

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
FILOZOFICKÁ FAKULTA  
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské prezenční studium  
2005–2009



Anna Jiroutová

**Rekvalifikace**  
Retraining

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2009

Vedoucí práce: .....PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

## **Poděkování**

Vřelé díky patří vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Renatě Kocianové, Ph.D. za její vedení, poskytnutou emociální podporu, cenné připomínky a odbornou pomoc při zpracování této práce.

P r o h l a š u j i ,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně  
a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

V Praze dne 24. 6. 2009

.....

## **Anotace**

Tato bakalářská práce je zaměřena na rekvalifikaci jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Nahlíží ji v širším kontextu situace na trhu práce a jako součást státních opatření proti nezaměstnanosti. Nezaměstnanosti, jejímu vymezení, důsledkům a rovněž působení dlouhodobé nezaměstnanosti je v této práci věnován velký prostor. V úvodu je pozornost zaměřena na důležitost vzdělání v moderní společnosti a teorii lidského kapitálu, dále se bakalářská práce zabývá trhem práce, s důrazem na trh práce v ČR a jeho vývoj po roce 1989. Poté je rozpracováno působení aktivní politiky zaměstnanosti, její cíle a nástroje. Dále se práce snaží rozkrýt charakteristiky úřadů práce v ČR s menším exkursem do jejich historie, prostor je dán rovněž pohledu na poradenský proces z pozice uchazeče o zaměstnání. V závěru je rozpracována problematika rekvalifikací s důrazem na jejich legislativní vymezení, účastníky, účinky a typy.

## **Annotation**

This bachelor work has been focusing on retraining as a tool of active unemployment policy. The work is approaching it from the wider context of job market situation and also as a part of state measures against the unemployment. The emphasis is on unemployment, its definition, consequences and effects of long term unemployment. The introduction focuses at the importance of education in the modern society and theory of human capital, then the work explores the job market, especially job market in the Czech Republic and its development after 1989. Next section studies incidence of active employment policy, its goals and tools. Explanation of labour offices' characteristics follows together with a small excursion to their history and space is also dedicated to job seeker's view of consultation process. Finally, the conclusion deals with issues of retraining with an emphasis on their legal definition, participants and effects.

## **Klíčová slova**

Rekvalifikace, trh práce, politika zaměstnanosti, zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, úřady práce

## **Key words**

retraining, labour market, employment policy, employment, unemployment, active employment policy, employment office

## Obsah

Anotace.....	4
Klíčová slova.....	5
Seznam používaných zkratk.....	8
0 Úvod.....	9
1 Vzdělání a lidský kapitál.....	11
1.1 Vzdělání jako faktor podílející se na vytváření lidského kapitálu.....	11
1.2 Lidský kapitál.....	12
2 Trh práce.....	15
2.1 Vývoj na trhu práce v České republice po roce 1989.....	17
2.2 Současná situace na trhu práce v České republice.....	18
2.2.1 Míra zaměstnanosti.....	18
2.2.2 Míra nezaměstnanosti.....	20
3 Nezaměstnanost.....	21
3.1 Obecné vymezení pojmu nezaměstnanost a situace v ČR.....	21
3.2 Druhy nezaměstnanosti.....	23
3.3 Psychické a sociální důsledky nezaměstnanosti.....	25
3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	29
4 Státní politika zaměstnanosti.....	32
4.1 Zákon o zaměstnanosti.....	33
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	33
4.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	35
5 Úřady práce.....	38

5.1	Historie zprostředkování práce na území České republiky .....	38
5.2	Charakteristika úřadů práce .....	39
5.3	Poradenský proces z pohledu uchazeče o zaměstnání .....	41
6	Rekvalifikace .....	43
6.1	Typy rekvalifikací .....	44
6.2	Právní úprava rekvalifikací .....	46
6.3	Účastníci rekvalifikací a způsob jejich výběru .....	47
6.4	Instituce poskytující rekvalifikace .....	49
6.5	Finanční stimulační zájem o rekvalifikaci .....	49
6.6	Účinky rekvalifikací .....	51
6.6.1	Vlivy působící na efekty rekvalifikací a problematika jejich hodnocení .....	51
6.6.2	Dopady na zaměstnanost .....	53
6.6.3	Další účinky rekvalifikací .....	54
7	Závěr .....	56
8	Soupis bibliografických citací .....	59
9	Bibliografie .....	64

## **Seznam používaných zkratek**

APZ: Aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ: Český statistický úřad

EU: Evropská unie

CHPD: Chráněné pracovní dílny

CHPM: Chráněné pracovní místo

MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v ČR

OP RLZ: Operační program rozvoj lidských zdrojů

OZP: osoba se zdravotním postižením

SSZ: Správa služeb zaměstnanosti

SÚPM: Společensky účelná pracovní místa

SVČ: Samostatná výdělečná činnost

ÚP: Úřad práce

VPP: Veřejně prospěšné práce

ZP: Zdravotní postižení

ZPS: Změněná pracovní schopnost

## 0 Úvod

Od přechodu Československa k tržnímu hospodářství začalo být u nás aktuální téma nezaměstnanosti. Stala se fenoménem, který má podstatné dopady nejen na jedince a jeho rodinu, ale i na celkovou situaci ve společnosti. I když je nezaměstnanost v kapitalistických zemích přirozeným úkazem, u nás se stala pro lidi obávaným jevem. Nezaměstnanost se stává objektem zásahů státní politiky zaměstnanosti, která se snaží minimalizovat její negativní dopady na společnost. Pomocí opatření aktivní politiky zaměstnanosti se těmto snahám do určité míry i daří. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří mimo jiné rekvalifikace, která bývá označována za jedno z nejefektivnějších opatření boje proti nezaměstnanosti, a již úřady práce nepochybně využívají v největším rozsahu. Ve své bakalářské práci se proto zaměřím na problematiku rekvalifikací v širším kontextu trhu práce v České republice, který se pokusím blíže popsat. Budu se zabývat také pojmem nezaměstnanost a některými, dle mého soudu důležitými, aspekty pojícnými se s touto problematikou.

Ačkoli v České republice úřady práce, jejichž prostřednictvím stát provádí politiku zaměstnanosti, fungují už 18 let, stále není problematika nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dostatečně prozkoumaná a neexistuje větší množství studií zjišťujících jejich účinnost. Tato skutečnost mě zároveň limitovala při shánění odborných informací o rekvalifikaci. Většina publikací se jí zabývala jen okrajově, často jen ve výčtu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Studie byly většinou zaměřeny na opatření proti nezaměstnanosti obecně. Proto jsem se i ve své práci zabývala problematikou rekvalifikace v širším kontextu trhu práce a politiky zaměstnanosti.

Realizace opatření aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím úřadů práce je nejednotná a ne vždy bývá s nástroji efektivně nakládáno. Nejen z těchto důvodů mě zajímalo hlouběji proniknout do problematiky rekvalifikací a zjistit,

jaké postavení zaujímají v systému služeb zaměstnanosti, jak doopravdy fungují, jaké mají účinky, limity a jak probíhá výběr účastníků kurzů. Moje osobní zkušenost zde rovněž sehrála určitou roli. Když jsem se sama ocitla po absolvování všeobecně zaměřeného gymnázia na úřadu práce, zajímala jsem se o možnost rekvalifikace. Ta mi však byla odepřena a já jsem nevěděla, z jakého důvodu. Začalo mě zajímat, jaké předpoklady je nutné splnit, aby byl uchazeč o zaměstnání do programu zařazen, a jakým způsobem rekvalifikační kurz probíhá.

V této práci se budu zabývat výše nastíněnými aspekty rekvalifikací, jejich zasazením do širšího rámce státní politiky zaměstnanosti. Dále se pokusím nastínit možný vývoj tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, stejně jako jeho výhody a nevýhody. Větší prostor bude věnován rovněž problematice nezaměstnanosti, kterou se rekvalifikace snaží řešit. Nastíním rozdělení nezaměstnanosti podle typů, její dopady na člověka i na společnost, a pokusím se naznačit problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti, která v současnosti představuje velké nebezpečí pro jednotlivce i pro společnost.

Uvědomuji si, že práce nemůže být, už vzhledem k rozsahu, vyčerpávajícím popisem problematiky rekvalifikací. Mým cílem však bylo srozumitelně uvést čtenáře do problematiky rekvalifikace – pojmu, který slyšel snad každý člověk, ale málokdo ví, co si pod ním může představit a co všechno zahrnuje. Tento pojem jsem zasadila do konkrétních reálií České republiky a snažila jsem se zjistit, jak je tento nástroj využíván a nakolik je účinný.

Téma rekvalifikace nabývá na aktuálnosti právě v současné době, kdy celý svět ohrožuje hospodářská krize a kdy nezaměstnaných ve všech vyspělých zemích přibývá. Bude proto nutné zrevidovat úroveň opatření politiky zaměstnanosti a využívat jen ty nejúčinnější nástroje vzhledem k tomu, že financí na programy ubývá v souvislosti s faktem, že nejprve je nutné dát peníze na pasivní politiku zaměstnanosti (podpory v nezaměstnanosti) a teprve poté se prostředky přerozdělují na opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

# 1 Vzdělání a lidský kapitál

## 1.1 Vzdělání jako faktor podílející se na vytváření lidského kapitálu

V moderní společnosti zaměřené na výkon se poukazuje ve větší míře než dříve na důležitost vzdělávání, respektive celoživotního učení, jímž se člověk neustále adaptuje na nové a měnící se podmínky. „Vzdělávání dospělých je podle současných potřeb chápáno jako celoživotní proces, ve kterém se člověk stále přizpůsobuje změnám ekonomického, kulturního, společenského a politického života.“ (Palán, 2003, s. 21–22) Dnešní doba je přesycená informacemi a člověk se musí umět každý den rozhodovat mezi nesčítelným množstvím možností, jež mu svět nabízí. Aby se jedinec ve světě lépe orientoval, je nezbytné, aby se soustavně, byť i nevědomě a neformálně, učil novým věcem. Formální vzdělání zase poskytuje šanci na lepší uplatnění a úspěch v pracovním životě, který velkou měrou ovlivňuje celkové postavení člověka ve společnosti. Důležitost vzdělání je všeobecně akceptována a tato skutečnost se projevuje i v zaměření politik zaměstnanosti, které si kladou za cíl přizpůsobit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání potřebám trhu práce a zajistit jim pokud možno co nejvyšší flexibilitu. Ve strategických dokumentech týkajících se trhu práce se objevují apely na nutnost celoživotního učení a dalšího vzdělávání, obzvláště v dnešní době nabyté informacemi a informačními technologiemi. Mezi strategické dokumenty řadíme například Národní programy a Bílé knihy. Bílé knihy jsou souhrnem opatření navrhovaných Evropskou komisí v určité oblasti. V Bílé knize s názvem Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed do 21. Století (European Commission, 1993) je vyzdvihována role celoživotního vzdělávání jako jednoho faktoru ovlivňujícího budoucí prosperitu a rozvoj země. Je zde zdůrazněno, že musí dojít ke spojení veřejného i soukromého úsilí, má-li být v každém členském státě vytvořen základ toho, aby každý měl skutečné

právo na základní i další přípravu na povolání po celý svůj život.

Vzdělání má patrný vliv nejen na jedince, ale i na celkový ekonomický růst. „Vzdělání je významnou strategickou komponentou, bez níž se neobejde žádný zdravý hospodářský život a všeobecně kulturní rozvoj žádné civilizované země.“ (Krebs, 2007, s. 416) Rozvinuté ekonomiky prokazatelně staví na růstu lidského kapitálu, pro vyspělé země je v současnosti rozhodujícím přínosem především vysokoškolské vzdělání jejich občanů. Rovněž v České republice se objevují snahy zvýšit podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel, i když tito tvoří podle údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ) z roku 2001 zatím pouze 8,9 % z celé populace.

