

# Obsah

Úvod .....	3
<b>1. Vymezení výzkumného problému .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Formulace cílů práce, výzkumných otázek, metody a zdroje dat .....</b>	<b>8</b>
2.1 Cíle práce.....	8
2.2 Výzkumné otázky.....	8
2.3 Metody, zdroje dat .....	9
<b>3. Teoretická východiska .....</b>	<b>11</b>
3.1 Teorie lidského kapitálu.....	11
3.2 Význam věku v naší společnosti a období nad 50 let (období starší dospělosti) ..	14
3.2.1 Význam věku v naší společnosti.....	14
3.2.2 Období starší dospělosti.....	15
3.2.3 Ageismus .....	16
3.3 Trh práce a marginalizace.....	16
3.3.1 Trh práce .....	16
3.3.2 Marginalizace na trhu práce.....	18
<b>4. Charakteristika osob starších padesáti let z hlediska trhu práce .....</b>	<b>20</b>
4.1 Postavení skupiny 50+ na trhu práce .....	20
4.1.1 Charakteristika starších osob jako pracovní síly.....	20
4.2 Strategie starších pracovníků při řešení nezaměstnanosti .....	24
4.3 Starší osoby na trhu práce v ČR ve statistikách .....	26
<b>5. Politika zaměstnanosti Evropské unie a osoby starší padesáti let na trhu práce 31</b>	
5.1 Sociální politika EU a politika zaměstnanosti.....	31
5.2 Politika zaměstnanosti EU a osoby starší padesáti let.....	34
5.3 Instituce EU a politika zaměstnanosti .....	39
5.4 Vliv politiky zaměstnanosti EU na politiku zaměstnanosti České republiky .....	42
<b>6. Strategické dokumenty České republiky vztahující se ke skupině osob 50+ na trhu práce .....</b>	<b>44</b>
<b>7. Politika zaměstnanosti ČR .....</b>	<b>52</b>
7.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	54
7.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	56
7.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podporující zaměstnavatele.....	58
7.2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti určené na přímou podporu uchazečů o zaměstnání .....	61
<b>8. Případová studie nezaměstnanosti starších pracovníků v okrese Vsetín .....</b>	<b>74</b>
8.1 Geografické podmínky okresu Vsetín .....	75
8.2 Obyvatelstvo.....	75
8.2.1 Mikroregion Vsetínsko .....	77
8.2.2 Mikroregion Valašskomeziříčsko-Kelečsko.....	78
8.2.3 Mikroregion Rožnovsko .....	79
8.3 Ekonomické podmínky okresu.....	80

8.3.1 Podnikatelské prostředí v mikroregionech .....	81
8.3.1.1 Mikroregion Vsetínsko .....	81
8.3.1.2 Mikroregion Valašskomeziříčsko-Kelečsko .....	82
8.3.1.3 Mikroregion Rožnovsko .....	84
8.4 Dopravní síť .....	85
8.4.1 Mikroregion Vsetínsko .....	87
8.4.2 Mikroregion Valašskomeziříčsko-Kelečsko .....	87
8.4.3 Mikroregion Rožnovsko .....	87
8.5 Trh práce v okrese Vsetín .....	90
8.5.1 Zaměstnanost .....	90
8.5.2 Nezaměstnanost .....	91
8.5.2.1 Struktura uchazečů o zaměstnání .....	92
8.6 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Vsetín .....	94
8.6.1 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti .....	94
8.6.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti .....	97
8.6.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich využití osobami 50+ .....	101
<b>Závěr .....</b>	<b>129</b>
<b>Resumé .....</b>	<b>133</b>
<b>Summary .....</b>	<b>134</b>
<b>Použitá literatura .....</b>	<b>136</b>
<b>Seznam grafů a tabulek .....</b>	<b>146</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>148</b>
<b>Přílohy .....</b>	<b>150</b>

# Úvod

Problematika postavení osob starších padesáti let (dále starších osob) na trhu práce se do popředí naší pozornosti dostává až v posledních letech. Z demografických trendů totiž vyplývá, že se za několik desítek let bude celá evropská společnost potýkat s možnými závažnými důsledky stárnutí populace, mezi které patří především výrazný přesun velké části obyvatel do období ekonomické neaktivity a také přesunutí velké části pracovní síly do vyšších věkových skupin. Již dnes se přitom starší osoby musí potýkat s určitými negativními postoji většinové společnosti, které na trhu práce znesnadňují jejich uplatnění a zapříčiňují tak zařazení této skupiny mezi skupiny na trhu práce marginalizované. To následně způsobuje vznik vysoké míry nezaměstnanosti starších osob. Je tedy v zájmu všech zemí, které se do budoucna s těmito závažnými důsledky stárnutí populace budou potýkat, aby našly vhodné prostředky, kterými by docílily zlepšení jak současného, tak budoucího postavení starších osob na trhu práce a prodloužily tak jejich pracovní život.

Ve své diplomové práci *„Vliv politiky zaměstnanosti na postavení osob 50+ na trhu práce: Případová studie okresu Vsetín“* se zabývám postavením starších osob na trhu práce v České republice se zaměřením na okres Vsetín a vlivem politiky zaměstnanosti na toto postavení. Zaměřuji se především na jednu z částí politiky zaměstnanosti a to aktivní politiku zaměstnanosti, jejímž cílem je aktivně vstupovat do přirozeného fungování trhu práce a tím pomoci zajistit maximální možnou míru zaměstnanosti. Ve své práci tedy analyzuji funkce, možnosti, limity a vliv vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na snižování míry nezaměstnanosti starších osob na trhu práce. Jelikož k aplikaci těchto nástrojů dochází na regionální úrovni, zaměřuji se na studium možností boje s vysokou nezaměstnaností starších osob prostřednictvím vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejen na úrovni celé České republiky, ale především na úrovni regionální, konkrétně v okrese Vsetín.

Práce je rozdělena do dvou částí. V první části práce jsou vymezeny příčiny vzniku současného postavení starších osob na trhu práce a toto postavení stručně charakterizováno. Dále jsou v práci popsány charakteristiky starších osob jako pracovní síly a jejich strategie na trhu práce, které se odráží v konkrétním chování starších osob

v období nezaměstnanosti. Jelikož je Česká republika součástí Evropské unie, v rámci které dochází k vytváření společných cílů a priorit, jež se odráží v konkrétních politikách členských zemí, popisují politiku zaměstnanosti Evropské unie směřovanou ke sledované skupině a především strategické dokumenty České republiky, ve kterých se tato politika odráží. Na konci první části práce podrobně rozebírám politiku zaměstnanosti České republiky a jednotlivé vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu ke starším osobám.

Druhá část práce analyzuje vývoj postavení osob nad padesát let na trhu práce v okrese Vsetín s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na tomto trhu práce. Pro účely své práce sleduji vývoj v okrese, ale i celkový vývoj v České republice v období pěti let, na kterých toto postavení demonstрую. Jedná se o období mezi lety 2005 až 2009. K vymezení tohoto období mě vedla jak dostupnost jednotlivých statistických údajů, tak přijetí novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která přinesla mnoho změn v podobě aktivní politiky zaměstnanosti. Jelikož statistiky za rok 2010 ještě nejsou uzavřeny, nelze zahrnout celkové výsledky i za tento rok. To mi však nebrání zmínit jednotlivá opatření učiněná a směřovaná v tomto roce ke zkoumané skupině.

# 1. Vymezení výzkumného problému

Před rokem 1989, kdy došlo k pádu komunistického režimu, trh práce v České republice neexistoval. K regulaci pracovních sil docházelo prostřednictvím různých administrativních opatření, jako limitů pracovních sil a rozmisťování pracovníků, díky čemuž se dosahovalo umělé rovnováhy v oblasti zaměstnanosti. Pro toto období byla typická přezaměstnanost [Krebs 2005: 295-296].

Trh práce se u nás začal vyvíjet až od roku 1990. Od této doby do současnosti můžeme charakterizovat několik vývojových fází na trhu práce. První fázi, 1990-1992, můžeme charakterizovat jako období, kdy se začíná tvořit trh práce, jako období částečné a kontrolované deregulace (byl regulován zejména mzdový vývoj). Druhá fáze vývoje v letech 1993 až 1997 je označována jako období deregulace strany nabídky na trhu práce a celkové flexibilizace pracovní síly. Třetí fáze vývoje trhu práce byla charakteristická deregulací strany poptávky pracovního trhu a trvala od roku 1998 do poloviny roku 2008 [Mareš, Vyhlídal, Sirovátka 2002: 9-10]. Další období můžeme charakterizovat jako období po světové ekonomické krizi, tedy období od poloviny roku 2008 do dnes.

V průběhu všech těchto fází došlo na trhu práce k významným změnám. Jednou z těchto změn byla privatizace státních podniků, jejich transformace do soukromého vlastnictví [Kudernatsch 1995: 7-22]. Další významnou změnou byla restrukturalizace hospodářství, kdy se silně začal rozvíjet sektor služeb a těžký a zbrojní průmysl, který před rokem 1989 zaměstnával velký počet obyvatel, začal upadat.

V období komunistického Československa byl do jisté míry podceňován význam vzdělání. Po tomto období, které nebylo ke zhodnocování a investicím do lidského kapitálu příliš přátelské, však došlo k rychlým změnám [Večerník 2007: 36]. Zaměstnavatelé začali klást daleko vyšší nároky na pracovní sílu, než kdy dříve [Mareš, Vyhlídal, Sirovátka 2002: 9-10]. Jelikož již neměli zajištěn odbyt svých výrobků, jako před rokem 1989, kdy jsme byli členy Rady vzájemné hospodářské pomoci, a zároveň se naše trhy otevřely celému světu, pocítili zaměstnavatelé větší konkurenční boj. Tento konkurenční boj je nutil k rychlým technologickým změnám, které s sebou nesly již zmíněné vyšší nároky na pracovní sílu.

Trh práce se stal trhem více soutěživým. Většina profesí a odvětví, které byly dříve ochraňovány a uměle udržovány na primárním trhu práce<sup>1</sup>, prožila statusový pád. V důsledku vzrůstající soutěživosti a rostoucí až 10 % nezaměstnaností<sup>2</sup>, se ke konci devadesátých let započaly profilovat skupiny příslušníků určitých sociálních kategorií, které se potýkají se zhoršenými podmínkami při získání zaměstnání a jeho udržení. Skupiny osob, které na trhu práce začaly být marginalizovány, diskriminovány. Mezi takovéto skupiny patřily osoby s nižším vzděláním, osoby zdravotně postižené, ženy, obzvláště ženy s dětmi a starší osoby [Mareš, Vyhlídal, Sirovátka 2002: 13-14].

V důsledku ekonomických, politických a sociálních změn, které se v naší společnosti v devadesátých letech minulého století udály, došlo k významným změnám také v oblasti reprodukce obyvatelstva. Posunula se věková hranice uzavírání sňatků i narození prvního dítěte. Došlo k významnému snížení porodnosti<sup>3</sup>, která se v budoucnu projeví snížením zdrojů ekonomicky aktivních osob. Míra porodnosti je v současnosti v České republice mezi nejnižšími na světě<sup>4</sup> [OECD 2004: 9]. Díky neustále se vyvíjející zdravotní péči se zároveň dožíváme vyššího věku, a tak starší lidé začali tvořit čím dále větší podíl v celkovém věkovém rozložení naší společnosti [Karpíšek 2003: 7].

Podíl ekonomicky aktivních osob starších věkových skupin, stejně tak jako podíl osob v poproduktivním věku se tedy zvyšuje. Protože nelze očekávat, že by došlo k nárůstu porodnosti, kterým by došlo k přirozené obnově obyvatel, naše společnost stárne. Tento nejcharakterističtější rys demografického vývoje dnešní společnosti však není typický pouze pro naši společnost, ale je rozšířeným jevem ve všech vyspělých evropských zemích.

---

<sup>1</sup> profese v hornictví, hutnictví a těžkém průmyslu a obecně fyzicky namáhavé, ale málo kvalifikované profese

<sup>2</sup> „Hlavní důvod tohoto nárůstu nezaměstnanosti byl nárůst deficitu obchodní bilance, ekonomické zpomalení a privatizace bankovního sektoru. Od roku 2000 procento nezaměstnaných zůstalo relativně stále 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).“ [Sirovátka, Kulhavý 2008: 10].

<sup>3</sup> „Jestliže se např. v roce 1974 narodilo 194,2 tisíc dětí, v roce 1999 to bylo jen 89,2 tisíc živě narozených dětí“ [Karpíšek 2003: 7].

<sup>4</sup> viz Příloha č.1: Úhrnná plodnost podle Projekce 2009 a 2003

Doposud stabilní věková struktura naší společnosti se tedy začíná měnit a v České republice je do budoucna očekáván trvalý pokles počtu osob v produktivním věku a plynulý vzestup průměrného věku obyvatel. Podle střední varianty projekce obyvatelstva České republiky do roku 2050 dojde k poklesu počtu dětí ve věku 0-14 let až o jednu čtvrtinu [Svobodová 2005]. Jak ukazuje dále projekce obyvatelstva České republiky z roku 2009<sup>5</sup>, silná generace osob ve věku mezi třiceti až třiceti pěti lety, kterou můžeme vidět v roce 2009, se do roku 2030 přesune a nejvíce osob se bude nacházet ve věku kolem 55 let. V roce 2050 budou tvořit nejpočetnější skupinu obyvatelstva České republiky obyvatelé ve věku kolem 75 let [ČSÚ 2009: 7].

Již dnes patří starší osoby mezi znevýhodněné skupiny na trhu práce, což lze vidět na jejich vzrůstajícím podílu na celkové nezaměstnanosti, kdy mezi lety 1993 až 2005 vzrostl z 9,2 % na 25,2 %<sup>6</sup> [Evropský sociální fond v ČR 2008: 23]. Stárnutí populace se tedy projeví nejen na celkové struktuře naší společnosti, ale také na struktuře pracovních sil. Jelikož bezmála jedna čtvrtina pracovní síly je dnes tvořena osobami staršími padesáti let, stává se problematika postavení osob starších padesáti let na trhu práce velmi aktuálním a důležitým tématem [Vyhlídal, Mareš 2006: 12].

---

<sup>5</sup> viz Příloha č.2: Grafy projekce demografického vývoje české společnosti

<sup>6</sup> podrobněji viz Příloha č. 3: Míra nezaměstnanosti dle věkových skupin a pohlaví v %

## **2. Formulace cílů práce, výzkumných otázek, metody a zdroje dat**

### ***2.1 Cíle práce***

Pro diplomovou práci byly formulovány následující cíle:

1. Na základě analýzy dostupných údajů zjistit, jaké je postavení osob starších padesáti let na trhu práce v České republice, s podrobnějším zaměřením na okres Vsetín, a jak toto postavení ovlivňují nástroje politiky zaměstnanosti České republiky.
2. Analyzovat vybrané nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, jejich funkce, možnosti, limity a vliv na snižování nezaměstnanosti osob ve věkové skupině 50+.
3. Zjistit na konkrétním příkladu okresu Vsetín, zda a jak lze na regionální úrovni řešit nezaměstnanost osob starších padesáti let prostřednictvím nástrojů APZ.
4. Na základě zjištěných informací se pokusit formulovat možná doporučení.

### ***2.2 Výzkumné otázky***

K naplnění cílů práce formuluji následující výzkumné otázky:

1. Jaké je postavení osob starších padesáti let na trhu práce v České republice obecně a jaké je jejich postavení na trhu práce v okrese Vsetín?
2. Jaké nástroje a opatření vytváří politika zaměstnanosti ČR pro tuto věkovou skupinu na trhu práce?
3. Jaké jsou funkce, možnosti, limity a vliv vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na snižování nezaměstnanosti osob ve věkové skupině 50+?
4. Jak jsou tyto nástroje APZ využívány v okrese Vsetín?
5. Jak se na své postavení na trhu práce v okrese a využívání prostředků APZ dívají uchazeči o zaměstnání starší padesáti let a jak pracovníci úřadů práce v okrese Vsetín?
6. Lze na základě zjištěných informací formulovat určitá doporučení ke zlepšení postavení starších osob na trhu práce v České republice?



### 2.3 Metody, zdroje dat

Metody této práce tvoří především studium dokumentů a sekundární analýza statistických dat, dále případová studie a polostrukturované a nestrukturované rozhovory.

Vyznaným zdrojem dat pro tuto práci se staly dokumenty a statistiky Úřadu práce ve Vsetíně, Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), Českého statistického úřadu, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, orgánů Evropské unie atd. Byly využity také poznatky z výzkumů týkajících se postavení starších osob na trhu práce. Byl to zejména výzkum k projektu „Třetí kariéra“ agentury Stem z roku 2006, který mapoval situaci zaměstnanců 50 + a zároveň představil názory a postoje ekonomicky aktivního obyvatelstva v ČR k problémům spojeným s udržení skupiny zaměstnanců starších 50 let na trhu práce [STEM 2006]. Dále byly v této práci využity výsledky výzkumu autorek Vidovičové, Matasové- „Ageismus 2003“, který zrcadlí charakteristiky osob 50+ na trhu práce v názorech společnosti na starší pracovníky [Vidovičová, Matasová 2006].

Výzkumným designem této práce je *případová studie* okresu Vsetín. Případová studie je studium konkrétního případu v určitém časovém úseku. Takovéto úzké zaměření umožňuje analýzu zkoumaného případu v jeho přirozeném prostředí a pochopení hlubších souvislostí a vztahů [Veselý, Nekola 2007: 152]. Případová studie okresu Vsetín tedy umožňuje rozpoznat možnosti jak a zda lze na regionální úrovni řešit nezaměstnanost starších osob prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Při tvorbě této případové studie byly využity *polostrukturované rozhovory*. „*Polostrukturované rozhovory obsahují pro tazatele závazné schéma, které specifikuje okruhy a závazná témata pokládaných otázek. Obvykle je možné měnit znění otázek a pořadí jednotlivých okruhů podle situace. Tzv. jádro rozhovoru tvoří minimum otázek a témat, které je nutné probrat. Vhodné je použít následné upřesňování a vysvětlování problému.*“ [Ježek, Vaculík, Wortner: 10]. Rozhovory byly provedeny s pracovníky úřadů práce v okrese Vsetín a uchazeči o zaměstnání staršími padesáti let, žijícími v okrese Vsetín. Rozhovory jsem po domluvě s řediteli úřadů práce provedla na Úřadu práce ve Vsetíně a jeho detašovaném pracovišti, Úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm. Polostrukturované rozhovory jsem provedla s pracovníky úřadů práce

zabývajícími se zprostředkováním zaměstnání, neboť právě oni se setkávají s uchazeči o zaměstnání, znají jejich strategie, úspěchy a neúspěchy. Rozhovor mi poskytlo celkem deset zprostředkovatelů, šest z Úřadu práce ve Vsetíně a čtyři z Úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm. Na těchto úřadech práce jsem také provedla polostrukturované rozhovory s uchazeči o zaměstnání staršími padesáti let. Uchazeče jsem oslovovala na chodbách úřadů práce. Výsledný počet rozhovorů tedy závisel na ochotě uchazečů mi rozhovor poskytnout. Celkem se mi podařilo získat 24 rozhovorů.

Součástí práce jsou také *nestrukturované rozhovory* s pracovníky Úřadu práce ve Vsetíně, kteří se zabývají jednotlivými agendami souvisejícími s problematikou zaměstnávání starších osob. Těmito pracovníky byli dva úředníci zabývající se aktivní politikou zaměstnanosti, přesně poskytováním příspěvků na společensky účelná pracovní místa, dále to byl jeden pracovník zabývající se projektem „Příležitost pro zkušené“.

### 3. Teoretická východiska

#### 3.1 Teorie lidského kapitálu

Pojem kapitál je používám v nejrůznějších vědeckých disciplínách, jako je sociologie a další sociální vědy. Literatura uvádí několik druhů kapitálu a to sociální kapitál, kulturní kapitál, finanční, ale i lidský, fyzický či přírodní [Veselý 2006: 9]. Každá z těchto forem kapitálu se vyznačuje svými charakteristickými rysy, které ji zcela odlišují od ostatních.

Pro tuto práci je důležitý především pojem lidský kapitál, neboť právě lidský kapitál je tím, čím sám sebe člověk na trhu práce „prodává“, co je na něm ceněno. Lidský kapitál je vázán na svého nositele a nelze jej přenést na někoho jiného [Veselý 2006: 12].

Dle A. Veselého [2006: 10] je *„teorie lidského kapitálu založena na analogii mezi investicemi do fyzického a lidského kapitálu a na myšlence, že produktivitu a budoucí příjmy lze zvyšovat nejen investicemi do strojů, budov, dopravních prostředků atd., ale také investicemi do vzdělávání lidí.“*

Studiem a teoretickým výkladem lidského kapitálu jako ekonomického pojmu se zabývala chicagská ekonomická škola, především její představitelé T.W. Schultz a G. Becker, jež tuto teorii rozpracoval nejvíce. Pojem lidský kapitál jako takový do ekonomie ale zavedl Milton Friedman [Brožová 2003: 32].

Chicagská škola interpretuje vzdělání jako lidský kapitál a proces vzdělávání vidí jako proces investování do lidských schopností. Své přesvědčení zakládají na předpokladu, že jedinec se svobodně rozhoduje o svém vzdělání a dalších doplňcích k vědomostem na základě svých užitek, tedy na základě porovnání svých výnosů a nákladů na toto vzdělání. Vzdělání je dle přesvědčení této školy lidským kapitálem a finance na něj vydané nejsou financemi spotřebovanými, ale investovanými [Brožová 2003: 33].

Myšlenka svobodného výběru vzdělání však byla mnohými kritiky této teorie zpochybňována. Dle jejich mínění není lidský kapitál odvislý pouze od svobodného výběru, ale svou roli zde hrají i rodinné a sociální prostředí. I G. Becker uvádí, že rodina má vliv na znalosti, hodnoty a dovednosti svých dětí [Becker 1993: 21].

Rodiče ovlivňují vzdělání, materiální stabilitu a mnohé další rozměry života jejich dětí. Jak uvádí také Brožová, lidský kapitál nezávisí pouze na svobodném výběru vzdělání, ale „je vzděláním a kultivací utvářen na základech přirozeného nadání a talentu a zušlechťován dalšími osobnostními vlastnostmi, jako jsou například cílevědomost, vytrvalost, ctížádostivost, schopnost komunikace. Dotváří jej způsob chování, oblékání, v nepolední řadě i vzhled jeho nositele“ [Brožová 2003: 33]. Právě tyto charakteristiky jedince se utváří především na základě vlivu jeho rodiny a sociálního prostředí.

Lidský kapitál jako vzdělání člověka lze tedy charakterizovat jako „*vědění vtělené v lidech. Lze jej rozdělit na znalosti (tj. poznatky a informace, které jedinec má a které je schopen nějakým způsobem vyjádřit a komunikovat) a poznávací i výkonové dovednosti, které jsou aktuálními schopnostmi konkrétního člověka, a jako takové bezprostředně nepřenositelné*“ [Veselý 2006: 9]. Takovéto znalosti a dovednosti jedince jsou relevantní pro ekonomickou aktivitu a lze je tedy na rozdíl od ostatních druhů kapitálu, například kulturního či sociálního, ekonomicky vymezit.

Znalosti a dovednosti člověk získává ze vzdělávání v rámci školské soustavy, dále z pracovního výcviku a také z vlastních zkušeností, tedy neuvědoměle, spontánně. Lidský kapitál se tedy utváří po celý život, je výsledkem celoživotního učení, proto jej lze navyšovat, měnit.

Lidský kapitál jako takový můžeme rozlišit na obecný lidský kapitál a specifický lidský kapitál. Obecný lidský kapitál představuje takové znalosti a dovednosti, které jsou obecně využitelné ve všech zaměstnáních a profesích. Specifický lidský kapitál pak představuje takové znalosti a dovednosti, které mohou být využity pouze pro konkrétní pracovní zařazení [Šimek 2005: 14].

Zisk lidského kapitálu je spojen s určitými náklady, které člověku v průběhu jeho získávání mohou vznikat, ale také s výnosy, jež se dostaví na jeho základě. Náklady lidského kapitálu i jeho výnosy můžeme rozdělit na náklady a výnosy z pohledu jedince a z pohledu firmy, neboť i ona může investovat do navyšování lidského kapitálu svých zaměstnanců.

Mezi náklady na vzdělání jedince lze zahrnout přímé náklady jako náklady na učebnice, školné, pomůcky či dopravu a nepřímé náklady jako náklady na ušlý příjem za dobu studia a psychické náklady [Šimek 2005: 12]. Náklady na investice

do lidského kapitálu z pohledu zaměstnavatele pak jsou například náklady na platy učitelů, pronájem budov, učeben, ale také ušlý zisk pokud je vzdělávání v průběhu pracovní doby.

Přínosy ze vzdělávání a tedy hodnota lidského kapitálu jsou určovány na pracovním trhu. Pro jedince se přínosem ze vzdělávání stává především zvýšená mzda v budoucnosti, prestiž, vyšší míra uspokojení z práce a vyšší míra uspokojení mimotržních aktivit a zájmů. Přínosem pro zaměstnavatele je vyšší přidaná hodnota práce [Šimek 2005: 11-12].

Lidský kapitál je důležitým faktorem, který ovlivňuje to, jakou pozici člověk na trhu práce získá a jak je za ni hodnocen. Dochází zde ke směně. Firmy dokáží ocenit vzdělané pracovníky, protože přináší vyšší mezní produkt. Lidé jsou proto ochotni nést náklady na vzdělání. Jsou je ochotni nést ale jen tehdy, pokud rozdíl mezi jejich mzdou a mzdou méně kvalifikovaného pracovníka nejen pokrývá, ale přesahuje náklady na vzdělání [Brožová 2003: 35].

Lidský kapitál je tedy významným zdrojem konkurenceschopnosti. Díky „vysoké“ úrovni lidského kapitálu může jedinec zaměstnavatelům nabídnout takové znalosti a dovednosti, které jej zvýhodňují před ostatními jedinci na trhu práce a pro zaměstnavatele jej dělají velmi atraktivním, což se projeví v platovém ohodnocení, ale i vyšší prestiži a vyšším uspokojením z práce.

Problematickým je fakt, že výnosy z investice do lidského kapitálu se navrací až po delším čase působení na trhu práce na odpovídající pozici, pracovním místě. Pokud ale člověk nemá možnost působit na trhu práce na odpovídající pozici či na trhu práce vůbec, v případě nezaměstnanosti, návratnost jeho investic se stává nižší a jedinec se může dostat i do ztráty. Důsledkem nezaměstnanosti je ale také to, že jedinec *„ztrácí kvalifikace, nezískává pracovní zkušenosti, nerozvíjí schopnosti, ztrácí své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty. Nezaměstnanost tak devalvuje, znehodnocuje jeho lidský kapitál.“* [Brožová 2003: 44].

Dle této teorie lze nezaměstnanost starších osob přisuzovat zejména jejich nedostatečnému lidskému kapitálu. Zaměstnavatelé poptávají jiné dovednosti a znalosti, než jim starší osoby mohou nabídnout. Nemají tedy zájem o to, co je jim „touto skupinou“ nabízeno, nejsou ochotni tyto dovednosti a znalosti směnit za mzdu, a tak se

osoby starší padesáti let stávají nezaměstnanými. Nekompatibilita požadovaného a nabízeného lidského kapitálu je zde způsobena nízkými investicemi této skupiny do vzdělání a to jak v minulosti, tak v současnosti. V důsledku technologického vývoje jsou po pracovní síle požadovány nové znalosti a dovednosti, které je potřeba vlastnit, případně je doplňovat. Starší osoby, ale díky nízkým investicím do svého vzdělání, nedoplňováním svého vzdělání, ztrácí šance se na trhu práce uplatnit. Nezaměstnanost této skupiny se může snadno stát nezaměstnaností dlouhodobou. Skupina 50+ je tak více než ohrožena ztrátou kvalifikace, ale také ztrátou místa ve společnosti, prestiže, společenských vztahů a kontaktů, což ztěžuje jejich šance na nalezení opětovného uplatnění na trhu práce. Proto je i tato skupina nakonec „nucena“ investovat do svého vzdělání, navýšit svůj kapitál, aby se stala pro zaměstnavatele atraktivní, například skrze rekvalifikace, a tím zvýšit své šance na uplatnění na trhu práce.

### ***3.2 Význam věku v naší společnosti a období nad 50 let (období starší dospělosti)***

#### **3.2.1 Význam věku v naší společnosti**

Věk je všudypřítomný. Jak uvádí Vidovičová [2008: 14]:, „...věk nás v různých formách obklopuje, definuje a směřuje, je klíčem k právům a povinnostem“. „Věk je otevřenou formou sociální kontroly i tichým nástrojem manipulace a regulace pronikající do všech oblastí života.“

Věk je stejně jako pohlaví významnou deskriptivní charakteristikou. Jako informace v sociální komunikaci je pak dle zjištění Vidovičové nejvýznamnější v období mládí a stáří [Vidovičová 2008: 193]. Vidovičová dále uvádí, že dle parsonovského oddělení osob od jejich sociálních rolí je věk v moderních, věkově odstupňovaných systémech nejen rysem jedince, ale zároveň také rysem struktury rolí ve společnosti. Věkově odstupňované role jsou součástí stabilní věkové struktury ve společnosti [Vidovičová 2008: 42-44]. Každý jedinec je v průběhu života spojen s několika rolemi, které se na základě věku liší. S každou takovou rolí v určitém věku jsou také spojena určitá očekávání, práva, povinnosti a sankce. Společnost tedy od jedince v určitém věku očekává určité chování a zároveň mu také na základě věku

připisuje určité charakteristiky, které se stávají s daným věkem zakořeněným stereotypem ve společnosti.

