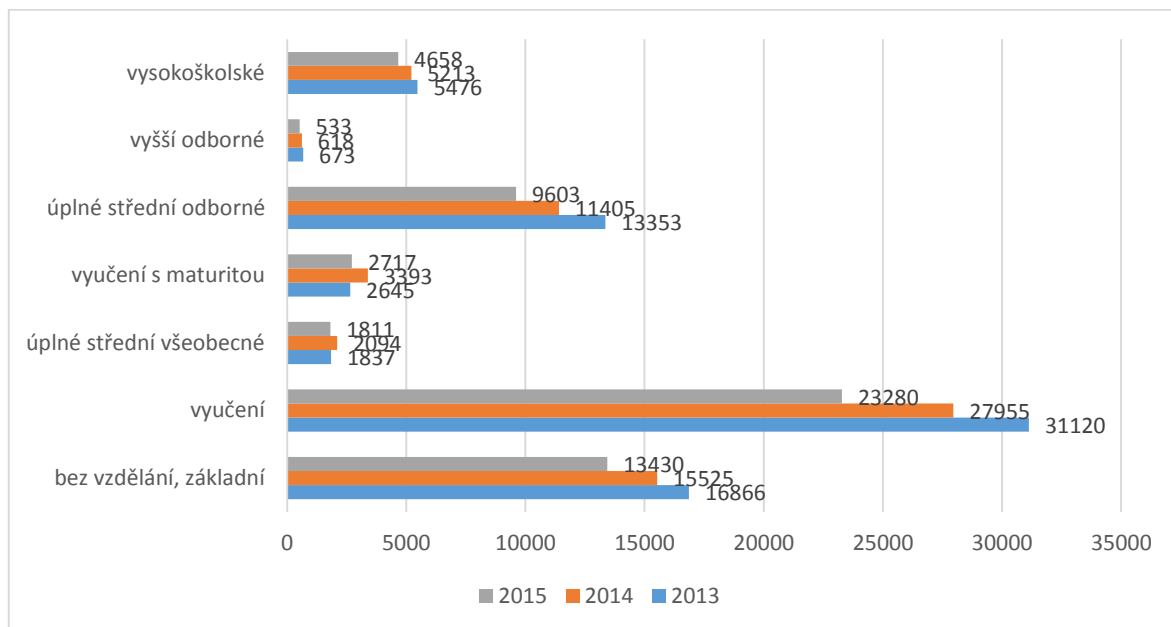


Zdroj: Statistiky MPSV

<sup>60</sup> Statistiky: Roční zpráva – Jihomoravský kraj 2015. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj1215\\_verejna.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj1215_verejna.pdf)

Meziročně v kraji poklesl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání ve všech sledovaných vzdělanostních kategoriích, nejpočetněji v kategorii vyučen.

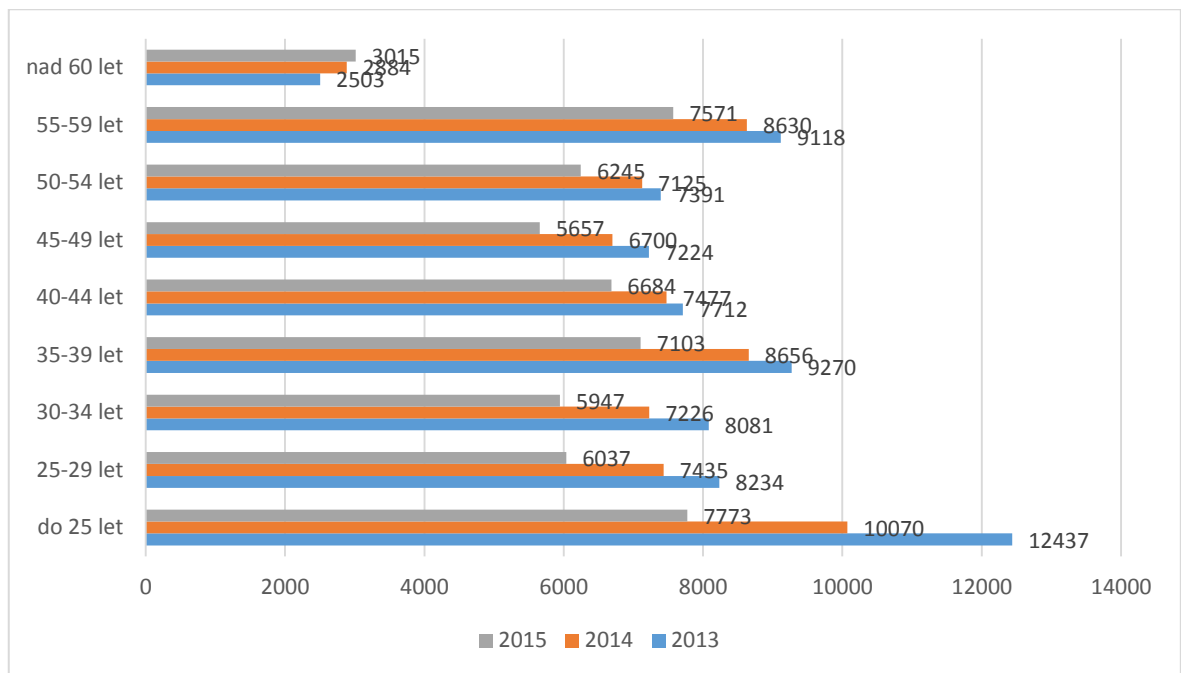
Graf 2: Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných v Jihomoravském kraji v letech 2013 - 2015 (stav k 31. 12. daného roku)



Zdroj: Statistiky MPSV

Z hlediska věkové struktury jsou v kraji nezaměstnaností nejvíce zasaženy skupiny osob ve věku nad 50 let. Tito uchazeči tvoří aktuálně 30 % uchazečů o zaměstnání.

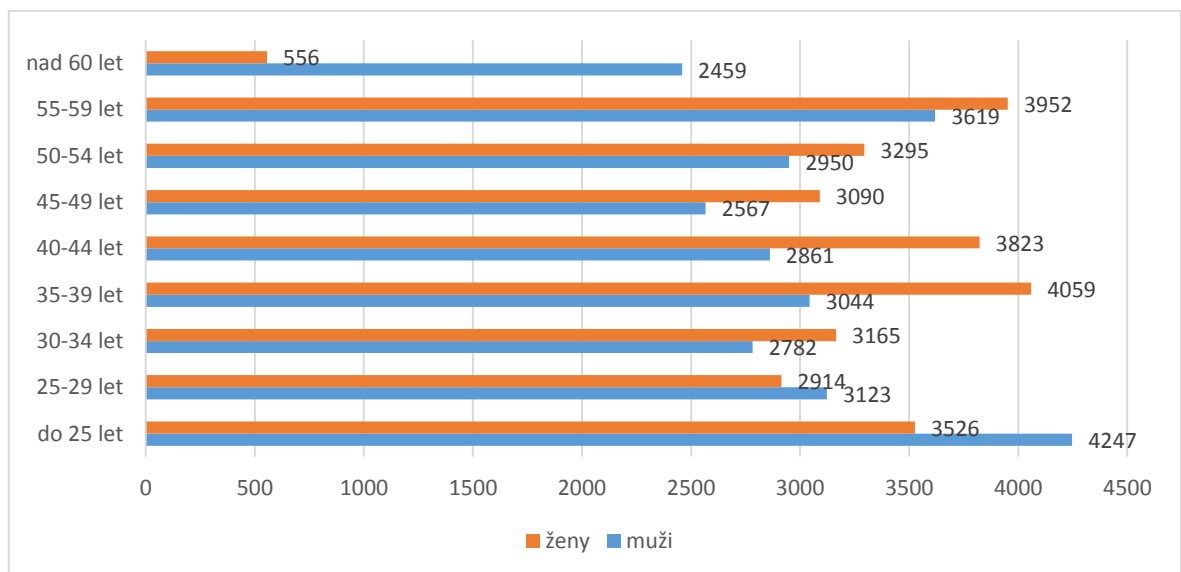
Graf 3: Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných v Jihomoravském kraji v letech 2013 – 2015 (stav k 31. 12. daného roku)



Zdroj: Statistiky MPSV

Ve struktuře nezaměstnaných dle věku jsou výrazné genderové rozdíly dané jak odlišným věkem odchodu do důchodu u mužů a žen, tak omezením žen na trhu práce v období péče o děti a rodinu.