Vzdělání je významným činitelem v kvalitě lidského života, spolupůsobí při rozvoji osobnosti. Vzdělaný člověk bývá většinou flexibilnější, nezávislý na jednom pracovním místě, má větší rozhled a je schopný vyhovět požadavkům, které na něj klade například změna pracovního místa. Dosažené vzdělání (zejména vysokoškolské) signalizuje potencionálnímu zaměstnavateli, že jeho držitel má pravděpodobně vyšší schopnost komunikace, práce s informacemi, umí se motivovat a především vykazuje schopnost učit se, která je nezbytná pro jakékoli zaměstnání. Také se dle Fielda zdá, že studijní výsledky úzce souvisí se sociálním kapitálem a konstatuje blízký vztah mezi sociální sítí, ve které se jedinec pohybuje a jeho studijními výkony. (Field, 2003, s. 49–50)

## **1.2 Lidský kapitál**

Úvahy o vzdělání úzce souvisí s pojmem lidský kapitál, který do ekonomie zavedl poprvé Milton Friedman. Tento koncept dále rozpracovávali v šedesátých letech minulého století ekonomové Theodor W. Schultz, Gary S. Becker a Jacob Mincer. Termín lidský kapitál dle Brožové (2003) označuje znalosti a schopnosti pracovníka. Oproti ostatním druhům kapitálu má svůj

specifický charakter – je, stejně jako práce, pevně svázán se svým nositelem. Člověk jej nabývá v průběhu učení, pomocí zkušeností, praxe, sociálních kontaktů, cestováním. Dalo by se říci, že člověk pracuje na zvýšení svého lidského kapitálu všemi svými činnostmi. Brožová (2003, s. 33) k tomu poněkud překvapivě dodává, že také atraktivita a krása jsou součástí lidského kapitálu. Podle Jandourka (2001, s. 119) lidský kapitál tvoří pouze dovednosti, které přímo přispívají k vytváření zisku, na rozdíl od sociálního kapitálu, který se na zisku podílí nepřímo. Becker (1993) rozpracoval ekonomickou teorii lidského kapitálu, která považuje proces vzdělávání za jednu ze stěžejních investic do lidského kapitálu. Dle této teorie se člověk svobodně rozhoduje o využívání svého času ke vzdělávání či jiným činnostem na základě porovnávání svých nákladů a výnosů. Díky investici do vzdělání má jedinec výhled na lépe placené pracovní místo a s ním spojené nepeněžní výhody. Becker (1993, s. 25) ve své knize Human Capital dále uvádí, že je dnes díky jeho 25letému úsilí známo, jaký vliv má vzdělání na mzdy, zaměstnanost a nezaměstnanost u všech ras i etnik. Také je známa spojitost mezi porodností a investicemi do vzdělávání a odborného vzdělávání, jak rodiny ovlivňuje lidský kapitál jejich dětí, a že investice do lidského kapitálu přímo souvisí s ekonomickým rozvojem. Podle Brožové (2003, s. 33) je představují vyšší společenská prestiž budoucí práce, nové pracovní a společenské prostředí a s ním související nové společenské kontakty. Vzdělání je také demokratizační činitel, díky kterému se člověk může vertikálně posouvat na společenském žebříčku.

Lidský kapitál je dvojdimenzionální. Jednu dimenzi tvoří kulturní kapitál, což je určité prostředí, které si okolo sebe vytvářejí vzdělaní lidé: styl chování, jednání, jejich kulturní zájmy. Jak dodává Jandourek (2001, s. 119), jsou to jazykové a kulturní dovednosti a schopnosti jedinců. Kulturní kapitál se v rodině předává i další generaci a stává se tak zdrojem sociálních nerovností, protože ve školách jsou vyžadovány určité kulturní návyky, které odpovídají kulturnímu

kapitálu střední třídy. Field (2003, s. 45) k tomu dodává, že sociologové většinou předpokládají, že děti z rodin, které mají dobré sociální a ekonomické postavení, mají tendenci překonávat děti ze znevýhodněného prostředí. A uznává, že mají patrně pravdu, protože rodinný kulturní a sociální kapitál bývá reflektován v lidském kapitálu – což obnáší schopnosti, znalosti a kvalifikace – jejich dětí.

Druhou dimenzí je tzv. sociální kapitál, který souvisí se skutečností, že vzdělání lidé se pohybují v určité společenské vrstvě. Nejen díky své práci dosahují společenské prestiže a budují si sítě kontaktů, většinou z lidí podobného společenského postavení. „Sociální kapitál je založen na zdrojích, které jsou sice v držení členů sítě, do níž člověk patří, a nikoli tohoto člověka samého, kterých však tento člověk může použít a používá k dosažení nějakého cíle, jenž mu umožňuje zlepšit jeho stav.“ ( Boudon a kol., 2004, s. 80) Pojmy sociální a kulturní kapitál zavedl do sociologie Pierre F. Bourdieu v rámci koncepce sociální a kulturní reprodukce založené na analýze forem sociálního jednání. Skupiny i jedinci svým jednáním a chováním usilují o začlenění do společenské vrstvy, která zaujímá ve společnosti privilegované postavení.

## 2 Trh práce

Trh práce je součástí trhu, ale vedle obecných atributů trhu, jako je hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjadřování ceny práce, soukromé vlastnictví, volný vnitrostátní pohyb pracovních sil, má svá specifika. Práce je výrobním faktorem se zvláštní povahou, a to z toho důvodu, že schopnost pracovat není oddělitelná od člověka, ale zároveň se s ním úplně neztotožňuje. Člověk disponuje schopností pracovat a tuto svou schopnost může využívat při získávání zdrojů pro svou obživu. Jedinec se však může realizovat v mnoha oblastech a jeho osobnost tvoří několik dimenzí, není možné ho redukovat na pracovní jednotku, má i svou neoddělitelnou biologickou a sociálně-psychologickou stránku. Práce je jen jednou z mnoha jeho činností, ale v západní kultuře je stavěna do popředí a člověk bývá posuzován podle svého pracovního zařazení a úspěchů. Práce určuje postavení člověka, stává se zdrojem jeho uspokojení a naplňování osobních cílů.

Trhu práce nevládne jen tzv. volná ruka trhu, ale je cílem zásahů státní politiky zaměstnanosti. Jak uvádí Jírová (1999, s. 7), trh práce je i častým východiskem pro politické střety. Střetává se zde nabídka a poptávka, čímž se vytvářejí podmínky zaměstnanosti včetně odměn za práci (mzdy a platy). Nabídkovou stranu na trhu práce tvoří lidé, kteří se rozhodnou nabízet svou práci na tomto trhu. „Člověk má možnost volby: může pracovat a získávat mzdu, za kterou si může kupovat spotřební statky a získávat užitky z jejich spotřeby, anebo nepracovat, mít volný čas a získávat užitek z volného času.“ (Brožová, 2003, s. 17)

„Hlavními determinantami nabídkové strany jsou:

- reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň,
- majetkové poměry domácností,
- mimopracovní příjmy, včetně státních transferů,

- demografický vývoj, tj. počet, pohlavní a věková struktura obyvatelstva,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- pracovní zvyky, kultura a tradice.“ (Němec, 2002, s. 8)

U nabídkové strany se projevuje důchodový efekt (domácnosti motivované zvýšeným důchodem nabízejí více práce) a efekt substituční (lidé dávají před prací přednost volnému času a dochází tak k nahrazení důchodů volným časem). Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Poptávku také značně ovlivňuje produktivita práce (ta je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a managementem).

„Hlavními determinantami poptávkové strany trhu práce jsou:

- cena práce, výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu,
- poptávka po produktech a službách a jejich cena,
- produktivita práce,
- ceny ostatních vstupů,
- očekávané budoucí tržby,
- volná disponibilní pracovní síla na trhu práce.“ (Němec, 2002, s. 9)

Vývoj na trhu práce provází nepružnost poptávky po práci. Podniky jsou dle Němce (2002, s. 10) omezovány pracovně-právním zákonodárstvím, kolektivními smlouvami a samozřejmě i čistě tržními vlivy, jako např. zájmem firmy udržet si kvalitní zaměstnance. Tyto důvody někdy vedou k situaci, že podniky udržují zaměstnanost nad efektivní úrovní, s ohledem na očekávaný vývoj poptávky na trhu po produkci těchto firem.

Na trhu práce se odehrává rozložení práce a pracovních sil mezi jednotlivými subjekty tohoto trhu a ti na sebe vzájemně působí. Pokud dojde k zásadním problémům na straně zaměstnanců, zaměstnavatelů či státu (státní

orgány či orgány státní správy), řeší se jednáním, většinou na tripartitním základě. Cílem je dosáhnout konsenzu.

## **2.1 Vývoj na trhu práce v České republice po roce 1989**

„Po roce 1989 stály bývalé komunistické země Evropy před úkolem transformovat své ekonomiky na tržní kapitalistické systémy. Byl to obrovský úkol, který neměl v dějinách obdoby, protože bylo nutné deregulovat všechny ceny, otevřít domácí trhy zahraničnímu zboží a privatizovat téměř veškerý majetek v zemi.“ (Holman, 2000, s. 19) Od roku 1990 proto prošel náš pracovní trh velkými proměnami, které souvisely s transformací ekonomiky, rozsáhlou restrukturalizací a přechodem od centrálně plánovaného k tržnímu hospodářství. Za dob komunismu v podstatě neexistovala nezaměstnanost (byla trestným činem klasifikovaným jako tzv. příživnictví). Vytvářela se i neúčelná pracovní místa, produktivita práce dosahovala velmi nízké úrovně, ale téměř všichni měli zaměstnání (respektive razítko o zaměstnání v občanském průkazu).

Holman (2000, s. 42) uvádí ve své publikaci, že socialistické republiky byly značně strukturálně deformovány. Měly příliš velký podíl průmyslu, obzvláště odvětví těžkého průmyslu, a neuspokojivě rozvinutý sektor služeb. V průběhu devadesátých let došlo nejen z tohoto důvodu, ale i v souvislosti s privatizací a vznikem soukromého podnikání, k přesunu pracovních sil mezi odvětvími. Značné množství zaměstnaných změnilo svou profesi nebo se zaměstnancům podstatným způsobem změnila náplň práce. Do ČR se dostávaly nové vyspělé technologie, v masivním měřítku se začaly k práci využívat počítače, proto bylo nutné naučit lidi s nimi pracovat. Navíc se český trh otevřel zahraničnímu kapitálu, což s sebou přineslo nutnost naučit se cizí jazyky. V této době se poprvé začalo více mluvit o rekvalifikacích jako nutnosti pro uplatnění na trhu práce. Avšak i bez jejich většího rozšíření se lidé na své nové pracovní povinnosti

adaptovali většinou v rámci podniku, který poskytoval svým zaměstnancům nezbytná školení.

Na trhu práce proběhly významné změny, mezi které se řadil zvláště pokles zaměstnanosti a vznik nezaměstnanosti, která se stala součástí sociálně-ekonomické reality české společnosti. Vedle ekonomické reformy musela tedy nutně proběhnout i reforma sociální, zaměřená na ohrožené skupiny obyvatelstva. V letech 1990–1991 byly zřízeny dosud chybějící úřady práce, které měly zabránit propadu nezaměstnaných do chudoby a pomoci jim zorientovat se v dosud nepoznané situaci. K prudkému poklesu zaměstnanosti došlo z důvodu snižování výkonnosti ekonomiky v prvních letech přechodu k tržnímu hospodářství. „Z trhu práce byli v tomto období vytlačeni především tzv. pracující důchodci, čímž došlo k jejich přesunu z trhu práce do ekonomické neaktivity a současně k zachování nezaměstnanosti na velmi nízké úrovni.“ (Kotýnková – Němec, 2006, s. 111)

## **2.2 Současná situace na trhu práce v České republice**

Současnou situaci na trhu práce v České republice je možné posoudit podle stavu dvou důležitých ukazatelů – míry zaměstnanosti a míry nezaměstnanosti. Podle Statistické ročenky trhu práce 2008 v roce 2008 pokračoval růst ekonomiky, jenž napomohl dalšímu zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2008 – 5,4 % byla výrazně nižší než v roce 2007 – 6,6 % a přiblížila se hodnotě z roku 1998.

### **2.2.1 Míra zaměstnanosti**

Česká republika se jako členská země Evropské unie řídí Lisabonskou strategií. Ta byla přijata v Lisabonu v roce 2000 a, zjednodušeně řečeno, určuje

strategii hospodářského, sociálního a ekologického rozvoje členských zemí Evropské unie v desetiletí 2000–2010. Podle této strategie se má Evropská unie stát nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností. Hlavními slabinami trhu práce v členských zemích dle Lisabonské strategie jsou:

- „Pouze polovina žen v zemích EU pracuje, na rozdíl od USA, kde je tento podíl dvoutřetinový.
- Evropské země mají mnohem nižší podíl zaměstnanosti ve službách ve srovnání s USA.
- Existují velké rozdíly mezi členskými zeměmi: nezaměstnanost je soustředěna v Německu, Francii, Itálii a Španělsku; je největší v jižních a odlehlých regionech a v oblastech s útlumem průmyslové výroby.
- Vysoká je dlouhodobá (strukturální) nezaměstnanost: polovina nezaměstnaných je bez práce více než jeden rok.
- Existuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků v sektorech informačních technologií, kvůli nedostatečným výdajům na výchovu a školení.
- Vysoce je nezaměstnaností postižena věková skupina mezi 55 – 65 lety.“  
(Lisabonská strategie, 2000)

Cílem Lisabonské strategie je do roku 2010 dosáhnout zvýšení míry zaměstnanosti ze současných průměrných 61 % na 70 %, a aby počet zaměstnaných žen, jichž je dnes v průměru 51 %, se do roku 2010 zvýšil na více než 60 %. Zaměstnanost starších osob ve věku 55–64 let by měla dosáhnout alespoň 50 %.