### 3.2.2 Období starší dospělosti

Období 50-65 let bývá obecně označováno jako období starší dospělosti, období, které můžeme označit za **počátek stáří** [Nýčová 2010: 13]. Stárnutí je poslední fází vývoje každého jedince, které je spojeno s mnoha fyzickými i psychickými změnami. Dochází k úpadku všech fyziologických funkcí, kdy nejpatrnější jsou tyto změny u smyslových funkcí. Dochází ke slábnutí zraku i sluchu. Stejně tak dochází ke změnám citlivosti hmatu a chutí. Starší lidé se mohou stát více citlivými na bolest.

Lidské tělo se tedy s časem opotřebovává, a to se projevuje nejen na jeho funkcích, ale také na jeho podobě. Dochází k šedivění vlasů, povolování kůže a vzniku vrásek a změnám pigmentace kůže [Nýčová 2010: 13]. Na základě opotřebovávání jsou starší lidé náchylnější k různým nemocem a úrazům, ze kterých se, díky tělesnému opotřebování a snižování funkce některých orgánů, hůře léčí.

Stárnutí ale nemá vliv pouze na fyzickou stránku jedince, ale také na jeho psychiku. Tyto změny pak mohou být provázány, kdy fyziologické změny mohou mít závažné změny pro psychologické funkce [Hamilton 1999: 44].

*„V období starší dospělosti se také výrazněji začíná měnit vnímání a paměť. Snižuje se reaktivní doba přijímání informací, obtížně se uchovávají nové informace a pro zapamatování je třeba více opakování ke vštípení. Tyto a další nedostatky v rozumové sféře jedinec dokáže dobře kompenzovat uplatněním získaných vědomostí a zkušeností. Při řešení problémů využívá osvědčený a upevněný určitý styl uvažování“* [Nýčová 2010: 14]. Starší lidé pomaleji reagují na určité podněty. Více než rychlost se pro ně stává důležitá přesnost. Starší lidé si hůře zvykají na změny a jsou jim proto méně otevření. Ve stáří může také dojít k vyhranění určitých osobnostních charakteristik jedince, větší citlivosti jedince a emoční lability.

### 3.2.3 Ageismus

Věk, stejně jako pohlaví, může být také faktorem, na jehož základě je jedinec ve společnosti diskriminován. Diskriminace spojená s vyšším věkem je označována jako ageismus. Jak uvádí Lorman, tímto problémem se zabýval i E.B.Palmore, který definuje ageismus jako jakýkoli předsudek, diskriminaci ve prospěch, ale také proti určité věkové skupině. Předsudky vůči určité věkové skupině jsou negativní stereotypy vůči této skupině nebo negativní postoje založené na stereotypu. Palmore nedefinuje specifickou věkovou skupinu, ale hovoří o nich obecně [Lorman 2006: 53]. Na těchto poznátcích ageismus dále rozpracovává Vidovičová, podle které je ageismus: *“ideologie založená na sdílení přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu, manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité kohortě/generaci.”* Vidovičová zde dodává, že ageismus je obvykle spojován s vyššími věkovými kategoriemi [Vidovičová 2008: 113].

Diskriminací na základě věku se zabývá také Organizace spojených národů. V roce 2002 její generální tajemník ve své zprávě konstatoval, že diskriminace na základě věku nebo-li ageismus, je jednou z podob potlačování nebo porušování práv seniorů. V jeho důsledku společnost projevuje nedostatek zájmu o potřeby seniorů (např. odpírání příležitostí, zdrojů a právoplatných nároků). Typickým příkladem je omezování zaměstnávání starších, snížení platů či neplnění valorizace důchodů [Pernes, Solich 2006: 45].

## 3.3 Trh práce a marginalizace

### 3.3.1 Trh práce

Trh práce není v porovnání s jinými trhy považován za klasický trh zboží. Oproti jiným trhům je totiž asymetrický. Jeho specifika v podstatě pramení z toho, že práce je funkce pracovní síly a je proto vázána s osobností člověka [Krebs 2005: 284].



Trh práce je tedy to místo, kde dochází k prodejm a koupím práce „(pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků)“ [Mareš 1994: 48]. Střetávají se zde firemní poptávka po práci (nájmu pracovní síly) s nabídkou pracovní síly, kterou vytváří jednotlivci, resp. jejich domácnosti [Urban 2006: 267]. „Tak jako na jiných trzích i zde nabídka práce a poptávka po práci stojí proti sobě ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce“ [Mareš 1994: 48].

Pracovní síla nabízí své schopnosti a znalosti, za které poptává určitý objem peněžních příjmů a zvažuje, zda upřednostní větší objem peněžních příjmů a s tím související větší množství práce, nebo více volného času a péči o rodinu. Firmy nebo-li zaměstnavatelé pak poptávají určité schopnosti a znalosti a nabízí za ně určitý objem příjmů, přičemž je jejich hlavní cíl maximalizace zisku a naplnění podnikatelských záměrů [Kuchař 2007: 13]. Na trhu práce však nedochází pouze k soutěži mezi stranou nabídky a poptávky, ale mezi nabízejícími a poptávajícími navzájem, kdy osoby nabízející soutěží o pracovní místa, přičemž se snaží co nejefektivněji prodat svou pracovní sílu, a poptávající o služby jedinců, tedy optimální pracovní sílu.

Trh práce funguje způsobem, kterým inklinuje k nerovnováze a nezaměstnanosti. Je rigidní, regulovaný, někteří pracovníci mohou být například nadměrně finančně ohodnoceni a následně jsou výší mezd z trhu práce vylučováni. Trh práce proto není typickým konkurenčním trhem, ale trhem, jež je dosti administrativně regulován [Krebs 2005: 286].

Ve většině vyspělých zemí na trhu práce zasahuje stát a kompenzuje tak handicapy pracovní síly a zmírňuje nerovnováhy na trhu práce. Zasahovat může stát buď jako regulátor vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale i jako velký zaměstnavatel. Takovýmito zásahy zasahuje do tržního mechanismu a prohlubuje tak specifika pracovní síly jako zboží [Mareš 1994: 55]. Zásahy státu mohou mít podobu nepřímých opatření skrze monetární, fiskální a příjmovou politiku nebo mohou mít podobu přímých opatření označovaných jako politika zaměstnanosti.

### 3.3.2 Marginalizace na trhu práce

Každý jedinec při vstupu na trh práce poptává určitou práci, hledá své uplatnění v konkrétním zaměstnání, za které poptává určité finanční ohodnocení. Proto, aby jedinec práci získal, musí prokazovat určité potřebné znalosti a dovednosti, určitou výši lidského kapitálu. Jedinci tak na trhu práce nabízí své znalosti a dovednosti v očekávání získání zaměstnání. V dnešních podmínkách zvýšené soutěživosti se však tyto znalostní a dovednostní charakteristiky nemusí stát jediným kritériem úspěchu.

Ne všichni jedinci mají stejné šance na trhu práce uspět. Mimo to, že každý jedinec prokazuje jinou úroveň znalostí a dovedností, tedy jinou míru požadovaného lidského kapitálu, na základě kterého je hodnocen, jsou to i osobnostní a další charakteristiky, které ovlivňují celkové hodnocení jedince z pohledu zaměstnavatelů. Každý takovýto jedinec má také odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší, což se dnes v podmínkách zvýšené soutěživosti na trhu práce stává jedním z rozhodujících faktorů úspěchu.

Nízké vzdělání, vyšší věk či odlišná barva pleti mohou být často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než například neochota dojíždět za prací [Kuchař 2007: 139]. Takovéto charakteristiky pak řadí své nositele do skupiny osob, jež z objektivních individuálních překážek, institucionálních bariér a připsaných charakteristik obtížně hledají uplatnění na trhu práce. Tyto skupiny osob označujeme jako znevýhodněné či rizikové skupiny, které jsou z trhu práce vytlačovány, marginalizovány [Horáková, Rákoczyová 2003: 204].

Podle vybraných expertů úřadů práce lze identifikovat tyto rizikové skupiny uchazečů [Kotíková 2003: 128]:

- občané se zdravotním postižením
- mladiství uchazeči o zaměstnání
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou
- nekvalifikovaní uchazeči
- uchazeči pečující o děti do věku 15 let
- **vyšší věkové kategorie**

- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností

Často to ale nebývá jen jeden handicap, ale hned několik, které se stávají ve své kombinaci tím faktorem, který ovlivňuje konkurenceschopnost a atraktivitu daného jedince na trhu práce. Nejčastější kumulací handicapů jsou tyto [Kotíková 2003: 129]:

- **vyšší věk** + nevyhovující zdravotní stav
- **vyšší věk** + nedostatečná kvalifikace
- nízká kvalifikace + **vyšší věk** + zdravotní omezení

Jak si tedy lze všimnout je to především vyšší věk, který v kombinaci s jiným omezením „vyřazuje“ uchazeče o zaměstnání z pomyslného boje o něj. Věk je podstatnou charakteristikou v naší společnosti. Na základě nejrůznějších charakteristik člověka, které se v daném věku vyskytují, máme tendence si o osobách vytvářet jakýsi obecný obrázek, přisuzujeme jim určité stereotypy. Ty pak mohou být důvodem pro marginalizaci dané skupiny. Stárnutí s sebou přináší nejrůznější změny v životě jedince a to jak na jeho zdraví, tak psychice. Na základě těchto změn máme tedy tendenci starší osoby posuzovat. Ač ne všechny starší osoby lze charakterizovat stejně, stává se vyšší věk i přes to důvodem diskriminace, kterou odborně nazýváme ageismus.

## 4. Charakteristika osob starších padesáti let z hlediska trhu práce

### 4.1 Postavení skupiny 50+ na trhu práce

Trh práce je věkově diferencován. Vztah věku a trhu práce je zakotven v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Ten určuje minimální věkovou hranici, kdy je možno uzavřít pracovněprávní vztah (§ 6 zákona č. 262/2006 Sb.).

Chceme-li hovořit o skupině osob starších padesáti let, můžeme je dle zákona o zaměstnanosti označit také jako „starší osoby na trhu práce“ (§ 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb.). Toto označení se týká ekonomicky aktivních osob nad padesát let až osob, které dosahují věku pro odchod do starobního důchodu (doba nároku na odchod do starobního důchodu není pro všechny osoby jednotná, ale liší se dle určitých podmínek stanovených v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a jeho následných novelách).

#### 4.1.1 Charakteristika starších osob jako pracovní síly

Každý jedinec se z pohledu trhu práce vyznačuje určitými charakteristikami, které hrají hlavní roli v tom, jak je na tomto trhu vnímán. Na základě těchto charakteristik pak můžeme rozlišit skupiny osob, o kterých jsou ve společnosti zakořeněny určité představy, stereotypy a to ať už pozitivní či negativní, podle kterých má společnost tendence se řídit.

I osoby starší padesáti let se vyznačují jak pozitivními, tak negativními charakteristikami, které mají zásadní vliv na jejich postavení na trhu práce.

Jako **pozitivní charakteristiky** této skupiny můžeme dle J. Kotíkové a J. Remra [Kotíková, Remr et al. 2007: 10] definovat:

- dlouholeté pracovní zkušenosti
- vyšší odpovědnost
- loajalitu

- uvážlivější a vyrovnanější rozhodování
- spolehlivost
- menší fluktuaci
- větší časovou flexibilitu

Starší osoby jsou ceněny především pro své dlouholeté pracovní zkušenosti, které mohou novému zaměstnavateli přinést nejen cenné poznatky z praxe, ale také mnoho nových osvědčených pracovních kontaktů. Starší pracovníci jsou také díky své dlouholeté pracovní zkušenosti odpovědnější, uvážlivější, loajálnější a vyrovnanější v rozhodování. Dovedou odhadnout rizika své práce. Jsou tedy spolehlivými pracovníky s nízkou tendencí měnit své dosavadní zaměstnání. Díky vyššímu věku je u této skupiny také předpokládána vyšší časová flexibilita. U osob nad 50 let je pravděpodobné, že se již nestarají o děti, neboť jejich potomci by již měli být samostatnými, ne-li samostatně výdělečnými, a proto by měly tyto osoby moci zaměstnavateli poskytnout větší časovou flexibilitu.

I z výzkumu veřejného mínění vyplývá, že zkušenosti, nadhled a zodpovědnost jsou vysoce ceněnými vlastnostmi starších pracovníků [Stem 2006: 9].

Mezi **negativní charakteristiky** pak stejní autoři řadí [Kotíková, Remr et al. 2007: 10]:

- nižší úroveň dosaženého vzdělání
- neochota dále se vzdělávat
- chybějící dovednosti v používání nových technologií
- nedostatečné jazykové a počítačové znalosti
- nižší fyzická výkonnost
- častější zdravotní problémy
- zatíženost stereotypy

Vývoj naší společnosti jde dopředu mílovými kroky. To, co je používáno dnes, může být zítra již zastaralé a po nás je vyžadováno, abychom se v této situaci orientovali a své znalosti neustále doplňovali. Starší osoby na dnešním trhu práce doplácí na fakt, že v minulosti nebylo vyšší vzdělání dostupné všem stejně. Díky

vzrůstajícímu počtu vysokých škol má dnes snad „každý“ jedinec, kterému se podaří složit přijímací zkoušky, a který má dostatečné finanční zázemí, šanci vysokoškolské vzdělání získat. Technika, jako například počítače, nebyla v době, kdy studovala generace současných padesátníků na takové úrovni, jako je ta dnešní. Na pracovní sílu byly kladeny zcela jiné požadavky. Starší pracovníci se tak často setkávají s negativními postoji. Jejich vzdělání je považováno za nízké, neboť dnes již na mnohé profese nestačí výuční list, ale je požadováno vzdělání s maturitou či vzdělání vysokoškolské<sup>7</sup>. Znalosti, kterým byli učeni dříve, mohou být dnes již „zastaralé“, neboť právě technika zaznamenala velkého pokroku a určité technologie a postupy práce se již změnily. Jazykové vzdělání, kterého se jim dostalo, bylo orientováno na jiné jazyky, než jsou dnes požadovány.

Starší pracovníci jsou také negativně vnímáni pro nízkou ochotu dále se vzdělávat. Tato neochota často pramení z vidiny blízkého odchodu do ekonomické neaktivity.

Vyšší věk je také spojen se zhoršujícím se zdravím. Lidské tělo se postupem času opotřebovává a jsme nuceni čelit faktu, že již nemůžeme vykonávat všechny činnosti jako dříve. Starší pracovníci se tedy musí potýkat s nižší fyzickou výkonností a častějšími zdravotními problémy, což pro ně znamená zúžení možnosti výběru mezi nejrůznějšími druhy zaměstnání.

To je potvrzováno i ve výzkumech veřejného mínění. Například z výzkumu agentury Stem v roce 2006 vyplývá, že horší pracovní adaptabilita, nízké pracovní tempo a nižší schopnost učit se novým věcem jsou této skupině připisovány nejčastěji [Stem 2006: 9].

Celkově je tedy postavení osob starších padesáti let na trhu práce velmi ovlivněno veřejným míněním. Tento fakt dobře odráží výzkum „Ageismus 2003“, který zrcadlí výše uvedené charakteristiky osob 50+ na trhu práce v názorech společnosti na starší pracovníky. Tento výzkum bych si proto dovolila citovat.

*„V tomto výzkumu (Ageismus 2003, populace 15+, N=1584) se 67 % respondentů vyjádřilo, že v zaměstnání na věku záleží, a to zejména při přijetí*

---

<sup>7</sup> Zde lze uvést například soustružníky, kterým dříve stačil výuční list. S postupem techniky byly ale vyvinuty nové soustruhy, u kterých je požadováno, aby osoby, které s nimi pracují, měly již středoškolské vzdělání s maturitou.

do zaměstnání (77 %), při ztrátě zaměstnání (61 %), při nabídkách možnosti dalšího vzdělávání (59 %), při možnostech povýšení (56 %) a při rozhodování o výši platu (41 %)“ [Vidovičová, Matasová 2006: 112].

Respondentům tohoto výzkumu bylo položeno několik otázek týkajících se vlivu věku na trhu práce, tedy: „*Jaké charakteristiky má „starší pracovník“ v představách české veřejnosti?*“ [Vidovičová, Matasová 2006: 112].

Respondentům byla položena například tato otázka: „*Pozorujete nějaké zvláštnosti v jejich práci (spolupracovníků ve vyšším věku), které by bylo možno připsat téměř výhradně jejich vyššímu věku?*“. Respondentům zde byla nabídnuta baterie reflektující věkovou diferenciaci charakteristik pracovníka a stereotypy jako: „*Senioři jsou nevykonní*“, „*starší pracovní síla je drahá, neflexibilní a neatraktivní*“ a „*starší jsou moudří a zkušenější*“ a tito měli vybrat takovou odpověď, která by v průměru charakterizovala všechny jejich spolupracovníky vyššího věku. „*Relativně nejfrekventovanějším typem charakteristik připisovaných starším pracovníkům byla určitá „nedostatečnost“ či neúplnost pracovních schopností. Nadpoloviční většina respondentů se vyjádřila, že starším spolupracovníkům chybí znalosti práce s moderní technikou a počítačem a mají problémy se sluchem a zrakem. [...] Mezi 30 a 40 procenty respondentů v celém souboru souhlasilo i s výroky, že se starší lidé již neumí přizpůsobovat změnám a neudělají tolik práce jako dřív. Druhým nabídnutým typem připsaných charakteristik starších pracovníků byl typ „nadbytečnost“. Souhlas s výroky jako: nadřazení by starší zaměstnance rádi propustili, starší již nejsou oblíbení nebo nechtějí uvolnit místo mladším je v populaci relativně slaběji zastoupen, ale opět se objevují některé věkové rozdíly v citlivosti na tyto charakteristiky. Například připsaná charakteristika, že starší nechtějí opouštět svá místa ve prospěch mladších, je v nejmladší skupině respondentů „populárnější“ o 10 p.b vůči skupině nad 50 let. Oproti tomu souhlas s posledním typem „výjimečnost“ je spíše doménou respondentů nad padesát let. Tento typ se vztahuje k pozitivním stereotypům vázaným na vyšší věk a reflektuje snahu o vyniknutí nad průměrný pracovní výkon. Téměř osmdesát procent respondentů bez ohledu na věk věří, že starší spolupracovníci mají více zkušeností, ale „jen“ kolem třiceti procent jim je ochotno přiznat také větší výkonnost nebo snahu. Pokud bychom tyto poslední informace brali jako spojité, pak bychom se museli domnívat, že zkušenost nabývaná s věkem je charakteristika plně samoúčelná a k vyššímu výkonu vlastně nevyužitelná. I na objektivních statistických datech lze ukázat, že řada těchto respondentů mohla hovořit o svých reálných, pozitivních i negativních*

*zkušenostech, a to jak s věkovou specifitou pracovního trhu, tak samotných starších pracovníků“ [Vidovičová, Matasová 2006: 113-114].*

Jak tedy ukazuje i výzkum veřejného mínění agentury STEM, v naší společnosti existují ustálené, zakořeněné představy o tom, jakými pozitivními a negativními vlastnostmi se na trhu práce vyznačují osoby starší padesáti let a že stereotyp zkušeného, ale málo flexibilního staršího pracovníka je v pracovním prostředí přítomen velice silně [Stem 2006: 9].

## **4.2 Strategie starších pracovníků při řešení nezaměstnanosti**

Chování nezaměstnané osoby na trhu práce závisí na mnoha faktorech. Například jak tato osoba odhaduje své šance na trhu práce, jaké požadavky na novou pracovní pozici má, jak dlouho je již nezaměstnaná atd.

Podle Mareše, Vyhlídala a Sirovátky [2002: 30] je strategie, kterou nezaměstnaný při hledání nového zaměstnání zastává, důležitá především v první části období nezaměstnanosti, tedy prvním půlroce. V tomto období dochází k formování strategie nezaměstnaného. Nezaměstnaný při hledání nového zaměstnání v tomto období získává zkušenosti a informace, které ukazují, zda je jejich strategie správná, účinná a jak je ji potřeba formovat.

Tito autoři vytvořili výzkum, ve kterém sjednotili do tří kategorií podobné typy způsobů chování respondentů, které ukazují, jaké typy nezaměstnaných preferují určitý druh strategie. Rozlišili tyto tři typy strategií a k nim přiřadili tyto skupiny [Mareš, Vyhlídala, Sirovátka 2002: 30-31]:

- **Rychlá reakce:** *„Chci co nejdřív získat jakékoli nové zaměstnání. Mám práci, jen nástup je stanoven na pozdější dobu. Než najdu něco stálého, chci pracovat dočasně, nepravidelně.“*

Takováto reakce je preferována více osobami se základním vzděláním i osobami vyučenými (muži i ženami), ale také nejmladší a **nejstarší věkovou kategorií** (bez ohledu na vzdělání a pohlaví). Preferují ji více i ti, kdo pociťují zdravotní potíže, které je na trhu práce handicapují (**ne ovšem ti, kdo mají status „změněné pracovní schopnosti“ nebo částečný invalidní důchod**).



- **Kreativní reakce:** „Odejdu pracovat, žít do zahraničí. Uvažuji o tom, že začnu podnikat. Budu studovat, nastoupím rekvalifikaci.“

Tato reakce je nejcharakterističtější pro muže s vysokoškolským vzděláním, spíše pro osoby zdravé než se zdravotním handicapem a **nejméně charakteristická pro** nevyučené ženy se základním vzděláním (**ale také pro osoby nad 50 let bez ohledu na pohlaví**, či pro osoby rozvedené).

- **Úniková reakce:** „Odejdu do předčasného starobního důchodu. Pokusím se získat invalidní důchod. Budu pečovat o příbuzného, nebo jinou blízkou osobu. Odejdu na mateřskou dovolenou pečovat o děti.“

Tato kategorie byla tak málo frekventovaná, že analýza toho, které kategorie osob ji preferují, nebyla možná (je však zřejmé, že se týká jen určitých specifických kategorií osob).

Z šetření autorů vyplývá, že osoby různých věkových skupin vidí své šance získat nové zaměstnání takto: „Podíl pesimistů je zhruba stejný ve všech věkových kategoriích (do 20%) až po završení 50. roku věku, pak prudce vzrůstá (mezi osobami ve věku 50-55 let dosahuje 33% a mezi osobami nad 55 let pak 50%)“ [Mareš, Vyhlídal, Sirovátka 2002: 28].

Jak tedy vyplývá z tohoto výzkumu, osoby starší padesáti let své šance na získání nového zaměstnání vidí v porovnání s jinými věkovými skupinami značně pesimisticky. Nejčastější reakce starších osob je tedy rychlé získání nového zaměstnání a to už jakýmkoli způsobem: dočasné zaměstnání, nepravidelná práce.

Starší osoby můžeme tedy dělit do dvou skupin. V první skupině osoby starší padesáti let „odmítají“ zůstat bez zaměstnání, zůstat v nečinnosti. Najdou se ale i takové osoby, ty tvoří druhou skupinu, které o hledání nového zaměstnání nemají zájem a jejich strategií je co nejdříve z trhu práce odejít. Těmi bývají většinou osoby se zdravotními problémy nebo osoby, které se již blíží důchodovému věku.

Kreativní reakce v podobě studia, rekvalifikací či podnikání není pro tuto skupinu příliš charakteristická. Vidina brzkého odchodu do starobního důchodu či pouhá nevíra v to, že by další vzdělávání mohlo pomoci, způsobuje, že starší osoby na trhu práce zastávají spíše zmíněné dvě strategie.

Svou strategii však nemusí jedinec vytvářet pouze na základě první části období nezaměstnanosti. U takových skupin, které reprezentují osoby starší padesáti let, tedy skupin na trhu práce marginalizovaných, dřívější zkušenosti s nezaměstnaností ovlivňují zaujímané strategie, neboť opakovaná nezaměstnanost může být u těchto skupin častá.

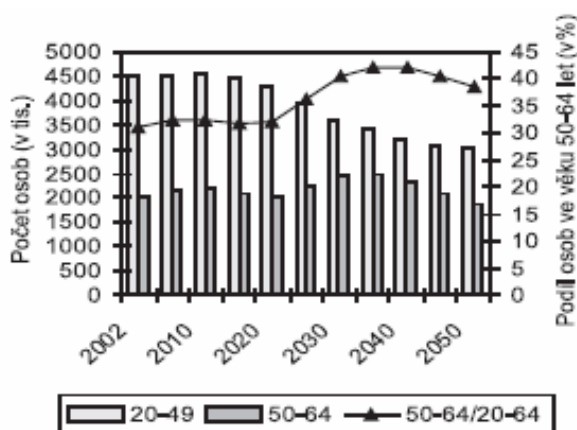
Ač kreativní reakce není pro skupinu 50+ dle Mareše, Sirovátky a Vyhlídala příliš charakteristická, je nakonec i tato skupina nucena (pod tíhou dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti) zvýšit své šance na trhu práce prostřednictvím rekvalifikací či jiných vzdělávacích programů.

### 4.3 Starší osoby na trhu práce v ČR ve statistikách

Problematiku postavení starších osob na trhu práce lze dobře vysledovat i ze statistik, které nám mohou poskytnout výpověď například o tom, jaký je podíl starších osob na ekonomicky aktivní populaci, jaká je zaměstnanost a nezaměstnanost starších osob a jaké jsou jejich šance při hledání nového zaměstnání.

Jak již bylo nastíněno v prvních kapitolách této práce, tak i z níže uvedeného grafu vyplývá, že podíl osob starších padesáti let se jak ve společnosti, tak na trhu práce bude zvyšovat a bude tvořit čím dál silnější skupinu v celkové skupině obyvatelstva v produktivním věku (viz následující graf č. 1).

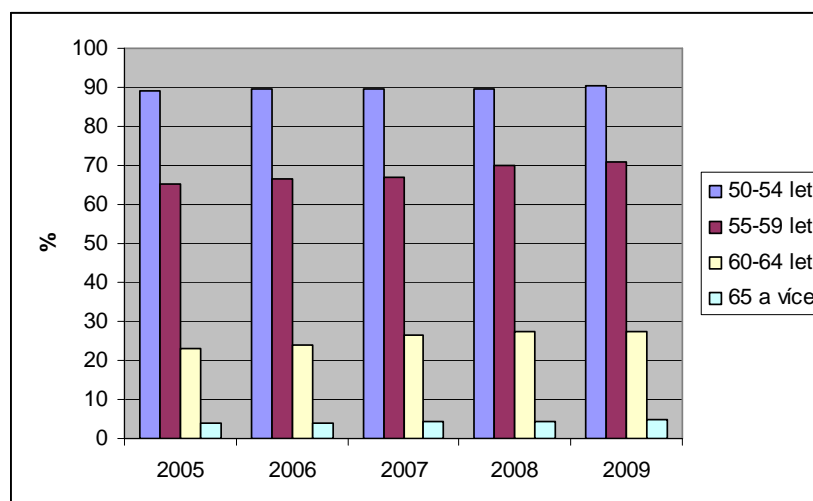
**Graf č. 1: Vývoj obyvatelstva v produktivním věku v letech 2002-2050**



Zdroj: Mašková, E. Věková struktura populace, regionální rozdíly- jak pracovat s demografickou informací 2006: 23

Přítom současné postavení osob starších padesáti let na trhu práce není nijak uspokojivé. Obecně se míra ekonomické aktivity této skupiny s věkem strmě snižuje, jak vypovídá graf č. 2.

**Graf č. 2: Míra ekonomické aktivity osob starších padesáti let (v %)**



Zdroj: Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin 2009, vlastní zpracování

Takovéto dění může být způsobeno jak postupným odchodem do starobního důchodu, tak i obtížným postavením této skupiny osob na trhu práce. Toto obtížné postavení na trhu práce lze vysledovat ze statistik nezaměstnanosti (viz graf č. 3).

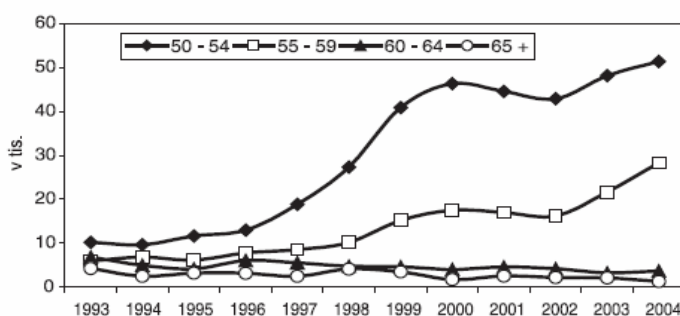
Podíváme-li se na nejaktuálnější statistiky Českého statistického úřadu, zjistíme, že se v České republice snížila míra zaměstnanosti osob ve věku 55 až 64 let<sup>8</sup>. Rok 2009 znamenal pro tuto skupinu na trhu práce velmi těžké období. Jejich míra zaměstnanosti se snížila ze 48 % na 45,8 %. V porovnání s jinými zeměmi Evropské unie v roce 2009 se zaměstnanost starších pracovníků v České republice pohybuje pod hranicí průměru. Zatímco se celoevropský průměr zvýšil o 0,2 % na 46,1 %, v České republice, jak vyplývá z předchozích údajů, došlo naopak k poklesu. Při bližším srovnání s ostatními zeměmi EU ale zjistíme, že si v této oblasti nevedeme až tak špatně. Země jako Maďarsko či Polsko vykazují pouhou 30% zaměstnanost této skupiny. Naopak severským státům se podařilo překročit 50% hranici zaměstnanosti této

<sup>8</sup> Zde uvádím skupinu osob 55-64 let, jelikož je právě tato skupina srovnávána ve světových statistikách. Podle zákona o zaměstnanosti, ale rizikovou skupinu tvoří již osoby nad 50 let.

skupiny. Celkem tuto hranici v roce 2009 překročilo devět zemí Evropské unie [ČTK 2010].