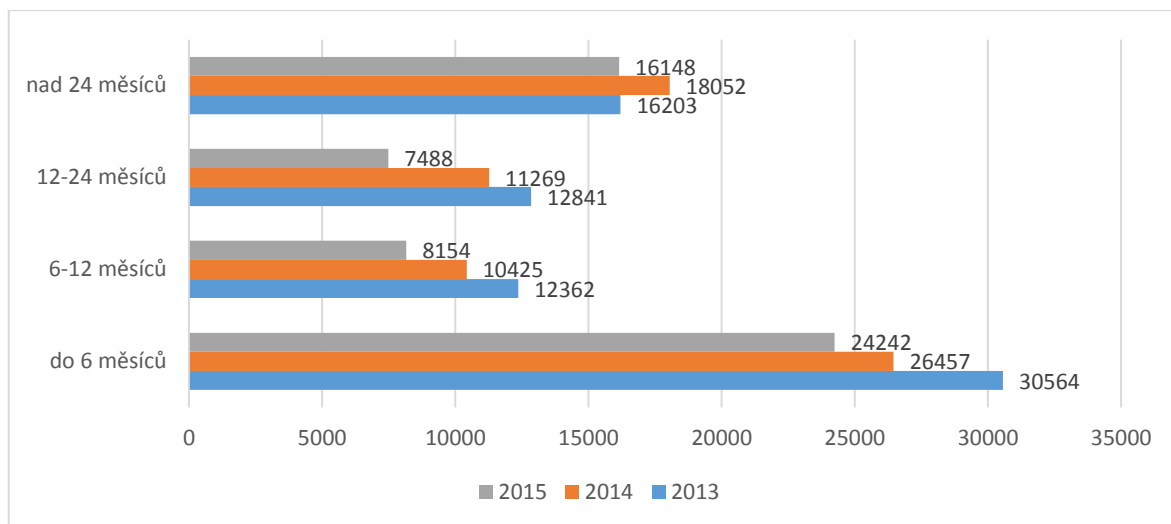
Graf 4: Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných v Jihomoravském kraji dle pohlaví (stav k 31. 12. 2015)



Zdroj: Statistiky MPSV

V roce 2015 se v kraji vedle celkového poklesu nezaměstnanosti zlepšila i struktura evidovaných uchazečů dle délky evidence. Počet dlouhodobě evidovaných uchazečů (nad 12 měsíců) klesl téměř o 20 %. Ukazatel průměrné délky evidence se pohybuje na hodnotě 680 dní.

Graf 5: Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných v Jihomoravském kraji dle délky evidence (stav k 31. 12. daného roku)



Zdroj: Statistiky MPSV

Pokud nedojde na mezinárodní scéně k neočekávaným zvrátům, předpokládá se, že nezaměstnanost bude v Jihomoravském kraji v roce 2016 dále klesat. V průběhu roku se v kraji očekává další ekonomický růst spojený s nárůstem zaměstnanosti.<sup>61</sup>

<sup>61</sup> Statistiky: Roční zpráva – Jihomoravský kraj 2015. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj1215\\_verejna.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj1215_verejna.pdf)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## **4 VÝZKUM TRHU PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ A MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ ZNEVÝHODNĚNÝCH SKUPIN V JEJICH PODNIKU**

Do mnoha podniků v regionu vstoupil v minulých letech zahraniční kapitál. Některé firmy pod tlakem konkurence zanikly, naproti tomu si mnoho nových našlo a udrželo své místo na trhu.

### **4.1 Problém a cíl výzkumu**

Region Znojmo se v celorepublikovém hodnocení řadí mezi okresy nejvíce zasažené nezaměstnaností. Vedou se diskuse o tom, proč se některým skupinám osob dlouhodobě nedaří najít uplatnění na trhu práce. Jedním z častých důvodů je nabízená kvalifikace, která se neshoduje s požadavky firem poptávajících pracovníky. Prostřednictvím služeb a nástrojů nabízených úřadem práce by mělo docházet k překonávání bariér a k usnadnění vstupu rizikovým skupinám na trh práce a to i za podpory zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst.

Cílem výzkumu je zhodnotit situaci na trhu práce z pohledu zaměstnavatelů a zjistit, s jakými problémy se potýkají při hledání nových zaměstnanců a jaké jsou reálné možnosti pro uplatnění znevýhodněných skupin v jejich podniku.

Pro získání dat jsem zvolila kvalitativní výzkum, který mi umožní hlouběji proniknout do dané problematiky.

**Hlavní výzkumná otázka zní: Jak hodnotí zaměstnavatelé současný stav na trhu práce a možnost uplatnění rizikových skupin v jejich podniku?**

**Díličí výzkumné otázky:**

Jak hodnotí aktuální situaci na trhu práce (jak se shodují jejich požadavky s nabídkou na trhu práce)?

Jak hodnotí spolupráci s úřadem práce a které služby nabízené úřadem práce využívají?

Jak přistupují k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce?

### **4.2 Orientace výzkumu a výběr informantů**

Praktická část je zpracována pomocí kvalitativního výzkumu. Informanty jsem vybírala záměrně. Použila jsem výběr případů s dobrou reputací. Volila jsem mezi firmami

provozujícími svoji činnost ve znojemském regionu a zaměstnávajícími zároveň více než 100 zaměstnanců. Tři informanti zastupují sektor průmyslový, dva sektor služeb. Největší komplikací bylo získat souhlas s poskytnutím informací. U třech firem jsem se setkala s odmítnutím z důvodu časové vytíženosti nebo z důvodu neposkytování citlivých dat o firmě pro studijní účely.

Podle Gavory popisuje kvalitativní výzkum zjištění ve slovní (nečíselné) podobě. Výzkumník se snaží o hlubší proniknutí do konkrétního případu tak, aby mu porozuměl a mohl jej popsat. Kvalitativní výzkum se vyhýbá kvantifikování skutečnosti, protože numerické vyjádření a zpracování údajů posuzuje jako chladné a neosobní. Cílem je porozumět významu, který komunikuje osoba z jeho vlastního hlediska, jak on nahlíží na danou věc a posuzuje jednání. U kvalitativního výzkumu se používá výběr záměrný, aby zvolené osoby měly potřebné vědomosti a zkušenosti z daného prostředí a aby dobře reprezentovaly dané prostředí.<sup>62</sup>

### 4.3 Metoda sběru dat

Jako metodu sběru výzkumných dat jsem použila polostrukturovaný rozhovor s osobou zastupující společnost v personální oblasti.

Jak popisuje Gavora, při kvalitativním výzkumu se používají především metody, které dovolují být se zkoumanou osobou tvář v tvář, zejména rozhovor. U polostrukturovaného rozhovoru se vytvoří základní obsahové schéma a několik rámcových otázek. Další otázky vyplynou v jeho průběhu. Hovoří hlavně zkoumaná osoba, výzkumník především poslouchá. Upřednostňuje se prostředí tiché, klidné a pokud možno oddělené od ostatního dění. Úspěšnost rozhovoru se odvíjí od navázání přátelské a uvolněné atmosféry mezi tazatelem a odpovídajícím, tzv. raportu.<sup>63</sup>

### 4.4 Příprava výzkumu a průběh rozhovorů

Oslovila jsem personalistu nebo osobu zodpovědnou za personální agendu ve vybraných podnicích. Domluvila jsem si s nimi datum a čas schůzky. Rozhovory probíhaly na pracovišti informantů. Trvaly v rozmezí 60-90 minut. Informanty jsem v úvodu našeho

---

<sup>62</sup> GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozšířené české vyd. Brno: Paido, 2010, s. 35-37, 183.