Dle Českého statistického úřadu (2009) patří Česká republika v rámci Evropské unie (EU) mezi země s nadprůměrnou intenzitou zaměstnanosti, přitom však míra zaměstnanosti žen je u nás stále nižší než evropský průměr. Je možné konstatovat, že rozdíly mezi zeměmi EU jsou značné. V severských zemích a ve

Spojeném království vykazují vysokou míru zaměstnanosti, naopak v některých ostatních zemích byla nižší než 60 %. V porovnání se státy sousedícími s ČR má vyšší míru zaměstnanosti Německo a Rakousko, naopak na Slovensku a v Polsku je výrazně nižší. Ještě více se liší hodnoty zaměstnanosti starších osob mezi 55–64 lety. V Itálii Polsku, Lucembursku, Maďarsku a Slovinsku se pohybovala lehce nad úrovní 30 %. Z toho vyplývá, že dosáhnout cíle v této oblasti bude pro dané státy značně obtížné. Na druhé straně však 12 členských zemí požadovanou padesátiprocentní hranici překročilo. Mezi tyto země patří všechny severské a baltské státy. V ČR bude pravděpodobně dosažení alespoň 50% zaměstnanosti ve skupině starších osob obtížné především z důvodu nižší míry zaměstnanosti žen. Míra zaměstnanosti 55–64letých žen je stále pod průměrem Evropské unie. Dle ČSÚ (2009) lze však předpokládat, že v dalších letech míra zaměstnanosti 55–64letých dále poroste, hlavně v důsledku změny podmínek pro získání starobního důchodu.

### **2.2.2 Míra nezaměstnanosti**

Současná míra nezaměstnanosti v České republice je dle MPSV 7,9 % (údaj za květen 2009). Tato hodnota v poslední době neustále stoupá, což je mimo jiné následek probíhající celosvětové hospodářské krize. Ta se projevuje ve všech zemích v různou dobu, proto je v současné době obtížné porovnávání tohoto ukazatele mezi jednotlivými státy. Dle ČSÚ (2009) nezaměstnanost podstatně vzrostla zejména ve Španělsku a zvýšila se téměř na dvojnásobek ve třech baltských zemích. V České republice se zatím míra nezaměstnanosti drží pod celoevropským průměrem, ale očekává se, že bude i nadále růst, stejně jako v ostatních zemích EU. Vyšší z hlediska mezinárodního srovnávání je u nás dlouhodobá nezaměstnanost (nezaměstnanost delší než jeden rok). Jak dále uvádí analýza ČSÚ (2009), podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných byl za čtvrté čtvrtletí 2008 pátý nejvyšší ze všech zemí EU.

### **3 Nezaměstnanost**

Téma nezaměstnanosti se stalo v České republice aktuální od našeho přechodu k tržní ekonomice. Na naléhavosti získává právě v této době, kdy se celý svět ocitnul v hospodářské krizi. Česká republika pocítuje úbytek pracovních míst, který s sebou nevyhnutelně přináší rovněž zvýšenou míru nezaměstnanosti.

#### **3.1 Obecné vymezení pojmu nezaměstnanost a situace v ČR**

Dle ekonomických teorií je nezaměstnanost setrvalý projev nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, kdy nabídka převyšuje poptávku. Za nezaměstnaného se považuje člověk, který se uchází o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání je občan, který není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost (SVČ), ani se nepřipravuje soustavně na povolání a zároveň osobně požádal o zprostředkování vhodné práce na úřadu práce v místě trvalého bydliště.

Předpokládá se, že tito lidé chtějí a mohou pracovat, ale nenašli pro sebe vhodné pracovní místo. Proto jsou nutně oficiální údaje o míře nezaměstnanosti zkreslující, protože nezahrnují osoby, které mohou, ale z rozličných důvodů nechtějí pracovat, a také osoby, které shánějí práci, ale nezaregistrovaly se na úřadu práce. Nezaměstnanost se měří mírou nezaměstnanosti. Ta vyjadřuje poměr nezaměstnaných k součtu všech zaměstnaných i nezaměstnaných. Srovnávání míry nezaměstnanosti mezi jednotlivými zeměmi je velice obtížný úkol, protože v různých zemích se používají různé metody měření nezaměstnanosti.

„V České republice, díky tzv. 'měkké' verzi transformace, se procento

nezaměstnaných zvýšilo jen po r. 1996 z 5 % – skokem až na 9,4 % do konce r. 1999. Hlavní důvod tohoto nárůstu nezaměstnanosti byl nárůst deficitu obchodní bilance, ekonomické zpomalení a privatizace bankovního sektoru. Od roku 2000 procento nezaměstnaných zůstalo relativně stálé asi okolo 9–10 %, a to i pět let přes stálý ekonomický růst kolem 3 %. Mezi 2005–2007 procento nezaměstnaných klesalo až k 6 %, a to i díky silnému ekonomickému růstu (5–6 % ročně).“ (Kulhavý – Sirovátka, 2008, s. 16) Míra nezaměstnanosti dle údajů MPSV je v květnu roku 2009 7,9 %.

Český statistický úřad (2009) uvádí, že negativní stránkou vývoje nezaměstnanosti v ČR je z hlediska mezinárodního srovnání přetrvávající vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Podíl nezaměstnaných 1 rok a déle na celkovém počtu nezaměstnaných byl v ČR ve čtvrtém čtvrtletí 2008 pátý nejvyšší ze všech zemí EU. Jak dále uvádí analýza Českého statistického úřadu (2009), počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle je 104,9 tisíc a jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných představuje 34,7 %. Skupinu dlouhodobě nezaměstnaných často tvoří nekvalifikovaní lidé s nízkým vzděláním, starší dělníci, matky s malými dětmi a Romové. Dlouhodobá nezaměstnanost ohrožuje též mladé lidi po absolvování školy, nejčastěji ve věkové hranici do 20 let. Neúspěch těchto ohrožených skupin na pracovním trhu vyplývá často z malé motivace pro hledání práce, diskriminace zaměstnavateli či nedostačující sociální schopnosti. U skupiny dlouhodobě nezaměstnaných existuje také vyšší riziko nežádoucích důsledků nezaměstnanosti v psychosociální oblasti. Úkolem politiky zaměstnanosti by tedy měly být snahy o zaktivizování skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, podpora jejich motivace a ztížení podmínek výplat sociálních dávek.

### 3.2 Druhy nezaměstnanosti

Pokud má dobře fungovat politika zaměstnanosti a zaměřovat své aktivity správným směrem, musíme rozlišovat druhy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost má řadu příčin a jednotlivé druhy se objevují v různém rozsahu. Dle Němce (2002) rozlišujeme čtyři druhy nezaměstnanosti:

- frikční (třecí),
- sezonní,
- strukturální,
- cyklickou (konjunkturální).

*Frikční nezaměstnanost* se dle Němce (2002, s. 57) někdy označuje za tzv. normální nezaměstnanost a vzniká tehdy, když se jedinec rozhodne dobrovolně změnit své pracovní místo a vstupuje na trh práce. Může k tomu mít řadu důvodů, ať už si přeje změnit podmínky práce nebo její místo a další, či se změnou snaží předejít plánovanému propouštění v podniku. Rozhodujícím faktorem při určení tohoto druhu nezaměstnanosti je, že její trvání je určené časem potřebným k orientaci na trhu práce, tj. rozhodování mezi alternativami nabízených volných pracovních míst (vyhledání pracovního místa) a příprava na změnu pracovního místa (potřebné náležitosti před vstupem do zaměstnání, eventuelní změna bydliště atd.). Délka frikční nezaměstnanosti je krátká, přibližně 6–12 týdnů. Když se člověk dobrovolně vzdá svého místa, znamená to, že jsou dobré podmínky na trhu práce. S tímto bodem si dovolím nesouhlasit, protože k „dobrovolnému odchodu“ může mít jedinec rozličné osobní důvody, pro které není možno v zaměstnání déle setrvat bez ohledu na objektivní situaci na trhu práce. Podíl frikční nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti klesá s poklesem míry celkové nezaměstnanosti. Tuto nezaměstnanost nemůžeme považovat za negativní jev, jelikož je podmínkou dobrého fungování trhu práce a pomáhá k optimálnímu rozmístění pracovních sil.

*Sezónní nezaměstnanost* se rovněž vyznačuje kratší délkou trvání. Způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (zemědělství, stavebnictví, rybolov, lesnictví, povrchová těžba) a samozřejmě také v návazných zpracovatelských oborech. „Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky (demand-deficient unemployment), což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je vzhledem k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží.“ (Mareš, 2002, s. 21) Další příčinou sezónní nezaměstnanosti mohou být výkyvy ve spotřebě vyvolané střídáním ročních období (turistika, firmy vyrábějící sezónní zboží) nebo institucionálními příčinami (Vánoce a Velikonoce). Sezónní nezaměstnanost velmi zatěžuje sociální systém, protože pracovníci v sezónním odvětví průmyslu odvádějí státu daně a povinné odvody jen část roku, a po zbytek čerpají sociální dávky.

*Strukturální nezaměstnanost* vzniká v případě, že nabídka pracovních sil převyšuje poptávku po nich v určitém odvětví průmyslu či druhu práce. Tyto pracovní síly zároveň nejsou schopné nalézt si práci v jiném odvětví, na jiných pracovních místech, s jinými požadavky na kvalifikace či se za prací stěhovat. O strukturální nezaměstnanost se dle Němce (2002, s. 58) jedná v případě, že nabídku práce není možné využít vzhledem k její nízké adaptabilitě. Indikátorem této formy nezaměstnanosti je stav, kdy je na jedné straně vysoký počet neobsazených pracovních míst, na straně druhé i vysoký počet uchazečů o práci. Ke strukturální nezaměstnanosti dochází v situaci, kdy roste poptávka po určitém druhu práce, zatímco po jiném druhu práce poptávka klesá. Tento jev nastává třeba v případě technologické změny nebo například v postkomunistických zemích po přechodu k tržnímu hospodářství. Strukturální nezaměstnanost může dle Němce (2002, s. 58) také vyvolávat řada dalších příčin, jako kupříkladu neochota ke stěhování za prací, demografická proměna skladby obyvatelstva

v důsledku přílivu emigrantů ze zahraničí nebo zdražení určité části pracovních sil. Tento druh nezaměstnanosti postihuje hlavně lidi méně flexibilní, s nízkou schopností učit se nebo se závazky. Z uvedených důvodů jsou jí ohroženi starší lidé, matky s malými dětmi, nízkokvalifikované osoby a osoby se zdravotním postižením. V boji proti strukturální nezaměstnanosti stát využívá nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem je, aby pracovní síla byla flexibilní, ochotná dále se vzdělávat a v případě nutnosti se i stěhovat za prací.

*Cyklickou nezaměstnanost* vyvolávají cyklické změny hospodářských aktivit v makroekonomickém rozměru. „Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.“ (Němec, 2002, s. 60) Cyklická nezaměstnanost se projevuje v současné době celosvětové hospodářské krize. Na rozdíl od sezónní či strukturální nezaměstnanosti postihuje (alespoň do určité míry) všechna odvětví hospodářství. Podniky mohou v takovéto situaci pomoci svým zaměstnancům tím, že při poklesu poptávky po produkci nezvolí jako opatření hromadné propouštění, ale dočasně zkrátí pracovní týden (redukce fondu týdenní pracovní doby). Tímto způsobem se i při nižší produkci zachová stejný počet pracovníků, kteří sice pobírají nižší mzdu, ale nepřijdou o práci. Možnost redukce pracovní doby využili v současné době například v podniku Škoda Auto a. s.

### **3.3 Psychické a sociální důsledky nezaměstnanosti**

Když je člověk nezaměstnaný, díky pomoci státu může uspokojit své základní existenční potřeby. Přesto ale zkušenost nezaměstnanosti patří mezi největší stresové situace v životě a je velkou psychosociální zátěží. „Práce je

nástrojem kariéry i společenského vzestupu, je naplněním motivací, ambicí i ctížádosti, spokojenosti i radosti.“ (Brožová, 2003, s. 106)

Práce nezajišťuje jen materiální zabezpečení, ale ve velké míře ovlivňuje celý život, počínaje studiem, které je přípravou na budoucí povolání. Poskytuje sociální kontakty, strukturuje čas, umožňuje člověku zdokonalovat se v konkrétní činnosti. Určité povolání s sebou nese i určitý sociální status, od kterého se často odvíjí rovněž pocit identity pracujícího. „Z mentálněhygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie.“ (Buchtová, 2002, s. 75) Z uvedeného vyplývá, že práce pro většinu lidí znamená zásadní určení jejich společenského postavení, v práci tráví většinu dne, uskutečňují zde interakci, komunikují s ostatními lidmi. Někteří jedinci se se svojí prací přímo identifikují. Když o ni náhle přijdou, převládají u nich většinou negativní pocity. Těmto lidem se může snížit sebevědomí, mohou nabýt pocit, že selhali a cítí se zbyteční.

Nezaměstnaní mají snížené příjmy, tím pádem i celkovou životní úroveň. S tím souvisí pocíťovaná deprivace, vyplývající z nemožnosti pořídit si zboží, na které byl nezaměstnaný doposud zvyklý. Nezaměstnanost jednoho člena rodiny ovlivňuje celé rodinné soužití. Když se stane nezaměstnaným například otec, který je zvyklý považovat se za živitele rodiny, může nabýt pocit, že se ztrátou pracovního místa ztrácí i autoritu u svých dětí. Navíc se dle Buchtové (2002, s. 108) přenášejí z nezaměstnaného na zaměstnaného partnera neurotické potíže, především ženy nezaměstnaných partnerů zažívají stavy úzkosti a deprese.