Za druhé čtvrtletí roku 2010 se míra zaměstnanosti starších pracovníků meziročně nezměnila. Česká republika však patří k těm zemím, které zaznamenaly pokles a to na 46,3 %. Tento pokles byl daleko výraznější než pokles celkové zaměstnanosti v tomto období v České republice [ČSÚ (a) 2011].

### Graf č. 3: Počet nezaměstnaných v tis. ve vyšších věkových skupinách v letech 1993-2004



Zdroj: Vidovičová, L., Matasová B. Diskriminace seniorů z pohledu Rady seniorů v ČR 2006: 115

Jak lze z této tabulky vyčíst, nezaměstnanost skupiny 50-59 let se od roku 1996 až do roku 2004 neustále zvyšovala. Naopak nezaměstnanost osob nad 60 let mírně klesla. To může být způsobeno zvýšením ekonomické aktivity této skupiny, což snižuje míru nezaměstnanosti, ale také tím, že lidé v tomto věku trh práce již dobrovolně opouštějí.<sup>9</sup>

Pokud se podíváme na průměrnou míru nezaměstnanosti v České republice, zjistíme, že v letech 2000-2005 byla vysoká. Pohybovala se mezi 9-10 %. Tato vysoká míra byla způsobena celosvětovým nepříznivým ekonomickým prostředím umocněným teroristickými útoky 11. září 2001 v USA, které zvýšily nejistotu na světových trzích [Dušánková et al. 2007]. V roce 2006 došlo k poklesu nezaměstnanosti v ČR na 8,13 % a do roku 2008 průměrná míra nezaměstnanosti u nás klesla až na 5,45 %. V důsledku světové ekonomické krize ale došlo v roce 2009 k opětovnému rychlému zvýšení míry nezaměstnanosti na 7,98 % (viz graf č. 4) [Dušánková et al. 2010]. Tato situace na trhu práce se zákonitě odrazila i v nezaměstnanosti skupiny 50+.

<sup>9</sup> podrobněji viz Příloha č. 3 Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a pohlaví v %

Co se týče nezaměstnanosti této skupiny obyvatel v posledních letech, ke konci roku 2006 bylo celkem 448 545 nezaměstnaných osob v České republice a z tohoto počtu bylo 121 609 osob nad 50 let. Počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let meziročně v roce 2006 poklesl. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů se ale meziročně zvýšil. K 31. 12. 2006 již uchazeči o zaměstnání starší 50 let tvoří 27,1 % uchazečů o zaměstnání [Dušánková et al. 2007]. Vývoj podílu osob starších padesáti let na celkové nezaměstnanost vyjadřuje graf č. 5 na následující straně.

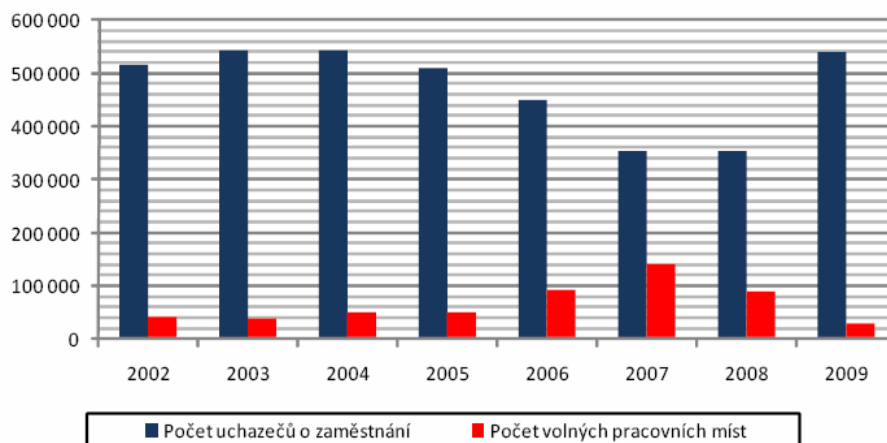
V roce 2007 bylo celkem 354 878 nezaměstnaných osob a z toho 108 736 osob nad padesát let. Počet uchazečů nad 50 let meziročně poklesl. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů se ale opět meziročně zvýšil a k 31. 12. 2007 již nezaměstnaní starší 50 let tvořili 30,6 % uchazečů o zaměstnání [Dušánková et al. 2008].

V roce 2008 došlo v České republice ke změně. Z celkového počtu 352 250 nezaměstnaných osob bylo 103 063 osob nad padesát let. Počet uchazečů nad 50 let a i jejich podíl na celkovém počtu uchazečů meziročně poklesl, k 31. 12. 2008 nezaměstnaní starší 50 let tvoří 29,3 % uchazečů o zaměstnání [Dušánková et al. 2009].

V roce 2009 bylo v České republice evidováno celkem 539 136 uchazečů o zaměstnání. Došlo tedy k opětovnému růstu nezaměstnanosti způsobenému světovou ekonomickou krizí. Osoby starší padesáti let pak z tohoto počtu tvořily skupinu o počtu 144 592 osob. Počet uchazečů nad 50 let i jejich podíl na celkovém počtu uchazečů meziročně poklesl. K 31. 12. 2009 nezaměstnaní starší 50 let tvoří 26,8 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání [Dušánková et al. 2010].

Ke konci června 2010 bylo v evidenci úřadů práce České republiky celkem 500 500 tis. uchazečů o zaměstnání. Přičemž počet uchazečů nad padesát let „k 30. 6. 2010 byl o 6,8 tis. vyšší než ve stejném období roku 2009, jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se snížil z 28,0 % na 27,3 %. Uvnitř této věkové kategorie se nejvíce zvýšil počet uchazečů o zaměstnání u nejpočetnější skupiny ve věku 55 - 59 let. Změna struktury uvnitř této skupiny souvisí s prodlužující se věkovou hranicí pro odchod do důchodu, a dále s tím, že se jedná o silné poválečné ročníky“ [MPSV ČR (b) 2010: 24-33].

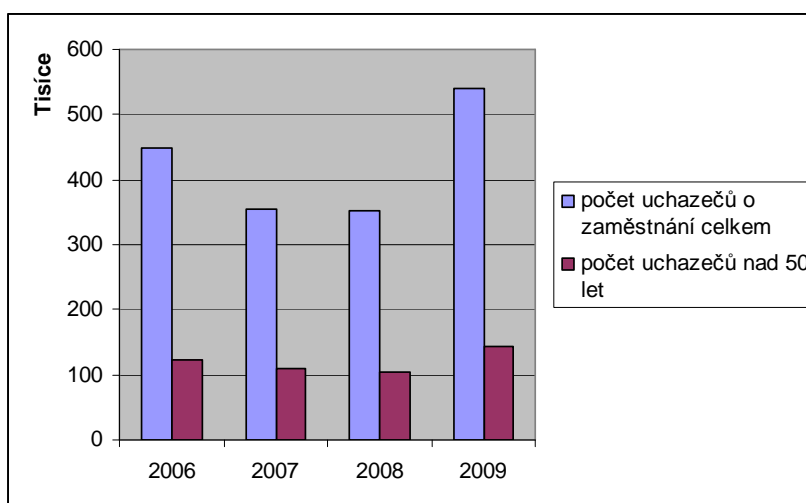
**Graf č. 4: Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR v letech 2002-2009**



Zdroj: ČSÚ, 3. Nezaměstnanost a volná pracovní místa

Jak lze na tomto grafu vidět, celková nezaměstnanost v České republice se v letech 2005-2008 snižovala a počet volných pracovních míst postupně rostl. Rok 2008 ale znamenal zlom. Světová ekonomická krize přinesla prudké zvýšení nezaměstnanosti na hodnoty z let 2003 a 2004 při nižším počtu volných pracovních míst.

**Graf č. 5: Vývoj počtu osob starších padesáti let na celkovém počtu nezaměstnaných v letech 2006-2009**



Zdroj: Dušánková et al. 2007, 2008, 2009, 2010, vlastní zpracování

## 5. Politika zaměstnanosti Evropské unie a osoby starší padesáti let na trhu práce

### 5.1 Sociální politika EU a politika zaměstnanosti

Evropská sociální politika představuje společně sdílené hodnoty, přesvědčení, principy, cíle a ideje všech členských zemí Evropské unie. Sociální politika patří do oblasti sdílení pravomocí zemí Evropské unie a její součástí jsou i společné cíle a principy v oblasti zaměstnanosti, tedy její součástí je i politika zaměstnanosti. Důvodem toho, že patří sociální politika pouze do oblasti sdílených pravomocí, tedy že Evropská unie nesjednotila tuto politiku, ale nechává její realizaci na členských státech, je rozdílnost historických tradic členských států v této oblasti a odlišné schopnosti tuto politiku realizovat. Evropská unie neusiluje o sjednocení této politiky všech zemí i proto, že by tento krok nepřinesl pozitivní efekt, neboť jednotlivé země mají odlišnou úroveň hospodářské vyspělosti. K dosažení společných vytyčených cílů Evropská unie proto v této oblasti přijala tzv. politiku otevřené koordinace [Frízlová].

Sociální politika se stala tématem, jehož zásady byly ukotveny ve společném dokumentu již v roce 1957, kdy se podporování životních, pracovních podmínek a zaměstnanosti stalo důležitým cílem Společenství ve *smlouvě o Evropském hospodářském společenství*, tzv. Římské smlouvě [Frízlová]. Na tento prvotní krok pak postupně navazovaly další a spolupráce členských zemí v oblasti sociální politiky se neustále prohlubovala. Dalším významným krokem bylo v roce 1961 vytvoření *Evropského sociálního fondu*, jehož hlavním cílem je zmenšovat rozdíly v prosperitě a životní úrovni členských států a regionů Evropské unie, například prostřednictvím zlepšování adaptability pracovní síly. V roce 1974 byl vytvořen první Sociálně akční program orientovaný především na boj s nezaměstnaností a v roce 1986 vznikl *Jednotný evropský akt*, který měl přinést hospodářskou a sociální soudržnost členských zemí.

Společná sociální politika členských zemí se tak postupně vyvíjela. V roce 1989 byla podepsána *Charta základních práv pracovníků ve Společenství*, tzv. *sociální charta*, která byla ve formě protokolu přičleněna ke Smlouvě o Evropské unii v roce 1993 [Frízlová]. Obsahem charty bylo například právo pracovat v kterékoli z členských

zemí, právo na zlepšení životních a pracovních podmínek, právo na profesní školení, právo na ochranu zdraví a bezpečnost na pracovišti a právo na slušnou životní úroveň starších lidí. Tato charta nebyla podpořena jednou ze členských zemí a to Velkou Británií, což znamenalo, že se stala pouze prohlášením bez právních důsledků. V roce 1994 byla sepsána *Bílá kniha o evropské sociální politice*, kde byla mimo jiné zmíněna potřeba aktivní politiky zaměstnanosti.

Od poloviny 90. let 20. století se Evropská unie orientuje na postupnou komunitarizaci sociální politiky, kdy se zaměřuje především na snižování nezaměstnanosti a zvyšování konkurenceschopnosti [Frízlová]. Od roku 1997 se začíná budovat koordinovaný přístup členských zemí v oblasti sociální politiky na základě společné dohody *na zasedání Evropské rady v Lucemburku v roce 1997*. Politika zaměstnanosti tak zůstává v souladu s principem subsidiarity v kompetenci jednotlivých členských států. Na úrovni Evropské unie však dochází ke stanovování společných cílů a priorit této politiky, které členské státy převádějí do svých národních politik skrze Národní akční plány zaměstnanosti. Do této doby nebyly společné směrnice právně závazné [Karlík 2003: 266].

Svou legislativní bázi na úrovni Evropské unie získala politika zaměstnanosti až připojením Velká Británie k sociální chartě. Na základě této skutečnosti dochází v roce 1998 ke včlenění kapitoly o politice zaměstnanosti do *Amsterodamské smlouvy*. Zároveň bylo stanoveno, že Evropská rada bude každoročně přijímat hlavní směry politiky zaměstnanosti Evropské unie [Karlík 2003: 266].

Na toto dění pak navazuje sepsání *Evropské strategie zaměstnanosti*, která se stala součástí Lisabonské strategie vytvořené v roce 2000.

Členské země unie si uvědomovaly, že je potřeba zapojit do tohoto procesu i kandidátské země. Proto při přípravě kandidátských zemí bylo v oblasti politiky zaměstnanosti sepsáno s každou kandidátskou zemí *Společné zhodnocení priorit politiky zaměstnanosti (JAP)*. V tomto dokumentu Komise Evropské unie a jednotlivé země společně identifikovaly hlavní priority národní politiky zaměstnanosti v období před vstupem těchto zemí do Evropské unie [Karlík 2003: 266].

Česká republika jako první z kandidátů podepsala tento dokument a identifikovala priority své politiky zaměstnanosti. Byly jimi [Karlík 2003: 267]:

- udržovat přiměřený mzdový vývoj v souladu s růstem produktivity práce



- koordinovat daňové a dávkové systémy tak, aby se zvýšila motivace osob pracovat a podniků vytvářet nová pracovní místa
- **přehodnotit důchodový systém z hlediska vlivu na zaměstnanost zejména starších pracovníků**
- podporovat profesní a regionální mobilitu
- modernizovat veřejné služby zaměstnanosti a podporovat zaměření politiky zaměstnanosti na prevenci a aktivizaci
- zajistit modernizaci systémů vzdělávání a odborného výcviku, aby dokázal pružně reagovat na potřeby trhu práce
- posílit institucionální struktury nezbytné pro budoucí financování programů politiky zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu

Česká republika si tedy v návaznosti na cíle a priority Evropské unie v oblasti politiky zaměstnanosti stanovila několik cílů, které se věnují všem osobám na trhu práce obecně. Již při tomto kroku si ale všímá problematiky starších osob na trhu práce a nedostatků důchodového systému.

Co se tedy týče společné politiky zaměstnanosti Evropské unie, můžeme označit jako její základní čtyři priority tyto [Kostka 2010: 111]:

- *„Zlepšení zaměstnatelnosti, které zahrnuje především motivaci k uplatnění na trhu práce, udržitelnost pracovních míst a profesní přípravu*
- *Politiku rovných příležitostí, což v zásadě znamená odstraňování jakékoliv diskriminace na trhu práce*
- *Podporu adaptability podniků, která spočívá především v podpoře konkurenceschopnosti a v inovacích*
- *Rozvoji podnikatelského prostředí, jež je zaměřeno na založení, fungování a rozvoj podniků“*

## **5.2 Politika zaměstnanosti EU a osoby starší padesáti let**

V roce 2000 byla všemi patnácti členskými zeměmi Evropské unie podepsána **Lisabonská strategie**. „Tato komplexní strategie, která byla rozvržena na celé desetiletí 2000-2010, byla v závěrech lisabonského zasedání Evropské rady formulována takto: *Unie se má stát nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností*“ [Urban (a) 2009].

Tato strategie se proto zaměřovala na tři hlavní oblasti:

- připravit přechod k ekonomice a společnosti založené na znalostech
- modernizovat evropský sociální model
- udržet zdravou ekonomickou perspektivu a příznivý výhled

V návaznosti na stanovení těchto tří oblastí pak bylo na zasedání Evropské rady v Lisabonu na jaře roku 2000 vytyčeno osm směrů, kterými se má transformace evropské ekonomiky ubírat. Jsou to [Urban (a) 2009]:

- informační společnost pro všechny
- vytvoření evropského výzkumného prostoru
- odstranění překážek pro podnikání, zejména pro malé střední podniky
- ekonomická reforma spojená s dokončováním vnitřního trhu
- vytvoření integrovaných finančních trhů
- lepší koordinace makroekonomických politik
- aktivní politika zaměstnanosti
- modernizace evropského sociálního modelu

V roce 2001 na zasedání Evropské rady ve Stockholmu pak k těmto osmi vytyčeným směrům byl přiřazen ještě jeden směr orientující se na udržitelný rozvoj a kvalitu života [Urban (a) 2009].

Jako jeden ze směrů svého zájmu si Evropská unie stanovila aktivní politiku zaměstnanosti. Relativně vysokou nezaměstnanost totiž EU vidí jako jednu ze svých

velkých slabin. Za nejproblematictější místa na trhu práce členských zemí Evropská unie označila například to, že pouze polovina žen v zemích EU pracuje (na rozdíl od USA, kde je tento podíl dvoutřetinový). Vysoká je i dlouhodobá (strukturální) nezaměstnanost, polovina nezaměstnaných je bez práce více než jeden rok a mj. také to, že je nezaměstnaností vysoce postižena věková skupina mezi 55 - 65 lety [Urban (a) 2009].

Proto dochází k určení čtyř oblastí, na které se má politika zaměstnanosti především zaměřit. Těmi jsou: „Zvýšení zaměstnanosti má být výsledkem toho, že bude kvalifikace pracovníků uváděna do souladu s nabídkou.<sup>10</sup> [...] Mají být také podporovány speciální programy, které by umožnily nezaměstnaným získat požadovanou kvalifikaci. Mnohem větší důraz má být kladen na celoživotní vzdělávání, které je základní složkou evropského sociálního modelu.<sup>11</sup> [...] Předpokládá se zavádění pružných úprav pracovní doby. Má se zvyšovat zaměstnanost ve službách, včetně služeb osobních, nacházet řešení pro nejvíce znevýhodněné kategorie osob. Má být podporována zásada rovných příležitostí pro muže a ženy, lepší sladování pracovní doby a rodinného života, zejména zavedením nového systému hodnocení péče o děti“ [Urban (a) 2009].

Důležitým výsledkem vytvořených opatření bylo přijetí „**Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost**“, kde došlo ke stanovení konkrétních cílů, kterých měly země Evropské unie do roku 2010 docílit. Těmito cíli bylo stanovení požadované míry zaměstnanosti 70 % ve všech členských zemích a dosažení 60 % míry zaměstnanosti žen [Urban (a) 2009].

Každý rok od vzniku Lisabonské strategie zasedá Evropská rada, která se stala rozhodujícím, kontrolním a hodnotícím orgánem této strategie, posuzuje dosažené výsledky a na jejich základě vytyčuje nové cíle.

První **zasedání** od vzniku Lisabonské strategie se uskutečnilo v roce **2001 ve Stockholmu**. Na tomto zasedání byla dána mnohá doporučení. Jedním z nich byl návrh týkající dosažení plné zaměstnanosti. Zde se hovoří o tom, aby se Unie a její členské státy přihlásily k cíli plné zaměstnanosti, jehož účelem je přispět k vyrovnání se

---

<sup>10</sup> Přičemž hlavní roli přitom mají hrát národní služby v oblasti zaměstnanosti, jež se mohou opírat o celoevropskou databázi volných pracovních míst a vzdělávacích možností.

<sup>11</sup> K tomu mají být podporovány dohody mezi sociálními partnery, zaměstnavateli a odbory, o inovacích a o celoživotním vzdělávání.

s demografickým problémem a stárnoucí populací, což vytváří v členských státech velký tlak na systém sociálního zabezpečení. Především je to tlak na důchodový systém, systém zdravotní péče a péči o seniory. Důležitost tohoto cíle je zde podložena tvrzením, že kolem roku 2010 začne klesat podíl populace v produktivním věku [Urban (b) 2009].

Na tomto základě se Evropská rada usnesla upravit průběžné cíle, pokud jde o míru zaměstnanosti Unie jako celku: celkově na 67 % a 57 % u žen (do začátku roku 2005). A došlo k doplnění dalšího cíle a to **zvýšení průměrné míry zaměstnanosti starších osob (55 - 64 let) do roku 2010 na 50 %**. Rada a Komise byly vyzvány, aby k zasedání Evropské rady v roce 2002 připravily zprávu, jak zvýšit zapojování pracovních sil a podpořit aktivní stárnutí [Urban (b) 2009].

V roce **2002** následovalo *zasedání v Barceloně*. Rok 2002 byl rokem nejistoty na světových trzích umocněný teroristickými útoky 11. září 2001 ve Spojených státech amerických. Tento rok byl rokem nízké ekonomické aktivity, což se projevilo na plnění stanovených cílů. Ač se podařilo dosáhnout poklesu míry nezaměstnanosti v zemích „eurozóny“ na 8,4 %, nedařilo se snížit vysokou nezaměstnanost žen ani osob ve věkové skupině 55-64 let [Urban (b) 2009]. Proto Evropská rada vyslovila doporučení soustředit se především na tyto tři oblasti:

- **aktivní politiku zaměstnanosti s cílem vytvořit více lepších pracovních míst**
- propojení evropské ekonomiky včetně propojení evropských energetických, dopravních a komunikačních sítí
- konkurence schopnou ekonomiku založenou na znalostech

Evropská rada na tomto zasedání navrhla také, aby **byly omezeny podněty, jež stimulují starší osoby k dřívějším odchodům do důchodu a aby bylo omezeno zavádění předčasných důchodů. Zároveň bylo navrženo, aby se do roku 2010 průměrný věk odchodu do důchodu zvýšil zhruba o 5 let** [Urban (b) 2009].

V roce **2003** se na *zasedání Evropské rady v Bruselu* ve zprávách hodnotících uplynulé období a předpokládajících budoucí vývoj odrazilo špatné ekonomické klima. Střednědobý cíl míry zaměstnanosti pro rok 2005 a to dosažení míry zaměstnanosti

67 % u obyvatelstva v produktivním věku, stejně jako 50 % zaměstnanosti starších osob a zvýšení odchodu do důchodu o 5 let se dle Evropské komise bez většího úsilí Evropské unie stanou nenaplněnými [Urban (b) 2009]. V tomto roce proto došlo k vytvoření „**Strategie pro plnou zaměstnanost a lepší pracovní místa pro všechny**“, která se stala revizí Evropské strategie zaměstnanosti z roku 1997. Jednou z hlavních priorit této strategie se stalo „**Zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí**“. Členské státy by podle tohoto ustanovení měly podporovat aktivní stárnutí tím, že budou napomáhat udržování pracovních míst, zajistí přístup k dalšímu vzdělávání, odstraní podmínky k předčasnému odchodu z trhu práce prostřednictvím zavádění inovativních a flexibilních forem organizace práce a vytvářením podmínek, za kterých se na trhu práce vyplatí zůstat a podněcováním zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob [Rada EU 2003].

V roce 2004 Evropská komise na zasedání Evropské rady požádala nizozemského premiéra Wima Koka, aby provedl střednědobou revizi Lisabonské strategie. Tzv. „**Kokova zpráva**“ nezhodnotila plnění cílů Lisabonské strategie příliš pozitivně. Zpráva „*byla velmi kritická a hovořila o „promarněných šancích“ a „zklamání nad vývojem evropské ekonomiky“*“. *Konstatovala, že se sice podařilo zvýšit počet nových pracovních míst, ale cíl do roku 2010 je pro EU jako celek nesplnitelný. [...] Příčiny neúspěchu nové strategie byly sice nalezeny ve zhoršených podmínkách světové ekonomiky, ve vytyčení mnoha cílů, které si často protiřečily, hlavně však v tom, že většina členských zemí nevzala strategii za svou a že ji podporovala pouze verbálně. Přesto Wim Kokova zpráva označila lisabonskou strategii za správnou odpověď na výzvy, jimž EU musí čelit. [...] Navrhla, aby se EU poučila z nedostatků a nastartovala lisabonskou strategii znovu*“ [Urban 2005-2011].

Kokova zpráva obsahovala mimo zhodnocení situace také doporučení, která by měla přispět ke zlepšení situace. Lisabonská strategie se měla zaměřit na konkrétnější opatření a k nim měla stanovit období pro implementaci, měla být stanovena zodpovědnost za plnění cílů strategie na komunitární a národní úrovni, hlavním cílem by pak měl být hospodářský růst a zaměstnanost [Pešek 2005].

V roce 2005 bylo zahájeno nové období Lisabonské strategie. Toto nové období se zaměřuje na růst a pracovní místa. Ve snaze zjednodušit a zajistit vnitřní soudržnost byly sloučeny „Hlavní směry hospodářských politik“ a „Hlavní směry pro zaměstnanost“. Vznikl nový dokument: „**Integrované směry pro růst a zaměstnanost**“. Tento dokument je schvalován na období tří let a to Radou, které je předložen Evropskou komisí [MF ČR (a) 2005]. Tato nová Lisabonská strategie obsahovala menší množství jasněji definovaných priorit, které byly podstatné pro dosažení úspěšné a dynamické ekonomiky EU. Zároveň se snažila posílit odpovědnost členských států za plnění stanovených reforem [Pešek 2005].

Základem strategie se stávají tříleté Národní programy reforem, na které navazují Zprávy o plnění Národních programů reforem [MF ČR (b) 2005]. Doposud byly vytvořeny programy ve dvou obdobích: 2005-2008 a 2008-2010. V roce 2005 si každá členská země ve svém Národním programu reforem stanovila priority a opatření v makroekonomické a mikroekonomické oblasti a politice zaměstnanosti. Cílem těchto dokumentů bylo stimulovat hospodářský růst a zaměstnanost v daném tříletém období [Eu 2009.cz 2008].

V roce 2007 Evropská komise zveřejnila aktualizovaný návrh „**Integrovaných hlavních směrů pro růst a zaměstnanost**“ a návrh „**Lisabonského programu Společenství na období 2008-2010**“. Hlavními směry, na které se Lisabonská strategie v tomto období zaměřila, byly: investice do lidských zdrojů a modernizace trhu práce, podnikatelské prostředí, investice do oblasti vzdělávání, výzkumu, vývoje a inovací, energetika a změna klimatu. Na základě nových Integrovaných směrů přijaly členské země na podzim 2008 Národní programy reforem pro tento druhý cyklus v letech 2008-2010 [EU 2009.cz 2008].

Obě tato období představují orientaci Evropské unie na užší okruh oblastí, na které je potřeba se zaměřit, a které je potřeba reformovat.

### ***5.3 Instituce EU a politika zaměstnanosti***

Evropská unie má několik institucí zabývajících se politikou zaměstnanosti. Každá z nich významným způsobem přispívá k budování vyšší zaměstnanosti v EU a k boji za ochranu práv všech osob pracujících v EU.

#### **Evropská komise**

##### **Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti**

Účelem této instituce je podpora tvorby většího počtu pracovních míst a zvyšování jejich kvality. Spolu s členskými státy spravuje rozpočet Evropského sociálního fondu ve výši 9 miliard eur ročně. Zabezpečuje volný pohyb pracovníků a koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Každý občan Evropské unie má totiž právo pracovat a žít v kterékoli ze členských zemí Evropské unie aniž by byli jakkoli znevýhodněni, a to ať už v oblasti sociálního zabezpečení nebo zdravotního zabezpečení. Tento orgán se také stará o zlepšování pracovních podmínek na pracovišti. Prosazuje společné minimální normy na pracovišti, modernizuje pracovněprávní vztahy atd. Dále podporuje úsilí v boji proti chudobě a sociálnímu vyloučení, vyhodnocování demografického a sociálního vývoje, opatření proti diskriminaci, prosazování základních práv a integrace zdravotně postižených, podporuje boj za rovné příležitosti v této oblasti a vytváří nejrůznější programy k zohledňování rovnosti žen a mužů ve všech oblastech činnosti EU. Priority Evropské komise stanoví roční plán řízení GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti [Evropská komise (d)].

##### **Rada pro zaměstnanost, zdraví, sociální politiku a ochranu spotřebitele**

Tato rada je tvořena ministry, kteří jsou odpovědní v oblastech zaměstnanosti, sociální ochrany, ochrany spotřebitele, zdraví a rovných příležitostí. Rada stanovuje společné cíle, analyzuje opatření přijatá na národní úrovni apod. Rozhoduje obvykle kvalifikovanou většinou [Frízlová].

## **Evropský parlament**

### **Výbor pro zaměstnanost a sociální věci**

Tento výbor se zabývá záležitostmi v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky jako jsou: pracovní podmínky, sociální zabezpečení a sociální ochrana, opatření k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti, Evropský sociální fond, politika odborného vzdělávání včetně odborných kvalifikací, volný pohyb pracovníků a důchodců, sociální dialog, jiné formy diskriminace než diskriminace na základě pohlaví, ke kterým dochází na pracovišti nebo na trhu práce [Evropský parlament].

### **Evropský sociální fond**

Je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a byl zřízen, aby pomáhal občanům zvyšovat si kvalifikaci a zlepšovat své vyhlídky na zaměstnání. Za fungování fondu odpovídají řídicí orgány na národní a regionální úrovni [Evropská komise (a)]. Účelem tohoto fondu je také zmenšovat rozdíly v prosperitě a životní úrovni členských států a regionů Evropské unie. Tento fond tedy prosazuje hospodářskou a sociální soudržnost [Evropská komise (b)].

Z tohoto fondu jsou financovány Operační programy, které jsou dlouhodobě plánovány a podléhají schválení Evropskou komisí. Financování jde napříč členskými státy a regiony především do těch oblastí, jejichž hospodářský rozvoj se vyvíjí hůře. Pro dosažení těchto cílů bylo vyhrazeno a bude v Evropské unie rozděleno přibližně 75 miliard eur. Rozpočet Evropského sociálního fondu je vždy na sedm let, po které trvá jedno operační období, projednán a schválen členskými státy, evropským parlamentem a Komisí. Pro úspěšné čerpání se musí každý stát, který z těchto zdrojů chce čerpat, podílet na jejich financování z vlastních zdrojů. Evropská unie financuje maximálně 85 %, zbytek musí tedy poskytnou stát. Operační programy, které jsou z tohoto fondu financovány jsou realizovány organizacemi jak ve veřejném, tak i soukromém sektoru a patří mezi ně například organizace: národní, regionální a místní orgány, vzdělávací a školicí instituce, nevládní organizace (NGO) spolu se sociálními partnery, jako jsou odborové organizace a závodní rady, průmyslová a profesní sdružení a jednotlivé společnosti [Evropská komise (b)].