<sup>63</sup> GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozšířené české vyd. Brno: Paido, 2010, s. 35-37, 136-137.



setkání seznámila se zaměřením studijního oboru a s tématem své bakalářské práce. Ujistila jsem je, že získaná data budou sloužit pouze pro výzkumné účely mé bakalářské práce. Od třech informantů jsem získala souhlas s pořízením zvukového záznamu na diktafon, odpovědi od zbylých dvou jsem zaznamenávala ručně, protože nesouhlasili s nahrávkou. Na závěr rozhovoru jsem všem poděkovala za ochotu a jejich čas, který mi věnovali.

Informanty jsem nejdříve požádala o krátké představení firmy a poté jsem jim postupně položila tři otázky:

- 1.: Jak hodnotíte aktuální stav na trhu práce (jak se shodují vaše požadavky s nabídkou na trhu práce)?
- 2.: Jak hodnotíte spolupráci s úřadem práce a které služby nabízené úřadem práce využíváte?
- 3.: Jak přistupujete k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce?

#### 4.5 Analýza a interpretace dat

Pro analýzu kvalitativních dat jsem si připravila doslovné přepisy rozhovorů a průběžné poznámky. Kvalitativní analýzu jsem provedla pomocí metody otevřeného kódování technikou vyložení karet.

Otevřené kódování zahrnuje operace, pomocí kterých rozebereme údaje v textu na jednotky – fragmenty. Těmto jednotkám přidělíme kód. Jednotkou může být slovo, věta nebo odstavec, kódem je slovo nebo krátká fráze. Poté kódy podle podobnosti nebo souvislosti slučujeme do nově pojmenované kategorie. Technika vyložení karet spočívá v sestavení textu z uspořádaného kategorizovaného seznamu kódů. Text je tedy vlastně převyprávěním obsahu jednotlivých kategorií.<sup>64</sup>

**Informant č. 1** – celkový počet zaměstnanců tvoří 20 % muži, 80 % ženy, počet pracovních míst je dán systemizací, nová pracovní místa se nevytváří, pouze se doplňují stavy.

---

<sup>64</sup> ŠVARÍČEK, Roman, ŠEĐOVÁ, Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, s. 211-227.

**Informant č. 2** – celkový počet zaměstnanců tvoří 55 % muži, 45 % ženy, oproti minulému roku došlo k nárůstu zaměstnanců, během prvních dvou měsíců roku 2016 nabírala společnost 90 nových pracovníků.

**Informant č. 3** – z celkového počtu zaměstnanců tvoří 15 % ženy, 85 % muži. K postupnému snižování počtu zaměstnanců v dílenských profesích dochází pouze vlivem modernizace. Firma nakupuje nové stroje, nové technologie, kde není potřeba tolik lidské práce. Propouštění se neplánuje, naopak se společnost stále snaží získat další nové zakázky.

**Informant č. 4** – v současné době zaměstnává společnost 35 % žen, 65% mužů. Firma se neustále rozrůstá, snaží se uspokojit zvyšující se poptávku po svých produktech. V tomto roce plánuje rozšíření výroby. Nehrozí útlum spojený s výrazným propouštěním.

**Informant č. 5** – jedná se o stabilní firmu se stabilním pracovním týmem a s minimální fluktuací. Pracovní tým se obměňuje přirozeně, nejčastěji odchodem starších pracovníků do důchodu. 20 % z celkového počtu zaměstnanců tvoří ženy, 80 % muži.

### **Situace na trhu práce**

**Informant 1** uvedl, že se podle jeho názoru v současné době situace týkající se odborných profesí zhoršila. Není pro něj snadné sehnat odborně kvalifikované zaměstnance a to jak v oblasti zdravotní, tak i ve sféře nezdravotní. „*Zdravotníci nejsou, sháníme sestry i lékaře. Dnes je problém sehnat i kuchaře do kuchyně. Je to regionem i vzděláváním.*“ Setkává se s problémem, že pracovníci bez zázemí (rodiny, bydlení) po 1-2 letech odchází za lukrativnější nabídkou, často do zahraničí. Zmínil, že nedostatek zdravotních sester je dán tím, že o obor přestává být ze strany studentů zájem a zdravotní školy neprofilují tolik absolventů. „*Věková struktura se posunuje a může se stát, že přirozených odchodů u silnějších ročníků bude více než absolventů.*“ Chybějící personál nahrazují nejčastěji zdravotníci ze Slovenska, kteří nemusí skládat jazykové zkoušky a nemají problém s uznáním diplomu.

**Informant 2** uvedl, že do výroby musí stále doplňovat stavy. Je zde vysoká fluktuace. Minulý měsíc odešlo 15 ze 42 nově přijatých zaměstnanců. Většina odchází ve zkušební době, hned po pár dnech a to z důvodu, že jim nevyhovuje druh práce nebo nezvládají pracovní nasazení. Na jaře, kdy začínají sezónní práce, odejde z firmy hodně lidí. Jde zejména o odchody zedníků do stavebnictví, kuchařů a číšníků na sezónu do restaurací a také do Rakouska do vinohradů, kam je láká možnost vyšších výdělků. „*My bereme*

*každého, kdo trošičku vyhovuje.*“ Pokud je třeba obsadit pozici např. skladníka, u které je požadavek na obsluhu vysokozdvížného vozíku, firma si vybere vhodného kandidáta a školení mu zajistí a uhradí. S problémem obsazení kancelářských pozic se nesetkává. Na tyto pozice se hlásí hodně zájemců a kvalitních, ne vždy však s odpovídající kvalifikací.

**Informant 3** popsal, že bylo složité sehnat studenty na obor obráběč kovů, proto se rozhodl pro stipendijní program pro studenty tohoto oboru. Momentálně se pro něj učí 38 stipendistů. Díky tomuto programu je o obor velký zájem a vede ke spokojenosti informanta se stavem na trhu práce. I o pozice mimo výrobu je zájem, denně dostává nabídky od lidí, kteří hledají jinou práci nebo jsou bez práce.

**Informant 4** uvedl, že určité profese se hledají obtížně, zejména pozice technického směru, např. technolog, nástrojář, vedoucí jakosti. Pozice úzce profilová (informant si nepřeje konkretizovat z důvodu možné identifikace poskytovatele rozhovoru) je v regionu Znojmo absolutně nedostupná. Firmě se nepodařilo obsadit pracovní místo kvalifikovaným pracovníkem. A to i přesto, že poptávala potenciálního zaměstnance i mimo region (v Jihočeském a Středočeském kraji) a nabízela možnost ubytování. Zkušenost informanta s mobilitou pracovníků je taková, že pokud je u nich zaměstnanec spokojený, práce ve firmě se mu líbí, je ochoten se za prací přestěhovat. Momentálně společnost hledá 5 nových zaměstnanců. Vysoce kvalifikované profese se jí po půl roce stále nedaří obsadit.

**Informant 5** zhodnotil současnou situaci na trhu práce v oblasti řidičů jako velice komplikovanou. Řidiči jsou podle něj úzkoprofilové zboží, což je dáno tím, že profese nových mladých řidičů v podstatě neexistuje. *„Dříve tuto licenci měli možnost získat chlapci na vojně zadarmo a těchto řidičů už dneska není. Pokud se dnes mladý člověk chce stát řidičem, musí si řidičák zaplatit a to stojí docela hodně peněz.*“ Informant má zájem spíše o řidiče zkušenější, neboť pracují v omezeném prostoru a nesou zodpovědnost za svoje závozníky. Mladší řidiče využívá v oblasti přepravy kontejnerů, kde se vyjezdí a zaučí. Pokud má zaměstnanec pracující na jiné pozici zájem si řidičský průkaz udělat, osvědčí se, je šikovný, firma do něj investuje a umožní mu doplnit si tuto profesní kvalifikaci. Zaměstnanec se musí zavázat, že u firmy bude minimálně dva roky pracovat. U starších řidičů nezaznamenává velkou fluktuaci, mladší řidiči odcházejí častěji a to za nabídkou od dopravních společností, které mu do určité míry konkurují v oblasti mzdové.