Dalším aspektem nezaměstnanosti jsou změny ve vnímání toku času. Se ztrátou zaměstnání se samozřejmě mění i denní rytmus, na který byl člověk zvyklý, kupříkladu není potřeba brzo ráno vstávat. Pro nezaměstnaného ztrácí hodnotu volný čas, kterého má najednou nadbytek, nehledě na to, že vzhledem k nižšímu příjmu se musí třeba vzdát i některých svých koníčků náročnějších na finance. Člověk si musí sám stanovit, jak vyplní volný čas, ale protože s ním

nemusí hospodařit, může paradoxně podléhat pasivitě. Následně dochází k situacím, kdy nezaměstnaný může např. povinnosti v domácnosti odsouvat na pozdější dobu. Nuda je, jak známo, ubíjející, a když do ní člověk upadne, je někdy těžké se přinutit ke smysluplné aktivitě.

Velkým problémem u nezaměstnaných je ztráta motivace. Ta je patrně nejdůležitější hnací silou v procesu hledání nového pracovního místa. Uchazeč o zaměstnání může nastalou situaci brát jako výzvu či možnost změny dosavadního života, může zmobilizovat své síly a využít je k hledání nového pracovního místa. Anebo převládnu pocity marnosti a člověk o motivaci přijde, což může vést k dlouhodobé nezaměstnanosti a sociální izolaci. „Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech.“ (Buchtová, 2002, s. 76)

Ztráta práce může způsobit problémy v mezilidských vztazích, lidské psychice a mívá dopady rovněž na fyzické zdraví jedince. Mohou se u něj objevit poruchy spánku, bolesti hlavy, nervové poruchy, deprese, úzkosti, mohou se zhoršit chronická onemocnění a mnoho dalších. Je známo, že stres je původcem mnoha tzv. civilizačních chorob postihujících třeba imunitní či kardiovaskulární systém, nebo se alespoň podílí na zhoršování většiny nemocí, obzvláště chronických. Nezaměstnaní se slabší vůlí se mohou rozhodnout řešit své problémy alkoholem, drogami, nadměrným užíváním léků nebo hraním na automatech, což představuje propad do hlubší sociální pasti, než může způsobit nezaměstnanost.

Společnost je zvyklá vnímat nezaměstnané jako neúspěšné, neaktivní lidi, kteří nejsou ochotni pracovat třeba za nižší mzdu, dovzdělávat se apod. Za ztrátou zaměstnání vidí obecně společnost spíše osobní selhání než špatný souběh okolností. Avšak v dnešní době si budeme muset zvyknout na občasnou nezaměstnanost spojenou se změnou zaměstnání i u kvalifikovaných lidí. Obecně

lze říci, že lidé již nechtějí pracovat pro jednu firmu celý život, a při nespokojenosti s jejich dosavadní prací hledají místo nové, kde se budou cítit spokojenější či dostanou lepší finanční ohodnocení.

Ztrátu zaměstnání nese každý jedinec jinak, dopady této situace hůře zvládají lidé, kteří jsou méně odolní vůči psychické zátěži. Zároveň na každého individuálně působí řada různých faktorů, jejichž součinností se utváří výsledný dopad na člověka. Mezi tyto faktory můžeme řadit rodinné zázemí, celkový zdravotní stav, předchozí zkušenosti s nezaměstnaností, dosažené vzdělání a kvalifikaci, regionální situaci na trhu práce a další. „Ukazuje se, že rozhodující je věk jedince. S věkem korelují finanční povinnosti, sociální a rodinná očekávání, touha po kariéře, šance na znovuzaměstnání, potíže zaučit se v novém zaměstnání nebo udržet jednou získané schopnosti a dovednosti.“ (Buchtová, 2002, s. 100) I když nezaměstnaný najde novou práci, pro mnohé osoby je tato zkušenost natolik traumatizujícím zážitkem, že na ni nikdy nezapomenou a někteří mají pocit, že jsou do konce života stigmatizováni jakýmsi znamením neúspěchu.

Nezaměstnanost však může přinášet i některá pozitiva, například když předchozí práci považoval jedinec za stresující, nezáživnou nebo mu přinášela jiné problémy, např. osobního rázu. Potom může nespokojený pracovník využít šanci k hledání nového zaměstnání, které mu bude lépe vyhovovat. Dalším případem, kdy může být nezaměstnanost (především krátkodobá) přínosem, je situace, kdy nezaměstnaný využije nově nabytého volného času ke smysluplné aktivitě. Může se například více věnovat rodině a rodinným povinnostem, často dlouho odkládaným (jeden příklad za všechny: stavební úpravy v domě či v bytu).

Nicméně je nutno konstatovat, že negativa ztráty práce výrazně převažují nad pozitivy. K jejich zmírnění mohou pomoci úřady práce s jejich poradenskými službami, ale v praxi vidíme, že tuto funkci zatím úřady příliš

neplní. Aby člověk přečkal období nezaměstnanosti ve zdraví, je především důležité kvalitní sociální a rodinné zázemí. Patrně by rovněž prospěla prevence v tom smyslu, aby lidé už při vstupu na pracovní trh počítali s tím, že je v životě pravděpodobně tento stav několikrát potká a že není třeba se poddávat malomyslnosti, nýbrž aktivně se snažit ze své situace dostat ven.

K tématu vlastní aktivity lidí a obecně propagované schopnosti nést odpovědnost za vlastní život však Buchtová dodává důležitý poznatek: „Vzhledem k nezaměstnaným je ze strany politiků a představitelů státní správy (zastoupených úřady práce) nevhodné obvyklé tvrzení o všeobecném dostatku pracovních míst, tj. například formulace, že ten, kdo chce, si vždy práci najde. U mnoha lidí (zejména v regionech s vysokou nezaměstnaností) vyvolávají tato prohlášení ještě silnější pocit vlastní neschopnosti najít si nové zaměstnání.“ (Buchtová, 2002, s. 93)

### **3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Skutečným nebezpečím pro ekonomiku i pro jednotlivce není krátkodobá, nýbrž dlouhodobá nezaměstnanost. V minulých letech byl její podíl na celkové nezaměstnanosti kolem 40 % (Kulhavý – Sirovátka, 2008, s. 10), ale v současné době se její míra snižuje, což dokazují tyto závěry: Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob (v této statistice se jedná o osoby nezaměstnané déle než 12 měsíců) výrazně poklesl z 136,9 tisíc na konci roku 2007 na 101,5 tisíc k 31. 12. 2008. Poklesl i podíl na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných, a to z 38,6 % na 28,8 % (Statistická ročenka trhu práce 2008, s. 9). Dle údajů MPSV k poklesu počtu dlouhodobě nezaměstnaných došlo po změnách v sociálním systému v roce 2008. Pro tuto skupinu se zpřísnily podmínky čerpání dávek pomoci v hmotné nouzi a zrušilo se opatření, podle kterého se člověku po 12 měsících nezaměstnanosti tato dávka o 600 korun zvyšovala.

Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím hůře se dostává zpět do pracovního procesu. Nejen kvůli osobním důvodům, které popisují níže, ale i kvůli určité stigmatizaci ve společnosti a u zaměstnavatelů. Ti mají strach zaměstnat dlouhodobě nezaměstnanou osobu, protože předpokládají, že danému člověku se nechce pracovat, přišel o odbornost, a mohou se přidávat mnohé další obavy.

Jako možné řešení bych viděla rekvalifikaci. Tím nezaměstnaný dokáže, že má chuť pracovat a osobně se rozvíjet a pro zaměstnavatele to může být signál, že zájemce o práci měl například těžké období, kdy mohl řešit osobní problémy, ale nyní se snaží začlenit se zpět do společnosti, třeba i s novým elánem a chutí do života.

Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženi především lidé s nízkou kvalifikací a vzděláním, „protože nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu nacházejí“. (Buchtová, 2002, s. 101) U těchto lidí dochází také k větší psychické zátěži, hůře svoji situaci zvládají a většinou vidí svoji budoucnost negativně, mají strach z toho, co je čeká, a mají větší problémy s vyvinutím vlastní iniciativy k získání nové práce.

Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou samozřejmě přináší ztrátu příjmu, ale to není jediný negativní dopad. Pokud se člověk delší dobu neúčastní na pracovním životě, zastaví se jeho získávání zkušeností, ztrácí kvalifikaci a jeho vzdělání se znehodnocuje. Velkým nebezpečím, které dlouhodobě nezaměstnanému hrozí, je ztráta pracovních návyků, jež v sobě zahrnují například ranní vstávání a určitý rytmus dne. Může dojít k sociálnímu zlenivění, ztrátě motivace, závislosti na sociálních dávkách, která může vést až do tzv. sociální pasti. Dlouhodobě nezaměstnaný také může ztrácet kontakty s okolním světem a vyčleňovat se tak z dění ve společnosti.

U dlouhodobě nezaměstnaných existuje navíc větší nebezpečí vzniku různých zdravotních obtíží a celkového zhoršení zdravotního stavu než u krátkodobě nezaměstnaných. „Více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných

(53,9 %) v našem výzkumu uváděla subjektivní příznaky neurotických potíží, projevujících se úzkostí, vnitřním neklidem, podrážděností, bolestmi hlavy, nespavostí, zvýšenou únavou, žaludečními potížemi.“ (Buchtová, 2002, s. 103)

Velkým problémem je, když se z původně nedobrovolně nezaměstnaných stanou dobrovolně nezaměstnaní. Je to proces, při kterém si dlouhodobě nezaměstnaní odvyknou na pracovní život, zjistí, že když se uskromní, mohou docela pohodlně žít ze sociálních dávek a navíc mají spoustu volného času. „Poměrně nízká úroveň mezd u nás a náš poměrně štedrý systém sociálních dávek sblízuje úroveň očekávaných mezd u některých kategorií pracovníků (těch s žádnou či nízkou kvalifikací) s úrovní životního minima (resp. s úrovní dosažených sociálních dávek). To vede k *pasti nezaměstnanosti*: uvíznou v ní ti, kteří nemají zájem o zaměstnání z důvodu minimálního příjmového zlepšení při přechodu ze sociální sítě na trh práce.“ (Brožová, 2003, s. 90) Navíc si tito lidé také často přivydělávají v šedé zóně ekonomiky či trestnou činností. Ještě větší nebezpečí hrozí, když se tento životní styl přenesení na další generaci, která jej už považuje za standard. Pro pojmenování těch, kteří dlouhodobě žijí pouze ze sociálních dávek a stávají se tak závislými klienty sociálního státu, se podle Brožové (2003, s. 105) používá označení *underclass* (deklasovaná vrstva).

## 4 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je součástí celkové hospodářské a sociální politiky státu. Jejím cílem je především zabránit nezaměstnanosti a chránit občany před tvrdými pravidly tržního trhu práce. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) snahy politiky zaměstnanosti vedou k dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát v součinnosti se zaměstnavateli a odbory. Tyto tři subjekty tvoří dohromady takzvanou tripartitu. Státní politika zaměstnanosti se řídí revidovanou Lisabonskou strategií (dílčí částí Strategie pro růst a zaměstnanost). Vláda ČR deklarovala své priority a reformní opatření v oblastech makroekonomické, mikroekonomické a zaměstnanosti v září 2005, v dokumentu Národní Lisabonský program 2005–2008 (Národní program reforem ČR) v části Zaměstnanost. Součástí politiky zaměstnanosti jsou programy hospodářské politiky vlády směřované do růstu výkonnosti ekonomiky, programy průmyslové politiky, sledující podporu investic, vytváření příznivého prostředí pro podnikání, dokončení restrukturalizace, opatření rozpočtové politiky, zejména reforma veřejných rozpočtů a daní apod. Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce realizují aktivní politiku zaměstnanosti (APZ), která se snaží především o zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání.

Politika zaměstnanosti usiluje o vytváření rovnováhy na trhu práce, rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci jak vcelku, tak i v odvětvích. Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejvyšší zaměstnanosti a vyvolání motivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání. Nejvíce se podporují oblasti s nadprůměrnou mírou zaměstnanosti (severozápadní Čechy, jižní, severní a střední Morava). Politiku zaměstnanosti realizují úřady

práce (ÚP) prostřednictvím konkrétních programů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ).

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje dávky a příspěvky pro nezaměstnané, tedy hlavně podporu v nezaměstnanosti. Stát tak pomáhá svým občanům pokrýt existenční potřeby i v době, kdy se ocitnou bez práce. Ačkoli pasivní politika zaměstnanosti nepodněcuje nezaměstnané k aktivitě při hledání práce, je prioritní z hlediska přerozdělování finančních prostředků. Nejprve jdou peníze na pasivní politiku nezaměstnanosti (vyplácení životního minima a podpor v nezaměstnanosti) a teprve to, co zbude, stát vydává na aktivní politiku zaměstnanosti.