*„Strategie pro růst a pracovní místa je hlavní strategií Evropské unie pro zajišťování současné a budoucí prosperity a blahobytu Evropy a Evropanů. V tomto kontextu Evropská strategie zaměstnanosti spojuje 27 členských států, aby pracovaly*



*na zvyšování schopnosti Evropy vytvářet vyšší počet dobrých pracovních míst a poskytnout lidem takovou kvalifikaci, aby mohli tato pracovní místa obsazovat. Směřuje ESF, který vynakládá evropské peníze na dosažení těchto cílů.“ [Evropská komise (b)].*

### **Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci**

Tento fond, který vznikl v roce 2006, má sloužit jako prostředek pomoci zaměstnancům, jež přišli o práci v důsledku změn ve struktuře světového obchodu (např. přemístěním továrny mimo EU, strukturální krizí odvětví v určitém regionu) [Frízlová].

### **Program Progress [Evropská komise (c)]**

PROGRESS je program Evropské unie pro zaměstnanost a sociální solidaritu. Byl zřízen za účelem finančně podporovat plnění cílů EU v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a rovných příležitostí, jež jsou stanoveny v Sociální agendě. Tento program přispívá k dosažení cílů Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost. Současně s finančními prostředky z tohoto programu jsou poskytovány prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF). Celkový rozpočet programu PROGRESS byl vytvořen na sedmileté období (2007-2013) a činí 743,25 milionu eur.

Prostředky z tohoto rozpočtu mají sloužit jako nástroj pro dosažení změny a modernizace v těchto pěti oblastech:

- zaměstnanost
- sociální začlenění a ochrana
- pracovní podmínky
- nediskriminace
- rovnost žen a mužů

Tento program je určen všem 27 členským státům EU, kandidátským státům EU a státům Evropského sdružení volného obchodu. Konkrétně je určen pro využití místními a regionálními orgány, veřejnými službami zaměstnanosti a státními statistickými úřady aj. Komise vybírá projekty, které finančně podpoří na základě výběrového řízení či výzvy k předkládání návrhů. Kromě výjimečných případů bývá z programu pokryto maximálně 80 % nákladů daného projektu.

## **Agentury**

*„V oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí působí také několik agentur. Ve Vídni sídlí **Agentura Evropské unie pro základní práva** (vznik 2007), ve španělském Bilbau působí od roku 1996 **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci**.“*  
[Frízlová].

## **5.4 Vliv politiky zaměstnanosti EU na politiku zaměstnanosti České republiky**

Politika zaměstnanosti Evropské unie je politikou, v níž Evropská unie nemá výlučné pravomoci. Hlavní roli v této oblasti hrají jednotlivé členské státy, které určují hlavní směr své politiky zaměstnanosti podle aktuálních potřeb a hrozeb na trhu práce. Normy Evropské unie je ale značně ovlivňují. Směrnice EU jsou totiž přijímány v tak konkrétní podobě, že členské státy, jde-li o výsledek, nemají velký prostor pro realizování vlastních iniciativ [Frízlová].

Koordinace této politiky na úrovni Evropské unie zasahuje do takových oblastí, jakými jsou například uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy, antidiskriminace, mateřská dovolená nebo pracovní doba [Frízlová].

V těchto letech, tedy přesněji v letech 2007-2013, je Česká republika zapojena do programu PROGRESS a může tak z Evropského sociálního fondu získat až 3,77 miliard eur, zejména prostřednictvím operačních programů Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Lidské zdroje a zaměstnanost a OP Praha adaptabilita, jejichž cílem je podpořit členské země v boji za společné hodnoty a společné cíle [Frízlová].

Co se týče problematiky zaměstnanosti osob starších padesáti let, stejně jako v České republice, tak i ve zbylých členských zemích pocítili nárůst nezaměstnanosti této skupiny. Její problematické postavení na trhu práce se tedy stalo všeobecně rozpoznávaným problémem. Evropská unie proto již od počátků budování společné politiky zaměstnanosti směřuje cílená opatření i k této skupině a snaží se navrhnout kroky, které by její postavení na trhu práce zlepšily. První konkrétní krok směrem k této cílové skupině bylo stanovení dosažení 50% míry zaměstnanosti této skupiny do roku 2010.

K dosažení cíle měl přispět rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti, která se měla soustředit především na sladování aktuálních potřeb na trhu práce a kvalifikací pracovníků, podporu růstu pracovních míst a celoživotní vzdělávání. Dále bylo vydáno doporučení, aby byly omezeny podněty, jež stimulují starší osoby k dřívějším odchodům do důchodu a doporučení omezit zavádění předčasných důchodů, aby jednotlivé země motivovaly zaměstnavatele zaměstnávat starší osoby. Zároveň bylo navrženo, aby se do roku 2010 průměrný věk odchodu do důchodu zvýšil zhruba o 5 let.

V boji o dosažení společného cíle zvýšení míry zaměstnanosti starších osob na 50 % do roku 2010 pomáhá hned několik institucí Evropské unie. Významné místo v boji za dosažení vytyčených cílů zaujímá také Evropský sociální fond, který je studnicí finančních prostředků pro členské země v boji za lepší prostředí a podmínky na trhu práce.

Konkrétnější podoba určité strategie směrem k této skupině však vytvořena nebyla. Vytyčený cíl 50% míry zaměstnanosti se tak podařilo dosáhnout jen několika málo zemím, zbylé země unie zůstaly různou měrou pod stanovenou hranicí. Některé hlouběji, jiné méně.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> viz Příloha č. 4: Míra zaměstnanosti osob ve věku 15-64 a 55-64 let v členských zemích EU - celkem

## 6. Strategické dokumenty České republiky vztahující se ke skupině osob 50+ na trhu práce

V souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti (1997) Ministerstvo práce a sociálních věcí od roku 1999 každoročně připravuje Národní akční plán zaměstnanosti. Účelem těchto dokumentů je pro každý rok stanovit cíle a hlavní priority České republiky v oblasti zaměstnanosti. Jak je zmíněno v samotném prvním *Národním akčním plánu politiky zaměstnanosti České republiky z roku 1999*, tento akční plán vznikl, neboť stav České ekonomiky a společnosti vyžadoval novou koncepci politiky zaměstnanosti, která by byla provázána s celkovou hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou vlády, a odpovídala změněným podmínkám trhu práce. Tento plán byl zpracován v souladu s cíli „*Hospodářské strategie ČR pro vstup do Evropské unie, tzn. oživení ekonomického růstu, zvýšení konkurenční schopnosti, kvalifikace a zaměstnanosti*“ [MPVS ČR (a) 2005].

Národní akční plán zaměstnanosti je tvořen čtyřmi pilíři, které kopírují čtyři pilíře, na nichž je založena Evropská strategie zaměstnanosti. Těmito pilíři jsou:

- podpora zaměstnatelnosti
- podpora podnikání
- podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám, podpora adaptability
- podpora rovných příležitostí všech osob.

Součástí každého tohoto pilíře je několik opatření, která se zaměřují na konkrétní cíl a jeho provedení. Tato opatření jsou přizpůsobena podmínkám a potřebám České republiky [MPSV ČR (a) 2005].

*První akční plán z roku 1999* [MPSV ČR (a) 2005] se zabýval potřebami českého trhu práce, ale ještě se nevěnoval rizikové skupině osob starších padesáti let. Co se týče této znevýhodněné skupiny na trhu práce, prvním akčním plánem, který o této skupině blíže hovoří, je *Národní akční plán z roku 2002*. Tato skutečnost souvisí také s faktem, že v roce 2002 byla poprvé v Českém právním řádu zakotvena

novelou zákona o zaměstnanosti č. 220/2002 Sb., aktivní politika zaměstnanosti, která se skládá z nástrojů, jež mají pomoci rizikovým skupinám, jako jsou osoby starší padesáti let na trhu práce, a také s přijetím cíle 50 % zaměstnanosti starších osob jako jednoho z cílů „Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost“ [MPSV ČR (c) 2005].

V Národním akčním plánu z roku 2002 se uvádí: „*Chceme-li dosáhnout plné zaměstnanosti, zajistit dlouhodobě spravedlivý a udržitelný systém sociálního zabezpečení, je nezbytné provést hluboké změny převládajících společenských postojů ke starším pracovníkům, jakož i revizi systému daní a dávek, aby byly co nejlépe využity pracovní zkušenosti starších pracovníků*“ [MPSV ČR (c) 2005].

Členské země Evropské unie proto měly za úkol ve spolupráci se sociálními partnery vypracovat politiku aktivního stárnutí. Cílem bylo zvýšit možnosti a podněty, které by stimulovaly starší pracovníky zůstat co nejdéle na trhu práce. Toho měly dosáhnout zejména: *“přijetím pozitivních opatření k zachování pracovní schopnosti a kvalifikace starších zaměstnanců, zejména zajištěním dostatečného přístupu ke vzdělání a kvalifikaci, zaváděním pružných pracovních podmínek, včetně možnosti práce na částečný nebo poloviční pracovní úvazek a dále opatření, která zvýší uznání zaměstnavatelů ke schopnostem starších pracovníků přehodnocením daňového systému a systému dávek odstranit případná znevýhodnění a zvýšit atraktivitu pro aktivní účasti starších pracovníků na trhu práce*“ [MPSV ČR (c) 2005].

Česká republika proto do svého akčního plánu zařadila tato opatření: Ministerstvo práce a sociálních věcí mělo prověřit podíl starších nezaměstnaných osob na aktivních opatřeních na trhu práce, zejména na přeškolení. Dále bylo stanoveno, že úřady práce budou vyhodnocovat a postihovat případy, kdy dojde k věkové diskriminaci ze strany zaměstnavatelů. MPSV bylo uloženo při jednáních o restrukturalizaci odvětví působit na sociální partnery, aby při přijímání sociálních doprovodných programů byla přijímána taková opatření (včetně rekvalifikačních aktivit), která by preferovala udržení pracovního poměru věkově starších zaměstnanců a umožnila jim následně odejít do starobního důchodu po naplnění podmínek stanovených zákonem. Posledním opatřením bylo stanovení toho, že v rámci programu Phare2000 bude vyvinut a zaveden speciální výcvikový kurz zahrnující změnu orientace pro potřeby starších zaměstnanců. [MPSV ČR (c) 2005].

Národní akční plán z roku 2003 pak tato opatření opakuje, ale více nerozvíjí [Vláda ČR 2005]. Další akční plán vytvořený v roce 2004 na období let 2004 až 2006 **Národní akční plán na léta 2004- 2006** již více reaguje na potřeby a problémy starších osob na trhu práce. Můžeme zde nalézt tři průřezové cíle, které jsou mimo jiné zaměřeny také na osoby starší padesáti let na trhu práce [MPSV ČR (b) 2005: 5-7]:

- plná zaměstnanost
- zlepšování kvality a produktivity práce
- posilování sociální soudržnosti a začleňování

Součástí prvního cíle je i dosažení 50% míry zaměstnanosti starších zaměstnanců (55-64 let) v roce 2010. V druhém z cílů nalezneme mimo jiné důraz na celoživotní vzdělávání a bezpečnost práce a v třetím orientaci na potírání diskriminace, tedy i diskriminace z důvodu věku [MPSV ČR (b) 2005: 5-7].

Tento akční plán reaguje na doporučení Rady Evropské unie a priority Hlavních směrů politiky zaměstnanosti Evropské unie stanovením konkrétních opatření k deseti prioritám. Pátou z těchto priorit je: Zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí. Zde je stanoveno, že členské státy budou přiměřeně zvyšovat dostupnost pracovních příležitostí a podporovat tak hospodářský růst a zaměstnanost. Po členských státech je požadováno, aby zvyšovaly „účast na trhu práce využitím potenciálu všech skupin obyvatel, prostřednictvím komplexního přístupu zaměřeného především na dostupnost a atraktivitu pracovních míst na to, aby se vyplácelo pracovat, a také na zlepšování dovedností a poskytování příslušné podpory. Dále mají členské státy podporovat aktivní stárnutí, zejména podporou pracovních podmínek příznivých k udržení pracovního místa – např. přístup k dalšímu vzdělávání, rozpoznání zvláštního významu zdraví a bezpečnosti při práci, inovativní a flexibilní formy organizace práce a také odstraněním pobídek k předčasnému odchodu z trhu práce, hlavně reformou systému předčasného odchodu do důchodu a vytvořením podmínek, kdy se vyplácí zůstat aktivní na trhu práce, a podněcováním zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob. Realizace politiky se má zaměřit především na zvýšení průměrného věku odchodu do důchodu na úrovni Evropské unie o 5 let do roku 2010“ [MPSV ČR (b) 2005: 22].

V jednotlivých opatřeních jsou pak stanoveny kompetence a povinnosti jednotlivých ministerstev k dosažení stanovených cílů. Ministerstvo práce a sociálních věcí má po vyjednávání se sociálními partnery předložit návrhy změn v důchodovém

systemu. V souvislosti s připravovanou důchodovou reformou navrhnout opatření podporující plnou či částečnou ekonomickou aktivitu starších zaměstnanců, která umožní souběh částečného starobního důchodu a částečného pracovního úvazku v takové podobě, která by byla pro osoby pobírající částečné důchody výhodná. Dále má MPSV ve spolupráci s dalšími ministerstvy zabezpečit vhodné podmínky tak, aby věkově starší zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání měli v rámci vyčleněných finančních prostředků přístup k možnostem doplnění, rozšíření, popřípadě i zachování potřebných dovedností pro udržení zaměstnání. Orientovat se přitom mají především na počítačovou gramotnost a rekvalifikace [MPSV ČR (b) 2005: 24]. Rekvalifikace by měly být zejména „zaměřeny na rozšíření znalostí a dovedností ve svém oboru pro udržení se v zaměstnání, dlouhodobé specializační kursy pro pracovní adaptabilitu a kursy specifické rekvalifikace pro získání pracovních dovedností na konkrétní pracovní místo“ [Národní lisabonský..2006]. Tyto rekvalifikace mají navazovat na rozšířenou poradenskou činnost a vytvořené individuální akční plány.

Dále ve spolupráci s dalšími resorty a sociálními partnery má MPSV „v rámci rozpracování Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2003-2007 připravit „Program pro stárnoucí zaměstnance“, který zahrne legislativní změny a propagační kampaň, jež bude mít za cíl ovlivnění veřejnosti a zaměstnavatelů pro zachování zaměstnanosti starších občanů a zdůraznění kladů jejich zaměstnávání“ [MPSV ČR (b) 2005: 24].

Sociální partneři mají usilovat o zpracování Sociálních programů pro věkově starší zaměstnance orientované na zabezpečování odborných znalostí a dovedností starších lidí. Cílem je zabránit propouštění a zvýšení využívání práce na zkrácený úvazek, která by mohla mít i jiný charakter než práce, kterou tyto osoby u svého zaměstnavatele vykonávaly [Národní lisabonský..2006: 24].

V roce 2005 byl vypracován **Národní Lisabonský program 2005-2008**, který nahrazuje Národní akční plány zaměstnanosti. Tento dokument je národním programem reformy České republiky, jehož „cílem je posílit politickou odpovědnost za naplňování obsahu Lisabonské strategie a umožnit vyhodnocení plnění stanovených reformních kroků na úrovni jednotlivých členských států. Národní programy reformy jsou koncipovány na tříleté období s tím, že mohou být v případě politických změn revidovány“ [Národní lisabonský..2006: 3].

Tento dokument se skládá z tří hlavních částí: části makroekonomické, části mikroekonomické a části zaměstnanosti. V poslední z těchto částí, zaměstnanosti, najdeme stanovení několika cílů. Jedním z těchto cílů je **dosažení míry zaměstnanosti starších zaměstnanců (55-64 let) 47,5 % do roku 2008** [Národní lisabonský..2006: 27]. Tento cíl je jakýmsi podcílem k dosažení vytyčeného hlavního cíle EU v souvislosti s touto věkovou skupinou na trhu práce a to dosažení zaměstnanosti osob starších padesáti pěti let do roku 2010, 50 %. Dokument shrnuje dosavadní cíle a priority České republiky v této oblasti, více je ale nerozvíjí.

V roce 2008 byl zpracován další dokument a to *Národní program reforem České republiky 2008-2010*. Stejně jako předešlý Národní Lisabonský program se člení do tří hlavních částí. V části týkající se zaměstnanosti si Česká republika opět v souvislosti s cíli politiky zaměstnanosti Lisabonské strategie stanovuje průběžné cíle pro rok 2008. Jeden z těchto cílů je zaměřen na zvýšení míry zaměstnanosti starších osob, osob mezi 55 až 64 lety, již na úroveň, které má být dosaženo do roku 2010 a to 50 % [Národní program reforem..2009]. Tento program reforem hodnotí uplynulé období a ukazuje, co bylo v tomto období učiněno, zároveň hovoří o plánovaných reformních opatřeních v tomto období. V oblasti starších osob na trhu práce se tento program dosti odkazuje na Národní plán přípravy na stárnutí pro léta 2008-2012, v jehož rámci mají být realizovány cíle týkající se této skupiny (viz níže).

Jako reakce na problém rostoucí nezaměstnanosti osob starších 50 let byl také vytvořen již zmiňovaný *Národní plán přípravy na stárnutí pro léta 2003-2007*.

Cílem programu je změnit dosavadní stereotypní pohled na stárnutí a stáří a především na postavení seniorů ve společnosti. Nejdůležitějším prostředkem k jeho dosažení je dle Národního plánu přípravy na stárnutí především soustavná a dlouhodobá medializace, publicita, propagace programu a jeho cílů a veřejná kontrola jeho naplňování [MPSV ČR (a) 2008].

„Návrh Národního programu přípravy na stárnutí vychází z "Mezinárodního akčního plánu pro problematiku stárnutí" (Vídeň 1982), „Zásad OSN pro seniory" (1991) a je v souladu se závěry a II.světového shromáždění OSN o stárnutí v Madridu (8.-12.4. 2002) a přijatého „Mezinárodního plánu stárnutí 2002" [MPSV ČR (a) 2008].

Co se týče zaměstnanosti starších osob, tento program se jí podrobně zabýval. Stanovil si celkem sedmnáct opatření k dosažení vytyčených cílů. U těchto opatření



určil konkrétní orgány, které budou zodpovídat za jejich realizaci, a k tomu jim vymezil přesné období.

Cílem tohoto plánu v této oblasti tedy bylo podporovat aktivní stárnutí, pracovní podmínky příznivé k udržení pracovního místa přístupem k dalšímu vzdělávání nebo flexibilními formami organizace práce a podněcováním zaměstnavatelů k zaměstnávání starších osob pomocí vhodného nástroje, rozpoznáním zvláštního významu zdraví a bezpečnosti při práci. Jedním z kroků v něm navržených byla příprava „Programu pro stárnoucí zaměstnance“, který zahrne legislativní změny a propagační kampaň s cílem ovlivnit veřejnost a zaměstnavatele pro zachování zaměstnanosti starších občanů a zdůraznění kladu jejich zaměstnávání [Národní lisabonský.. 2006].

Na tento program navazuje *Národní program přípravy na stárnutí 2008-2012*. Tento dokument si oproti předešlému více všímá předpokládaného demografického vývoje, a proto více hovoří o aktivním stárnutí a jeho přínosu pro kvalitu života starších osob i celé společnosti. Otázku aktivního stárnutí tedy více rozpracovává [MPSV ČR (b) 2008]. Dle tohoto dokumentu by se *“politika a programy aktivního stárnutí měly zaměřit zejména na snížení rozdílu mezi zaměstnaností starších žen a mužů a na zvýšení šancí osob s nižší kvalifikací a jinak znevýhodněných osob na trhu práce. Je důležité podpořit osoby s nižší kvalifikací a vzděláním, aby měly stejné šance na delší a kvalitnější pracovní kariéru“* [MPSV ČR (b) 2008]. Stejně jako v předešlém programu zde ale nejsou určeny konkrétní kroky dosažení stanovených potřeb.

***SHRNUTÍ: Strategické dokumenty České republiky vztahující se ke skupině osob 50+ na trhu práce***

*Národní akční plány zaměstnanosti České republiky se snažily reagovat na doporučení Evropské unie a vytvářet potřebné cíle a opatření k podpoře vyšší zaměstnanosti starších osob. Konkrétních výsledků cílů stanovených v Národních akčních plánech zaměstnanosti se podařilo dosáhnout především v oblasti vzdělávání starších pracovníků a v oblasti projektů aktivní politiky zaměstnanosti.*

*V oblasti rozšiřování znalostí a dovedností starších osob se podařilo vytvořit informační centra, která slouží na podporu zavádění ICT<sup>13</sup> do výuky, ale také na podporu vzdělávacích aktivit v regionech. Úřady práce s těmito centry mohou spolupracovat a využívat jejich prostor pro realizaci rekvalifikačních kurzů. Dále Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v rámci Operačního programu rozvoje lidských zdrojů vydalo na konci roku 2004 výzvu k předkládání projektů na základě nadregionálního grantového schématu k opatření 2.1 „Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením“. Toto opatření je mj. zaměřeno i na cílovou skupinu osob ohrožených sociálním vyloučením z důvodu věku. Dále se „podpoře aktivního stárnutí věnují také opatření Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů a Jednotného programového dokumentu pro Prahu. Konkrétně jde o opatření 1.1 „Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání“, 2.1 „Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí“ a 2.2 „Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce“. Osoby nad 50 let věku a ženy v předdůchodovém věku jsou zahrnuty v těchto opatřeních.“ Díky tomuto mohly být podávány žádosti o finanční podporu projektů směřovaných právě na tuto rizikovou skupinu. Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy dále vyhradilo prostředky, jejichž prostřednictvím mohly školy vytvořit projekty na podporu informační gramotnosti veřejnosti a znevýhodněných skupin [Zpráva o plnění..2006: 26-28].*

*Co se týče plnění cílů vytyčených v **Národním Lisabonském programu 2005-2008**, České republiky se v roce 2008 podařilo naplnit cíl dosažení míry zaměstnanosti starších zaměstnanců (55-64 let) 47,5 % do roku 2008 a to přesně ve výši 47,6 %. Tímto jsme překročili průměr Evropské unie z tohoto roku o 2 % [Míra zaměstnanosti.. 2009].*

*Stejně jako v předešlém období se podařilo v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů získat prostředky na podporu tvorbu projektů pro začleňování skupin ohrožených sociálním vyloučením na trhu práce, jako jsou starší osoby [Zpráva o plnění..2007: 59]. Co se týče celkově podniknutých opatření k cílům vytyčených v této strategii v oblasti vzdělávání starších pracovníků, Česká republika by se dle doporučení Evropské unie měla dále více orientovat, s ohledem na potřeby trhu práce, na zefektivňování systému vzdělávání, odborné přípravy a více podporovat investice do vzdělávání a to především starších pracovníků a osob s nízkou kvalifikací [Zpráva o plnění..2007: 6-7].*

---

<sup>13</sup> informačních a komunikačních technologií

**Národní program reforem České republiky 2008-2010** hodnotí uplynulé období a ukazuje, co bylo v tomto období učiněno, zároveň hovoří o plánovaných reformních opatřeních v období nastávajícím [Národní program reforem..2009]. Dle Zprávy o hodnocení národního programu reforem České republiky 2008-2010, v tomto období nabyly účinnosti novely zákonů o zaměstnanosti, o nemocenském a sociálním pojištění. Vláda také schválila Plán implementace strategie celoživotního učení. Všechny tyto přijaté reformy a plány byly ale poznamenány světovou ekonomickou krizí, na jejímž základě byly přehodnoceny a pozměněny priority Vlády ČR a tedy i tyto nově přijaté dokumenty [Zpráva o plnění..2010].

Je otázkou, zda se České republice podaří splnit stanovený cíl, dosáhnout 50% zaměstnanost osob starších padesáti let. Za druhé čtvrtletí roku 2010 se míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let pohybovala kole 46,3 %, což značí, že Česká republika zřejmě tento cíl Lisabonské strategie do konce roku již nenaplní [ČSÚ(a) 2011].

Co se týče **Národních programů přípravy na stárnutí**, jsou úzce provázány s Národními programy reforem a Národními akčními plány zaměstnanosti. Sledují stejné cíle. Národní programy přípravy na stárnutí tyto cíle více rozpracovávají.

Celkově se České republice podařilo v oblasti podpory starších osob na trhu práce vytvářet programy a opatření na podporu jejich dalšího vzdělávání a rekvalifikací. Podařilo se získat finanční prostředky z Evropské unie, díky kterým může být této rizikové skupině v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti věnována zvýšená pozornost a péče. Co se týče motivace starších osob k setrvání na trhu práce, zde máme ještě co vylepšovat. Doposud se podařilo realizovat pouze jakýsi první krok reformy důchodového systému a to, že „pracuje-li pracovník po vzniku nároku na starobní důchod, může mu být vyplácena polovina starobního důchodu a zároveň si zvyšuje procentní výměru důchodu za stanovený počet odpracovaných dnů. Zároveň bylo zrušeno časové omezení trvání pracovního poměru (výdělečné činnosti) při souběhu pobírání starobního důchodu a výdělečného příjmu. Dále byli zrovnoprávněni pracující důchodci s ostatními pracujícími při uplatnění slevy na dani. Cílem této části reformy je dosažení alespoň poloviční zaměstnanosti lidí starších 55 let. Přijaté slevy na daních by se měly pozitivně projevit především v dalších etapách připravované reformy důchodového systému.“ [Zpráva o plnění.. 2007: 60-61].

## 7. Politika zaměstnanosti ČR

Politika zaměstnanosti České republiky se snaží o dosažení rovnováhy mezi stranou nabídky práce a stranou poptávky po práci a o produktivní využití pracovních sil. „*Představuje soubor nástrojů, jejichž realizace motivuje zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce*“ [Šimek 2005: 60].

Důležitým krokem pro realizace politiky zaměstnanosti v České republice byla změna zákona o zaměstnanosti, kdy v roce 1990 byl přijat první zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. od roku 1948. Zákon prošel mnoha novelizacemi. Velmi podstatnou se stala novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004, která reagovala na aktuální potřeby na trhu práce a společné cíle politiky zaměstnanosti Evropské unie v oblasti zaměstnanosti [Krebs 2005: 298-299].

Státní politiku zaměstnanosti v České republice vytváří stát a podílí se na ní i další subjekty činné na trhu práce. Těmi jsou zejména zaměstnavatelé či odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti stát dále spolupracuje s územně samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením, zaměstnanci a organizacemi zaměstnavatelů. Tato politika je nedílně propojena i se sociální politikou a hospodářskou politikou [Brožová 2003].

Dle zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti je státní politikou zaměstnanosti zabezpečováno právo na zaměstnání. Stát a další činné subjekty sleduje situaci na trhu práce, na jejímž základě zpracovává nejrůznější koncepce, programy a projekty pro lepší uplatnění fyzických osob na trhu práce. Koordinuje svou činnost s Evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání z Evropského sociálního fondu. Vytváří jednotlivé programy a opatření pro zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce. V rámci politiky zaměstnanosti dochází také k poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Jsou vytvářena opatření, jež mají podporovat rovné zacházení s muži a ženami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, zdravotní stav a taktéž nakládání s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. V rámci této politiky dochází dále k tvorbě a zapojování do mezinárodních programů, které souvisí s rozvojem

zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce [§2 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004, Sb.].

Od roku 1993 je státní politika zaměstnanosti financována z příspěvků na státní politiku zaměstnanosti, na niž přispívají zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné. Tyto finanční prostředky jsou součástí kapitoly MPSV státního rozpočtu [Krebs 2005: 300].

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonává v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které představují institucionální zajištění služeb zaměstnanosti na regionální úrovni.

Úřady práce jako orgán státní správy jsou základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti a zajišťuje služby zaměstnanosti. Jejich základními funkcemi jsou funkce [Krebs 2005: 299-300]:

- informační- úřady práce poskytují přehledy o trhu práce na daném území, například o struktuře pracovních sil, o vývoji na trhu práce, volných pracovních místech atd.
- poradenská- v oblasti právní, ekonomické sociální, psychologické, jde-li o pracovní uplatnění a rekvalifikace
- zprostředkovatelská- zajišťují zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání, zabezpečují pracovní místa handicapovaným, zabezpečují rekvalifikace atd.
- podnikatelská- tato činnost je svým způsobem nejvýznamnější. Úřady práce se podílí na tvorbě nových pracovních míst a tvorbě pracovního uplatnění uchazečů o zaměstnání, zabezpečování rekvalifikací aj. prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, jejíž těžiště zde spočívá<sup>14</sup>

Státní politika zaměstnanosti se dělí na dvě části: pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ) a aktivní politiku zaměstnanosti (APZ). Aktivní politika zaměstnanosti byla poprvé v Českém právním řádu zakotvena novelou zákona o zaměstnanosti č. 220/2002 Sb.

---

<sup>14</sup> Úřady práce se finančně spolupodílejí na vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů, poskytují příspěvky těm zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou pro drobné podnikání atd.

## **7.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti je představována souborem příspěvků a dávek, jež mají zajistit náhradu mzdy v období, kdy jedinec ztratil své zaměstnání a hledá zaměstnání nové. Je tedy řešením, které okamžitě napravuje situaci vzniklou ztrátou zaměstnání. Poskytování těchto příspěvků je podrobena přísným pravidlům a je časově omezeno. Pasivní politiku zaměstnanosti tvoří také zprostředkování zaměstnání úřady práce a jinými fyzickými a právníckými osobami v souladu se zákonem. Cílem zprostředkování je poradenská a informační činnost sloužící k nalezení vhodného zaměstnání pro daného uchazeče o zaměstnání, ale také vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele hledající zaměstnance [Kostka 2010: 70-71].

Opatření pasivní politiky zaměstnanosti nejsou učena všem registrovaným nezaměstnaným osobám. Pro jejich využití je potřeba splnit určité podmínky. Pro to, aby mohl jedinec získat finanční náhradu za svou dřívější mzdu, musí splnit následující podmínky: musí v posledních třech letech před zařazením do evidence úřadu práce odpracovat nejméně 12 měsíců<sup>15</sup>, dále musí požádat příslušný úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, ke kterému mu má být podpora v nezaměstnanosti přiznána nesmí být poživitelem starobního důchodu [§39 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004, Sb.].