## Vyhodnocení

Z tvrzení informantů vyplynulo, že je problematičtější sehnat odborně kvalifikované pracovníky. Firmy volí vlastní strategie k tomu, aby se jim podařilo ustát situaci na trhu práce v oblasti pracovní síly. Jednou z možností je právě zmíněná spolupráce podniku se školami, která podporuje připravenost absolventů do reálné praxe a zajišťuje pravidelný přísun kvalifikované pracovní síly. Firmy také investují do svých stávajících zaměstnanců a umožňují jim doplnění kvalifikace. Tím nejen že zkvalitňují pracovní tým, ale současně tak nabízí kariérní postup.

## Spolupráce s Úřadem práce Znojmo

**Informant 1** spolupracuje s úřadem práce při zveřejňování volných pracovních míst. Volná místa dále nabízí na svých webových stránkách a inzeruje v odborných časopisech. Agentury práce ani personální agentury pro vyhledávání vhodných pracovníků organizace nevyužívá. Kontaktní schůzka aktivovaná ze strany úřadu proběhla. Čerpání dotačních programů mu znesnadňuje náročnost přípravy projektu. „*U dotovaných míst nestíháme časovou přípravu a realizaci následnou.*“ Podle něj zadávací podmínky a omezení týkající se dotovaných pracovníků nepostihují situaci, kdy s novým zaměstnancem není spokojenost ze strany zaměstnavatele. Navíc není schopen dát příslib zaměstnání někomu, kdo by měl zájem se pro něj rekvalifikovat. Ke vzdělávání zaměstnanců využívá dotačních programů mimo nabídku úřadu práce.

**Informant 2** využívá služeb úřadu práce. Prostřednictvím portálu zveřejňuje svoji nabídku volných pracovních míst. Dvakrát úřad práce zajistil firmě místnost, pozval uchazeče o zaměstnání na schůzku, na které měla společnost příležitost se prezentovat a informovat účastníky o tom, jaký druh práce nabízí. V rámci této spolupráce se zástupci firmy dozvěděli o možnosti využít dotace na nové zaměstnance. Dotace čerpali minulý rok. Získané peníze bralo vedení firmy jako bonus, ale neprojevuje velký zájem o další využití dotačních programů. „*My ty zaměstnance tady potřebujeme, takže bysme je nabrali i tak.*“ V případě velké poptávky po pracovní síle volí také soukromou inzerci, reklamu na billboardu a v autobusech městské hromadné dopravy. Noví zaměstnanci získávají smlouvu na půl roku, kterou lze třikrát prodloužit. Poté se jim nabízí možnost přejít pod agenturu práce. Společnost si zpět z agentury přebírá pouze dlouholeté zaměstnance, se kterými pak podepisuje smlouvu na dobu neurčitou. „*Dávat smlouvy na dobu neurčitou hned po třech prodlužkách firma moc nechce.*“

**Informant 3** vyhledává kandidáta pro obsazení volného místa nejdříve mezi svými zaměstnanci. Tento postup volí proto, že tak může nabídnout zaměstnancům kariérní růst a také proto, že stávající zaměstnanec už má o práci povědomí. Poté hledá někoho s doporučením. Jako poslední variantu volí zveřejnění inzerátu na svých webových stránkách a na úřadu práce. Informant hodnotil spolupráci s úřadem práce pozitivně. Jedna z pracovníků úřadu práce jim pravidelně sděluje nové nabídky, informuje je o nových formách a metodách práce a o nových dotačních programech. *„Když bereme někoho z úřadu práce, snažíme se o získání dotace. Ale ne každý, kdo se k nám hlásí, je evidovaný na úřadu.“* Informant čerpal nejvíce dotační programy v letech 2009-2011, kdy došlo po překonání krize k oživení výroby a potřeboval nabrat zhruba 20-30 nových pracovníků. *„V těchto letech jsme měli z dotačních programů poměrně velké příjmy.“* V současné době dotace už tolik nevyužívá, v loňském roce získal příspěvek na 2 zaměstnance. Je to dáno tím, že volné pozice obsazuje lidmi z volného náboru nebo absolventy, kteří se pro něj učí, do kterých investuje v rámci stipendijního programu. Informant také zmínil spolupráci s agenturou práce, jejichž služeb využívá pro obsazení úzce profilových profesí.

**Informant 4** vyjádřil spokojenost v rámci spolupráce s úřadem práce – s využitím jeho služeb při vyhledávání nových pracovníků. *„Jsou vstřícní a snaží se vyhovět našim požadavkům.“* Poptávku po dělnických profesích nevyžadujících kvalifikaci vždy nezveřejňuje, ale od úřadu práce si nechává udělat výběr kandidátů. Společnost také uspořádala pro pracovníky úřadu práce exkurzi, aby získali přehled o výrobě a mohli snadněji zprostředkovat práci vhodným uchazečům. Ve firmě proběhl monitoring. Firma v loňském roce získala dotace na 5 nově přijatých zaměstnanců. Využívá především dotační programy u dělnických profesí zaměřené na absolventy. Všichni přijatí zůstali v pracovním poměru i po skončení dotovaného místa. Dvakrát se informant setkal se zamítnutím žádosti o dotace s odůvodněním, že stav na trhu práce nevyžaduje podporu těchto konkrétních uchazečů. Firma při hledání nových pracovníků využívá také služeb personálních agentur a inzeruje volná místa v místním tisku.

**Informant 5** služeb úřadu práce v současné době nevyužívá. Pokud společnost hledá nového pracovníka, oslovuje stávající zaměstnance, kteří doporučují své známé. Pouze jedenkrát využila dotace na školení zaměstnanců. Školení se nevztahovalo na získání nové kvalifikace, šlo o rozvoj stávajících zaměstnanců. Tento projekt se podle informanta u zaměstnanců s velkým ohlasem nesešel. *„Mělo to opačný efekt, než jsme předpokládali a očekávali.“* Firma za stanovení kritéria kvality dodavatele školení v zadávacích

podmínkách dostala pokutu. „*Mě zamrzela ta pokuta. My ty peníze přece nezpronevěřili.*“ Informant je názoru, že se vyplácí investovat do svých zaměstnanců. Ale v případě těchto dotačních programů vidí komplikaci sladit svoje vlastní podmínky s podmínkami zadavatele. Pracovníci úřadu práce jednou informanta navštívili a odprezentovali nabídku služeb. „*Jednou tady byli, ale ani se moc nezajímali, jak to u nás funguje.*“ Informant by uvítal od úřadu práce aktivitu při řešení nedostatku řidičů na trhu práce v regionu. V současné době zaměstnává společnost 5 pracovníků přes agenturu práce.

### **Vyhodnocení**

Zaměstnavatelé mají možnost vyhledávat nové pracovníky nejen prostřednictvím úřadu práce, mohou využít rovněž personální agentury, vlastní marketingové aktivity nebo spolupracovat s agenturami práce. U informantů se potvrdil trend zaměstnávání lidí přes agentury, což je pro firmu výhodnější a usnadňuje jí flexibilně reagovat na nedostatek zaměstnanců, např. při neočekávaném navýšení zakázek nebo zaměstnávání zahraničních pracovníků. U všech dotázaných se uskutečnila informativní schůzka organizovaná ze strany pracovníků úřadu práce. Jak lze usuzovat z výpovědí informantů, u některých je spolupráce intenzivnější, u některých je komunikace mezi nimi a úřadem minimální. Zájem o využití služeb úřadu práce, zejména vyhledávání pracovníků a čerpání dotačních programů, je podle informantů ovlivněn různými faktory. Roli v této oblasti sehraává přístup vedení společnosti a její vnitropodnikové schvalovací procesy, časová a administrativní náročnost přípravy projektu či předchozí zkušenosti se spoluprací. Informanti uváděli, že jsou jako personalisté časově vytížení běžnými činnostmi a vedení firmy po některých ani nevyžaduje jejich využívání.