#### **4.1 Zákon o zaměstnanosti**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanoví základní práva a povinnosti občanů i státních orgánů práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí [MPSV] a úřady práce), zaměstnavatelů a odborových orgánů. Zákon má pomáhat zabezpečovat zaměstnání občanům a hmotně je zajistit po dobu nezaměstnanosti. Zákon se stará o rekvalifikaci pracovníků podporující jejich vhodné zapojení do pracovního procesu, stanoví postup zaměstnavatelů při zaměstnávání a zajišťuje kontrolní činnost státu při plnění zákonných nařízení. Zákon se zabývá také osobami se změněnou pracovní schopností, které mají ztížené hledání uplatnění na trhu práce.

#### **4.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Cílem aktivní politiky je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání. Zaměstnatelnost je souhrn schopností, které jsou

důsledkem interakce individuálních charakteristik na straně pracovní síly (jinými slovy lidský kapitál) a na straně individuálních struktur, jež vymezují příležitosti na pracovním trhu. Tyto schopnosti jsou předpokladem k uskutečnění životních plánů v oblasti práce (sebeuplatnění, zajímavost práce, stabilita zaměstnání a příjmu, vyhlídky na kariéru, sociální status, autonomii ad.)

Podle Statistické ročenky trhu práce v ČR 2007 se aktivní politika zaměstnanosti (APZ) zaměřuje na:

- rizikové skupiny nezaměstnaných (lidé starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní [déle než 6 měsíců v evidenci úřadu práce], mladí do 25 let a absolventi škol);
- nástroje APZ (viz 4.2.1);
- posílení aktivní spolupráce se zaměstnavateli pro vzájemnou informovanost o možnostech řešení nezaměstnanosti v regionu;
- v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením (ZP) preferování podpory vytváření chráněných pracovních míst zejména na volném trhu práce;
- využití prostředků Evropského sociálního fondu (ESF), tj. Operačního programu rozvoje lidských zdrojů;
- řešení konkrétní problematiky v oblasti zaměstnanosti v regionech a zaměřovat se na konkrétní skupiny osob ohrožených na trhu práce.

Tato opatření byla stanovena v návaznosti na konkrétní naplňování cílů evropské strategie zaměstnanosti. Základem pro realizaci APZ na jednotlivých úřadech práce jsou Programy realizace APZ vytvářené vždy na určitý rok. Např. podle Statistické ročenky trhu práce v ČR 2008 bylo v popisovaném roce v rámci APZ vytvořeno 28 257 pracovních míst, což znamenalo pokles oproti předešlému roku o 2,6 %. Pro srovnání je nutno říci, že meziroční pokles v letech 2006 a 2007 činil téměř 33 %.

Nejvíce (16 094) bylo vytvořeno společensky účelných pracovních míst (SÚPM), tvořily více než polovinu míst APZ. Na druhé pozici se umístila místa v rámci veřejně prospěšných prací (VPP) v počtu 11 747. Zbytek tvořila chráněná pracovní místa a místa v rámci chráněných pracovních dílen, včetně samostatné výdělečné činnosti osob se zdravotním postižením (CHPM – SVČ OZP). Toto vše dohromady v počtu 624 nových míst.

#### **4.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti má k dispozici různé nástroje, kterými je realizována prostřednictvím úřadů práce. Pověření úředníci se v součinnosti s klienty úřadů práce rozhodují, který z nástrojů je možné použít k vyřešení konkrétní situace člověka postiženého nezaměstnaností. Dle materiálů MPSV mohou využít následující nástroje: veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněné dílny a chráněná pracovní místa, rekvalifikace, projekty Evropských strukturálních fondů, příspěvek na zapracování, investiční pobídky, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Cílem *veřejně prospěšných prací* (VPP) je zajistit, aby uchazeč o zaměstnání neustrnul v nicnedělání, jde o zaktivizování účastníka tohoto programu v době, než si najde trvalé zaměstnání. VPP jsou vytvářeny hlavně pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně zaměstnatelné uchazeče, často nekvalifikované a s nižším vzděláním. Náplní práce může být pečovatelská a ošetrovatelská činnost např. v charitativní oblasti, úklid a pomocné práce ve prospěch obcí, státních nebo obecně prospěšných institucí.

*Společensky účelná pracovní místa* vytváří úřad práce jako dlouhodobá pracovní místa, včetně samostatné výdělečné činnosti (SVČ) uchazeče, kterému lze těžko zajistit jiné pracovní uplatnění. Nástroj společensky účelných pracovních míst (SÚPM) pomáhá především absolventům, starším osobám,

matkám s malými dětmi a uchazečům se zdravotním postižením (ZP), je zaměřen obecně na skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.

Vzhledem k složitějšímu uplatnění na trhu práce jsou v rámci *chráněných pracovních míst* (CHPM) nebo chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, které se rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (CHPM – SVČ) a *chráněných pracovních dílen* (CHPD) umístěovány osoby se zdravotním postižením. Méně se využívá dalšího nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tj. příspěvku na vytvoření CHPD a CHPM včetně CHPM – SVČ osobám zdravotně postiženým. V tomto případě úřad práce částečně hradí provozní náklady chráněné pracovní dílny nebo na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením.

*Rekvalifikace* organizují především úřady práce a nabízejí je uchazečům o zaměstnání, kteří se nemohou uplatnit na trhu práce se svou dosaženou kvalifikací. Rekvalifikací je míněna změna dosavadní kvalifikace člověka díky získání nových či doplnění stávajících znalostí a dovedností, která mu umožní nové pracovní uplatnění. Za rekvalifikaci není považováno studium na středních, vyšších ani vysokých školách.

Projektům *Evropského strukturálního fondu* (ESF) patří druhé místo (dle počtu osob) mezi využívanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Projekty ESF se realizují od roku 2004 pod Operačním programem rozvoje lidských zdrojů (OP RLZ). „Globálním cílem Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.“ (Pavлак, 2006, s. 29) Hlavními tématy jsou rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost a podpora místním iniciativám. Nabízí především šanci pro programy zaměřené na aktivizaci nezaměstnaných. Za regionální priority ESF a za jejich zavedení jsou odpovědné

úřady práce přes tzv. grantová schémata. Rozsah i charakter projektů financovaných prostřednictvím ESF se liší v závislosti na oblasti jejich působení a samozřejmě také schopnosti žádat o granty. Počet programů financovaných ESF se stále zvyšuje. Finanční pomoc je dle Pavláka (2006, s. 29) zaměřena na znevýhodněné skupiny lidí, mezi něž dle tohoto autora patří kupříkladu nezaměstnaní, lidé se zdravotním postižením, lidé nad 50 let věku, absolventi škol, matky s malými dětmi, etnické menšiny ad. Kulhavý (2008, s. 13) dodává, že díky programům financovaným ESF se významným způsobem zvyšuje podíl aktivní politiky zaměstnanosti na účastnících. Během let 2005–2007 vzrostl z 19 % až na 39 %.

*Příspěvek na zapracování* může využít zaměstnavatel v případě, že zaměstná uchazeče z rizikové skupiny (např. absolventa, starší osobu, matku s dítětem).

Především velcí zaměstnavatelé mohou využít další instrument – *investiční pobídky*. Stát tímto nástrojem podporuje vytváření nových pracovních míst, školení nových či rekvalifikace stávajících zaměstnanců prostřednictvím např. snížení daní, vybudování infrastruktury, zajištění bydlení pro zaměstnance, pomoci při vykoupení pozemků pro stavbu továrny apod. Investiční pobídky stát používá převážně v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti, čímž pomůže tyto oblasti oživit. „Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu...“ (MPSV, 2009a, s. 10)

Posledním nástrojem využívaným v současné aktivní politice zaměstnanosti je *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*. Při strukturálních změnách (např. přechod na nové technologie) často zaměstnavatel dočasně snižuje potřebu zaměstnanců. Místo aby je propustil, zaměstná je například jen na poloviční úvazek, ale mzdu do původní výše jim maximálně po dobu 6 měsíců doplatí úřad práce. Příspěvek na jednoho zaměstnance dle MPSV (2009a, s. 10) může však činit maximálně polovinu minimální mzdy.

## 5 Úřady práce

Existence trhu práce s sebou přináší i rozvoj služeb spojených se zprostředkováním zaměstnání. Tyto služby jsou poskytovány jak soukromým, tak i státním sektorem, jež zastupují na našem území úřady práce. Prvořadým úkolem úřadů práce je poskytování služeb občanům. Služby zaměstnanosti jsou zaměřeny na uchazeče o zaměstnání, zájemce o zaměstnání a rovněž na mladé lidi, kteří se na svoji budoucí profesní dráhu teprve připravují. Důležitým partnerem jsou podle Kotýnkové a Němce (2003, s. 145) také zaměstnavatelé. Při zprostředkování práce tedy vstupují do interakce zaměstnavatelé, zprostředkovatelské instituce a občané hledající si práci. Formy zprostředkování mohou být individuální nebo skupinové. Úkolem obou forem je umožnit nezaměstnanému umožnit či usnadnit kontakt se zaměstnavatelem a cílem zprostředkování je navrátit nezaměstnaného zpět do pracovního procesu. Úřady práce však nenabízejí jen zprostředkovatelskou službu, nýbrž také poskytují komplexní informace, které pomohou občanům orientovat se na trhu práce.

### 5.1 Historie zprostředkování práce na území České republiky

Jak uvádí Beneš (1991), veřejné zprostředkování práce u nás fungovalo již za Rakouska-Uherska. Už po roce 1903 se zřizovaly veřejné zprostředkovatelské úřady práce, které poskytovaly své služby zdarma. Jejich zřizovatelem byla města nebo okresy. Stát prováděl pasivní i aktivní politiku zaměstnanosti. Poskytoval podpory v nezaměstnanosti, vytvářel pracovní příležitosti, poskytoval půjčky, podporoval podnikání a poskytoval subvence na provoz zprostředkovatelských úřadů práce. V roce 1938 již existoval v Československu velmi kvalitní systém služeb zaměstnanosti, později byl však nadlouho přerušen. Po válce byl vydán dekret presidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti, který formálně platil až do roku 1965. „Ustanovení I. části tohoto dekretu umožňovalo okresním úřadům

ochrany práce přidělit k výkonu prací, jejichž neodkladné provedení vyžadovaly důležité veřejné zájmy, práceschopné muže ve věku od 16 do 55 let a ženy ve věku od 18 do 45 let, pokud některé kategorie osob nebyly v pracovní povinnosti vyňaty již samotným dekretem.“ (MPSV, 2009a, s. 4) Ministerstvo ochrany práce a sociální péče určovalo, kam budou tyto osoby přiděleny. V roce 1958 přešla činnost okresních úřadů práce na národní výbory a jejich útvary pracovních sil. V období socialismu útvary pracovních sil pořádaly náborové akce pracovních sil do vybraných podniků, zároveň umísťovaly i zdravotně postižené občany a spolupracovaly se sociálními kurátory na zapojování občanů společensky nepřizpůsobivých. V této době panovala v Československu všeobecná pracovní povinnost a teoreticky neexistovala nezaměstnanost, proto zde nebylo zapotřebí úřadů práce, jak je známe v dnešní době. Po roce 1989 byla obnovena činnost Ministerstva práce a sociálních věcí a v roce 1990 následovalo ustanovení Správy služeb zaměstnanosti (SSZ) jako součásti MPSV. Tato instituce vybudovala síť úřadů práce (ÚP) a byla pověřena jejich řízením. Úřady práce vznikly v roce 1991 a jejich fungování legislativně vymezil Zákon o zřízení úřadů práce, č. 306/1990 Sb.

## **5.2 Charakteristika úřadů práce**

Na našem území působí v současnosti 77 úřadů práce, které jsou základní jednotkou institucionálního systému služeb zaměstnanosti. Spadají pod MPSV (resp. SSZ MPSV) a svoji činnost vykonávají na základě zákona o zaměstnanosti, návazných vyhlášek a dalších předpisů. Poskytují nejen hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti (rozhodují o podporách v nezaměstnanosti, o jejich přiznání či nepřiznání, zastavení či odejmutí), ale i komplexní služby při zprostředkování práce a poradenství. Na konkrétní úrovni realizují státní politiku zaměstnanosti a v rámci situace na trhu práce a jejich možností navrhují vhodná

opatření pro uchazeče o zaměstnání. Jsou odpovědné za projektování národního akčního plánu pro zaměstnání (ESF) a za zavádění aktivní politiky zaměstnanosti.

Základními úkoly úřadů práce jsou dle Beneše (1991), MPSV a informací poskytnutých mi na ÚP pro Prahu 3 tyto:

- kompletní a průběžně aktualizovaná nabídka volných pracovních míst v ČR i EU;
- analýzy a prognózy očekávaného vývoje trhu práce v určité oblasti, jeho profesní a kvalifikační struktury, stanovení základních příčin nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách;
- úzký kontakt se zaměstnavateli, znalost jejich požadavků na profesní a kvalifikační strukturu pracovní síly, informovat se včas o plánovaném větším propouštění;
- přímé zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání;
- zajišťování zaměstnání pro osoby se ZPS, jejich vzdělávání a pracovní rehabilitace, podpora míst pro ZP, kontrola plnění limitů pro zaměstnávání ZP;
- zabezpečování rekvalifikací nezaměstnaných podle potřeb trhu práce finančních možností;
- poradenské služby v oblasti pracovněprávní, psychologické, sociologické;
- hmotné zabezpečení občanům, kteří přišli o práci;
- spoluúčast při vytváření SÚPM a organizování VPP;
- spolupráce s místními samosprávnými orgány, oblastními obchodními komorami a oblastními radami pro rozvoj lidských zdrojů při řešení problémů pracovního trhu, hledání nových forem uplatnění ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání, zvláštní pozornost věnovat dlouhodobě nezaměstnaným;

- podpora soukromého podnikání ve formě příspěvků pro start SVČ či poradenských služeb;
- informovat o situaci na trhu práce v ČR i EU a možnostech dalšího vzdělávání.