Takovouto podporou v období nezaměstnanosti může být také podpora při rekvalifikaci, kterou pobírá uchazeč o zaměstnání po uzavření dohody s příslušným úřadem práce. Přitom ale nesmí být poživitelem starobního důchodu [Kostka 2010: 70-71].

Výše finanční podpory v nezaměstnanosti i podpory při rekvalifikaci je určena dle procentní sazby z průměrného čistého výdělku za poslední čtvrtletí. Doba trvání podpůrčí doby je odlišena dle věku uchazeče. Standardní podpůrčí dobou je pět měsíců. Po první dva měsíce tohoto období jsou uchazeči vypláceny finanční prostředky ve výši 65 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu, další dva měsíce je to pak pouze 50 % a zbývající dobu je vypláceno 45 % [§50 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004, Sb.].

---

<sup>15</sup> Za předchozí zaměstnání se může počítat také náhradní doba zaměstnání, kterou rozumíme například dobu přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu, osobní péče o dítě do věku 4 let nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené a vyžaduje mimořádnou péči atd.

**Zde zákon pamatuje na osoby starší padesáti let a poskytuje jim zvýhodnění v podobě prodloužení podpůrní doby. Podpůrní doba činí u osob mezi 50 a 55 lety 8 měsíců a osobám nad 55 let je podpora v nezaměstnanosti vyplácena po dobu 11 měsíců [§43 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.].**

Zákon stanovuje i maximální výše podpory v nezaměstnanosti a to na 0,58násobku průměrné mzdy předcházejícího kalendářního roku. U rekvalifikací je procentní sazba stanovena na 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou dobu rekvalifikace. Maximální výše podpory v rekvalifikaci je 0,65násobku průměrné mzdy [§50 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.].

#### ***SHRNUTÍ: Pasivní politika zaměstnanosti***

*Opatření pasivní politiky zaměstnanosti, jak už vyplývá z jejich názvu, nepřináší člověku možnosti, kterými by zvýšil na trhu práce svou uplatnitelnost. Poskytují ale důležité finanční prostředky, aby v období, kdy jedinec přijde o zaměstnání, dokázal pokrýt své základní potřeby. Omezená výše finančních prostředků a omezená doba podpory mají motivační charakter. Mají aktivizovat člověka, aby neustrnul v nečinnosti, ale hledal si nové zaměstnání. K tomu mu má pomoci poradenská a informační činnost úřadů práce. Uchazeč je po dobu evidence na úřadu práce nucen docházet za svým zprostředkovatelem zaměstnání nejen proto, aby získal informace o volných pracovních místech, ale také aby podal potvrzení, že navštívil potencionální zaměstnavatele a ucházel se o pracovní místo. Takto jsou uchazeči nuceni k aktivitě i v době, kdy je jim poskytována podpora v nezaměstnanosti. Bez takovéto aktivity mohou být vyřazeni z evidence úřadu práce a přijít tím o finanční podporu v nezaměstnanosti.*

*Stejně tak jako podpora v nezaměstnanosti má být motivační podpora při rekvalifikaci. Tyto prostředky mají nezaměstnanému nejen pokrýt náklady vznikající při rekvalifikaci, ale mají ho také motivovat, aby se rekvalifikace zúčastnil a tím navýšil své šance uplatnění na trhu práce.*

## **7.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti představuje soubor opatření, přímých intervencí na trhu práce, jimiž se stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí ve spolupráci s úřady práce a dalšími subjekty činnými na trhu práce snaží zajistit dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti [§104 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.]. Je preventivním nástrojem k vyrovnání nabídky a poptávky po práci v České republice.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Tyto prostředky jsou rovněž využívány na programy a opatření regionálního a celostátního charakteru, projekty přispívající ke zvýšení zaměstnanosti vytvořené zahraničními subjekty a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti [§107 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.].

Aktivní politika zaměstnanosti je tvořena nástroji, které mají člověka aktivizovat ve snaze o nalezení nového uplatnění na trhu práce. Dávají mu nové šance navýšení či rozšíření kvalifikace, nabytí kvalifikace nové či získání do určité míry dotovaného pracovního místa apod. Tyto nástroje jsou určeny především k podpoře zaměstnanosti těch skupin, které obtížně vstupují na trh práce, a které jsou nejvíce ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením. Dle zákona o zaměstnanosti (§ 33) jsou jimi:

- a) *„fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),*
- b) *fyzické osoby do 20 let věku,*
- c) *těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,*
- d) *fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,*
- e) *fyzické osoby starší 50 let věku,*
- f) *fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě, déle než 5 měsíců,*
- g) *fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného*



*opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.“*

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které mají pomoci nezaměstnaným ke vstupu či návratu na trh práce jsou [§104 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.]:

- *„rekvalifikace*
- *investiční pobídky*
- *veřejně prospěšné práce*
- *společensky účelná pracovní místa*
- *příspěvek na zapracování*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*
- *příspěvek na dopravu*
- *překlenovací příspěvek“*

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž [§105 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.]:

- *„poradenství poskytované úřady práce či na základě dohody s úřadem práce i jinými odbornými zařízeními, například pedagogicko-psychologickou poradnou. Účelem tohoto poradenství je fyzickým osobám zajistit pro budoucí volbu povolání osobnostní a kvalifikační předpoklady, zprostředkovat těmto osobám vhodné zaměstnání, pomoci jim vybrat vhodné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.*
- *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením*
- *cílené programy k řešení zaměstnanosti“*

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mohou být poskytnuty buď zaměstnavatelům, nebo osobám nezaměstnaným.

Nyní rozdělím tyto nástroje do dvou skupin. Na nástroje, které jsou poskytovány zaměstnavatelům a netvoří žádnou přímou podporu nezaměstnaných. Tyto nástroje mají zaměstnavatelům pomoci zlepšit či usnadnit jejich podnikání. Jsou to investiční pobídky, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a příspěvek na dopravu, který byl s platností od 1.1.2009 zrušen. K těmto nástrojům přiřadím také

další nástroj, a to podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ač tento nástroj tvoří přímou podporu nezaměstnaných osob, jedná se o nástroj podporující velmi specifickou skupinu uchazečů o zaměstnání. Tyto nástroje pouze stručně popíši a již se jim nebudu podrobněji věnovat.

Druhou skupinu budou tvořit nástroje, které jsou poskytovány uchazečům o zaměstnání či zaměstnavatelům a jejichž účelem je pomoci nalézt uplatnění především znevýhodněným skupinám uchazečů o zaměstnání. Jsou to rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, od 1.1.2009 zrušen. Mezi tyto nástroje zahrnu také cílené programy k řešení nezaměstnanosti, neboť tyto programy mohou být cíleny právě na skupinu starších pracovníků. Těmto nástrojům se tedy budu věnovat podrobněji, neboť právě díky těmto nástrojům dochází k přímé podpoře uchazečů o zaměstnání, a tudíž také sledované skupiny osob starších padesáti let.

### **7.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podporující zaměstnavatele**

#### **➤ Investiční pobídky**

*„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu 55) hmotně podporuje:*

- *vytváření nových pracovních míst,*
- *rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců“*

[§ 111 Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti]

Účelem poskytování tohoto nástroje je podpora hospodářského rozvoje a vytváření pracovních míst na území České republiky. Mezi investiční pobídky se mimo již zmíněné řadí také slevy na daních z příjmu, převod techniky vybaveného území za zvýhodněnou cenu a převod pozemků. Využití těchto nástrojů můžeme vidět převážně v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti. Jejich účelem je oživení ekonomiky a docílení poklesu nezaměstnanosti [Kostka 2010: 78].

Finanční podporu na vytváření nových pracovních míst lze poskytnout zaměstnavateli, „který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky 55) nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.<sup>16</sup> Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky“ [§ 111 Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti].

Školení nových zaměstnanců představuje „teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem“. Hmotná podpora na tato školení a také rekvalifikace může být poskytnuta na „částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy“ [§ 111 Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti].

„Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí“ [§ 111 Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti].

Jak lze z výše uvedených charakteristik vidět, nárok na tento příspěvek nemá každý zaměstnavatel, ale pouze ti zaměstnavatelé, kteří se nacházejí v regionech s dlouhodoběji nadprůměrnou nezaměstnaností.

### ➤ **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

je poskytován zaměstnavatelům, kteří v důsledku přechodu na nový podnikatelský program nemohou poskytnout zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby a to pouze na částečnou úhradu náhrady mzdy po dobu maximálně šesti měsíců ve výši nejvýše poloviny minimální mzdy za každý měsíc stanovené maximální podpůrné doby [§ 117 Zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti].

Tento příspěvek má zabránit zbytečnému propouštění v situaci, kdy se předpokládá, že po vyřešení technologických změn budou přijati noví zaměstnanci.

---

<sup>16</sup> tato podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti, platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců.

### ➤ **Příspěvek na dopravu**

je určen zaměstnavatelům, kteří zabezpečují každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v takových případech, kdy prostředky hromadné dopravy není doprava vůbec provozována, nebo neodpovídá rozsahu potřebám zaměstnavatele. Výše příspěvku může být maximálně 50 % nákladů zaměstnavatelem na dopravu zaměstnanců vynaložených. Příspěvek může být poskytnut také na dopravu zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kdy zaměstnanci nemohou prokazatelně využít prostředky hromadné dopravy a to ve výši 100 % nákladů [Kostka 2010]. Tento příspěvek byl s platností k 1.1.2009 zrušen.

### ➤ **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením** [Část III. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti]

Osoby se zdravotním postižením jsou jedinou skupinou na trhu práce, pro kterou byl vytvořen specifický nástroj patřící do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Do této skupiny dle zákona spadají fyzické osoby, jež jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžším zdravotním postižením)
- orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními
- rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (osoby zdravotně znevýhodněné)

Pro tuto skupinu je určeno několik specifických nástrojů. Jsou jimi:

- pracovní rehabilitace
- chráněná pracovní místa
- chráněné pracovní dílny

*Pracovní rehabilitace* představují souvislou pracovní činnost, která je zaměřena na získání a udržení nebo ověření možnosti a vhodnosti zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Je zřizována příslušným pracovním úřadem i tehdy, pokud nesměruje k zaměstnání dané fyzické osoby. S danou osobou úřad práce sestaví individuální plán pracovní rehabilitace. Tento plán je samozřejmě sestaven s ohledem

na zdravotní způsobilost, schopnost výkonu soustavného zaměstnání či jiné výdělečné činnosti a kvalifikace s ohledem na situaci na trhu práce.

*Chráněná pracovní místa* jsou vytvářena zaměstnavateli po dohodě s úřadem práce na dobu nejméně dvou let. Na zřízení takového pracovního místa může být zaměstnavateli poskytnut finanční příspěvek ve výši maximálně osminásobku a u osob s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel zřídí více jak deset takovýchto chráněných pracovních míst, může mu být poskytnut příspěvek ve výši maximálně desetinásobku a čtrnáctinásobku u osob s těžším zdravotním postižením.

*Chráněná pracovní dílna* je vymezeným pracovištěm přizpůsobeným pro osoby se zdravotním handicapem provozovaným po dobu nejméně dvou let. Toto pracoviště je zřízeno po dohodě s úřadem práce a v ročním průměrném přepočteném počtu je zde zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. I na tato pracovní místa může úřad práce zaměstnavateli poskytnout finanční příspěvek a to ve výši osminásobků průměrné mzdy nebo dvanáctinásobku u osob s těžším zdravotním postižením.

Pokud zaměstnavatel vytvoří na základě jedné dohody s úřadem práce deset či více takovýchto pracovních míst, může příspěvek na jedno místo být maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek uvedeného průměru mzdy.

Zaměstnavatel, u něhož pracuje více než 50 % osob se zdravotním postižením, může od úřadu práce získat příspěvek ve výši 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením a 0,33 násobek průměrné měsíční mzdy za každou jinou zaměstnanou osobou se zdravotním postižením.

### **7.2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti určené na přímou podporu uchazečů o zaměstnání**

Všechny nástroje patřící do této skupiny mají spíše obecný charakter a nejsou, vytvořeny určité skupině přímo na míru. Pokud se na tyto nástroje podíváme blíže, zjistíme, že každý z nich má své výhody a svá omezení a co se týče skupiny 50+, ne každý z těchto nástrojů se pro ni zdá být vhodným.

## ➤ **Rekvalifikace**

*„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“ [§ 108 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti].*

Můžeme rozlišit dva druhy rekvalifikací:

- *rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání*
- *rekvalifikaci zaměstnanců*

Rekvalifikace je vždy poskytována na základě dohody s úřadem práce a uchazečem o zaměstnání či zájemcem o zaměstnání, zaměstnancem a zaměstnavatelem, je-li rekvalifikace poskytována zaměstnanci a to vše vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.

*Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání je hrazena příslušným úřadem práce. Zároveň mohou být účastníkovi poskytnuty prostředky na úhradu nutných prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací [§ 109 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti].*

*„Rekvalifikace zaměstnanců může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. [...] Pokud rekvalifikace spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace a uskutečňuje se v pracovní době, kdy je překážkou v práci na straně zaměstnance, za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.[...] Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením“ [§ 110 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti].*

Rekvalifikační kurzy se na základě akreditace Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy mohou odehrávat ve:

- „vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání
- speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti
- vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů
- vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání, jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace či rozšíření stávající“ [§ 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti]

Tyto kurzy můžeme podle délky trvání dělit na:

- krátkodobé a dlouhodobé
- podle jejich zaměření na specifické a nespecifické

Délka kurzu, zda je kurz krátkodobý či dlouhodobý, záleží na povaze daného kurzu. Jedná-li se například o počítačové kurzy, jejich délka se většinou pohybuje kolem 80 hodin, můžeme je tedy označit za krátkodobé. Oproti tomu například kurz Základy podnikání může mít délku trvání 450 hodin, což už je rekvalifikace dlouhodobá.<sup>17</sup> Vždy tedy záleží na povaze dané rekvalifikace a její náročnosti.

*Specifické kurzy* jsou určeny pro získání odbornosti v přípravě na konkrétní místo (zedník, zámečnick, instalatér atd.). *Nespecifické kurzy* jsou kurzy, které nejsou zaměřené na konkrétní zaměstnání. Obvykle jsou pod tímto pojmem chápány rekvalifikační kurzy zaměřené na počítačovou uživatelskou gramotnost, management, marketing, systém práce s lidmi a přípravu na soukromé podnikání. Účelem těchto kurzů je především nabýt dovedností, které jsou na trhu práce aktuálně požadovány a jejichž získání zvýší dané osobě šance uplatnění na trhu práce [Rekvalifikace, vzdělávání, kurzy].

---

<sup>17</sup> informace získány z rozhovorů a pracovníky Úřadu práce ve Vsetíně

## *Rekvalifikace a jejich využití staršími osobami*

Rekvalifikace můžeme označit jako jeden ze stěžejních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který má obnovit, navýšit či zajistit novou kvalifikaci osoby, jež určitý rekvalifikační kurz absolvuje.

Uplatnění tohoto nástroje u starších osob je však obtížné, neboť jak vypovídá například J. Kotíková [2003: 134], nejmenší zájem o rekvalifikace při svém zkoumání zaznamenala právě u starších osob či osob s velmi nízkou kvalifikací. Jak dále uvádí Horáková a Rákoczyová [2003: 205], starší jedinci, nekvalifikovaní či dlouhodobě nezaměstnaní lidé nejsou ke vstupu do rekvalifikačního programu dostatečně motivováni a někdy z takového programu mohou mít i strach.

Absolvování rekvalifikace může být například z důvodu přílišné délky jejího trvání pro starší osoby nebo také živitele rodiny nepřijatelné, neboť uplatňují především strategii okamžité zaměstnanosti mnohdy i přes to, že problémem jejich uplatnění na trhu práce je nedostatek lidského kapitálu. Krátkodobé rekvalifikace naopak nemusí být atraktivní z toho důvodu, že v jejich délce uchazeči o zaměstnání nevidí dostatečný prostor pro získání potřebných znalostí a dovedností.

Další nevýhodou rekvalifikací může být podle autorek tzv. „uzamykací efekt“. V době rekvalifikací se totiž snižuje či mizí úsilí účastníků nalézt nové zaměstnání [Horáková, Rákoczyová 2003: 205].

Problematickým se také stává charakter rekvalifikací, které ne vždy zcela kopírují potřeby zaměstnavatelů na daném trhu práce, ale i konkrétní potřeby nezaměstnaných.

Výše zmiňované autorky zkoumaly přínos rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny osob na trhu práce. Data pro své zkoumání autorky čerpaly z panelového šetření, které proběhlo v letech 2000-2001 v sedmi typově vybraných lokalitách: Louny, Chomutov, Karviná, **Vsetín**, Břeclav, Brno město, Mladá Boleslav. V rámci tohoto šetření zkoumaly také zájem o rekvalifikace na základě věku, kdy měli dotazovaní vyjádřit svůj zájem o rekvalifikace na základě těchto odpovědí: *mám rozhodně zájem, mám jen malý zájem, nemám zájem*. Zde osoby starší padesáti let vykazovaly nejnižší zájem o rekvalifikace. U skupiny *50-54 let* to bylo *necelých 40%* dotazovaných, kteří odpověděli, že zájem o rekvalifikace rozhodně **mají**. U osob nad *55 let* to bylo mírně přes *20 %* dotázaných. Jen **malý zájem** o rekvalifikace mělo u skupiny *50-54 let*



mírně nad 20 % osob a u skupiny nad 55 let to bylo přibližně kolem 18 % osob. Největší počet dotázaných tedy odpověděl, že zájem o rekvalifikace **nemá**. U osob mezi 50-54 lety to bylo 40% a u osob nad 55 let *mírně přes 60 %* dotázaných [Horáková, Rákoczyová 2003: 210].

Zájem o rekvalifikace však nepramení pouze z faktoru věku, ale také odráží vzdělání dané osoby, její pohled na možnost uplatnění se na trhu práce a délku nezaměstnanosti. Důležitá je také povaha nabízené rekvalifikace. Jedná-li se o specifickou či nspecifickou rekvalifikaci, kdy samozřejmě specifické rekvalifikace, které mají navýšit kvalifikaci člověka a jeho znalosti v přípravě na konkrétní místo mohou být pro starší osoby přínosnější a lákavější než rekvalifikace nspecifické, které mohou zase přinášet doplnění znalostí v oblastech, které jsou dnes v mnoha zaměstnáních samozřejmě, jako jsou počítačové dovednosti či jazykové znalosti. Účast v těchto kurzech ale nezaručí, že po jejich absolvování nezaměstnaná osoba pracovní pozici získá. V souvislosti s tímto se také může stát, že znalosti nabyté jak při specifické rekvalifikaci, tak v nspecifických rekvalifikačních kurzech mohou být jak samotnými účastníky, tak zaměstnavateli považovány za základní a nedostatečné. Mohou přinášet i negativní efekt, kdy jsou signálem toho, že donedávna jedinec dané znalosti neměl, a proto v nich není zblhlý.

Starší osoby mohou být odrazovány od rekvalifikací také vidinou brzkého odchodu do starobního důchodu. Tato vidina je pak pohání získat dobře placené zaměstnání, neboť výše jejich starobního důchodu se vypočítává ze základní výměry, která je stanovena pevnou částkou, pro všechny osoby stejnou, a procentní výměry, která se stanoví individuálně procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění [ČSSZ 2010].

Zde se tedy potvrzují dva typy strategií, které starší osoby na trhu práce zastávají. Buď je to odchod z pracovního trhu, nebo usilování o co nejrychlejší získání nového zaměstnání a to i pouze dočasného.

Podíváme-li se na statistická data zjistíme, že podíl starších osob na tomto nástroji je dlouhodobě nízký. Za první pololetí roku 2010 byl podíl osob nad padesát let z celkového počtu uchazečů o zaměstnání 18,7 % [MPSV ČR (b) 2010: 55]. V roce 2009 činil tento podíl 18,6 %, v roce 2008 18,5 % v roce 2007 tento podíl činil 15,7 %

[MPSV ČR (a) 2010: 56, MPSV ČR 2009: 57, MPSV ČR]. Za roky 2006 a 2005 byl podíl této skupiny 15,5 % a 13 % [Rekvalifikace od počátku roku]. Zvážíme-li, že můžeme uchazeče o zaměstnání celkově rozdělit do pěti skupin<sup>18</sup>, kdy první skupinu tvoří jen velmi malý počet uchazečů o zaměstnání, a skupina starších osob tvoří dle věkového rozmezí daleko širší skupinu, než ostatní (přesahuje více jak desetileté rozmezí), nevyužívají osoby starší padesáti let ani celý svůj pomyslný procentuální podíl (20 %).

### ➤ **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou pracovní příležitosti vytvářené zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce za účelem umístění uchazeče o zaměstnání po dobu nejméně dvanácti po sobě následujících měsíců [§ 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti].

*„VPP jako časově omezené pracovní příležitosti slouží zejména k umístování obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání – tj. uchazečů o zaměstnání s nízkou nebo žádnou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaných, věkově starších, osob po mateřské nebo rodičovské dovolené, s bydlištěm v mikroregionech s nedostatečně zajištěnou dopravní obslužností apod.“* [MPSV ČR: 59]. Mezi časté účastníky tohoto nástroje patří také trvale frustrovaní jedinci se špatnými zkušenostmi s dřívějšími zaměstnavateli [Sirovátka, Rákoczyová 2003 : 228].

VPP tedy slouží k obnovení pracovních návyků a k reaktivaci dlouhodobě nezaměstnaných jedinců, kteří mají obvykle nižší kvalifikaci. Takovéto pracovní příležitosti spočívají především v údržbě zeleně, veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních i jiných obecně prospěšných organizací [Kostka 2010: 78].

Veřejně prospěšné práce jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce vnímány jako opatření „posledního pořadí“. Jsou určeny především takovým osobám, které již delší dobu nemohou nalézt zaměstnání či ani neprokazují dostatečné předpoklady k tomu, aby na základě nástrojů jako je profesní příprava mohli na trhu práce své uplatnění najít [Sirovátka, Rákoczyová 2003: 220].

---

<sup>18</sup> do 19 let, 20-29 let, 30-39 let, 40-49 let a 50 a více

## *Veřejně prospěšné práce a jejich využití staršími osobami*

Mimo toho, že má tento nástroj pomoci zlepšit nejen finanční situaci dané osoby a obnovit její pracovní návyky, má také významný sociální efekt, dochází k začlenění na trh práce. Tento efekt je velmi významný především u těch osob, které jsou již dlouhodobě z pracovního trhu vyřazeny.

Častá účast starších osob na tomto nástroji je dána především povahou tohoto nástroje a jeho zacílením mj. i na starší osoby. To může být dáno například právě z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti, která může být způsobena v důsledku nízkého lidského kapitálu dané starší osoby či zdravotních problémů.

I přes dočasný charakter tohoto nástroje, je účastníky hodnocen jako určitá „jistota“. Velmi je také oceňován lidský přístup jejich zaměstnavatelů k nim v porovnání se zkušenostmi, které získali na pracovních místech na sekundárním trhu práce. Starší osoby se na trhu práce často setkávají s negativními postoji z důvodu věku, zdravotního stavu, vzdělání atd. Charakter tohoto nástroje je takový, že jejich věk či nízké vzdělání nemusí být překážkou. Zároveň jsou zaměstnavatelé, nejčastěji obce a jejich příspěvkové organizace, vstřícnými zaměstnavateli.

Tento nástroj má však také svá negativa, kterými jsou nežádoucí efekty jako například „uzamykací efekt“ či „kolotočový efekt“. Jedinci přestávají hledat své uplatnění na trhu práce a často spoléhají na opakovanou možnost využití veřejně prospěšných prací pro své zaměstnání [Sirovátka, Rákoczyová 2003 : 220].

Podíváme-li se na podíl starších osob na tomto nástroji zjistíme, že právě osoby starší padesáti let tvoří velmi významný podíl z celkového počtu uchazečů o zaměstnání zaměstnaných prostřednictvím tohoto nástroje. To je dáno jednak charakterem VPP zaměřeným na tuto skupinu, ale také velkým zájmem starších osob o tento nástroj. Dle informací uvedených v Analýzách zaměstnanosti a nezaměstnanosti MPSV z let 2006 až pol. roku 2010 se v tomto období podíl starších osob na tomto nástroji pohyboval mezi 34-39%, což je oproti podílu starších osob na předešlém nástroji podíl dvojnásobně vyšší.

## ➤ **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelným pracovním místem je takové pracovní místo, které je zaměstnavatelem *zřízeno* či *vyhrazeno* po dohodě s úřadem práce, a které je následně obsazeno uchazečem o zaměstnání, pro kterého nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Takovýmto pracovním místem může být také *pracovní místo zřízené uchazečem pro výkon samostatně výdělečné činnosti* [§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti].

Tento nástroj APZ má dlouhodobější charakter a přispívá především ke vzniku nových pracovních míst. Zde by měla poskytovaná dotace ke mzdě neustále klesat a podpořit vznik trvalého uplatnění.

*„Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, může maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy“* [§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti].

*„Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené pracovní místo uchazeče o zaměstnání uvedeného v § 33 odst. 1 písm. a) a e), může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců“* [§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti].

### *Společensky účelná pracovní místa a jejich využití staršími osobami*

Společensky účelná pracovní místa jsou nástroj, který má přispět k vytváření pracovních nebo vyhrazení pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kteří se řadí do problémových skupin nebo-li rizikových skupin uchazečů. Tato místa vznikají či jsou vyhrazena u konkrétního zaměstnavatele a takto vzniklé pracovní místo se

má postupem času stát pracovním místem trvalým. Atraktivní je tento nástroj především pro malé a střední podnikatele, kteří jsou finančním příspěvkem motivováni takového pracovní místo zřídit, vyhradit.

Společensky účelná pracovní místa tedy přispívají k trvalejší zaměstnanosti rizikových uchazečů. Jsou proto velmi přínosným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Problémem tohoto nástroje je jeho závislost na ochotě zaměstnavatelů starší osoby zaměstnat a výši finančních prostředků pro něj vyhrazených.

Dalším problematickým faktem je nízká cílenost tohoto nástroje na skupinu 50+, která byla například v roce 2006 pouhých 2,5 %. Ve stejném roce se tohoto nástroje účastnilo ze všech věkových skupin celkem 20,3 % osob nad padesát let (viz tabulky č. 1 a 2).

**Tabulka č. 1: Struktura účastníků všech realizovaných programů (v roce 2006) z hlediska věku**

	R	VPP	SUPM	ABS	CHRDP	OSVČ	APZ	IAP	ESF
do 18 let vč.	1,6 %	0,4 %	1,0 %	0,0 %	0,1 %	0,4 %	1,5 %	2,8 %	2,0 %
19 - 24 let	19,5 %	8,9 %	33,8 %	15,5 %	3,4 %	15,9 %	23,3 %	34,0 %	18,1 %
25 - 34 let	27,8 %	19,9 %	23,1 %	80,4 %	17,9 %	36,9 %	25,2 %	23,5 %	26,0 %
35 - 49 let	33,8 %	34,9 %	21,8 %	3,1 %	38,5 %	35,8 %	30,0 %	25,2 %	33,8 %
nad 50 let vč.	17,3 %	35,9 %	20,3 %	1,0 %	40,2 %	11,1 %	20,0 %	14,6 %	20,2 %
<b>celkem</b>	<b>42 309</b>	<b>15 419</b>	<b>31 121</b>	<b>97</b>	<b>2 043</b>	<b>6231</b>	<b>140 238</b>	<b>23 595</b>	<b>19 423</b>

Zdroj: Kulhavý, Sirovátka. Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007, 2008: 18

**Tabulka č. 2: Cílenost programu (účast kohorty nezaměstnaných k 1.1. 2006) v APZ v průběhu roku – z hlediska věku**

	bez APZ	R	VPP	SUPM	CHRDP	SVČ	REGISTR (100 %)	IAP	ESF	SANKCE
do 18 let vč.	90,9 %	7,4 %	1,1 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %	4178	4,7 %	3,5 %	36,6 %
19 - 24 let	83,5 %	8,4 %	1,6 %	6,0 %	0,0 %	0,5 %	55534	7,0 %	3,3 %	20,7 %
25 - 34 let	86,2 %	7,7 %	2,3 %	3,0 %	0,1 %	0,6 %	94587	3,1 %	3,7 %	13,0 %
35 - 49 let	85,9 %	7,6 %	3,2 %	2,6 %	0,2 %	0,5 %	124611	2,7 %	3,9 %	11,2 %
nad 50 let vč.	89,4 %	4,3 %	3,5 %	2,5 %	0,2 %	0,2 %	119362	1,8 %	2,4 %	7,7 %
<b>celkem</b>	<b>86,7 %</b>	<b>6,7 %</b>	<b>2,9 %</b>	<b>3,1 %</b>	<b>0,2 %</b>	<b>0,4 %</b>	<b>398 272</b>	<b>3,1 %</b>	<b>3,3 %</b>	<b>12,2 %</b>

Pozn.: Podíl „bez APZ“ je včetně IAP a ESF. Podíly IAP, ESF a sankčního vyřazení z evidence jsou z celkového počtu registrovaných nezaměstnaných.

Zdroj: Kulhavý, Sirovátka. Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007, 2008: 19

Jak lze v těchto tabulkách pozorovat, podíl osob nad padesát let je na tomto nástroji, mimo skupiny do 18 let, která tvoří velmi malou skupinu uchazečů o zaměstnání, nejnižší. Tento fakt potvrzují i údaje z „Analýz zaměstnanosti a nezaměstnanosti“ zpracovávaných Ministerstvem práce a sociálních věcí, které ukazují, že například v letech 2008 až do 1. poloviny roku 2010 se podíl této skupiny na SÚPM vyhrazených pohyboval průměrně kolem 22,4 %, na SÚPM zřízených kolem 19,2 % a SÚPM OSVČ kolem 6,4 %, což celkově činí pouze 16% podíl této skupiny na SÚPM jako celku.