### **Riziková skupina - ženy a matky s malými dětmi**

U **informanta 1** nachází uplatnění především ženy. Zájem o úpravu pracovní doby ze strany zaměstnankyň zaznamenává, jde o zkrácené úvazky a práci mimo směnný provoz. Pokud to chod provozu umožňuje, vychází zájemcům vstříc. Režim směn a pracovních úkonů však tuto možnost v jeho případě do značné míry omezuje. „*Vyhovujeme jim tím, že sice zůstávají ve směnách, ale chodí jich méně v měsíci nebo jen v určitých dnech, např. v sobotu nebo v neděli.*“ Dále dodal: „*Je to případ od případu a od momentálních možností organizace.*“

Ze zkušeností **informanta 2** vyplývá, že většina žen vracejících se zpět po rodičovské dovolené dává výpověď. Informant uvedl, že směnný provoz začíná v 5:30 a že ženy

nemají nikoho, kdo by jim odváděl děti do školky. Firma matkám nevyhází vstříc posunutím směny ani zkrácením úvazku i přesto, že by o ně byl velký zájem. Častěji u žen než u mužů se informant při náboru setkává s názorem, že se jim nevyplatí jezdit do práce, protože mají přídavky a různé sociální dávky.

**Informant 3** zaměstnává ve výrobě převážně muže, ženy spíše jen na pomocné práce. Uvedl, že druh práce neodpovídá ženám, protože se zde zvedají poměrně těžká břemena. „*My se ženskému elementu nebráníme. Naopak to ve firmě působí dobře, chlapi nemluví sprostě, nejsou vůči sobě vulgární. U nás na dílně pracují 4 mistři a z toho jsou 2 ženy.*“ Ženy tedy nachází uplatnění spíše na pozicích v účtárně, zásobování a prodeji. Se zájmem o zkrácené úvazky se nesetkává. Obecně ani informant zkrácené úvazky neřeší. Položil by si otázku, zda je práce na zkrácený úvazek vůbec potřeba a pokud ano, přemýšlel by, komu ji lze přidělit k plnému úvazku.

U **informanta 4** pracuje v současné době pouze jedna žena ve výrobě na zkrácený úvazek. Nesetkává se se zájmem. Pokud však někdo projeví zájem o úpravu pracovní doby, vychází mu zaměstnavatel vstříc.

**Informant 5** uvedl, že zkrácené úvazky nemají, protože o ně zaměstnanci neprojevují zájem. V předchozích letech vyšli vstříc úpravou pracovní doby manželskému páru, kdy žena chodila pouze na ranní směny a muž na odpolední, aby zajistili péči o děti. Žena, kterou rovněž zaměstnávali na zkrácený úvazek, si sama po čase zažádala o navýšení. Poskytnutí jiných výhod, např. home office, brání druh nabízené práce.

### Vyhodnocení

Sklobit pracovní život s rodinným bývá u rodičů dětí předškolního věku složité. Zájem o alternativní pracovní úvazky mají zejména ženy s malými dětmi. Informanti s výraznějším podílem zaměstnaných žen se s tímto zájmem setkávají častěji. Vstřícnost zaměstnavatelů k úpravám pracovní doby je dle výpovědí informantů ovlivněna především chodem organizace. Směnný provoz a pracovní doba jsou podle slov informantů důvodem, kvůli kterému se ženy po rodičovské dovolené nevrací zpět do původního zaměstnání, protože jim komplikují zajištění péče o dítě. Obecně platí, že u sdílených pracovních míst a zkrácených úvazků se zaměstnavatelům navyšují úkony v personální oblasti. Ve výzkumu se u dotazovaných tento důvod odmítnutí poskytnout zkrácené úvazky neobjevil.

### Riziková skupina - starší lidé

V případě **informanta 1** jde u zaměstnanců především o odbornost. Pokud je člověk starší, ale je to odborník s praxí, vidí informant v jeho věku výhodu.

**Informant 2** uvedl: „*Od starších lidí ve výrobě slýcháváme, že jsou rádi a vděční, že tady mohou pracovat.*“ Žádné výhody však nemají. Zaměstnavatel jim vychází vstříc tak, že když začnou ve vyšším věku hůř vidět nebo už nemají potřebný cit v rukách, přeřadí je na jiný druh práce. Informant hodnotil starší generaci pracovníků jako poctivce, kteří pracují na 150 %, protože jsou tak vychovaní. Na kancelářské pozice se podle informanta starší zájemci nehlásí. Tato pracovní místa jsou obsazována lidmi do 40 let věku.

**Informant 3** nerozlišuje zájemce podle věku. „*Když k nám přijde padesátník, že má zájem o práci, tak ho prostě zaměstnáme.*“ Počátkem loňského roku se jim při náboru přihlásili tři pracovníci starší padesát let, proškolili je a 2 z nich zde stále pracují. Na pozici IT upřednostnili před mladými zájemci staršího pracovníka z kategorie 50+, který zde pracuje i přesto, že už dosáhl důchodového věku. Informant ho hodnotí jako pracovitého, spolehlivého a zodpovědného zaměstnance.

Podle **informanta 4** prosazuje vedení mladší věkovou skupinu. Nebrání se však zaměstnat staršího člověka, pokud splňuje jejich požadavky. K věku přihlíží pouze u pozic, u kterých je vyžadována fyzická zdatnost. Během našeho rozhovoru jsem byla svědkem, že byla na pohovor na pozici účetní pozvaná žena ve věku 54 let.

**Informant 5** uvedl, že s věkově staršími zaměstnanci nemá špatnou zkušenost, jsou podle něj pracovití. V jeho případě jde spíše o pracovníky, kteří do firmy nastoupili kdysi dávno. Nově se k nim lidé z této kategorie nad 50 let nehlásí. Informant se domnívá, že pokud člověk někde pracoval a přijde o práci, nemá zájem nechat se v tomto věku zaměstnat jako popelář. Bariéru vidí v tom, že je tato pozice v hierarchii společnosti považována za podřadnou. Informant popsal svoji představu, že by z jejich třídící linky vytvořili vlastní chráněnou dílnu. Do méně náročného provozu by jejich stálí a dlouholetí zaměstnanci mohli být ve vyšším věku přeřazeni za stejných finančních podmínek, když by ze zdravotních či jiných důvodů nezvládali svoji práci. Ve dvou případech už tuto nabídku zaměstnanci využili. Cílem filosofie informanta je umožnit člověku, aby mohl v jejich firmě pracovat po celý život, což má podle jeho slov vysokou sociální hodnotu. „*Loajální zaměstnanec je největší bohatství každé firmy.*“



## Vyhodnocení

Každý, kdo chce obstát v konkurenci na trhu práce, potřebuje stále rozšiřovat svoje odborné znalosti, učit se jazyky a držet krok s novými technologiemi. Reagovat na změny a nové podmínky se vyžaduje i po starších osobách. Podle výpovědí informantů, jsou starší lidé hodnoceni jako spolehliví a pracovití a zaměstnavatelé se je nebrání zaměstnat, zvláště pak, pokud prokáží svoji odbornost a přínos pro firmu. Podle slov informantů si zaměstnavatelé uvědomují riziko zdravotních potíží u starších lidí. Snaží se proto svým zaměstnancům nabízet možnost přeřazení na jinou pozici v případě zdravotních obtíží spojených s věkem. Jak někteří z informantů uvedli, lidé z kategorie 50+ se k nim na určité pozice vůbec nehlásí.

### Riziková skupina - osoby OZP

**Informant 1** nepokryje povinný podíl OZP přímým zaměstnáváním osob. „*Pokud má člověk zdravotní znevýhodnění, neprojde vstupní prohlídkou.*“ Zdravotní způsobilost je jednou z podmínek pro přijetí do zaměstnání a je určena legislativou. Pokud se však zaměstnanec stane invalidní v průběhu zaměstnání, lékař zhodnotí, zda svoji práci může nadále vykonávat, popřípadě se pro něj v organizaci hledá uplatnění na jiné pozici.

Podle **informanta 2** splňuje firma povinný podíl odběrem pracovních pomůcek a obalového materiálu od firem, které mají náhradní plnění. Úklid, provoz vrátnice a ostrahu objektu jim rovněž zajišťují firmy, které zaměstnávají osoby zdravotně znevýhodněné a fakturují jim za zajištění této služby. I přesto společnost přímo zaměstnává ženy a muže se zdravotním postižením. V současné době jich ve výrobě pracuje 10. Mají s nimi pozitivní zkušenost, jedná se o šikovné pracovníky.