### 5.3 Poradenský proces z pohledu uchazeče o zaměstnání

„Setkání s úřadem práce hodnotila téměř polovina pracovníků s nedůvěrou v tuto instituci: charakterizovali ji jako „neosobní úřad“ s vysvětlením, že poprvé zde prožili pocity „člověka bez minulosti“. (Buchtová, 2002, s. 90) Uchazeč o zaměstnání mívá často pocit, že práce nabízená mu úředníky je pod jeho kvalifikační úroveň, málo ohodnocená či z úplně jiné oblasti, než ve které pracoval doposud. Musím potvrdit z vlastní zkušenosti, že mé pocity byly podobné a vůbec jsem neočekávala, že mi úřad práce pomůže najít vhodné zaměstnání. Evidovala jsem se proto, aby za mě úřad práce odváděl zdravotní a sociální pojištění a kvůli pobírání podpory v nezaměstnanosti, ale nové pracovní místo jsem si hledala sama s využitím internetu a svých sociálních sítí.

Buchtová (2002, s. 91) dále uvádí, že pracovně profesní a psychologické poradenství při úřadech práce nebylo individuální a nenavazovalo na další psychologické a interní služby v rámci úřadu práce. Citovaný výzkum pochází z roku 1992, ale obávám se, že se situace příliš nezlepšila a docházení na úřad práce neposkytuje psychickou podporu ani prevenci sociálně patologických jevů. Z rozhovoru s panem Heinrichem (vedoucí oddělení poradenství a zprostředkování na Úřadu práce pro Prahu 3) jsem vyrozuměla, že velkým problémem je nedostatek financí, potažmo pracovníků v tomto sektoru. Prioritou je pasivní politika zaměstnanosti (podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky), teprve zbylé peníze je možno použít na aktivní politiku zaměstnanosti. V současné situaci není tedy v moci úředníků poskytovat jednotlivcům

nadstandardní pomoc ve formě psychologického ani jiného poradenství, netýkajícího se výlučně nabízení volných pracovních míst a zajišťování nezbytné agendy.

## 6 Rekvalifikace

Rekvalifikační vzdělávání (nazýváno také jako program pracovního výcviku a vzdělávání) bylo jako součást dalšího vzdělávání<sup>1</sup> vyvoláno zejména rostoucí nezaměstnaností, která začala ohrožovat západoevropskou společnost od konce 70. let. V České republice se začalo rozvíjet až po roce 1989, kdy se i u nás objevil problém nezaměstnanosti, a v roce 1991 MPSV vymezilo právní rámec pro poskytování rekvalifikací. Rekvalifikace organizují především úřady práce a nabízejí je uchazečům o zaměstnání, kteří se nemohou uplatnit na trhu práce se svou dosaženou kvalifikací. Rekvalifikací je podle Zákona o zaměstnanosti míněna změna dosavadní kvalifikace člověka díky získání nových či doplnění stávajících znalostí a dovedností, která mu umožní najít nové pracovní uplatnění na vhodném a dostupném pracovním místě. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace osobou, která dosud žádnou kvalifikaci nedisponovala, ale není za ni považováno studium na středních, vyšších ani vysokých školách.

Pomocí rekvalifikace jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti stát řeší strukturální nerovnováhu na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly. Díky vhodně zvolené rekvalifikaci je možné dodat na trh pracovní sílu s poptávanými kvalifikacemi. To dokazuje rovněž výzkum z roku 2008, ve kterém se uvádí, „že počet nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo souvisí s rozsahem rekvalifikací, stejně jako programů SÚPM. To zejména

---

<sup>1</sup> Další vzdělávání je možné dle Beneše (2008, s. 120–121) rozlišovat na čtyři základní typy: specifické pro určitá povolání, kde je dozděláním nutností (např. lékaři, právníci); další vzdělávání specifické pro určitý typ zaměstnavatele (např. státní správa, vojsko); další vzdělávání v každém přístupných povoláních (např. řidiči, řemeslníci); další vzdělávání pro nezaměstnané, postižené, nekvalifikované, které je z velké části závislé na podpoře státu (do tohoto typu řadíme rekvalifikační vzdělávání). Palán (2003, s. 23) však rozlišuje další vzdělávání dospělých na občanské vzdělávání, zájmové vzdělávání a další profesní vzdělávání, které dále dělí na 3 typy: kvalifikační vzdělávání (zvyšování, prohlubování, získávání kvalifikace aj.), normativní školení (vzdělávání určené právní normou) a rekvalifikační vzdělávání (specifická a nespecifická rekvalifikace, motivační kurzy, obnovovací rekvalifikace doplňková rekvalifikace).

naznačuje, že tyto dva programy jsou realizovány se snahou o řešení strukturálních potíží.“ (Kulhavý – Sirovátka, 2008, s. 30) Využívání rekvalifikací je na úřadech práce velmi rozšířené (jde o nejvyužívanější nástroj APZ) a dle Statistické ročenky trhu práce v ČR 2008 se rekvalifikace vyznačují vysokou účinností a jsou údajně jedním z nejefektivnějších nástrojů APZ.

Programy rekvalifikací tvoří největší skupinu realizovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. S využitím údajů ze Statistické ročenky trhu práce v ČR v roce 2008 je možné vyslovit následující závěry. V rámci národní APZ bylo do rekvalifikačních programů v roce 2008 zařazeno 36 451 osob, které tvořily 38,7 % všech uchazečů, resp. zaměstnanců, umístěných na některý z nástrojů APZ. Z celkového rozpočtu na realizaci APZ pro rok 2008 vynaložily úřady práce 15-25 % na rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitaci. Programy rekvalifikací tvoří největší skupinu realizovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci národní APZ bylo do rekvalifikačních programů v roce 2008 zařazeno 36 451 osob, které tvořily 38,7 % všech uchazečů, resp. zaměstnanců, umístěných na některý z nástrojů APZ.

## 6.1 Typy rekvalifikací

Úřady práce poskytují jak specifické rekvalifikace, jež jsou zabezpečovány na základě požadavků zaměstnavatelů a monitoringu trhu práce a které většinou vedou ke konkrétnímu pracovnímu místu, tak nespécifické rekvalifikace, jež bez příslibu místa poskytnutého zaměstnavatelem školí uchazeče v určitých dovednostech (např. používání počítače) a snaží se o zvýšení jeho uplatnitelnosti na trhu práce. Při *specifických (cílených) rekvalifikacích* se dle Palána (2003, s. 24) mění dosavadní kvalifikace. Tato změna je zaměřena na získání konkrétních teoretických a praktických poznatků pro budoucí uplatnění na trhu práce. *Nespécifická rekvalifikace* pak směřuje především k absolventům

středních, vyšších a vysokých škol, kterým poskytuje znalosti trvale a běžně požadovaných na trhu práce.

Palán (2003, s. 24) nabízí ještě další dělení rekvalifikací. Můžeme rozlišovat předrekvalifikační kurzy, motivační kurzy, obnovovací rekvalifikace, doplňkové rekvalifikace, praktické rekvalifikace a rekvalifikační stáže.

*Předrekvalifikační kurzy* „...doplňují teoretické a praktické vědomosti a dovednosti ke splnění kvalifikačních předpokladů pro zahájení příslušné rekvalifikace.“ (Palán, 2003, s. 24)

*Motivační kurzy* vedou dle Palána (2003, s. 24) účastníky k profesní orientaci a často bývají realizovány před samotným rekvalifikačním kurzem. Podle Sirovátky a Kulhavého (2008) však jsou motivační kurzy spíše zaměřené na obecné pracovní dovednosti a mají v nezaměstnaných posílit motivaci k hledání zaměstnání, povzbudit je, dodat jim sebedůvěru, znovu je začlenit do sociálních vztahů a strukturovat všední den.

*Obnovovací rekvalifikace* slouží, jak již název napovídá, k obnovení původních schopností, dovedností a znalostí spojených se stávající kvalifikací nezaměstnaného. Tato rekvalifikace je určena pro lidi, kteří svoji kvalifikaci ztratili, protože ji delší dobu nepraktikovali, což se běžně stává například matkám po návratu na trh práce z rodičovské dovolené.

*Doplňkové (rozšiřovací, prohlubovací) rekvalifikace* doplňují, prohlubují a rozšiřují stávající kvalifikace často na základě požadavků zaměstnavatelů. Doplňkové rekvalifikace souvisí s neustálým vývojem, který probíhá téměř ve všech odvětvích hospodářství, a nutí tak pracovníky k neustávajícímu doplňování vzdělání. Je možno říci, že dnešní doba si žádá nepřetržité vzdělávání a dozdělávání na pracovišti u všech lidí bez výjimky.

*Praktické rekvalifikace* jsou dle Palána (2003, s. 24) z 80 % zaměřeny na získání praktických dovedností a znalostí a z 20 % věnovány předávání teoretických znalostí pro konkrétní pracovní uplatnění.

Poslední variantou rekvalifikací jsou *rekvalifikační stáže*, které se konají přímo na pracovišti v soukromých, státních nebo neziskových institucích. Účastníci při nich získávají praktické znalosti, dovednosti a pracovní návyky.

## **6.2 Právní úprava rekvalifikací**

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) definuje rekvalifikaci jako „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.“ Zákon o zaměstnanosti nestanovuje délku rekvalifikačního kurzu, stejně tak nespecifikuje požadované výsledky absolvované rekvalifikace.

Rekvalifikace zároveň právně upravuje vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Tato vyhláška vymezuje formy rekvalifikace a programy, ve kterých může probíhat a určuje, co je považováno za náklady rekvalifikace a jakým způsobem jsou hrazeny.

Dále jsou rekvalifikace právně ošetřeny vyhláškou č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a nakonec nařízením vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

### 6.3 Účastníci rekvalifikací a způsob jejich výběru

Rekvalifikace jsou primárně určeny pro uchazeče o zaměstnání<sup>2</sup>, ale mohou je využít i zájemci o zaměstnání<sup>3</sup> a zaměstnanci (těch je však pouze 0,1 % z účastníků rekvalifikací). Zaměstnavatel provádí rekvalifikace, pokud je to v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho stávajících zaměstnanců. Při uzavření dohody s úřadem práce můžou být zaměstnavateli náklady rekvalifikace částečně nebo plně hrazeny.

V publikaci z roku 1999 se uvádí, že nejčastějšími účastníky rekvalifikačního vzdělávání jsou osoby s nízkou kvalifikací nebo bez ní a také absolventi škol, kteří společně představují rozhodující část nezaměstnaných (Burdová, 1999, s. 41). Avšak dle Kulhavého a Sirovátky (2008, s. 17) nejvyšší podíl účastníků rekvalifikačních kurzů mělo maturitu (40,7 %), dále se umístili vyučení nezaměstnaní (38,9 %), základní vzdělání mělo 15,3 % uchazečů a nejméně se rekvalifikací účastnili vysokoškoláci, kteří se na celkovém počtu podíleli pouze 5%. Věková struktura ukazuje, že nejmenší zastoupení má věková skupina do 24 let a také straší nezaměstnaní nad 50 let. Zdravotní stav většiny účastníků je dobrý, na lidi se zdravotním handicapem jsou zacíleny jiné programy aktivní politiky zaměstnanosti.

Úřady práce si kladou za cíl pomocí rekvalifikačních kurzů zvýšit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo ji přizpůsobit požadavkům trhu práce. Při výběru vhodné rekvalifikace pro konkrétního jedince se vychází z jeho dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností.

---

<sup>2</sup> Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ (§ 24 zákona č. 435/2004 Sb.)

<sup>3</sup> „Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.“ (§ 22 zákona č. 435/2004 Sb.)

Nezaměstnaný může sám projevit zájem vstup do rekvalifikačního kurzu nebo mu je nabídnuta účast v něm prostřednictvím pracovníka úřadu práce. V obou případech se posuzuje vhodnost kurzu pro konkrétního zájemce. Je nutné zhodnotit, zda uchazeč splňuje vstupní předpoklady, jestli má dispozice pro úspěšné zvládnutí kurzu a rovněž se zvažuje situace na regionálním trhu práce – především jestli existuje poptávka po dané profesi. Pokud vychází nabídka na rekvalifikaci od pracovníka úřadu práce, má nezaměstnaný možnost kurz odmítnout bez hrozby jakéhokoli postihu.