Cílení tohoto programu na osoby mladší může vytvářet negativní efekt, kdy dochází k zaměstnávání těchto osob i přes to, že by mohly získat zaměstnání na otevřeném trhu práce i bez tohoto nástroje.

Charakter tohoto nástroje přitom plně koresponduje s potřebami starších pracovníků a jejich strategiemi. Dojde k vytvoření trvalejšího pracovního místa, které může být při zapracovávání staršího pracovníka podpořeno další dotací a to příspěvkem na zapracování.

#### ➤ **Příspěvek na zapracování**

je příspěvkem, který slouží k vyrovnání rozdílů vznikajících v konkurenčním prostředí při zaškolování nových zaměstnanců, kteří jsou uchazeči o zaměstnání, jimž je při zprostředkování zaměstnání zvýšena péče. Tento příspěvek je poskytován nejdéle po tři měsíce a maximálně ve výši poloviny minimální mzdy pro zaměstnance pověřeného zapracováním [§ 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti].

#### *Příspěvek na zapracování a jeho využití staršími osobami*

Tento příspěvek vytváří bezesporu důležitou podporu při zapracovávání nových zaměstnanců a jeho poskytování nijak neovlivňuje věk dané osoby či jiná kritéria. Tento příspěvek pomáhá zaměstnavatelům vyrovnat ztráty, které mu vznikají v počátcích, kdy se nový zaměstnanec učí své práci. Zaměstnanci díky tomuto příspěvku vzniká prostor, kdy na něj není vyvíjen tlak, aby se své práci naučil co nejdříve a zaměstnavateli přinášel zisky, ale je na něj brán větší ohled. Právě u starších osob, kterým je často vytýkána nízká flexibilita, malá ochota se učit novým věcem a také velmi pomalé učení se novým věcem, by tento příspěvek mohl velmi

usnadnit vstup do nového zaměstnání. Díky tomuto příspěvku by se zaměstnavatelé nemuseli „bát“ zaměstnat starší osoby a dát jim šanci.

Využití tohoto nástroje staršími osobami se začíná zvyšovat. Jak ukazují Analýzy zaměstnanosti a nezaměstnanosti z let 2007 až 2009, podíl této skupiny v roce 2007 činil 3,1 %, roce 2008 se tento podíl zvýšil na 10,4 % a v roce 2009 dokonce na 24,6 %. Zvýšený zájem zaměstnavatelů o tento příspěvek v těchto letech lze vysvětlit především problémy, které jim v těchto letech nastaly z důvodu světové ekonomické krize.

### ➤ **Překlenovací příspěvek**

byl s platností od 1.1.2009 pro nejasné vymezení jeho poskytování zrušen. Došlo k jeho přepracování a od 1.1.2011 bude poskytován v nové podobě. Tento příspěvek mohl být poskytnut příslušným úřadem práce na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a již byl poskytnut příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa [Kostka 2010: 80].

Tento příspěvek mohl být poskytnut na dobu nejdéle tří měsíců. Jeho výše se musela rovnat polovině částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni uzavření dohody. O tento příspěvek mohl jedinec požádat nejpozději do 30 dnů ode dne uzavření dohody [Kostka 2010: 80].

#### *Překlenovací příspěvek a jeho využití staršími osobami*

Tento příspěvek pomáhal osobám, které se rozhodly být samostatně výdělečně činnými, aby snadněji překonaly počáteční období svého podnikání.

Vzhledem ke strategiím starších pracovníků, se ale tento nástroj nejeví jako nejvhodnější pro tuto skupinu, což potvrzují i výše uvedená čísla v tabulkách č. 1 a 2, která ukazují, že zájem starších osob o zahájení samostatně výdělečné činnosti je nejnižší, opět mimo osoby mladší 18 let, které podnikat nemohou. Cílenost tohoto nástroje na tuto skupinu je také nejnižší.

## ➤ Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Cílené programy k řešení nezaměstnanosti jsou programy vytvářené na celostátní či regionální úrovni za účelem podpory určité skupiny znevýhodněné na trhu práce. Tvůrci takovýchto programů mohou být tedy jak samy úřady práce, tak i Ministerstvo práce a sociálních věcí. Účelem těchto programů je zacílení pomoci té skupině, která se v dané době nebo v daném regionu jeví více „problémovou“ či ohroženou, než skupiny jiné.

Díky takovýmto programům mohou být podpořeny právě starší osoby, neboť patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce. Může jim být věnována větší pozornost a podpora při zprostředkování zaměstnání, při celkovém poradenství i při rekvalifikacích, které jim pomáhají lépe se na trhu práce orientovat a naučit se bojovat s konkurencí, na kterou tito lidé nebyli dříve příliš zvyklí.

### ***SHRNUTÍ: Aktivní politika zaměstnanosti***

*Politika zaměstnanosti České republiky se skládá ze dvou složek, pasivní politiky zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. V obou těchto částech politiky zaměstnanosti jsou pro starší uchazeče o zaměstnání vytvořena podpůrná opatření.*

*Aktivní politika zaměstnanosti poskytuje řadu nástrojů, jejichž pomocí lze starší osoby podpořit v úsilí o získání nového zaměstnání. Vzhledem k omezeným prostředkům však nemohou být skrze APZ podpořeny všechny starší osoby, a tak zde zůstává stále velká skupina starších osob, které si musí v „boji“ o pracovní místa poradit samy.*

*Podíváme-li se na jednotlivé nástroje, zjistíme, že ne všechny tyto nástroje jsou touto skupinou využívány stejně. Velmi malý podíl tvoří starší osoby na nástrojích jako příspěvek na zapracování nebo překlenovací příspěvek. Starší osobám je často vytýkána nízká přizpůsobivost, malá flexibilita, nízká ochota se učit novým věcem apod. Právě například příspěvek na zapracování by mohl sloužit jako vhodný prostředek na překonání všech těchto „handicapů a pomyslných bariér“ a pomoci starším osobám zapracovat se na nových pracovních místech a stejně tak pomoci překonat zaměstnavatelům obavy z toho zaměstnat právě starší osobu. Nízký podíl starších osob můžeme vidět také u rekvalifikací. Ač tento nástroj poskytuje širokou nabídku oborů, mezi kterými si mohou starší osoby vybrat, ať už na základě svého zdravotního stavu*



*či znalostí a dovedností, zájem starších osob o něj je i tak malý. Naopak největší podíl má tato skupina na veřejně prospěšných pracích, které i přes to, že bývají vnímány jako opatření posledního charakteru, jsou samotnými staršími osobami dosti vyhledávány.*

*Vzhledem k již zmiňovaným strategiím starších osob na trhu práce SÚPM vytváří ideální příležitost zisku zaměstnání. Díky počáteční dotaci SÚPM mají starší osoby šanci získat zaměstnání, ve kterém by mohly setrvat do dosažení důchodového věku a na kterém mohou být díky dalším příspěvkům APZ zaučeni. Podíl starších osob na tomto nástroji však není nijak velký, což je dáno především nízkým zájmem zaměstnavatelů o tuto skupinu.*

## 8. Případová studie nezaměstnanosti starších pracovníků v okrese Vsetín

Okres Vsetín se nachází na východě České republiky ve Zlínském kraji. Pokrývá 29 % jeho území. Dalšími okresy tohoto kraje jsou Zlín, Uherské Hradiště a Kroměříž. Okres Vsetín ve své východní části sousedí se Slovenskou republikou. Okres má rozlohu 1 143 km<sup>2</sup> a skládá se z 52 obcí, 6 měst a 1 městysu. Hlavním městem okresu je město Vsetín. V okrese převládají menší obce, z nichž 73 % má méně než 2 000 obyvatel [ÚP ve Vsetíně 2009: 5]. V 32 obcích žije do tisíce obyvatel. V dalších 23 obcích žije do 5 000 obyvatel. Pouze 2 obce mají od 5 000 do 19 999 obyvatel a 2 obce obývá mezi 20 000 do 49 999 obyvateli [ČSÚ (b) 2011]. Z celkového počtu obyvatel v okrese žije 57 % ve městech.

Okres Vsetín sousedí s okresem Zlín, Kroměříž, Nový Jičín, Frýdek Místek a Přerov a ze Slovenské strany s okresy Čadca, Povážská Bystřica a Bytča [ÚP ve Vsetíně 2009: 3].

Okres Vsetín lze rozdělit do třech mikroregionů. Těmito mikroregiony jsou:

- **mikroregion Vsetínsko**- sdružuje 35 obcí, jejichž centrem je město Vsetín.

Tento mikroregion můžeme rozdělit na další dva mikroregiony a to MAS<sup>19</sup> Vsetínsko a MAS Hornolidečsko. Pro potřeby této práce ale spojím data z těchto mikroregionů, abych vytvořila ucelenější přehled o mikroregionu a celkově o okresu Vsetín. Obcemi mikroregionu jsou Bystřička, Francova Lhota, Halenkov, Horní Lideč, Hošťálková, Hovězí, Huslenky, Jablůnka, Janová, Karolinka, Kateřinice, Lačnov, Leskovec, Lidečko, Liptál, Lužná, Malá Bystřice, (Mikulůvka), Nový Hrozenkov, Pozděchov, Prlov, Pržno, Ratiboř, Růžďka, Seninka, Střelná, Študlov, Ústí, Valašská Polanka, Valašská Senice, Velké Karlovice, Zděchov, Lhota u Vsetína.

- **mikroregion Valašskomeziříčsko-Kelečsko**- se skládá z 16 obcí o celkové rozloze asi 180km<sup>2</sup>. Převažují zde především malé obce s počtem obyvatel pod 1 000. Centrem mikroregionu je město Valašské Meziříčí. Dalšími obcemi s více než 1 800 obyvateli jsou město Kelč, obce Lešná a Zašová. Dalšími obcemi mikroregionu jsou:

---

<sup>19</sup> MAS- nebo-li místní akční skupina

Branky, Choryně, Jarcová, Kladeruby, Kunovice, Loučka, Mikulůvka, Oznice, Podolí, Police, Střítež nad Bečvou, Velká Lhota [Mikroregion Valašsko..2008].

- **mikroregion Rožnovsko**- centrem tohoto mikroregionu je město Rožnov pod Radhoštěm. Součástí mikroregionu je dalších osm obcí: Dolní Bečva, Prostřední Bečva, Horní Bečva, Hutisko-Solanec, Valašská Bystřice, Vidče, Vigantice a Zubří, které je dalším městem tohoto mikroregionu.

## **8.1 Geografické podmínky okresu Vsetín**

Okres Vsetín má velmi členitý reliéf, patří k nejhornatějším a nejlesnatějším okresům v České republice. Celých 54 % jeho plochy pokrývají lesy. Zemědělská půda zabírá pouze 36 % okresu.

V severní části okresu, Moravskoslezských Beskydech, leží nejvyšší hora okresu, Čertův mlýn (1 206 m.n.m.). Dále se v okrese nachází památná hora Beskyd Radhošť (1129 m.n.m.) a vrch Soláň (861 m.n.m.). V jižní části okresu se rozprostírají výběžky Vizovické vrchoviny. Na východě vystupuje větev Hostýnských vrchů, na které navazují Vsetínské vrchy. Státní hranice se Slovenskou republikou probíhají v okrese Vsetín po vrcholech Javorníků [ÚP ve Vsetíně 2009: 3].

Okresem protéká řeka Bečva, jež je v horním toku rozdělena na Vsetínskou a Rožnovskou Bečvu, které se stékají ve Valašském Meziříčí. Bečva se prostřednictvím Moravy a Dunaje vlévá do Černého moře. Velký význam má vodárenská nádrž Stanovnice v Karolině, která zásobuje pitnou vodou celý okres Vsetín a část okresu Zlín. Na rozloze větší jak 555 km<sup>2</sup>, což je 49 % území okresu, se v okrese rozkládá Chráněná krajinná oblast Beskydy [ÚP ve Vsetíně 2009: 3-4].

## **8.2 Obyvatelstvo**

K 1.1.2009 žilo v okrese Vsetín 145 850 obyvatel, z toho přibližně 71 % v produktivním věku (tj. 15 - 64 let). Stejně jako pro celý Zlínský kraj je pro okres Vsetín charakteristický postupný růst počtu obyvatel v poproduktivním věku, což lze vidět také na neustále zvyšujícím se průměrném věku obyvatelstva okresu, který byl

v roce 2001 38,1 let a do roku 2009 se zvýšil na 40,5 let. Průměrný věk v České republice byl k 31.12.2009 40,6 let [ČSÚ (b) 2011].

Pro okres Vsetín je mimo zvyšujícího se průměrného věku obyvatelstva charakteristický také záporný celkový přírůstek obyvatel okresu, který se skládá z přirozeného přírůstku a přírůstku stěhování. V roce 2009 činil přirozený přírůstek 74 osob, kdežto přírůstek stěhování nabyl záporných hodnot. Došlo tedy k úbytku, který činil -232 osob (což je nejvíce od roku 2001, kdy byl tento přírůstek nejvyšší, činil -254 osob) [ČSÚ (b) 2011]. Tento vývoj způsobil celkový záporný přírůstek v okrese a to -158 osob.

Dle údajů Statistického úřadu ve Zlíně, okres Vsetín dlouhodobě vykazuje záporný přírůstek obyvatel, který se odráží jak na jeho věkové struktuře, kdy dochází ke stárnutí populace okresu, tak na charakteristice pracovní síly okresu, která také stárne [ČSÚ (b) 2011: 7-16].

*„Okres Vsetín patří mezi ty okresy Zlínského kraje, ve kterém je možno zaznamenat mírně nadprůměrné podíly osob pouze se základním vzděláním a podprůměrné podíly u úplného středoškolského, vyššího odborného a vysokoškolského vzdělání oproti celorepublikovým průměrům“* [Strategický plán rozvoje...2009: 23].

To potvrzuje následující tabulka č. 3, která srovnává vzdělanostní strukturu obyvatel okresu Vsetín a vzdělanostní strukturu celé České republiky podle výsledků Sčítání lidu, domů a bytů z roku 2001.

**Tabulka č. 3: Vzdělanostní struktura obyvatel okresu Vsetín a celková vzdělanostní struktura obyvatel ČR v roce 2001 (v %)**

v %	základní vzdělání včetně neukončeného	učňovské, střední odborné vzdělání bez maturity	střední vzdělání s maturitou	nástavbové vzdělání, vyšší odborné vzdělání	vysokoškolské vzdělání	bez vzdělání, nepodařilo se zjistit
<b>okr. Vsetín</b>	25,14	38,31	24,60	3,24	7,46	1,25
<b>celá ČR</b>	23,03	37,96	24,90	3,45	8,89	1,77

Zdroj: Sčítání lidu, domů a bytů: ČR 2005, Sčítání lidu, domů a bytů: Vsetín 2005, vlastní zpracování

Tento rozdílný stav je dán především tím, že okres Vsetín se skládá z velkého počtu malých obcí, které vykazují nižší stupeň vzdělanostní struktury. Velký vliv na tento stav mají nepříznivé ekonomické podmínky přinášející nedostatečnou nabídku pracovních příležitostí v těchto obcích. Takovéto nepříznivé podmínky způsobují odliv kvalifikovaných pracovních sil, což má za následek převahu starších osob ve skladbě tamního obyvatelstva [Strategický plán..2009: 23]. Největší vliv na tento stav měl poválečný vývoj, kdy po druhé světové válce jednotlivé mikroregiony získaly určitý charakter daný výrobou, která v nich převládala (viz následující kapitola Ekonomické předpoklady okresu). V každém z těchto mikroregionů se vyvíjelo odlišné odvětví průmyslu. Jednalo se o průmysl strojírenský, elektrotechnický, chemický, sklářský a textilní. Obyvatelé okresu přizpůsobili své vzdělání těmto oblastem a „celý život“ v dané oblasti pracovali. Jelikož největší část obyvatel pracovala ve výrobě, „stačil“ jim na tuto práci výuční list. Převážnou část těchto osob tvoří právě dnešní „padesátníci“.

### **8.2.1 Mikroregion Vsetínsko**

měl v roce 2004 celkem 69 235 obyvatel. Podle výsledků sčítání lidí, domů a bytů z roku 2001 bylo v mikroregionu mírně přes 50 % ekonomicky aktivních osob. Současný vývoj, kdy počet obyvatel v poproduktivním věku se neustále zvyšuje značí, že do budoucna se bude nejen tento mikroregion, ale celý okres potýkat s dlouhodobou negativní tendencí vývoje pracovních sil [Regionální rozvojová..2004].

Úroveň vzdělání v mikroregionu je oproti celkové vzdělanostní úrovni v celém okrese nižší. Nachází se zde vyšší počet obyvatel se základním, učňovským a středním odborným vzděláním bez maturity. Nejvíce obyvatel s vyšším vzděláním se nachází ve Vsetíně, kde jsou soustředěny školy i průmyslové podniky. Mimo výskytu velkého počtu středních škol, a také vyšší odborné školy v mikroregionu, konkrétně ve Vsetíně, můžeme v mikroregionu najít i pobočku Univerzity Tomáše Bati ze Zlína [Regionální rozvojová..2004].

**Tabulka č. 4: Vzdelanostní struktura obyvatel mikroregionu Vsetínsko**

v %	základní vzdělání včetně neukončeného	učňovské, střední odborné vzdělání bez maturity	střední vzdělání s maturitou	nástavbové vzdělání, vyšší odborné vzdělání	vysokoškolské vzdělání	bez vzdělání, nepodařilo se zjistit
okr. Vsetín	25,14	38,31	24,60	3,24	7,46	1,25
mikroregion Vsetínsko	28,80	41,00	24,00 <sup>20</sup>		5,00	1,20

Zdroj: Sčítání lidu, domů a bytu: Vsetín 2005, Regionální rozvojová agentura východní Moravy 2004: 21, vlastní zpracování

### 8.2.2 Mikroregion Valašskomeziříčsko-Kelečsko

Tento mikroregion má více než 42 000 obyvatel. Dochází zde k mírnému poklesu počtu obyvatel v průběhu let 2000 až 2006 o 267 osob. V roce 2006 se zde nacházelo 71,2 % obyvatel v produktivním věku [Jančálek et al. 2008: 4-16].

**Tabulka č. 5: Vzdelanostní struktura obyvatel mikroregionu Valašskomeziříčsko-Kelečsko**

v %	základní vzdělání včetně neukončeného	učňovské, střední odborné vzdělání bez maturity	střední vzdělání s maturitou	nástavbové vzdělání, vyšší odborné vzdělání	vysokoškolské vzdělání	bez vzdělání, nepodařilo se zjistit
okr. Vsetín	25,13	38,31	24,58	3,24	7,46	1,52
mikroregion Val.mez.-Kelečsko	18,65	32,24	21,03	3,02	6,53	1,09

Zdroj: Sčítání lidu, domů a bytu: Vsetín 2005, Jančálek et al. 2008: 16, vlastní zpracování

Vzdelanostní strukturu mikroregionu a celkovou vzdelanostní strukturu v okrese Vsetín nelze srovnávat. Nalezené informace neudávají podíl vzdelanostní struktury obyvatel mikroregionu starších patnácti let z celkového počtu těchto osob, ale z celkového počtu obyvatel v mikroregionu (což by znamenalo, že 17,44 % obyvatel

<sup>20</sup>Zde zdroj nerozlišuje střední vzdělání s maturitou, nástavbové a vyšší odborné vzdělání.

mikroregionu mělo v roce 2001 méně než 15 let)<sup>21</sup>. I přes to můžeme z uvedené tabulky vidět, že nejvíce obyvatel mikroregionu má učňovské vzdělání a střední odborné vzdělání bez maturity. Vysoký je také podíl obyvatel, kteří dosáhli maturity. Zde se situace v mikroregionu liší oproti situaci v mikroregionu Vsetínsko a celkové situaci v okrese, kde počet osob se základním vzděláním převyšuje počet osob se středním vzděláním s maturitou. V mikroregionu se nachází mnoho středních škol a také pobočka Báňské univerzity z Ostravy a to ve Valašském Meziříčí.

Opět dle výsledků sčítání lidu, domů a bytů bylo v mikroregionu v roce 2001 celkem 21 120 ekonomicky aktivních osob.

### 8.2.3 Mikroregion Rožnovsko

K 31.12.2003 tvořilo populaci okresu 35 208 osob. Z hlediska věkové struktury nejsou v mikroregionu očekávány změny. Neustále bude růst počet obyvatel ve věku nad 60 let.

Vzdělanostní struktura mikroregionu je srovnatelná se stavem jak v celém Zlínském kraji, tak v celé České republice.

**Tabulka č. 6: Vzdělanostní struktura obyvatel v mikroregionu Rožnovsko**

v %	základní vzdělání včetně neukončeného	učňovské, střední odborné vzdělání bez maturity	střední vzdělání s maturitou	nástavbové vzdělání, vyšší odborné vzdělání	vysokoškolské vzdělání	bez vzdělání, nepodařilo se zjistit
okr. Vsetín 2001	25,13	38,31	24,58	3,24	7,46	1,52
mikroregion Rožnovsko 2003	26,00	37,00	24,00	-	9,00	-

Zdroj: Sčítání lidu, domů a bytů: Vsetín 2005, Město Rožnov pod Radhoštěm (a). Strategický plán rozvoje mikroregionu Rožnovsko 2006: 21, vlastní zpracování

<sup>21</sup> Ve srovnání s údaji z roku 2006, kdy obyvatelé mladší 15 let tvořili 15,16 % z celkového počtu obyvatel mikroregionu, se výše uvedené tvrzení, že v roce 2001 to bylo 17,44 % zdá nejpravděpodobnější. Zde se nepodařilo najít jiný zdroj pro tyto informace.

Nejpříznivější vzdělanostní situace je v Rožnově pod Radhoštěm, kde je nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, přibližně kolem 14 %. Ve zbylých obcích je situace méně příznivá. V Rožnově sídlí mnoho středních škol jako střední zemědělská škola, Gymnázium Rožnov pod Radhoštěm, Střední odborné učiliště Rožnov pod Radhoštěm atd. Celkově v mikroregionu podle vzdělanostní struktury obyvatel nad 15 let z roku 2003 převažuje učňovské a střední odborné vzdělání bez maturity 37%. Nejméně učňovsky vzdělaných obyvatel je v Rožnově pod Radhoštěm a to kolem 31 %. Velké množství obyvatel má vzdělání základní 26%. Úplné střední vzdělání má 24% obyvatel mikroregionu a 9% obyvatel má vzdělání vysokoškolské [Město Rožnov (a)..2006: 20-21]. Tento vyšší počet vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva je dán tím, že v Rožnově se nacházel podnik Tesla Rožnov, který zde měl i své vývojové oddělení. To zaměstnávalo právě vysokoškolsky vzdělané osoby v oblasti elektrotechniky či strojírenství.

V roce 2001 žilo v mikroregionu 18 102 obyvatel v ekonomicky aktivním věku. Většina obyvatel pracuje v průmyslu. V roce 2001 to bylo kolem 8 100 obyvatel, což je 48 % z ekonomicky aktivní populace a přibližně 5 800 obyvatel vyjíždělo ze své obce za prací. Celková míra ekonomické aktivity obyvatel mikroregionu mírně převyšuje 50 % [Město Rožnov (a)..2006].

### ***8.3 Ekonomické podmínky okresu***

Nejvíce osob v okrese pracuje v průmyslu a to přibližně 39 %. Největší část z těchto osob pak pracuje ve strojírenských, elektrotechnických a dřevařských podnicích. V okrese je také zastoupen průmysl gumárenský a sklářský. Co se týče zemědělství, je v něm zaměstnáno pouze 3,8 % ekonomicky aktivních osob v okrese, převažuje živočišná výroba. V oblasti služeb v okrese můžeme najít služby jako obchod, ubytování, stravování a sociální oblast [ÚP ve Vsetíně 2010: 13]. Ve stavebnictví v mikroregionu pracuje 8,9 % obyvatel.

V okrese se nachází tři velká města a to Vsetín, Valašské Meziříčí a Rožnov pod Radhoštěm. Veškerý průmysl je soustředěn převážně v těchto městech a jejich okolí. Problematickou stránkou okresu, která zasahuje především jeho rozvoj v oblasti podnikání a zaměstnanosti, je dopravní obslužnost.



## 8.3.1 Podnikatelské prostředí v mikroregionech

### 8.3.1.1 Mikroregion Vsetínsko

Tento mikroregion zaznamenal velký nárůst v období po druhé světové válce, kdy se zde začal velmi rychle rozvíjet těžký průmysl a zbrojní výroba. Hlavním zaměstnavatelem zde byla Zbrojovka Vsetín, která vyráběla technologické přípravky pro vojenskou výrobu, stroje pro výrobu průmyslových rozbušek, stroje a technologie pro výrobu vrtáků a také prototypy textilních strojů a automatické výroby [Mezservis, a.s.]. Dalšími velkými zaměstnavateli byli MEZ Vsetín, který se zabýval výrobou elektromotorů a Sklárný Karolínka. Města Vsetín a Karolínka se staly hlavními centry tohoto mikroregionu a sem převážná část obyvatel dojížděla za prací. Vzhledem k přednímu postavení Československé republiky v Radě vzájemné hospodářské pomoci měly tyto podniky zajištěnou výrobu bez velké inovace na dlouhé období. To se projevilo v nízkém zapojení těchto podniků na modernizaci a inovacích. Systém byl v období komunistického Československa nastaven tak, že špičková vývojová pracoviště byla soustředěna ve výzkumných ústavech a na podnicích zůstávala v převážné většině jen realizace úkolů přidělených do výroby. Z toho vyplynulo, že zde byl nízký počet pracovníků s vysokoškolským vzděláním zařazených do pozic vývojářů. Zlom zde nastal s pádem komunismu a rozpadem Rady vzájemné hospodářské pomoci. Velký státní podnik Zbrojovka Vsetín i MEZ Vsetín se rozpadly a na jejich místě vzniklo několik menších soukromých firem, které převzaly část jejich výroby, což můžeme vidět na skladbě současných podniků.

V současnosti nejvíce ekonomicky aktivních osob v mikroregionu podle odvětví pracuje v průmyslu, je to kolem 50 % osob. V oblasti zemědělství, lesnictví a rybolovu pracuje pouze kolem 5 % osob a v oblasti terciární sféry 35 % osob<sup>22</sup> [Regionální rozvojová ..2004].

Mezi významné zaměstnavatele mikroregionu patří například: Austin Detonator s.r.o., Vsetín, jejichž předmětem činnosti je výroba rozbušek a iniciátorů, dále je to WOCO STV s.r.o., Vsetín, kde se vyrábí díly a funkční systémy pro automobilový průmysl a také JEDNOTA, spotřební družstvo ve Vsetíně. Vedle velkoobchodu tato společnost vlastní i maloobchodní síť s přibližně 90 prodejny v celém okrese Vsetín. Předmětem prodeje jsou potraviny, drogistické zboží, stavebniny, spotřební elektronika

---

<sup>22</sup> vypočítáno z údajů za MAS Vsetínsko a MAS Hornolidečsko

a další. Družstvo je součástí řetězce COOP a Discont. Mezi další významné zaměstnavatele patří také TES Vsetín, s.r.o., jehož předmět činnosti je výroba stejnosměrných motorů, synchronních generátorů, svářecích a jednoúčelových strojů. Hirschmann Czech, s.r.o. Vsetín se zabývá výrobou kabelů a vodičů pro automobilový průmysl, IRISA, výrobní družstvo, Vsetín vyrábí plastové výrobky, nástroje a nářadí. CRYSTALEX, a.s., závod Karolinka je výrobcem užitkového skla [ÚP ve Vsetíně 2010: 89-93].

Již před nedávnou světovou ekonomickou krizí se s existencionálními problémy potýkala významná firma Vsetínského okresu zabývající se tradiční výrobou užitkového skla CRYSTALEX, a.s., se kterou bylo v roce 2009 zahájeno insolventní řízení. Hromadné propouštění se zde dotklo všech 261 zaměstnanců. Ekonomická krize pak zapříčinila hromadné propouštění v mnoha dalších podnicích. V roce 2008 oznámily hromadné propouštění i další firmy jako například společnost Hirschmann, Irista, ZVI, a.s. a také HELPLINE s.r.o. [ÚP ve Vsetíně 2009: 114-115].

V mikroregionu Vsetínsko se vyskytuje mnoho ploch vyčleněných pro podnikání. Největší plochou je průmyslová zóna Bobrky, která představuje 15 zasíťovaných ploch vhodných pro malé a střední podnikání. Od roku 2007 funguje podnikatelský inkubátor Maštalinka ve Vsetíně, který poskytuje vhodné prostředí pro malé a střední podniky. Ke konci roku 2008 zde působilo 8 firem [ÚP ve Vsetíně 2009: 114].

Cestovní ruch v mikroregionu má velmi dobrý potenciál. Nachází se zde velké množství turisticky atraktivních míst. Mikroregion je protkán řadou turistických tras a cyklostezek a je místem vhodným pro celoroční rekreace. Slabinou mikroregionu je nepřipravenost podnikatelských subjektů na příliv turistů a nízká úroveň rekreačních zařízení [Regionální rozvojová..2004: 56].

### **8.3.1.2 Mikroregion Valašskomeziříčsko-Kelečsko**

Jelikož je Valašské Meziříčí významnou dopravní křižovatkou jak železniční, tak i silniční, byly zde v minulosti soustředěny podniky zabývající se zpracováním a distribucí surovin z této oblasti. Jednalo se především o dřevařský, nábytkářský

a sklářský průmysl. Po druhé světové válce se politickým rozhodnutím stalo Valašské Meziříčí také centrem chemického průmyslu. V roce 1968 zde vznikl obrovský chemický podnik DEZA, který se stal největším zaměstnavatelem mikroregionu [CS Cabot 2007].