**Informant 3** splňuje povinný podíl jak přímým zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, tak odběrem od firem, které mají náhradní plnění. Zaměstnávají je výhradně na vlastní náklady, např. na vrátnici.

U **informanta 4** nachází uplatnění osoby se zdravotním postižením na vrátnici, ve skladu i ve výrobě. Na jejich vlastní žádost pracují na zkrácený úvazek. Pracují za stejných platových podmínek jako ostatní zaměstnanci. Povinný podíl dále splňují odběrem výrobků od firem majících náhradní plnění.

**Informant 5** spolupracuje s charitou, konkrétně s chráněnou dílnou Baltazar, které dodává část sesbíraného šatstva. Díky této spolupráci se podařilo vytvořit 9 pracovních míst

pro osoby se ZTP. Tito pracovníci oděvy vyperou a připraví pro sociálně potřebné. Dále informant uvedl, že se jako sponzor zapojuje do charitativních akcí pořádaných v regionu. Povinný podíl splňuje odběrem pracovních oděvů od firmy, která nabízí náhradní plnění.

### **Vyhodnocení**

Oslovené firmy zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, proto jim ze zákona vzniká povinnost plnit povinný podíl OZP. Výsledkem výzkumu je zjištění, že zaměstnavatelé splňují povinný podíl OZP nákupem zboží a služeb od firem nabízejících náhradní plnění. Částečně se jim daří zaměstnávat osoby zdravotně znevýhodněné v pracovním poměru. Děje se tak výhradně na jejich vlastní náklady, bez podpory dotačních programů. K jejich uplatnění využívají pozic, kde rozsah činností umožňuje zapojení těchto osob. V některých organizacích je pro přijetí do zaměstnání podmínkou dobrý zdravotní stav. Tento legislativně daný požadavek tak zaměstnavateli brání přijmout osoby se zdravotním postižením. Podpora těchto osob je možná i alternativními způsoby, jedna z aktivit je informantem zmíněná spolupráce s charitativní organizací.

### **Riziková skupina - absolventi**

Absolventi jsou u **informanta 1** vítáni a také zde nachází uplatnění. Probíhá úzká spolupráce se zdravotní školou. Studenti si během praxe vybírají oblast, kde by rádi v budoucnu působili. Absolventům vysokých škol nabízí možnost vypracovat si atestaci a profilovat se v průběhu zaměstnání do oboru v rámci své specializace.

Z pohledu **informanta 2** přijímají na některé pozice raději absolventy, protože si je vedoucí zapracuje podle svých představ. U mladých absolventů se potýkají s horšími pracovními návyky. Pracovní morálka je podle názoru informanta nižší většinou u absolventů učilišť. Popsal situaci, kdy jeden ze zaměstnanců uvedl jako omluvu pro třídní nepřítomnost v práci rodinné důvody.

**Informant 3** zavedl pro studenty stipendijní program. Nabízí tím studentům po absolvování studia jistotu pracovního uplatnění v jejich oboru. Firma uzavírá se studenty po přijetí na požadovaný studijní obor stipendijní smlouvu. Rodič na této smlouvě vystupuje jako ručitel. Stipendiem podporují i děti z dětského domova, za které se zaručují vychovatelky. „Pro nás je důležité, že se ten kluk chce vyučit, že má zájem a že u nás chce pracovat.“ Během studia získává student finanční podporu – v prvním ročníku 500 Kč měsíčně, v druhém 1000 Kč a ve třetím 1500 Kč měsíčně, za vyznamenání pak dvojnásobek. Student musí pravidelně předkládat vysvědčení, vždy pololetní

a konečné. Pokud informant není spokojený se studijními výsledky, může od stipendia odstoupit nebo jej pozastavit. „*Chce to nad nimi držet dohled. Někdy i člověk nahrazuje toho rodiče, výchovného.*“ O prázdninách se stipendisté účastní 1-3 týdenní placené brigády. Nejvyšší spolupráce probíhá s místní Střední školou technickou Znojmo, odkud sem chodí studenti také na praxi. Mohou se však vzdělávat i na jiných školách i mimo region, např. v Třebíči, v Brně či Moravských Budějovicích. Firma se snaží pomáhat i škole - školí mistry odborného výcviku tak, aby studenti uměli správně měřit, číst výkresy a znali technologické postupy, které se stále mění a vyvíjí. Tato podpora studentů je financována zaměstnavatelem, nelze na ni čerpat dotace z ÚP.

**Informant 4** požaduje na kvalifikované pozice kromě vzdělání také minimálně dvouletou praxi. Absolventy bez praxe přijímá pouze na nižší pozice, např. do skladu nebo na montáž. Umožňuje praxi studentům a to jak ve výrobě, tak v účtárně. Užší spolupráce se školami zatím v jeho případě není, ale v budoucnu o ní uvažuje. Absolventi jsou podle informanta sebevědomí, dokáží se prosadit. Jejich výhodou je, že umí jazyk a pracovat na počítači.

**Informant 5** nemá pro absolventy škol pracovní místa. Firma je součástí holdingově uspořádané společnosti, více příležitostí pro absolventy se proto nabízí na centrále v Praze. Poskytují studentům alespoň praxi potřebnou pro zpracování studijních prací a projektů.

### **Vyhodnocení**

Uplatnění absolventů různých oborů je ovlivněno situací na trhu práce a rovněž systémem vzdělávání. Řešení nedostatku praktických zkušeností se nabízí v užší spolupráci škol se zaměstnavateli. Jak je patrné z výpovědi dvou informantů, zaměstnavatel má díky této spolupráci možnost zasáhnout a ovlivnit praktickou připravenost budoucích absolventů. Výhodou absolventů je, jak zmínil i jeden z informantů, že mají lepší jazykové znalosti a umějí pracovat s počítačem. Hůře byla informanty hodnocena jejich pracovní morálka.

### **Riziková skupina - osoby s nízkou kvalifikací**

U **informanta 1** se přijímají osoby s nízkou kvalifikací pouze pro pomocné práce zajišťující chod organizace. Odborná způsobilost, tedy vzdělání, a trestní bezúhonnost spadají mezi další legislativně stanovené podmínky k přijetí do zaměstnání.

**Informant 2** uvedl, že pro přijetí do výroby nepožadují vzdělání. Je jedno, zda je uchazeč vyučen nebo má dokonce jen základní vzdělání. Pokud má zájem pracovat, může se zde

uplatnit. Na určitých úsecích je pouze více vyžadována manuální zručnost. Proto se vedení snaží pracovníky, kteří práci nezvládají nebo jim nevyhovuje, přeřadit na jinou pro ně vhodnější pozici. Podle slov informanta jsou někteří se základním vzděláním šikovnější než ti, kteří mají maturitu. U všech pozic ve výrobě je nástupní plat 12250 Kč, zvyšuje se podle toho, kolik dalších pozic je pracovník schopen vykonávat.

U **informanta 3** našel pracovní uplatnění i bezdomovec. Kromě práce mu zaměstnavatel poskytl i ubytování za minimální úplatu.

**Informant 4** upřednostňuje vyučení technického směru, není potřebná přímo konkrétní kvalifikace. Důležitou roli sehrávají rovněž praktické dovednosti a zručnost.

**Informant 5** zaměstnává v provozu třídící linky vězně. Společnost má uzavřenou smlouvu s místní věznicí, která jim dodává počet pracovníků podle aktuální potřeby. Výhodou je možnost efektivního plánování a využití pracovní síly, protože množství svezeného odpadu je různě objemné a nepravidelné. Pro vězně je tato práce součástí terapie, jsou v kontaktu s lidmi a pracují zde za odměnu. Problémy mezi nimi a stálými zaměstnanci se nevykytují. V provozu třídící linky nachází rovněž uplatnění lidé bez kvalifikace. Pokud firma potřebuje, nekvalifikovaného nebo vyučeného pracovníka si doškolí sama, např. mu umožní a zaplatí jeřábnické zkoušky. „*Je to benefit, člověku dáme prostor, aby rostl.*“

### Vyhodnocení

Jak vyplývá z výzkumu, zaměstnavatelé nabízí pozice pro vyučené i lidi bez kvalifikace. Rovněž u některých pozic upřednostňují manuální zručnost před vzděláním. Podle slov informantů získávají zaměstnanci příležitost k doplnění kvalifikace během zaměstnání na náklady firmy, pokud pracovník prokáže spolehlivost a zájem u firmy pracovat.