Ke vstupu do rekvalifikačního programu vedou nezaměstnaného různé druhy motivace. Jedním z nich může být zvýšení podpory v nezaměstnanosti o 10 % po dobu docházky na kurz. Uchazeči o zaměstnání s tímto zaměřením pravděpodobně absolvování rekvalifikačního programu nepomůže v hledání nového zaměstnání a patrně i jeho motivace k učení bude menší než u účastníků, kteří do kurzu nastupují s očekáváním zvýšení svého lidského kapitálu a tím i zvýšení šancí na trhu práce.

Je možno říci, že pokud jsou účastníci rekvalifikačního kurzu motivováni snahou zvýšit svůj potenciál na trhu práce a mají vidinu konkrétního uplatnění nově nabytých vědomostí či dovedností, je rekvalifikace dobrou investicí. Pokud však účastník motivaci postrádá, většinou se investice do jeho lidského kapitálu nevrátí. Pracovníci úřadu práce mají moc ovlivnit motivaci nezaměstnaných prostřednictvím individuálního poradenství, což zahrnuje i pečlivý výběr druhu rekvalifikace, na němž by se měl podílet rovněž uchazeč o zaměstnání.

Úřady práce mohou při výběru typů rekvalifikačních kurzů postupovat dle Sirovátky (2003) dvěma způsoby: do již zavedeného kurzu jsou vybíráni lidé, kteří splňují požadavky daného kurzu, zde se však může projevit tzv. creaming off efekt (viz 6.6.1) spojený s vysokou účinností těchto kurzů. Druhou možností je vytváření rekvalifikačních programů podle potřeb uchazečů o zaměstnání. Když dochází v regionu k vyššímu výskytu nezaměstnaných s určitými

podobnými charakteristikami, úřad práce může vytvářet programy zaměřené na zvýšení zaměstnatelnosti těchto specifických skupin.

#### **6.4 Instituce poskytující rekvalifikace**

Rekvalifikace pořádají především úřady práce. „Úřad práce uzavře s uchazečem dohodu o rekvalifikaci a vyšle ho do vzdělávacího zařízení, se kterým uzavřel dohodu o zabezpečení rekvalifikace.“ (Kotýnková – Němec, 2003, s. 194) Poté uzavře smlouvy s konkrétními institucemi či fyzickými osobami, které kurzy zajišťují. Těmi mohou být zaměstnavatelé, státní a soukromé vzdělávací instituce (např. střední odborné školství), konzultantské a další organizace, které musí získat akreditaci Ministerstva školství a tělovýchovy ČR (MŠMT), která je nezbytná pro to, aby mohl být kurz zařazen do nabídky úřadů práce. Akreditace jsou právně ošetřené ve vyhlášce č. 524/2004 o akreditaci zařízení provádějící rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, kterou vydalo MŠMT společně s MPSV. Jsou v ní stanoveny podmínky pro udělení akreditace, která má platnost tři roky. Akreditovaná zařízení vydávají frekventantům po úspěšném ukončení rekvalifikačního kurzu osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností. Úřad práce může na základě písemné dohody rekvalifikačnímu zařízení hradit náklady spojené s rekvalifikací, přiměřený zisk, popřípadě daň z přidané hodnoty.

#### **6.5 Finanční stimulace zájmu o rekvalifikaci**

Registrovaným nezaměstnaným je po dobu rekvalifikace vyplácena peněžitá podpora o 10 resp. 15 % vyšší, než je jejich běžná podpora v nezaměstnanosti. Navíc maximální výše podpory může dosáhnout až 2,8násobku životního minima oproti standardnímu 2,5násobku. Doba

rekvalifikace se nezapočítává do doby vyplácení podpory v nezaměstnanosti, proto i v případě, že nezaměstnanost po absolvování rekvalifikace trvá, pokračuje nadále vyplácení podpory v nezaměstnanosti až do doby, do níž na ni má nezaměstnaný nárok. Podporu při rekvalifikaci pobírá i uchazeč, který nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Mezi další finanční pobídky patří také úhrada nákladů na rekvalifikační kurz úřadem práce. Ten může rovněž přispívat na další náklady spojené s účastí na rekvalifikaci, jako je cestovné, ubytování apod. Finančním stimulem bychom v širším kontextu mohli rozumět rovněž fakt, že po úspěšném absolvování rekvalifikace dochází ke zvýšení nejen kvalifikace a celkově lidského kapitálu jedince, ale též jeho šance uspět na trhu práce, čímž se vymaní ze závislosti na sociálních dávkách a podpoře v nezaměstnanosti. Czesaná (2006, s. 8) však namítá, že finanční stimuly nehrají velkou roli, obzvláště v případě nízkokvalifikovaných osob, které měly nízký pracovní příjem, a proto je pro ně zvýšení podpory v nezaměstnanosti o 10 % nevýznamné.

Tímto výčet finančních stimulů rekvalifikací končí. Jak dále uvádí Czesaná (2006), v ČR obecně chybí větší podpora dalšího profesního vzdělávání a jeho legislativní vymezení, není ani možné odepisovat si náklady na rekvalifikaci z daní. Zaměstnavatel, který by se rozhodl rekvalifikovat své zaměstnance, aniž by kupříkladu měnil výrobní technologii (v tomto případě by mohl požádat úřad práce o příspěvek na rekvalifikaci zaměstnanců), se nedočká od státu žádné finanční podpory, může pouze zařadit výdaje na vzdělávání do celkových nákladů podniku. Z tohoto důvodu je pro něj výhodnější hledat si lidi s potřebnou kvalifikací na trhu práce, což se ve výsledku nevyplácí především státu, na jehož institucích (školy a úřady práce) tak zůstává veškerá péče o „výchovu“ pracovní síly. „Určitou podporu vzdělávání zaměstnanců podniku poskytuje Zákon o investičních pobídkách č. 72/2000 Sb., který umožňuje velkým investorům získat hmotnou podporu na rekvalifikace nebo školení

zaměstnanců.“ (Czesaná, 2006, s. 8) Další možnosti nabízí čerpání prostředků z Evropských strukturálních fondů (ESF). Získané finanční prostředky lze využít na vzdělávání nejrozsáhlejších ohrožených skupin na trhu práce.

## **6.6 Účinky rekvalifikací**

Ačkoli ve výročních zprávách a ročenkách MPSV ČR se hovoří o vysoké efektivitě rekvalifikačních programů, výsledky výzkumů tomu neodpovídají. „Rekvalifikace jsou problematické vzhledem k nejednoznačnosti svých účinků. Většina evaluačních studií poukazuje na skutečnost, že rekvalifikační a výcvikové programy nepřispívají významným způsobem ke zvýšení zaměstnanosti“ (Horáková – Rákoczyová, 2003, s. 205) Jedním z důvodů může být fakt, že programy nebývají cílené na určité skupiny nezaměstnaných, v této oblasti panuje nesoulad mezi rekvalifikačním kurzem na jedné straně a potřebami účastníků na straně druhé. Horáková s Rákoczyovou dále uvádějí, že pro některé znevýhodněné skupiny na trhu práce není rekvalifikace tou nejlepší počáteční strategií, je třeba s uchazeči o zaměstnání pracovat individuálně a navrhnout pro ně jiné opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které jim pomůže zorientovat se v situaci nezaměstnaného a na trhu práce.

### **6.6.1 Vlivy působící na efekty rekvalifikací a problematika jejich hodnocení**

I když se v oficiálních dokumentech (např. ročenky MPSV) hovoří o vysoké efektivitě rekvalifikací, někteří autoři o ní pochybují. Kulhavý a Sirovátka (2008) upozorňují v souvislosti s hodnocením efektů programů aktivní politiky zaměstnanosti na řadu problémů spojených s odhadem tzv. čistých efektů. „Základní argumentace zní tak, že úřady práce jako realizátor programů

APZ mohou být orientovány na různé cíle, které nevyhovují „nejvíce“ potřebným uchazečům o zaměstnání. Mohou být například orientovány na snížení celkového počtu nezaměstnaných. Z tohoto důvodu vytváří takové programy, které pomáhají spíše těm uchazečům, kteří mají větší šanci na únik z nezaměstnanosti. Pozice dlouhodobě nezaměstnaných lidí, kteří jsou obecně méně motivováni, je tím pádem oproti umístěným nezaměstnaným na APZ ještě zhoršena.“ (Kulhavý – Sirovátka, 2008, s. 9) Hlavním problémem je fakt, že do rekvalifikačních programů jsou vybíráni účastníci prostřednictvím pracovníků úřadu práce nenáhodně. Proto může docházet k jisté selekci, například aktivnější uchazeči o zaměstnání se sami zajímají o možnosti rekvalifikace, stejně tak vzdělanější jedinci apod. V tomto procesu působí velké množství nepostihnutelných proměnných, díky nimž jsou někteří uchazeči schopnější uplatnit se na trhu práce lépe než ostatní. V nevýhodě jsou jistě dlouhodobě nezaměstnaní, kteří jsou obecně méně motivováni, a tím pádem se nacházejí v horší pozici oproti ostatním nezaměstnaným. Výsledky výzkumů proto závisí na tom, zda je možné kontrolovat neznatelnou heterogenitu uvnitř obou skupin – tedy účastníků a neúčastníků.

Kulhavý se Sirovátkou (2008, s. 16) dále upozorňují na faktory, které limitují efektivitu rekvalifikačních programů. Pracovníci úřadů práce mnohdy vybírají ty účastníky, kteří mají lepší šanci na umístění (*creaming off efekt*). „Hledisko efektivnosti realizace programu bývá proto v praxi upřednostňováno před efektivností dopadu programu.“ (Kotýnková – Němec, 2003, s. 191) Dalšími efekty je lock in, substitute, mrtvá váha a vytlačení. *Efekt lock in* souvisí s tím, že účastník rekvalifikace po dobu probíhajícího kurzu nemá čas hledat si zaměstnání, a proto se doba jeho evidence na úřadu práce prodlužuje. *Substitute* znamená, že jedinec po absolvování rekvalifikace nahrazuje dříve obsazené místo. Může tak nastat situace, kdy účastník rekvalifikace obsadí pracovní místo jiného člověka. *Efekt vytlačení* Kulhavý se Sirovátkou (2008, s. 16) vysvětlují

tím, že účastník rekvalifikace snižuje tvorbu dalších pracovních míst, neboť APZ je často financována ze mzdových odvodů pracovníků. Kdyby se tímto způsobem programy nefinancovaly, snížily by se zaměstnavatelům mzdové náklady a mohli by tak zaměstnat větší počet lidí. *Efekt mrtvé váhy* pak vysvětlují jako stav, kdy by si účastník programu našel zaměstnání i v případě, že by nebyl rekvalifikován. Dle mého názoru však rekvalifikace může dopomoci nezaměstnanému k zaměstnání, které lépe vyhovuje jeho zaměření a na novém pracovním místě tak bude spokojenější a bude mít větší šanci si ho dlouhodobě udržet, než kdyby rekvalifikován nebyl.

### **6.6.2 Dopady na zaměstnanost**

Při hodnocení přínosů aktivní politiky zaměstnanosti rozeznávají Kotýnková a Němec (2003) několik dimenzí. Může jít o přímé a nepřímé dopady na zaměstnanost či další účinky dotýkající se oblasti psychologické či sociální. Přímé účinky na zaměstnanost (získání zaměstnání v souvislosti s absolvovaným programem) patří mezi nejvíc žádoucí výstupy rekvalifikací. „V užším pojetí jde o to, zda účastníci získali zaměstnání a jak dlouho po dokončení programu si je udrželi, respektive jak dlouho se jim podařilo vyhnout se nezaměstnanosti (hledisko „retence“ se stává stále významnějším, neboť zvýšení zaměstnatelnosti by mělo obecně vést nejen ke zvýšení odlivů, ale i ke snížení přílivů do nezaměstnanosti).“ (Kotýnková – Němec, 2003, s. 189) V širším pojetí se hodnotí i kvalita práce, čímž je myšlena např. úroveň mezd, pracovní doba, pracovní prostředí atd. Při hodnocení dopadů na zaměstnanost se rozlišují krátkodobé a dlouhodobé efekty. Důraz je kladen na schopnost udržet si zaměstnání delší dobu.

Nepřímými dopady je myšleno zlepšení předpokladů pro uplatnění na trhu práce, jako je zvýšení motivace pro hledání zaměstnání, získ nových sociálních

kontaktů, vedoucích k nalezení práce, zvýšení sebedůvěry atd. Dle Kotýnkové (2003) nepřímé dopady ovlivňují zaměstnatelnost pracovní síly dlouhodobě. Pokud nezaměstnaný neuspěje ihned po dokončení kurzu, ale zároveň neztratí motivaci a zůstane aktivní v hledání nového pracovního místa, není jeho situace považována za neúspěch. V případě lepších podmínek na trhu práce je takto motivovaný nezaměstnaný schopný i po nějaké době využít nově nabytých znalostí a dovedností. Proto je vhodné posuzovat efekty rekvalifikací v dlouhodobém horizontu.