Dnes je mikroregion charakteristický především průmyslem chemickým, elektrotechnickým, automobilovým, strojírenským a potravinářským. Nejlépe se zde vede obchodu a prodeji, které jsou následovány ostatními obchodními službami a průmyslem. Obchod, prodej a oprava motorových vozidel měly k 31.12.2006 33,68% zastoupení mezi ekonomickými subjekty. Ostatní obchodní služby měly zastoupení 17,65 % a průmysl pouze 16,86% zastoupení. Zemědělství, lesnictví a rybolov mají v mikroregionu pouze 6,81% zastoupení. Jedna desetina z ekonomických subjektů v mikroregionu podniká ve stavebnictví. I přes to, že je zde průmysl zastoupen pouze z 16 %, tvoří Valašské Meziříčí průmyslovou základnu mikroregionu.

Významným zaměstnavatelem tohoto regionu je společnost Cabot Valašské Meziříčí, která zpracovává tekutý odpad z koksového černého uhlí. Dalšími jsou například MP Krásno nad Bečvou a.s, které zpracovává maso a vyrábí masné výrobky, SCHOTT s.r.o., který vyrábí solární panely pro výrobu elektrické energie [ÚP ve Vsetíně 2009].

Významné postavení v mikroregionu má průmyslová zóna Lešná. Dle odhadů úřadu práce by zde mohlo vzniknout až 2000 pracovních míst. Do roku 2008 zde působily pouze dvě společnosti, které zaměstnávaly 300 osob. V roce 2008 zde přibyla další společnost [ÚP ve Vsetíně 2009: 116]. Kapacity této průmyslové zóny jsou zatím tedy nevyužity, což značí i nezájem zaměstnavatelů usídlit se v tomto mikroregionu.

Cestovní ruch v mikroregionu není tak významný jako v mikroregionu Rožnovsko. Tento mikroregion však může také nabídnout turisticky zajímavá místa. V současnosti se zde budují cyklotrasy procházející celým okresem. V současnosti je jich v mikroregionu značeno celkem 12.

### 8.3.1.3 Mikroregion Rožnovsko

Největší podíl ekonomicky aktivních osob je zaměstnán v průmyslu, který je soustředěn do oblasti výroby elektronické, strojírenské a textilní. Charakter této výroby je dán zdejší vývojem, který mikroregion zaznamenal po druhé světové válce. Město Rožnov pod Radhoštěm se stalo důležitým centrem elektrotechnického průmyslu. Od roku 1949 zde byl postupně budován podnik Tesla „zaměřený na elektrovakuovou techniku. Od původní výroby elektronek přešel na výrobu tranzistorů, televizních obrazovek a později integrovaných obvodů. V r. 1984 byly uvedeny do provozu objekty pro výrobu barevných televizních obrazovek. Po r. 1990 došlo k propadu výroby a podnik se rozdělil na více menších subjektů.“ [Město Rožnov (b)..2006]. Dalším významným zaměstnavatelem byla Loana Rožnov, která měla pobočky po celém okrese. Loana produkovala především punčochové kalhoty, pletené kojenecké a ortopedické zboží. Stejně jako Zbrojovka Vsetín, i tito zaměstnavatelé zaznamenali po roce 1990 pád. Zatímco Tesla se rozpadla úplně a její výrobu nahradily menší soukromé podniky, jež převzaly mnohé technologie, které zde byly vyvinuty, Loana byla stabilním zaměstnavatelem ještě v průběhu devadesátých let. Svůj pád zaznamenala až na počátku nového století s masovým dovozem levného čínského textilu.

Současní zaměstnavatelé v mikroregionu jsou firmy jako Radekov spol.s.r.o., Retino s.r.o., On Semiconductor Czech republic a.s. a Ronas s.r.o. zabývající se strojírenstvím, Rema a.s a Thevia s.r.o. a Elektroprojekta Rožnov podnikající v oblasti elektrotechniky, dalším významným zaměstnavatelem jsou Gumárny Zubří zabývající se gumárenským průmyslem.

V mikroregionu působili další významní zaměstnavatelé jako firmy Brose CZ spol. s.r.o. či Erich Jaeger s.r.o. Tyto firmy dlouhá léta sídlily v Rožnově pod Radhoštěm, pak ale využily nabídky nově budující se průmyslové zóny u Kopřivnice vzdálené od Rožnova 25 kilometrů a změnily místo své působnosti. Velký vliv na situaci v okrese mělo hromadné propouštění jednoho z největších zaměstnavatelů v okrese TCT a.s, který navázal na činnost bývalé Tesly, kdy se zabýval výrobou obrazovek. I jiní zaměstnavatelé pak významně ovlivnili stávající situaci. Jedním z těchto zaměstnavatelů je firma On- SemiConductor, která v letech 2008, 2009 propustila více jak 50 zaměstnanců. Dále to byly Gumárny Zubří., a.s., které se v minulých letech také potýkaly s důsledky krize a propustily bezmála 70 osob. Co se

týče malého a středního podnikání v roce 2006 působilo v mikroregionu přibližně 7 000 firem [ÚP ve Vsetíně 2010].

Zemědělství v mikroregionu je orientováno na živočišnou výrobu. Půda zde není příliš úrodná, a proto zde převládá pastevní chov skotu, ovcí a drůbeže. Z rostlinné výroby zde převládají píce a nenáročná obilovina.

V mikroregionu Rožnovsko se nachází 16 rozvojových ploch využitelných pro podnikatelské aktivity, které v sobě skrývají velký potenciál. Ne všechny tyto plochy však mají stejnou míru atraktivity pro investory. Velkým problémem těchto ploch je dopravní dostupnost a nižší rozvinutí inženýrských sítí, také se zde podnikatelé často potýkají s faktem, že mikroregion patří do chráněné krajinné oblasti Beskydy.

Významné postavení má průmyslový areál bývalé Tesly Rožnov pod Radhoštěm, kde působí většina významných firem v mikroregionu. Problémem této průmyslové zóny je ale její zastaralost a vysoká finanční náročnost údržby a provozu.

Pro mikroregion je také velmi významný cestovní ruch. Historie města Rožnov pod Radhoštěm se datuje již od 13. století. V průběhu staletí se zde vystřídali různí majitelé, kteří tuto osadu, ve které byl později vybudován i obranný hrad, rozvíjeli. V 19. století zde byly vybudovány lázně, ve kterých se léčily plicní a srdeční choroby. Rozvíjelo se zde tradiční řemeslo pletařství, ve kterém po dlouhou dobu pokračoval podnik Loana, a.s.

Rožnov pod Radhoštěm a jeho okolí je v současnosti místem, které je známé především pro svou turistickou a rekreační atraktivitu. Mimo malebné přírody s četným sportovním vyžitím se zde nachází významné památky a to Valašské muzeum v přírodě a areál staveb na Pustevnách.

#### ***8.4 Dopravní síť***

Jak již bylo zmíněno, dopravní síť je problematickým místem okresu, což má velký vliv na podnikání a zaměstnanost v okrese. Na území okresu se nachází 506 km silnic, ale pouze 36 % z nich jsou silnice I. a II. třídy. Tato situace vychází především z toho, že Zlínský kraj jako takový má nejhůřší silniční síť, dosahuje pouze 75 %

průměru České republiky a celkově tvoří 4 % republikové sítě. Co se týče železniční sítě, není na tom okres po této stránce o nic lépe. Celkově Zlínským krajem prochází 4 % české železniční sítě s velmi řídkou hustotou. Kraj po této stránce dosahuje pouze 74 % republikového průměru. Okresem Vsetín prochází vysokorychlostní železniční koridor, mezinárodní železniční trať ze Slovenské republiky. V okrese však chybí propojení železniční sítě uvnitř samotného okresu, zejména na východní trať, která má celostátní význam [ÚP ve Vsetíně 2010: 13].

Letecká doprava se v okrese téměř nevyskytuje. V současnosti je zcela závislá na soukromém podnikateli provozujícím jediné letiště mezinárodních parametrů v Kunovicích.

Lodní doprava se v okrese nevyskytuje. Baťuv kanál, který měl být součástí plavebního kanálu Dunaj-Odra-Labe je dnes využívám k turistickým účelům.

Jednotlivé oblasti okresu vykazují rozdílnou dopravní obslužnost. Nejlepší situace je ve Valašském Meziříčí a jeho okolí, které se nachází pouze 20 km od hlavního silničního tahu Ostrava-Olomouc, což je jeden z nejdůležitějších potencionálů pro rozvoj podnikatelských aktivit v okrese. Město Rožnov pod Radhoštěm disponuje silniční komunikací na hraniční přechod Makov se Slovenskou republikou, která představuje relativně pohodlné spojení s Valašským Meziříčím. *„Dále je poloha Rožnova pod Radhoštěm výhodná vzdáleností cca 25 km do města Kopřivnice, které sousedí se zmíněným silničním tahem Ostrava–Olomouc. Nejhorší situace je v oblasti Vsetína, která tvoří hraniční pás se Slovenskou republikou. Kritická je silniční komunikace Vsetín - Valašské Meziříčí, jejíž technické parametry neodpovídají silnému dopravnímu zatížení“* [ÚP ve Vsetíně 2009: 12]. V současné době bylo vybudováno nové silniční napojení průmyslové zóny Bobrky a další ve směru Vsetín – Jablůnka jako součást silnice I/57 mezi Vsetínem a Valašským Meziříčím. Dále bylo vybudováno napojení města Zlín na dálnici D1, což přináší zlepšení dopravní dostupnosti především mikroregionu Vsetínsko, které bylo do této doby nejvíce vzdáleno od všech dálničních tahů ze všech mikroregionů v okrese.

### 8.4.1 Mikroregion Vsetínsko

Doprava v mikroregionu je z největší míry zastoupena dopravou silniční, kterou následuje doprava železniční. Silniční doprava v mikroregionu se potýká s nedostatkem financí, což způsobuje její nepříjemný technický stav způsobený také jejím přetížením.

Nejvýznamnějšími dopravními komunikacemi, které zde prochází jsou silnice I. třídy I/57 směrem na Valašské Meziříčí a silnice I. třídy I/69 procházející obcemi Bystřička, Jablůnka, Vsetín, Ústí, Liptál a Lhota u Vsetína. Významné postavení mají také silnice II.třídy č.487 a 437 procházející obcemi Janová, Hovězí, Huslenky, Halenkov, Nový Hrozenkov, Karolinka, Hošťálková a Ratiboř. Zbytek mikroregionu je obsluhován silnicemi III. třídy [Regionální rozvojová..2004].

Co se týče železniční dopravy, hlavní tratí mikroregionu je trať Hranice na Moravě-Střelná. Dále je zde trať Vsetín-Velké Karlovice. Po těchto tratích probíhá jak osobní, tak nákladní doprava [Regionální rozvojová..2004].

### 8.4.2 Mikroregion Valašskomeziříčsko-Kelečsko

Hlavní dopravní spojení v mikroregionu představují silnice I/35 ve směru Hranice na Moravě-Rožnov pod Radhoštěm a silnice I/57 ve směru Nový Jičín-Vsetín. Stejně jako v ostatních mikroregionech i zde jsou tyto trasy přetížené a ve špatném technickém stavu [ Mikroregion Valašsko..2007: 20].

Významné postavení v oblasti dopravy v mikroregionu zastává železniční doprava. „Z hlediska železniční obslužnosti je obec Valašské Meziříčí významnou křižovatkou nadregionálního charakteru. Křižují se zde tři železniční tahy ve směru Púchov – Hranice na Moravě, Kojetín – Ostrava a Valašské Meziříčí – Rožnov pod Radhoštěm.“ [ Mikroregion Valašsko..2007: 20].

### 8.4.3 Mikroregion Rožnovsko

Základní komunikační síť v mikroregionu je tvořena těmito komunikacemi:

- Sil. I/35 Val. Meziříčí – Horní Bečva - Slovensko
- Sil. I/58 Rožnov pod Radhoštěm – Bohumín

- Sil. I/56      Horní Bečva – Frýdek-Místek – (R56 Ostrava)
- Sil. II/481    Prostřední Bečva – Velké Karlovice

Silnice I/35 je nejproblematičtější úsekem. Po této silnici v jejím úseku probíhající přímo Rožnovem pod Radhoštěm projede denně kolem 13 000 vozidel. Dopravní zatížení tohoto místa je z dlouhodobého hlediska již neúnosné a je potřeba dopravu z města odklonit. Železniční doprava probíhá pouze městy Rožnov pod Radhoštěm a Zubří. Tato trať je napojena na významnější železniční uzel a to Valašské Meziříčí [Město Rožnov (a)..2006:50-52].

### **SHRNUTÍ: Charakteristiky okresu**

*Okres Vsetín je hornatý příhraniční okres České republiky, skládající se z velkého počtu malých obcí, ve kterém převažuje strojírenský, elektrotechnický a gumárenský průmysl. Geografické podmínky okresu předurčují minimální zastoupení zemědělství. Obyvatelstvo okresu vykazuje mírně podprůměrnou úroveň vzdělání, což je zapříčiněno především věkovým složením obyvatelstva menších obcí okresu, které oproti zbytku okresu výrazněji stárne. Charakter podniků v okrese nenabízí velkou možnost uplatnění mladých kvalifikovaných osob, a tak tato kvalifikovaná pracovní síla z okresu odchází. Celkově je tato situace zapříčiněna historickým vývojem okresu.*

*Po druhé světové válce se v jednotlivých mikroregionech budovala různá průmyslová odvětví. Obyvatelstvo okresu se těmito podmínkám přizpůsobilo a začalo se vzdělávat právě v těch oborech, ve kterých zde nacházeli uplatnění. Jednotlivé mikroregiony ovládli velcí zaměstnavatelé, kteří představovali hlavní zdroj práce pro zdejší obyvatele. Mimo Tesly Rožnov, kde docházelo k vývojové činnosti, byly ostatní podniky převážně „pouhými“ producenty určitého zboží. Většina obyvatel okresu tedy pracovala ve výrobě, na což jim stačilo vyučení v daném oboru. Dnešní převážnou část starších osob okresu tvoří právě ty osoby, které započaly své vzdělávání v tomto období, a které v oboru, ve kterém se vzdělaly, také velkou část života pracovaly.*

*Po roce 1990 se ale tito velcí zaměstnavatelé rozpadli a nahradily je menší soukromé firmy, které nebyly schopny pojmout všechny osoby, které v těchto podnicích pracovaly. V okrese, stejně jako ve zbytku republiky, tak vznikla velká nezaměstnanost.*



*Problematickým se v tomto momentě stal také fakt, že se okres skládá z velkého počtu malých obcí, ve kterých si zdejší obyvatelé vybudovali své zázemí převážně v rodinných domech. Právě toto zázemí se stalo důvodem, proč zdejší obyvatelé nebyli v situaci, kdy ztratili zaměstnání ochotni se přestěhovat za prací jinam a volili raději variantu dojíždění i za cenu časových a finančních ztrát. Tento problém zde stále přetrvává. Starší obyvatelé okresu již nejsou ochotni opustit své domovy a jít za prací mimo okres. Naopak mladí lidé, kteří si zde ještě nevybudovali své domovy, z okresu odcházejí.*

*Dnes je situace taková, že firmy, které nahradily zmiňované velké státní podniky, jsou nuceny z ekonomických důvodů zavádět v maximální míře automatizaci a robotizaci výroby, což vede k malým nárokům na nekvalifikovanou manuální práci.*

*Velký vliv na zaměstnanost v okrese měla situace, kdy došlo k náhradě klasických televizních obrazovek LCD monitory. To vedlo k zániku dvou velmi významných zaměstnavatelů v regionu TCT Rožnov a Sklárný Valašské Meziříčí, které se produkcí těchto obrazovek zabývaly.*

*Velmi problematická je také dopravní dostupnost okresu. Jak silniční, tak železniční sítě jsou zde velmi řídké a mají nízkou průchodnost, což způsobuje nízkou atraktivitu okresu jak pro tuzemské, tak zahraniční investory. Okres Vsetín by se mohl zdát atraktivním pro svou polohu blízko u slovenských hranic, daleko to odtud není také do Polska či Rakouska. Dopravní spojení se ale zdá být jednou z hlavních příčin, které brání příchodu nových zaměstnavatelů. V okrese se nachází mnoho ploch vhodných k podnikání, jejich úroveň se ale mnohdy jen pomalu a postupně dostává do takové podoby, která by vyhovovala potřebám moderních firem. Velkým omezením pro podnikatele v okrese je také výskyt Chráněné krajinné oblasti Beskydy, který s sebou přináší četná omezení. Zároveň jsou však místní příroda a památky turisticky atraktivní, a tak mohou některé obce okresu těžit především z turistického ruchu. Nejvíce je to město Rožnov pod Radhoštěm a jeho okolí.*

*Okres se tedy nachází v situaci, kdy jeho obyvatelé nemají zaměstnání, ale za prací jinam odejít nechtějí. Zároveň okres neposkytuje takové podmínky, aby přilákal nové zaměstnavatele.*

## 8.5 Trh práce v okrese Vsetín

### 8.5.1 Zaměstnanost

V okrese Vsetín žije přibližně kolem 71 % obyvatel v produktivním věku. Z tohoto počtu je to však pouze kolem 51 % ekonomicky aktivních osob.<sup>23</sup>

Podíváme-li se na podobu jednotlivých ekonomických subjektů v okrese zjistíme, že největší počet tvoří osoby samostatně výdělečně činné, k 31.12.2008 to bylo 12 741 osob. Dále se v okrese k 31.12.2008 nacházelo 2 932 malých organizací do 25 zaměstnanců a 394 organizací nad 25 zaměstnanců. V okrese tedy mimo osoby samostatně výdělečně činné převažují drobní podnikatelé, kteří zaměstnávají 29 % zaměstnanců v okrese [ÚP ve Vsetíně 2010: 16].

Stejně jako celá Česká republika, byl i okres Vsetín zasažen ekonomickou krizí, která s sebou přinesla razantní snížení počtu volných pracovních míst v okrese a růst nezaměstnanosti. Zatímco v první polovině roku 2008 docházelo k významnému růstu počtu pracovních míst, k 31.5.2008 to bylo 1 824 volných pracovních míst v okrese (což je druhý největší počet v historii Úřadu práce ve Vsetíně), k 31.12.2009 evidoval úřad práce v okrese již pouze 250 volných pracovních míst [ÚP ve Vsetíně 2010: 34].

Celkově se počet volných pracovních míst v okrese, ve sledovaném období let 2005 až 2009, vyvíjel do poloviny roku 2008 velmi pozitivně. Zatímco v roce 2005 se o jedno volné pracovní místo ucházelo 12,4 uchazečů [ÚP ve Vsetíně 2006: 9], v roce 2007 to bylo pouze 3,4 uchazeče [ÚP ve Vsetíně 2008: 16]. V druhé polovině roku 2008 se situace změnila a došlo ke snížení počtu volných pracovních míst až v takové míře, že ke konci roku 2009 se o jedno volné pracovní místo ucházelo 38,4 uchazečů o zaměstnání. Největší počet uchazečů o jedno volné pracovní místo se v okrese dlouhodobě vyskytuje mezi uchazeči s úplným i neúplným středoškolským vzděláním, což je způsobeno především převažujícím počtem osob s tímto vzděláním v okrese. Ke konci roku 2009 zažívali nejméně příznivou situaci vyučení uchazeči, kterých se o jedno volné pracovní místo ucházelo 110,5 [ÚP ve Vsetíně 2010: 36].

---

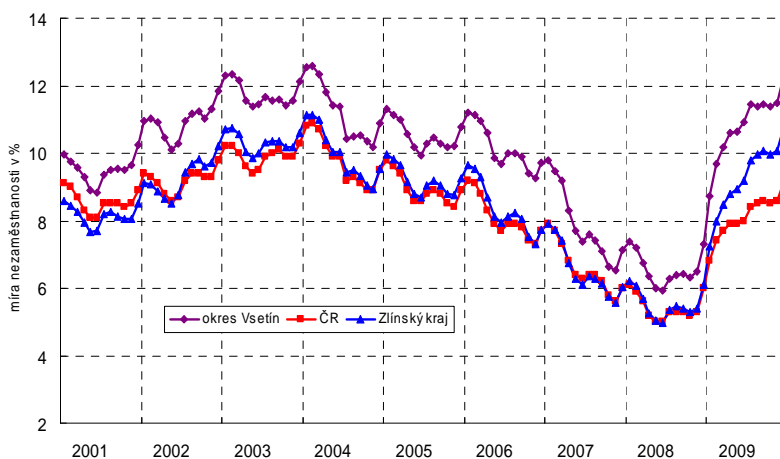
<sup>23</sup> průměr vypočítán dle ukazatelů ekonomicky aktivních osob ve městech okresu z roku 2001, kdy proběhlo sčítání lidu, domů a bytů v celé České republice

## 8.5.2 Nezaměstnanost

Okres Vsetín patří k těm okresům naší republiky, kde průměrná míra nezaměstnanosti již dlouhodobě přesahuje celorepublikovou míru. V posledních letech se míra nezaměstnanosti jak v okrese, tak i celkově v České republice začala snižovat. V polovině roku 2008 se dokonce v okrese Vsetín podařilo dosáhnout nejnižší míry zaměstnanosti za posledních 12 let a to 5,92 %. Ekonomická krize však zapříčinila prudké stoupaní míry nezaměstnanosti a to na 12,34 % k 31.12.2009 [ÚP ve Vsetíně 2010: 48].

Co se týče jednotlivých mikroregionů, nejméně příznivá situace je dlouhodobě v mikroregionu Vsetínsko, především v jeho části kolem obce Karolínka.

**Graf č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti (srovnání okresu Vsetín s ČR celkově a Zlínským krajem)**



Zdroj: ÚP ve Vsetíně, Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2009, 2010: 49

V předešlém grafu lze vidět, že míra nezaměstnanosti v okrese Vsetín z dlouhodobého hlediska vysoko převyšuje nejen průměrnou míru nezaměstnanosti v celé České republice, ale i průměrnou míru nezaměstnanosti ve Zlínském kraji.

### 8.5.2.1 Struktura uchazečů o zaměstnání

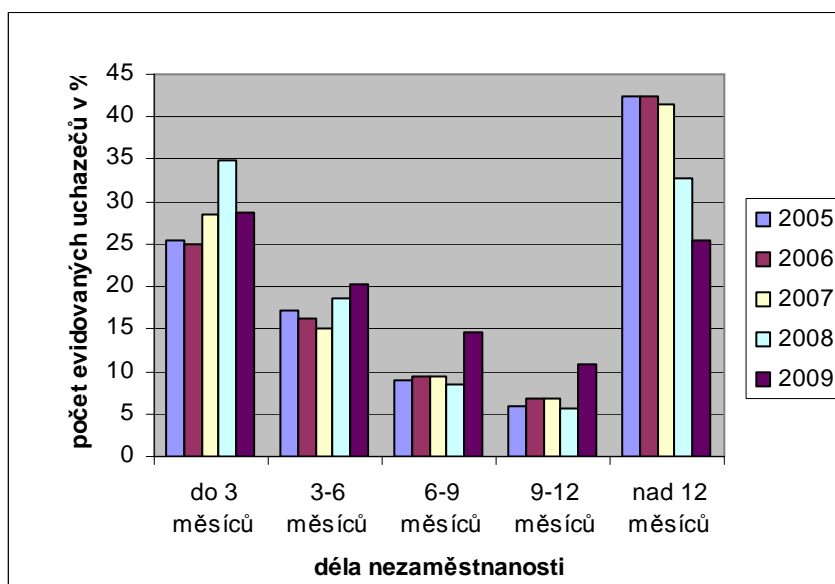
V okrese Vsetín je z dlouhodobého hlediska struktura nezaměstnanosti dle **pohlaví** obdobná. Při srovnání nezaměstnanosti mužů a žen lze konstatovat, že ani jedna z těchto skupin nevykazuje výraznější podíl mezi nezaměstnanými. Jejich počet je v průměru ve sledovaném období vyrovnaný.

Pokud se jedná o **délku evidence** uchazečů o zaměstnání největší podíl mezi nezaměstnanými tvoří osoby v evidenci úřadu práce do 3 měsíců a uchazeči v evidenci úřadu práce nad 12 měsíců, kteří ostatní skupiny výrazně převyšují (viz graf č.7). „U většiny uchazečů ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných se vyskytují určitá omezení, která výrazně ovlivňují jejich šanci při uplatnění na trhu práce [ÚP ve Vsetíně 2009: 41]:

- zdravotní omezení,
- péče o dítě, či mimořádná péče o dlouhodobě postiženého člena rodiny,
- nedostačující praxe v oboru,
- společenská nepřizpůsobivost,
- nedostatečná kvalifikace,
- vyšší věk“.

Starší osoby tedy spadají mezi osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Oproti ostatním skupinám je u starších osob výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti pravděpodobnější, neboť starší osoby mohou být ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nejen z důvodu věku, ale díky kumulaci handicapů jako jsou věk, zdravotní omezení a nedostatečná kvalifikace.

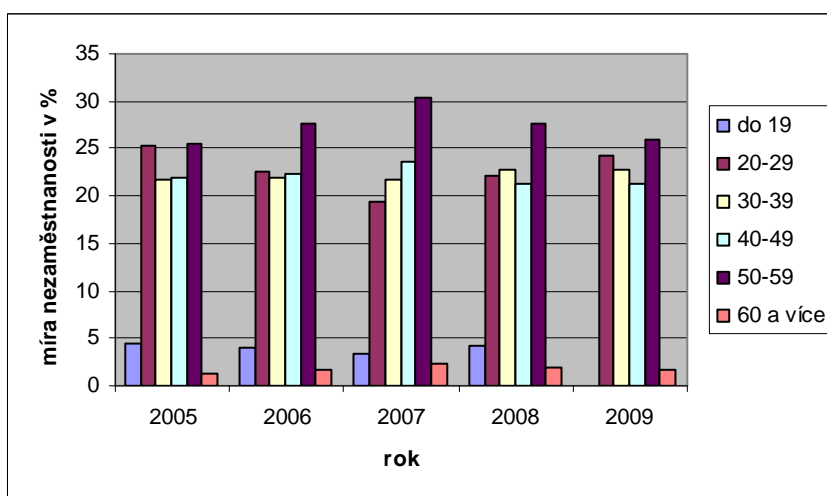
**Graf č. 7: Přehled délky evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Vsetín**



Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, vlastní zpracování

Podle **věku** evidovaných uchazečů o zaměstnání tvoří z dlouhodobého hlediska nejpočetnější skupinu nezaměstnaných osoby starší padesáti let (viz následující graf č. 8). Tento stav je dán především vysokým podílem starších osob na obyvatelstvu okresu.

**Graf č. 8: Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Vsetín dle věku**



Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, vlastní zpracování

Vzdělanostní struktura obyvatelstva okresu je mírně podprůměrná. Právě starší občané patří mezi tu skupinu obyvatel, která vykazuje nižší dosažené vzdělání. V minulosti bylo typické, že se lidé vyučili určitému oboru, kterému se následně skoro celý život věnovali. Postupem času již mnohé z těchto oborů v okrese zanikly, nebo se výrazně snížil počet firem, ve kterých by měli možnost se uplatnit. Starší osoby častěji vykazují pouze základní vzdělání, vyučení či střední odborné vzdělání bez maturity. To způsobuje, že nemají mnohdy potřebné znalosti a dovednosti, nevykazují potřebný lidský kapitál pro nabízené zaměstnání. Tento faktor spolu s faktorem věku a faktorem zdravotních omezení způsobuje, že se tak starší osoby stávají skupinou, která vykazuje nejvyšší nezaměstnanost v okrese.

## **8.6 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Vsetín**

### **8.6.1 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti**

Každý rok si Úřad práce ve Vsetíně stanovuje cíle aktivní politiky zaměstnanosti, které určuje podle aktuálních potřeb nezaměstnaných, trhu práce, a také podle prognóz očekávaného vývoje na trhu práce v okrese. Na základě těchto cílů pak směřuje svou podporu do konkrétních oblastí. Takovouto podporu konkrétních oblastí si lze nastínit na sledovaném období.

V letech 2005, 2006 byla AZP okresu orientována na následující cíle [ÚP ve Vsetíně 2006, 2007]:

1. rozšířením pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací snížit míru nezaměstnanosti v obcích se špatnou dopravní dostupností a v kategoriích obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání
2. prevence dlouhodobé nezaměstnanosti
3. podpora zaměstnávání ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání
4. zkvalitnění pracovní síly a zvyšování její zaměstnatelnosti
5. podpora rozvoje zaměstnanosti u všech zaměstnavatelských subjektů, zejména pak v kategorii malého a středního podnikání
6. využití nových nástrojů APZ ke snižování míry nezaměstnanosti

V roce 2007 došlo k zúžení těchto cílů o cíl: využití nových nástrojů APZ ke snižování míry nezaměstnanosti [ÚP ve Vsetíně 2008: 61].

V roce 2008 přibýly tyto cíle [ÚP ve Vsetíně 2009: 78]:

7. pokrytí maximálního počtu uchazečů o zaměstnání jednotlivými nástroji
8. při realizaci cílů APZ maximálně využít možností programů financovaných z Evropského sociálního fondu
9. podpora zaměstnávání ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání, **zejména žen a seniorů**

V roce 2009 přibyl ještě tento cíl [ÚP ve Vsetíně 2010: 111]:

10. snižování mikroregionálních rozdílů v nezaměstnanosti

Jak lze vidět, v jednotlivých letech jsou cíle, které vyplývají z potřeb daného regionu obdobné, přitom se ale snaží pružně reagovat na nově vznikající potřeby na trhu práce. Na základě těchto cílů tedy dochází k přerozdělování finanční podpory, přičemž jsou úřady práce ve velké míře omezeny doporučeními MPSV směřovanými k financování jednotlivých nástrojů APZ a podpoře konkrétních skupin nezaměstnaných osob. MPSV každým rokem určí, kolik % osob ze skupin uvedených v § 33 zákona o zaměstnanosti<sup>24</sup> by mělo být podpořeno a jaká výše finančních prostředků by měla být vyhrazena na jednotlivé nástroje (viz následující kapitola).