## 4.6 Závěr výzkumu

Hodnocení trhu práce dopadlo podle mého očekávání. Zaměstnavatelé se nepotýkají s nízkou nabídkou pracovní síly. Horší je však situace v případě, pokud poptávají kvalifikované pracovníky. Zaměstnavatelé tak často volí variantu, že si své zaměstnance doškolují vlastními prostředky. Aby obstáli v konkurenčním prostředí a udrželi si kvalifikované zaměstnance, nabízí různé formy benefitů. U některých pozic trápí zaměstnavatele vyšší fluktuace. Jejím důvodem je podle informantů možnost vyšších výdělků, např. v sousedním Rakousku, nebo nevyhovující druh práce. Mezi odpověďmi informantů se objevovalo tvrzení, že pro obsazení volného místa vyhledávají kandidáty

nejdříve mezi stávajícími zaměstnanci. Pokud pracovník prokáže svoje schopnosti a motivaci, nabízí se mu u zaměstnavatele příležitost ke kariéernímu postupu a k osobnímu rozvoji. Existence interních trhů obecně zvyšuje loajalitu pracovníků vůči firmě a omezuje vnější mobilitu. Zároveň jsou vnitřní přesuny levnější než nábor na externím trhu. A toho jsou si zaměstnavatelé dle výpovědi informantů vědomi.

Já osobně nahlížím na úřad práce jako na stěžejního prostředníka mezi nezaměstnanými a zaměstnavateli. Zaměstnavatelé využívají služeb úřadu práce různě intenzivně, jak vyplynulo z výzkumu. Na základě rozhovorů jsem usoudila, že sami zaměstnavatelé příliš aktivní nejsou. Informanty byla nejčastěji zmiňována spolupráce při vyhledávání kandidátů na uvolněné pozice. Uvedli také, že kontaktní schůzky jsou organizovány ze strany pracovníků úřadu. Názory informantů se rozcházejí v hodnocení dotovaných programů. Lišila se i obezručnost o možnosti jejich čerpání. Překvapilo mě, že zájem o dotační programy není mezi informanty výrazný. Na příspěvky z aktivní politiky zaměstnanosti není ze strany zaměstnavatelů právní nárok a o přidělení prostředků rozhoduje ÚP po posouzení aktuální situace na regionálním trhu práce. To podle mého názoru i mínění některých informantů v kombinaci s náročnou časovou přípravou projektu ztěžuje zaměstnavatelům jejich čerpání.

Možnosti pro uplatnění rizikových skupin jsou u oslovených zaměstnavatelů rozdílné. Nejhorší na tom jsou z mého pohledu matky s malými dětmi. Jak je patrné z výzkumu, dva významní zaměstnavatelé regionu, u kterých nacházejí uplatnění ženy, neumožňují úpravu pracovní doby. Pokud matka z důvodu péče o dítě není schopná nastoupit do směnného provozu nebo být ráno v půl šesté na pracovišti, zaměstnavatel jí pracovní dobu neupravuje. Informanti s menším podílem žen mezi zaměstnanci se setkávají se zájmem o zkrácené úvazky nebo úpravu pracovní doby velmi zřídka anebo vůbec. Firmy umožňují studentům docházet na praxi i brigády, čímž jim dávají prostor k navázání kontaktu a získání praxe už během studia - to jim následně může usnadnit vstup na trh práce. Zároveň přijímají absolventy k doplnění stavů. Zejména po absolventech technických a zdravotních oborů je na straně zaměstnavatelů zvýšená poptávka. V případě, že informant využívá stipendijní program, přijímá svoje podporované absolventy přednostně. Starší pracovníci jsou mezi informanty vnímáni jako pracovití, mají podle nich dobré pracovní návyky. Neřadí je do kategorie, která by u nich nenašla uplatnění. Oslovení zaměstnavatelé přijímají osoby zdravotně znevýhodněné bez využití příspěvků z APZ. Pracovní místa pro tyto osoby záměrně nevytvářejí, ani jim nijak nepřizpůsobují podmínky

na pracovišti. Zaměstnávají osoby, kterým hendikep umožní danou pozici vykonávat. Nejčastěji se jedná o lehké práce ve výrobě nebo na vrátnici. I přesto, že uchazeči registrovaní na úřadu práce mohou rekvalifikací získat například průkazy na motorový vozík či řidičské oprávnění, stále tito pracovníci v regionu schází. Zaměstnavatelé jsou tak nuceni vynakládat vlastní prostředky na jejich doškolování a zvyšování jejich kvalifikace. Nahrazují tím podle mého názoru nedostatečné zacílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na pokrytí poptávky.

Při vyhodnocování výzkumu jsem si uvědomila, jak je trh práce složitý. Sladit požadavky zaměstnavatelů poptávajících kvalitní a kvalifikovanou pracovní sílu s podmínkami, za kterých je pracovní síla schopna a ochotna pracovat, se mnohdy nedaří ani s přispěním nemalých finančních prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo obecně charakterizovat nezaměstnanost, popsat faktory ovlivňující situaci na trhu práce a zachytit pomocí výzkumu skutečný stav na pracovním trhu v regionu Znojmo.

V teoretické části jsem za pomoci odborné literatury a dalších odborných zdrojů popsala příčiny nezaměstnanosti a její důsledky. Zjistila jsem, že nezaměstnanost ovlivňují faktory na straně jednotlivců, ale i zásahy ze strany státu. V důsledku nezaměstnanosti dochází k zatížení ekonomiky státu a především k oslabení pracovních návyků a ztrátě kvalifikace u jednotlivců. Kvůli různým způsobům měření nezaměstnanosti jsem podrobněji specifikovala skupiny osob, aby bylo zřejmé, které z nich jsou do výpočtu daných ukazatelů zahrnuty.

Zjistila jsem, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou prioritně zacíleny na podporu skupin uchazečů znevýhodněných na trhu práce. Jejich efektivní využití má usnadnit nezaměstnaným návrat na trh práce a podpořit zaměstnavatele při vytváření nových pracovních míst. Rizikovým skupinám byla věnována pozornost v jedné z kapitol o trhu práce.

Veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa s příspěvkem na vyhrazení se staly nejčastěji využívaným nástrojem APZ v roce 2015 v Jihomoravském kraji. Celkem 4342 osob bylo zařazeno do rekvalifikací.

Ze statistických dat je patrné, že pozitivní ekonomický vývoj v České republice se odrazil v poklesu nezaměstnanosti také v Jihomoravském kraji. Podíl nezaměstnaných osob dosáhl v prosinci 2015 hodnoty 7,0 % oproti hodnotě 8,2 % z roku 2014. Znojemský region se řadí mezi okresy s nejvyšší hodnotou podílu nezaměstnaných osob v rámci Jihomoravského kraje. K 31. 12. 2015 dosáhla tato hodnota na úroveň 9,4 %. Ke stejnému datu dosáhl počet uchazečů na jedno pracovní místo hodnoty 9,9.

Cílem výzkumu bylo vyhodnotit situaci na trhu práce v regionu Znojmo z pohledu zaměstnavatelů a zjistit možnosti uplatnění rizikových skupin v jejich podniku. Pro získání informací jsem oslovila 5 zaměstnavatelů působících v regionu.