### **6.6.3 Další účinky rekvalifikací**

I když někteří autoři zpochybňují možnosti rekvalifikačních programů, je nezpochybnitelné, že účast v programech aktivuje a motivuje nezaměstnané k hledání práce. Zároveň je zapojuje do nových sociálních vztahů a dává jejich dnům řád, kurzy pomáhají také k orientaci na trhu práce. Kotýnková a Němec (2003) uvádějí, že k hlavním efektům patří komplex účinků sociálních, především dochází ke snížení rizika sociálního vyloučení prostřednictvím zvýšeného příjmu v období rekvalifikace a rozšíření sociálních kontaktů, které se v době nezaměstnanosti zužují. Kurzy obohacují lidský kapitál jedince a pracovní dovednosti, a mají tak potenciál zvýšit sebedůvěru účastníka rekvalifikace. Docházka do kurzu může vznítit zájem účastníka o vyučovanou problematiku do té míry, že se začne sám vzdělávat i nad rámec výuky v rekvalifikačním kurzu, nebo mu jen poskytne smysluplné trávení volného času.

„Celkově lze říci, že programy přispívají ke snížení mnoha negativních dopadů nezaměstnanosti a ke zlepšení celkové kvality života nezaměstnaných.“ (Kotýnková – Němec, 2003, s. 191) Tyto efekty mají význam především v případech, kdy by u jedince v důsledku nezaměstnanosti mohlo dojít

k sociálnímu vyloučení, které často představuje riziko pro ohrožené skupiny<sup>4</sup> na trhu práce.

Rekvalifikace však s sebou nesou i negativní dopady. Rizikem, které zde již bylo zmíněno, je tzv. efekt uzamčení neboli lock in. V souvislosti s docházkou do kurzu nemají uchazeči o zaměstnání dostatek času na hledání nového zaměstnání. Pokud jim však účast na programu značně zvětší šance na získání pracovního místa díky zvýšení dosavadní kvalifikace, nemusí být tento důsledek na škodu. Problém nastává v případě, kdy se nezaměstnaný účastník nespécifické krátkodobé rekvalifikace s nejistým účinkem na zaměstnatelnost. „Negativní účinek je do značné míry důsledkem nedostatečné „kvality“ programů.“ (Kotýnková – Němec, 2003, s. 191) Rovněž kvalitní programy mohou být špatně zacílené a tudíž ve výsledku neúčinné. Dalším negativním jevem spojeným s rekvalifikací je skutečnost, že uchazeči, kteří by kurz potřebovali nejvíce, bývají pracovníky úřadů práce opomíjeni, protože by vyžadovali zvýšenou a zejména individuální péči. Jak dodávají Kotýnková a Němec (2003), pracovníci veřejných služeb zaměstnanosti často neformálně rozdělují klienty např. na zaměstnatelné a nezaměstnatelné, bývají ovládáni stereotypy či racionalizacemi a provádějí selekce uchazečů o zaměstnání podle vlastních nepsaných pravidel.

---

<sup>4</sup> Mezi ohrožené skupiny na trhu práce patří dle Rákoczyové (2006, s. 34) imigranti, lidé s postižením, ženy, starší osoby, lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací.

## 7 Závěr

Nezaměstnanost je přirozeným jevem, i když pro lidi žijící v zemích bývalého socialistického bloku donedávna rovněž fenoménem neznámým. Nezaměstnaní budou žít v každé společnosti a státy mohou pouze omezeně ovlivnit jejich množství a podmínky jejich života prostřednictvím politik zaměstnanosti. V této práci jsem nastínila závažné důsledky nezaměstnanosti na jedince i na společnost a negativní působení nezaměstnanosti dlouhodobé. Ta má potenciál k vytvoření celé společenské vrstvy lidí parazitujících na sociálním státu, pokud se vyskytuje ve větším rozsahu a stane se dobrovolně přijatým životním stylem.

Proti nezaměstnanosti je možné bojovat i s pomocí rekvalifikace. Ta rovněž odpovídá výše zmíněnému požadavku na celoživotní učení a doplňování kvalifikací. Rekvalifikace ani ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti však nemohou zcela vyřešit problém nezaměstnanosti. Ale když pracovníci služeb zaměstnanosti pečlivě vyberou účastníky do vhodně zvolených a kvalitně zpracovaných programů s připravenými lektory, bývají tyto kurzy účinné. Přímé dopady na zaměstnanost sice nebudou nikdy zaručeny, ale nepřímé efekty v podobě nových sociálních kontaktů, vyvolání motivace k hledání zaměstnání či zvýšení sebedůvěry a další, se patrně projeví. Jako v mnoha dalších oborech lidské činnosti i zde je kladen důraz na individuální přístup ke klientům, který však v současné době vzhledem k personálním i finančním kapacitám úřadů práce není možné zajistit. Situace se bude se stoupajícím počtem nezaměstnaných ještě zhoršovat, proto asi není možné v tomto směru počítat se zlepšením.

Rekvalifikace patří v celé Evropě mezi nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a je na ně i vynakládáno největší množství peněz. Rekvalifikace mají vliv jak na zaměstnanost, tak na celkovou kvalitu života

v období nezaměstnanosti a zaměstnatelnost. Rekvalifikace jsou dle mého názoru kvalitním prostředkem pro rozvoj lidského kapitálu a určitě by měly zůstat zachovány. Otázka je, jestli jejich současná podoba vyhovuje požadavkům trhu práce i současné situaci. Proto by mělo být podrobně prozkoumáno jejich působení, účinky na účastníky i dopady na trh práce, efektivita vynakládaných finančních prostředků a další jejich aspekty.

V blízké budoucnosti se pravděpodobně budeme muset v důsledku celosvětové hospodářské krize vypořádat s nárůstem nezaměstnaných, zároveň však i patrně s úbytkem financí vynakládaných na aktivní politiku zaměstnanosti, protože stát musí v první řadě zajistit výplaty podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Dále musíme zohlednit skutečnost, že nebude nutné tolik rekvalifikovat, protože na straně nabídky na trhu práce nastane převis nad poptávkou. Proto je pravděpodobné, že podniky najdou zaměstnance s požadovanou kvalifikací, aniž by bylo potřeba někoho rekvalifikovat. Z tohoto důvodu se dostanou do nevýhody ohrožené skupiny na trhu práce, které už nebudou moci využívat poskytované rekvalifikace v takové míře, jako tomu bylo doposud, a zcela jistě se navýší počty nedobrovolně nezaměstnaných, tedy lidí, kteří chtějí pracovat, ale nemohou najít zaměstnání. Výhodnější pozici na trhu práce budou zastávat jedinci, kteří mají obecné kvalifikační předpoklady potřebné pro úspěch na trhu práce. Těmito předpoklady mám na mysli např. schopnost pracovat s počítačem, ovládání cizích jazyků, sociální dovednosti (umět dobře komunikovat a vycházet s lidmi) a především schopnost učit se neustále novým věcem a umět se přizpůsobovat novým podmínkám.

Charakteristikou dnešní doby je neustálá změna, riziko a nejistota související s postupující globalizací a rychlým technologickým rozvojem. Proto bude žádoucí, aby lidé byli tvořiví a adaptabilní. Samozřejmě v současné společnosti mají místo i lidé neflexibilní a nedynamičtí. Ti však mohou jen stěží pomýšlet na výrazný úspěch a dobré postavení na trhu práce. Dá se předpokládat,

že současný trend vzrůstajícího počtu pracovních míst založených na vědomostech a znalostech (a rovněž lépe placených) bude pokračovat. Množství takovýchto míst poroste při zachování současného vývoje rychleji než nízkokvalifikovaných a hůře placených zaměstnání.

V průběhu psaní mé práce jsem si udělala určitý přehled o problematice státní politiky zaměstnanosti, jejích služeb, nástrojů, účinků a limitů. Dá se říci, že se mi podařilo dosáhnout mého skromně vytyčeného cíle: zmapovat situaci trhu práce v České republice s důrazem na funkci rekvalifikace jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Nejsem si jistá, zda tato práce přinesla něco nového, minimálně však srozumitelný přehled o problematice by si z ní mohl čtenáři odnést. Původně jsem si předpokládala, že budu převážnou část práce věnovat rekvalifikacím. Při zpracovávání jsem však nabyla dojmu, že je třeba toto opatření aktivní politiky zaměstnanosti zasadit do širších souvislostí, aby si čtenář uvědomil jeho postavení a možnosti v celém rozsahu. V pokračování této práce bych se chtěla věnovat výzkumu rekvalifikací a podložit tak toto teoretické shrnutí konkrétními daty.

## 8 Soupis bibliografických citací

BECKER, Gary Stanley. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3<sup>rd</sup> ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. 390 s. ISBN 0-226-04120-4.

BOUDON, Raymond – BESNARD, Philippe et. al. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. 253 s. ISBN 80-244-0735-3.

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 136 s. ISBN 978-80-247-2580-2.

BENEŠ, Stanislav. *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace*. 1. vyd. Praha: Práce, 1991. 77 s. ISBN 80-208-0217-7.

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

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

BURDOVÁ, Pavla a kol. *Lidské zdroje v České republice*. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond: Ústav pro informace ve vzdělávání, 1999. 219 s. ISBN 80-211-0325-6.

CZESANÁ, Věra a kol. *Podpora vzdělávání starších osob*. 1. vyd. Praha: Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2006. 57 s. ISBN 80-86728-38-2.

Český statistický úřad. *Situace na trhu práce v ČR v porovnání s ostatními zeměmi EU* [online]. [cit. 8. června 2009]. Praha: ČSÚ, 2009. Dostupné z Internetu: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/75AD002EB6CF>.

Český statistický úřad. *Vývoj úrovně vzdělanosti obyvatelstva v ČR v letech 1950 až 2001* [online]. [cit. 3. června 2009] Dostupné z internetu: [http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AACFA/\\$File/411303a2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/F6002AACFA/$File/411303a2.pdf).

European Commission. *White paper on growth, competitiveness, and employment: The challenges and ways forward into the 21st century*. Brussels, 1993.[online]. [cit. 26. 6. 2009]. Dostupné z internetu: <http://www2.uni-siegen.de/~vwlii/auwipol/Growth/contents.html>.

Evropská rada. *Lisabonská strategie* [online]. [cit. 1. června 2009]. Dostupné z internetu: [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm).

FIELD, John. *Social capital*. 1<sup>st</sup> ed. London: Routledge, 2003. 165 s. ISBN 0-415-25754-9.

HOLMAN, Robert. *Transformace české ekonomiky: v komparaci s dalšími zeměmi střední Evropy*. 1. vyd. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2000. 106 s. ISBN 80-902795-6-2.

HORÁKOVÁ, Markéta – RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. In SIROVÁTKA, Tomáš – MAREŠ, Petr (eds.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. Kapitola 20, s. 202–219.

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 288 s. ISBN 80-7178-535-0.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena – NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

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

KULHAVÝ, Václav – SIROVÁTKA, Tomáš aj. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7416-012-7.

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

MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007*. [online]. [cit. 1. června 2009]. Dostupné z internetu: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/5366/Analyza\\_nezamestnanost.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5366/Analyza_nezamestnanost.pdf).

MPSV ČR. *Služby zaměstnanosti a trhu práce*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí v ČR, 2009a. 26 s.

MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2007*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008. 260 s. ISBN 978-80-86878-64-5.

MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2008*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009b. 260 s. ISBN 978-80-86878-95-9.

MPSV ČR. *Statistiky za rok 2009* [online]. [cit. 7. června 2009 ]. Dostupné z internetu:

[http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2009-05.zip&\\_lang=cs\\_CZ](http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2009-05.zip&_lang=cs_CZ) .

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: VŠE v Praze, nakladatelství Oeconomika, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola J. A. Komenského, 2003. 186 s. ISBN 80-86723-03-8.

PAVLÁK, Miroslav. *Lidské zdroje a fondy EU. Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Aspi, 2006. 128 s. ISBN 80-7357-139-0.

RÁKOCZYOVÁ, Miroslava. *Začleňování na pracovní trh jako součást procesu sociálního začleňování v ČR*. Brno, 2006. 173 s. Disertační práce na Fakultě sociálních věd Masarykovy univerzity na katedře sociální politiky a sociální práce. Školitel disertační práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.

SEZEMSKÝ, Jiří. Počet dlouhodobě nezaměstnaných klesl téměř o třetinu. *Noviny Práce a sociální politika* [online časopis]. Říjen 2008 [cit. 23. května 2009]. Dostupné z Internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/5806>.

SIROVÁTKA, Tomáš a kol. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: přínosy rekvalifikací a dalších nástrojů APZ na Břeclavsku. Průběžná zpráva z 3. etapy pilotního výzkumného projektu*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2003. 65 s.

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

## 9 Bibliografie

KLEVETA, Jaroslav. *Státní politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. ISBN 80-244-0147-9.

KNOLL, Oto. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993. 17 s.

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

## Evidenční list knihovny

Diplomové/Bakalářské práce  
se půjčují pouze prezenčně!

### UŽIVATEL

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto diplomovou/bakalářskou práci

#### **Jiroutová, A.: Rekvalifikace**

využije ve svém textu, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako jakýkoli jiný pramen.

<b>Jméno uživatele, bydliště</b>	<b>Katedra (pracoviště)</b>	<b>Název textu, v němž bude práce využita</b>	<b>Datum, podpis</b>