Podle výpovědí informantů je současný stav na trhu práce v regionu Znojmo problematičtější v oblasti kvalifikované pracovní síly, zejména v nedostatku technických profesí. K řešení situace přistupují zaměstnavatelé dle svých možností. Jednou z nich je,

že svým zaměstnancům doplňují kvalifikaci vlastními prostředky. Kladně bylo hodnoceno zahájení užší spolupráce se školami. Omezené možnosti nabízejí někteří zaměstnavatelé ženám s malými dětmi, kterým ve většině případů neumožňují upravení pracovní doby, pokud o ni matky žádají. Osoby se zdravotním postižením umísťují zaměstnavatelé na méně náročné pozice, nejčastěji na vrátnici. Záměrně pro ně místa ani za podpory APZ nevytvářejí. Zaměstnavatelé k rizikovým skupinám nemají odmítavý přístup. Uplatnění u nich najde ten, kdo nejlépe vyhovuje požadavkům na poptávanou pozici. Není pro ně rozhodující, do jaké kategorie je žadatel o práci zařazen. Zásadní význam má úroveň jeho kvalifikace a profesních dovedností, stejně jako přístup k práci a pracovní návyky. Dozvěděla jsem se o zajímavých projektech, kterými zaměstnavatelé podporují rizikové skupiny. Jedná se o stipendijní studijní program, chráněnou dílnu pro starší zaměstnance či spolupráci s charitou, která napomohla k pracovnímu uplatnění hendikepovaných osob.

Je nezbytné přizpůsobovat systém přípravy na povolání měnícím se potřebám pracovního trhu a prosazovat orientaci na rozvoj lidského kapitálu. Každému hrozí riziko ztráty zaměstnání. A kdo bude lépe připravený na tuto situaci, snadněji se znovu uplatní na pracovním trhu.



## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BAKOŠOVÁ, Zlatica. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. 3. rozšírené a aktualizované vyd. Bratislava: Public promotion, s.r.o., 2008. 251 s. ISBN 978-80-969944-0-3.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce: sborník příspěvků z mezinárodní konference „Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce“ konané dne 6. září 2007 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2007. 160 s. ISBN 978-80210-4422-7.

BUCHTOVÁ, Božena, ed. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti: sborník referátů z konference s mezinárodní účastí „Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti“ konané 16. listopadu 2000 v Brně*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. 79 s. ISBN 80-210-2425-9.

FUCHS, Kamil; TULEJA, Pavel. *Základy ekonomie*. 2. upravené vyd. Praha: Ekopress, 2005. 347 s. ISBN 80-86119-94-7.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2., rozšířené české vyd. Brno: Paido, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7315-185-0.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

HUBINKOVÁ, Zuzana a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualizované, doplněné a přepracované vyd. Praha: Grada, 2008. 280 s. ISBN 978-80-247-1593-3.

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: Aspi, a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-03.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2012. 109 s. ISBN 978-80-86729-75-6.

SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

SOUKUP, Jindřich et al. *Makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2.

ŠVARŤÍČEK, Roman, ŠEĐOVÁ, Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

#### Internetové zdroje

Realizace APZ: Jihomoravský kraj 2014. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace\\_apz](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz)

Rok 2015, 1. pololetí. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2015p1/anal2015p1.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2015p1/anal2015p1.pdf)

Služby úřadu práce. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-02-05]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)

Statistiky: Měsíční statistiky. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-02-03]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/mesicni\\_zprava\\_jmk\\_2015\\_12.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/mesicni_zprava_jmk_2015_12.pdf)

Statistiky: Roční zpráva – Jihomoravský kraj 2015. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2016-03-16]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj1215\\_verejna.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky/bmkraj1215_verejna.pdf)

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2015-12-17]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2016-02-15]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

#### Zákony

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
Atd.	A tak dále
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
EUROSTAT	Statistický úřad Evropského společenství
CHPM	Chráněné pracovní místo
ILO	Mezinárodní organizace práce
JMK	Jihomoravský kraj
Kč	Koruna česká
Mil.	Milion
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Např.	Například
NIP	Národní individuální projekty
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OZP	Osoba se zdravotním postižením
RIP	Regionální individuální projekty
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
Tj.	To jest
Tzv.	Tak zvaný
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZTP	Zvlášť těžké postižení

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

*Obrázek č. 1. 1 Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu 15-64 v okrese Znojmo k 31. 12. 2015 ..... 36*

**SEZNAM GRAFŮ**

<i>Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2013 - 2015 (roční průměry v %) .....</i>	<i>42</i>
<i>Graf 2: Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných v Jihomoravském kraji v letech 2013 - 2015 (stav k 31. 12. daného roku).....</i>	<i>43</i>
<i>Graf 3: Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných v Jihomoravském kraji v letech 2013 – 2015 (stav k 31. 12. daného roku).....</i>	<i>44</i>
<i>Graf 4: Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných v Jihomoravském kraji dle pohlaví (stav k 31. 12. 2015).....</i>	<i>44</i>
<i>Graf 5: Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných v Jihomoravském kraji dle délky evidence (stav k 31. 12. daného roku).....</i>	<i>45</i>

## **SEZNAM PŘÍLOH**

*Příloha P1: Informovaný souhlas*

*Příloha P2: Ukázka kódování*

## PŘÍLOHA P I: INFORMOVANÝ SOUHLAS

### INFORMOVANÝ SOUHLAS

Informovaný souhlas týkající se bakalářské práce na téma: „*Nezaměstnanost, vývoj na trhu práce a proměny v obsahu práce*“.

Žádám Vás o souhlas s poskytováním výzkumného materiálu pro výzkumný projekt ve formě audionahrávky rozhovoru.

Vzhledem k citlivosti zkoumané problematiky je náležitá pozornost věnována etickým otázkám a zajištění bezpečí informantů. Důraz je kladen na:

- (1) **Anonymitu informantů – v přepisech rozhovorů budou odstraněny (i potenciálně) identifikující údaje.**
- (2) **Mlčenlivost výzkumnice ve vztahu k osobním údajům o účastnících výzkumu (s tím, že s výzkumným materiálem budu pracovat výhradně já).**

Děkuji za pozornost věnovanou těmto informacím a žádám Vás tímto o poskytnutí souhlasu s Vaší účastí ve výzkumu.

Kateřina Nevrklová

Podpis: .....

**Podle zákona 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů uděluji souhlas s účastí v uvedeném výzkumném projektu a s poskytnutím výzkumného materiálu.**

V ..... dne ..... Podpis: .....

## PŘÍLOHA P2: UKÁZKA KÓDOVÁNÍ

	ZEMSKÁ ZODRAŽKA (CULT PUS)	
64	Do effe se nímim mbláre próm kón tyje	kónpláre
66	Páre kú kledámé mómmentálém na lojstky	ukázké
68	- nílorník, surno a kláre k dí; co dítale	
70	n kónkádě; dítale mltá nólupě; ale	
72	u s tím mup! mójáre kluvóně p pólá	
74	níre jál; kúre próm k pólóre mltáre	
76	máre p, aly o kóre, kó p m m nýpólé dýn?	
78	kó mlt ný nýpólé dýn; kó mlt kluvóně	
80	Alé m ty effe próm se kláre kú kúllá	
82	dóre kúllá a kúllá. kómám pólóm.	
84	Kúllá kúllá; kó mlt do kúllá effe kó kóre	mlt
86	kúllá mlt mltáre dó 50 mlt 40. jál	ukázké
88	a nýpólé mltáre kó kó kúllá kúllá	
90	kó kúllá; kúllá kó kúllá. kó mlt kúllá kúllá	
92	kómám kúlláre. kúllá mlt próm; mlt	
94	kúllá kóre. Alé kúllá kúllá kúllá;	ukázké
96	kúllá o mlt mltáre a mltáre kúllá	
98	kúlláre dýn; kó kó kúllá kúllá.	
100	kó kúllá kúllá; dýn; kó kúllá a kúllá kúllá	
102	kó kúlláre.	
104	Jálom mltáre kúlláre.	
106	kó kúllá kúllá mltáre mltáre kúlláre	kúlláre
108	kúlláre kúllá kúllá kúllá kúllá kúlláre.	
110	kó kúlláre; kó kúlláre mltáre a kúlláre	
112	kúlláre. kúllá kúllá kúllá kúlláre kúlláre;	
114	kúlláre kúlláre mltáre kúlláre kúlláre kúlláre?	
116	m kúlláre kúlláre; kó kúlláre kúlláre.	
118	kúlláre mltáre kúlláre; kúlláre kúlláre; kúlláre	ukázké
120	mltáre kúlláre kúlláre kúlláre kúlláre; kúlláre	