Konkrétní podobu jednotlivých priorit v podpoře skupin ohrožených na trhu práce lze pozorovat na následujícím příkladu z roku 2005.

V roce 2005 došlo ke stanovení těchto priorit:

*„1. Minimálně 30% uchazečů zařazených do programů APZ patří do rizikové skupiny mladí do 25 let :*

---

<sup>24</sup> Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména: fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67), fyzické osoby do 20 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc, těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

- k 30.6.2005 bylo na Úřadě práce ve Vsetíně 24,9 % uchazečů zařazených do programů APZ z této skupiny.

**2. Minimálně 25% uchazečů zařazených do programů APZ patří do rizikové skupiny starší nad 50 let:**

- k 30.6.2005 bylo na Úřadě práce ve Vsetíně 17,4 % uchazečů zařazených do programů APZ z této skupiny.

**3. Minimálně 15% uchazečů zařazených do programů APZ patří do rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných:**

- k 30.6.2005 bylo na Úřadě práce ve Vsetíně 48,4 % uchazečů zařazených do programů APZ z této skupiny.“ [ÚP ve Vsetíně 2006: 60].

V roce 2006 byly tyto cíle, až na č. 3, kde došlo ke zvýšení z 15 na 20 %, obdobné jak ze strany doporučení MPSV, tak i ve svém plnění [ÚP ve Vsetíně 2007: 60].

Podle vyjádření Úřadu práce ve Vsetíně z roku 2005 „nebyly splněny cíle týkající se procentuálního podílu mladých do 25 let a starších nad 50 let. Hlavní překážkou se jeví nezájem zaměstnavatelů o tyto věkové kategorie a velmi malý zájem věkové kategorie nad 50 let o rekvalifikace“ [ÚP ve Vsetíně 2006: 60]. V roce 2006 pak situaci úřad práce komentoval takto: „Hlavní překážkou byl nezájem zaměstnavatelů o tyto věkové kategorie, přestože jsme jejich zaměstnávání vnitřními projekty APZ významně zvýhodnili“ [ÚP ve Vsetíně 2007: 70].

Oproti předchozím rokům byl rok 2007 mnohem úspěšnější. Nejen, že se podařilo naplnit body č.1 a 2 v podobě převyšující stanovené hranice a to 30% a 23%. U cíle č. 3 dokonce došlo k navýšení na 30 %, které bylo překročeno až na 46 % [ÚP ve Vsetíně 2008: 79]. Takto stanovené cíle se Úřadu práce ve Vsetíně dařilo plnit i v následujících letech 2008 a 2009.



## 8.6.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

Úřad práce ve Vsetíně pro každý rok získává finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu České republiky, které jsou mezi jednotlivé úřady práce<sup>25</sup> rozdělovány Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR na základě „reálných požadavků úřadů práce“ při nárokování rozpočtu na další období, s přihlédnutím ke stavu a předpokládanému vývoji trhu práce v daném okrese. Tyto požadavky podléhají schválení MPSV. Původní rozpočet, který daný úřad práce získá, je v průběhu roku zpravidla několikrát upravován formou přerozdělení finančních prostředků mezi jednotlivými úřady práce podle aktuálního vývoje trhu práce.

Celková částka, kterou jednotlivé úřady práce obdrží, se každým rokem liší, což je způsobeno především samotnou výší schváleného státního rozpočtu pro daný rok a následnou výší prostředků poskytnutých na podporu politiky zaměstnanosti České republiky. Na základě tohoto se tedy liší i finanční prostředky poskytované na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Mimo národních prostředků, prostředků ze státního rozpočtu České republiky, jsou na financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využity od roku 2006 také prostředky Evropské unie, přesněji Evropského sociálního fondu. Tento fond je velmi důležitým finančním nástrojem, jehož prostřednictvím Česká republika získává finanční prostředky na podporu zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů.

*„V gesci Ministerstva práce a sociálních věcí je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ). Jeho globálním cílem je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Specifickými cíli jsou zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, zlepšení přístupu k zaměstnávání a prevence nezaměstnanosti, posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených, posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb a zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.“ [ÚP ve Vsetíně 2010: 129].*

Úřad práce ve Vsetíně byl ve sledovaném období partnerem několika desítek projektů financovaných z Evropského sociálního fondu a dalších Evropských

---

<sup>25</sup> myšleno okresní úřady práce, v tomto případě Úřad práce ve Vsetíně, který finanční prostředky dále dělí mezi svá detašovaná pracoviště

strukturálních fondů. Tyto projekty byly většinou realizovány v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OPRLZ) a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ), prostřednictvím Společného regionálního operačního programu (SROP), v rámci Iniciativy společenství EQUAL, prostřednictvím Iniciativy společenství INTERREG IIIA a také v rámci Operačního programu Průmyslu a podnikání (OPPP) a Vzdělávacího programu Evropské unie Socrates/Grundtvig2 [ÚP ve Vsetíně 2006- 2010].

V rámci prostředků, které jsou z celkového rozpočtu určeny na jednotlivé nástroje APZ dochází k tvorbě či zapojování ÚP ve Vsetíně do konkrétních projektů v rámci daného nástroje, jejichž cílem je podpořit určitou specifickou oblast. Tyto projekty jsou vytvářeny v rámci národní APZ a jsou to především vnitřní projekty APZ.

Od roku 2008 se však úřad práce zapojuje také do Národních individuálních projektů a Regionálních individuálních projektů<sup>26</sup>, které jsou financovány ze zdrojů Evropského sociálního fondu z 85% a z 15% ze státního rozpočtu.

Výše finančních prostředků, kterými Úřad práce ve Vsetíně a jeho pobočky disponoval lze vidět v následujícím přehledu.

---

<sup>26</sup> Individuální projekty regionálního a národního charakteru jsou založené na přímém přidělení prostředků programu na realizaci nebo k doplnění národních politik a programů. **Národní individuální projekty** jsou projekty připravené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR) v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a realizované prostřednictvím úřadů práce v ČR. **Regionální individuální projekty (RIP)** pokrývají specifickou oblast, která má regionální rozměr a jsou předkládány přednostně z úrovně pověřených úřadů práce (PÚP). Projekty mají jasně stanovený regionální rámec a jsou zaměřeny na cílové skupiny jednotlivců, kterým zajišťují komplexní řešení jejich situace ve vztahu k trhu práce. Projekty musí splňovat princip doplňkovosti a kritérium přidané hodnoty. Musí proto rozšířit stávající programy a nástroje politiky (např. APZ), rozšířit okruh cílových skupin nebo zvýšit počet klientů služeb. RIP realizují úřady práce s tím, že přednost mají projekty realizované z úrovně PÚP s dopadem na celý kraj.

**Tabulka č. 7: Výdaje na politiku zaměstnanosti v okrese Vsetín v letech 2005-2009**

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)</b>	170 128	179 432	197 064	174 031	383 795
<b>z toho na pasivní politiku (PPZ)</b>	117 995	130 436	120 955	103 865	267 799
<b>podíl PPZ na PZ v %</b>	<b>69</b>	<b>73</b>	<b>61</b>	<b>60</b>	<b>70</b>
<b>na aktivní politiku (APZ)<sup>27</sup></b>	52 133	48 996	38 411	36 942	83 365
<b>podíl APZ na PZ v %</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>21</b>
<b>podpora zaměstnávání OZP - příspěvek dle §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti</b>	-	-	36 199	28 707	25 102
<b>podíl podpory zaměstnávání OZP na PZ v %</b>	-	-	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>7</b>
<b>Insolvence</b>	-	-	1 499	4 517	7 529
<b>podíl insolvence na PZ v %</b>	-	-	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, vlastní zpracování

Ač jsou od roku 2006 mimo národních prostředků využívány také prostředky Evropského sociálního fondu, v předešlé tabulce si lze všimnout, že tyto prostředky nijak výrazněji nenavýšily celkový rozpočet okresu Vsetín na politiku zaměstnanosti. Tento stav si můžeme vysvětlit především zlepšující se situací na trhu práce v letech 2007 a 2008, kdy docházelo ke snižování nezaměstnanosti. Opětovný nárůst prostředků v roce 2009 pak zapříčinily následky ekonomické krize.

V rámci celkového objemu prostředků na APZ, které jednotlivé úřady práce obdrží<sup>28</sup> je Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky doporučováno,

<sup>27</sup> včetně prostředků z Evropského sociálního fondu

<sup>28</sup> Myšleno okresní úřady práce, které s danými finančními prostředky hospodaří. V tomto případě je to ÚP ve Vsetíně.

jaké procento z dané částky by mělo být využito na konkrétní nástroj APZ. Tento podíl je stanoven obecně pro všechny úřady práce. Jak vyplynulo z rozhovorů s některými pracovníky úřadu práce, je toto nastavení pro úřady práce v určité míře omezující. Každý region má svá specifika a potřeby a ty nelze uspokojit na základě obecně stanovených doporučení ve všech regionech stejně. Úřady práce tedy nejsou zcela svobodné ve svém nakládání s danými prostředky. Nemohou hospodařit na základě vlastního uvážení a potřeb daného regionu.

O přesné výši prostředků, které budou čerpány na jednotlivé nástroje v okrese, rozhoduje Poradní sbor Úřadu práce ve Vsetíně, který je složen zástupci odborových organizací, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených, územních samosprávných celků, zaměstnavatelů a dalších významných subjektů na trhu práce. Úkolem tohoto sboru je zajistit koordinaci realizace státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v okrese Vsetín. Na základě jeho uvážení jsou tedy stanovovány konkrétní kroky podpory jednotlivých nástrojů a skupin nezaměstnaných [ÚP ve Vsetíně 2010].

Podoba doporučení MPSV byla ve sledovaném období následující: například pro rok 2006 bylo doporučeno vynaložit z celkového objemu finančních prostředků na APZ 49.000.000,- Kč v podobě, kterou lze vidět v následující tabulce (viz tabulka č.8). Skutečné nakládání s prostředky vypadalo následně ( viz tabulka č. 8) [ÚP ve Vsetíně 2007: 71].

**Tabulka č. 8: Doporučená a skutečně uhrazená výše prostředků na jednotlivé nástroje APZ v roce 2006**

%	rekvalifikace a pracovní rehabilitace	zřízení, vyhrazení SÚPM	VPP	vytvoření, provoz CHPM, CHPD	ostatní nástroje APZ
<b>doporučení</b>	20	35	25	10	10
<b>skutečnost</b>	21	36	34	7	2

Zdroj: ÚP ve Vsetíně, Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín v roce 2006, 2007, vlastní zpracování

Procentuální skladbu finančních prostředků vynaložených na APZ v roce 2006 až na malé odchylky úřad práce dodržel. „Výraznější odchylku u veřejně prospěšných prací (nárůst o 9 %) a u ostatních nástrojů (pokles o 8 %) způsobila snaha Úřadu práce ve Vsetíně o co nejúčelnější použití prostředků státního rozpočtu“. Zájem samosprávy obcí a měst v okrese Vsetín, se kterou má Úřad práce již tradičně velmi dobrou spolupráci, podporuje Úřad práce ve Vsetíně zejména z důvodu možnosti umístit prostřednictvím VPP nejproblematictější skupiny uchazečů o zaměstnání [ÚP ve Vsetíně 2007: 71].

V roce 2008 můžeme vidět zvýšenou toleranci MPSV, kdy došlo ke stanovení jakéhosi rozpětí, v jehož rámci mohou být prostředky na daný nástroj využity. Například u SÚPM to bylo 23-35%, u VPP 30-40% [ÚP ve Vsetíně 2009].<sup>29</sup>

### **8.6.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich využití osobami 50+**

Jak vyplývá z výše uvedeného textu, Úřad práce ve Vsetíně velmi aktivně využívá nástroje APZ v pomoci skupinám ohroženým na trhu práce. Při pohledu na jednotlivé nástroje APZ pak zjistíme, který z těchto nástrojů je ve větší či menší míře oproti ostatním směřován ke skupině osob 50+.

#### **➤ Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem, jenž má pomoci obtížně umístitelným uchazečům na trhu práce, kteří většinou bývají dlouhodobě nezaměstnanými a u kterých dochází ke kumulaci handicapů, obnovit pracovní návyky.

Jak vyplývá ze Zpráv o situaci na trhu práce v okrese Vsetín z let 2005-2009, o VPP v okrese je mezi obcemi a jejich příspěvkovými organizace velký zájem. S úřadem práce spolupracuje kolem 80% obcí okresu. Úřad práce ve Vsetíně na tuto vysokou poptávku reaguje a snaží se ji podpořit vyhrazením velkého množství finančních prostředků, neboť tento nástroj podporuje především ty uchazeče na trhu práce, kteří by jiným způsobem práci nezískali a jejichž podpora patří k prioritám

---

<sup>29</sup> Přesnou podobu financování jednotlivých nástrojů APZ lze vidět v Příloze č. 5: Využití finančních prostředků na jednotlivé nástroje APZ v letech 2005-2009

aktivní politiky zaměstnanosti tohoto okresu. To je způsobeno především vysokým podílem dlouhodobě nezaměstnaných osob na struktuře uchazečů o zaměstnání v okrese, a také vysokým podílem nezaměstnanosti starších osob.

Z počátku sledovaného období byly na zřízení těchto dotovaných míst poskytovány prostředky pouze z národních prostředků na APZ. Od roku 2008 si však můžeme všimnout, že ÚP ve Vsetíně začal čerpat prostředky Evropského sociálního fondu. Jak lze ale v následující tabulce vidět, tyto prostředky posloužily jako částečná náhrada národních prostředků a nedošlo k výraznějšímu zvýšení tvorby těchto dotovaných pracovních míst.

**Tabulka č. 9: Přehled počtu uzavřených dohod, zřízených pracovních míst a vynaložených finančních prostředků**

	počet vytvořených míst národní APZ	počet vytvořených míst ESF	vyplacená částka národní APZ (v tis. Kč)	vyplacená částka ESF (v tis. Kč)
<b>2005</b>	273		17 587	
<b>2006</b>	341		16 428	
<b>2007</b>	228		11 080	
<b>2008</b>	167	131	8 917	7 433
<b>2009</b>	66	268	5 363	22 337

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, vlastní zpracování

Výše finančních prostředků poskytnutých na jedno takto vytvořené pracovní místo se každým rokem liší. Rozdíly vznikají na základě projektů, které úřad práce vytváří či jichž je partnerem. Projekty jsou uzavírány na různě dlouhá období a podle jejich charakteru se pak liší i poskytovaná částka a podíl daného zaměstnavatele na mzdě takto zaměstnané osoby. Mezi tyto projekty patří například vnitřní projekt APZ: Projekt „VPP podzim – zima 2006“, jehož cílem bylo řešit přípravu na zimu a údržbu v zimních měsících. Dalším projektem byl například projekt „VPP 2008 jaro – léto“, jehož cílem bylo vytvořit až 160 míst pro veřejně prospěšné práce v průběhu roku 2008 a to v profesi pomocný dělník, údržba veřejných prostranství a budov.

Od roku 2008 se Úřad práce ve Vsetíně stal partnerem Národního individuálního projektu „Veřejně prospěšné práce“.

Výše poskytovaných částek na jedno takovéto místo se ve sledovaném období pohybovala mezi 5 000-12 000 tis. korun [ÚP ve Vsetíně 2006-2010].

Pokud se zaměříme na strukturu uchazečů podpořených tímto nástrojem zjistíme, že převážnou většinu tvoří osoby uvedené v § 33 zákona 435/2004 Sb., jako ty osoby na trhu práce, kterým je potřeba věnovat zvýšenou pozornost. Z těchto osob to jsou pak převážně osoby starší padesáti let.

**Tabulka č. 10: Zařazení uchazečů ve věku nad 50 let na VPP**

	celkový počet míst nár.APZ/ESF <sup>30</sup>	počet uchaz. nár. APZ/ESF <sup>31</sup>	z toho nad 50 let nár.APZ/ESF	z toho nad 55 let nár.APZ/ESF	z toho nad 50 let ženy nár.APZ/ESF	z toho nad 55 let ženy nár.APZ/ESF
<b>2005</b>	268	<b>271</b>	<b>102</b>	43	22	5
<b>2006</b>	341	<b>352</b>	<b>147</b>	76	27	9
<b>2007</b>	228	<b>243</b>	<b>128</b>	63	25	7
<b>2008</b>	167/131	<b>173/134</b>	<b>79/80</b>	48/50	16/14	7/7
<b>2009</b>	66/268	<b>77/280</b>	<b>18/127</b>	9/72	5/29	1/9

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, interní materiál, nepublikováno, vlastní zpracování

**Počet uchazečů nad 50 let** výrazně převyšuje ostatní skupiny zařazené do tohoto nástroje. Jejich podíl se mezi lety 2005-2008 zvýšil z 39% na 53%. V roce 2009 tento podíl klesnul na 36%.

Tento stav si lze vysvětlit především možnou kumulací handicapů u této skupiny, které jí brání nalézt zaměstnání jiným způsobem. Dalším důvodem je také sama strategie úřadu práce, kdy do tohoto nástroje cíleně příliš nezapojuje absolventy a mladé lidi bez zaměstnání. Důvodem je snaha tyto skupiny udržet v oboru, který vystudovali, ve kterém by chtěli pracovat a ne je hned při „prvním“ setkání s nezaměstnaností směřovat na nekvalifikované práce. Hrozí zde totiž nebezpečí, že by

<sup>30</sup> Celkový počet míst se rovná počtu míst zřízených na základě dohod s obcemi a jejich příspěvkovými organizacemi. Na tato místa může být v průběhu dotace zařazeno více uchazečů, proto je počet uchazečů od tohoto počtu odlišný.

<sup>31</sup> Počtem uchazečů se rozumí počet osob zařazených do tohoto nástroje.

tito jedinci ztratili důvěru ve své schopnosti a víru v to, že mohou nalézt lépe placené kvalifikované zaměstnání a u takovýchto prací zůstali. Faktem je také to, že mladí lidé takovouto nabídku možnosti být zaměstnán prostřednictvím VPP berou často velmi těžce, neboť jsou to pro ně podřadné práce, které je „ponižují“ před jejich okolím. Podle slov pracovníků úřadů práce, starší osoby se s VPP vyrovnávají lépe. Mnohdy jsou na manuální práci zvyklé a podřadnost těchto prací nepocítují.

Charakter tohoto nástroje způsobuje, že jsou na jeho výkon více zařazováni muži než ženy. To lze vidět také v předešlé tabulce č. 10, kdy podíl žen nad padesát let z celkového podílu osob nad padesát let zařazených v tomto nástroji je v průměru pouze 20 %.

Z vnitřních statistik úřadu práce vyplývá, že 99 % osob nad 50 let zařazených v tomto nástroji vykonávalo činnost v oblasti veřejné správy. Zbylé osoby vykonávaly VPP v oblasti průmyslu a zdravotnictví. Většina osob tedy pracovala pro obce a jejich příspěvkové organizace. Mnoho obcí okresu Vsetín mimo toho, že potřebují údržbu veřejných prostranství a silnic v průběhu celého roku, vlastní lesy či louky, o které musí pečovat. Veřejně prospěšné práce jsou pro ně ideální příležitostí, jak zajistit jejich údržbu.

Podle výše vzdělání lze říci, že v průměru 60 % osob zařazených na VPP ve věku nad padesát let mělo středoškolské vzdělání bez maturity. Mírně přes 30 % osob nad padesát let mělo základní vzdělání a zbylá část měla středoškolské vzdělání s maturitou. Jak lze tedy vidět, největší podíl na VPP mají starší osoby s nízkým vzděláním.

Největší podíl mezi osobami nad padesát let zařazenými na VPP měly osoby v evidenci úřadu práce do 6 měsíců, nejvíce osoby v evidenci 3-6 měsíců.

Rozhovory s pracovníky úřadů práce potvrdily, že vysoký podíl skupiny 50+ na tomto nástroji je způsoben kumulací handicapů u této skupiny a jejich obtížným zařazením na trhu práce. Veřejně prospěšné práce jsou ideální příležitostí pro tyto osoby k získání zaměstnání. Jak vyplývá ze statistik, mnoho z těchto osob vykazuje nízkou úroveň vzdělání, což způsobuje nedostatek kvalifikace pro výkon zaměstnání nabízených na trhu práce. Mnohdy i díky zdravotním problémům nemohou vykonávat fyzicky náročnější práci. Veřejně prospěšné práce poskytují ideální příležitost zisku takového zaměstnání, které se přizpůsobí potřebám daného jedince.



Jelikož je okres Vsetín složen z mnoha malých obcí, ve kterých obyvatelé nemají šanci nalézt zaměstnání, mohou jim jejich obce takto poskytnout pomocnou ruku. Starostové jednotlivých obcí své občany dobře znají, a tak si mohou vytvořit jejich skladbu podle vlastních potřeb, určité osoby na těžší práce, jiné na lehčí práce. Tento nástroj tedy není jen pomocí pro samotné nezaměstnané, ale také pro obce, které musí řešit sociální situaci svých nezaměstnaných občanů, kteří mohou mnohdy i pod dlouhodobou tíhou nemožnosti se realizovat, ztráty sociálních kontaktů a nedostatku finančních prostředků tíhnout například k alkoholu.

Starší osoby pak možnost takového zaměstnání vítají také z toho důvodu, že dojíždka za málo kvalifikovanou a tudíž méně platově ohodnocenou prací je pro ně příliš nákladná a často se jim nevyplácí.

Z dvaceti čtyř osob, které byly ochotny poskytnout rozhovor, měly s veřejně prospěšnými pracemi zkušenost tři osoby. Jednalo se o muže ve věku 57, 53 a 55 let. Na úřadě práce se ocitli z toho důvodu, že VPP jsou pouze dočasným, ne stálým řešením nezaměstnanosti. Tyto osoby vykonávaly VPP pro obce a měly s nimi velmi dobrou zkušenost. Podle jejich slov jim různorodá manuální práce vyhovuje a obce jsou pro ně příjemným zaměstnavatelem, který vyžaduje vykonanou práci, ale z jehož strany nijak nepocítují, že by jejich zdravotní stav, věk či vzdělání bylo nějakým handicapem. Obce ve svých požadavcích na vykonanou práci berou na dané pracovníky ohled.

Dalších dvě z oslovených osob, opět muži ve věku 50 a 59 let, by o VPP měly velký zájem, ale podle jejich slov je v jejich obci i okolních obcích na tuto pracovní příležitost doslova pořádník, a tak je pro ně těžké toto místo získat.

Zbylé dotazované osoby by raději hledaly „řádné“ zaměstnání. Veřejně prospěšné práce jsou málo kvalifikovanými pracemi, které se nepojí s velkou prestiží. Mnozí lidé se jim proto vyhýbají. Většina z dotazovaných ale potvrdila, že při dlouhodobém neúspěšném hledání zaměstnání by se případnému zaměstnání skrze veřejně prospěšné práce určitě nebránila.

Při srovnání procentuálního zařazení skupiny 50+ na VPP jejich dosaženého vzdělání a délky nezaměstnanosti s celkovým stavem v České republice ve sledovaném období, musím konstatovat, že okres Vsetín patří k okresům, které vytváří prostřednictvím tohoto nástroje v rámci celé republiky vyšší počet pracovních míst. Celkově se v České republice v průběhu sledovaného období na VPP podíl osob nad

padesát let pohyboval mezi 30-40%, největší podíl v této skupině tvořily osoby se středoškolským vzděláním bez maturity a osoby v evidenci úřadu práce do 6 měsíců, což koresponduje s charakteristikou osob v okrese Vsetín. Okres Vsetín má své prvenství v této oblasti v rámci Zlínského kraje, kdy tento nástroj využívá nejvíce [MPSV-interní materiál, nepublikováno].<sup>32</sup>

### ➤ **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa jsou taková pracovní místa, na jejichž zřízení či vyhrazení úřad práce poskytuje zaměstnavateli finanční příspěvek, který zahrnuje poměrnou část příspěvku na částečnou úhradu hrubé mzdy, pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění [§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti].

Tvorba SÚPM je v okrese financována jak z prostředků národní aktivní politiky zaměstnanosti, tak z prostředků Evropského sociálního fondu, konkrétně Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a to od roku 2008. Tyto prostředky byly využity pouze u SÚPM vyhrazených.

Mimo těchto prostředků bylo v roce 2009 čerpáno také z prostředků Národního individuálního projektu „Společensky účelná pracovní místa“, který je financován z ESF. Ač bylo v tomto roce z národní AZP na SÚPM poskytnuto méně finančních prostředků, tyto prostředky rozdílly oproti předchozím rokům vyrovnaly.

Jak již bylo jednou zmíněno, můžeme odlišit tři typy SÚPM: SÚPM vyhrazená, zřízená zaměstnavatelem a SÚPM OSVČ. Ze statistik úřadu práce vyplývá, že největší zájem je o SÚPM vyhrazená, kterých je každým rokem zřizováno nejvíce (viz přehled v následujících tabulkách).

Z rozhovorů s pracovníky Úřadu práce ve Vsetíně, kteří se věnují přímo APZ a SÚPM vyplývá, že o tento nástroj je mezi zaměstnavateli velký zájem. Zaměstnavatelé opakovaně přichází na úřad práce a žádají o příspěvek na vyhrazení či vytvoření takového pracovního místa. Zájem zaměstnavatelů dokonce převyšuje finanční možnosti úřadu práce, a tak každým rokem zůstává velká část žadatelů

---

<sup>32</sup> údaje získány z nepublikovaných vnitřních statistik MPSV za období 2005-2009

neuspokojena. O tento nástroj je v současné době velký zájem také proto, že mnoho firem se potýká s důsledky ekonomické krize a snaží se tímto způsobem řešit svou obtížnou finanční situaci. Nejvíce o tento příspěvek jeví zájem zaměstnavatelé v oblasti průmyslu, služeb a obchodu.

Největší zájem mají zaměstnavatelé o dotace na **společensky účelná pracovní místa vyhrazená**. Obecně se v okrese Vsetín zaměstnavatelům nedaří v takové míře, že by zvyšovali počty svých zaměstnanců a využívali tak prostředky na zřízení SÚPM. Okres v minulosti nezaznamenal ani příchod žádného významnějšího zaměstnavatele, který by zde výrazně zvýšil počet nově vytvořených pracovních míst.

**Tabulka č. 11: Společensky účelná pracovní místa vyhrazená a jejich dotace**

	počet vytvořených míst národní APZ	počet vytvořených míst ESF-OPLZZ	vyplacena částka národní APZ (v tis. Kč)	vyplacená částka ESF-OPLZZ (v tis. Kč)
<b>2005</b>	313		6 432	
<b>2006</b>	456		9 722	
<b>2007</b>	232		4 808	
<b>2008</b>	118	80	4 673	700
<b>2009</b>	154	286	4 476	10 872

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, vlastní zpracování

Stejně jako se ukázalo u VPP, tak i zde můžeme vidět, že u společensky účelných pracovních míst vyhrazených prostředky ESF nahradily část prostředků národní AZP, přičemž počet vytvořených pracovních míst se nijak výrazně nezvýšil. Celkově vyšší vynaložené prostředky v letech 2008 a 2009, při vytvoření obdobného počtu míst jako v předchozích letech, můžeme vysvětlit zvýšením dotace na jedno SÚPM.

Obecně se dotace na jedno takto vytvořené pracovní místo rok od roku liší. Výše příspěvku je dána jednak celkovou výší financí vyhrazených na SÚPM, pak také podle druhu SÚPM a projektu, ze kterého je daný příspěvek poskytován. I zde je úřad práce zapojen do několika projektů, které jsou směřovány na konkrétní oblasti, osoby.

Ve sledovaném období byly v okrese například zavedeny tyto projekty: vnitřní projekty „Podpora, rozšíření a zkvalitnění aktivit neziskových organizací“ nebo „Na pomoc integraci 2005“ směřovaný romským spoluobčanům.

V rámci zvýšení dotací došlo také ke zvýhodnění určitých obtížněji umístitelných skupin, jako **osoby starší padesáti let** a osoby se zdravotním postižením. Tímto krokem chtěl úřad práce stimulovat zaměstnavatele k zaměstnání těchto skupin. Výše příspěvku se liší podle finančních možností úřadu práce, a proto může být v průběhu roku i několikrát změněna. Například 12.10.2010 Úřad práce ve Vsetíně nabídnul zaměstnavatelům při zaměstnání osob ve věku nad 50 let příspěvek na mzdové náklady ve výši 9 000,- Kč, po dobu až 6 měsíců. U osob nad 55 let to bylo 10 000,- Kč a u osob nad 50 let se zdravotním postižením dokonce 11 000,- Kč po dobu až 12 měsíců. Oproti tomu bylo například nabídnuto při zaměstnání fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 12 měsíců 8 000,- Kč, po dobu až 6 měsíců.<sup>33</sup>

O **společensky účelná pracovní místa zřízená** nejeví zaměstnavatelé velký zájem. To je dáno celkovou situací v okrese, kdy je zde charakteristické spíše snižování počtu pracovních míst, než jejich navyšování. Výraznější rozdíl můžeme vidět v roce 2007, kdy dochází k celkovému mírnému ekonomickému růstu a tedy i mírnému navyšování pracovních míst.

**Tabulka č. 12: Společensky účelná pracovní místa zřízená a jejich dotace**

	počet vytvořených míst národní APZ	počet vytvořených míst ESF-OPLZZ	vyplacena částka národní APZ (v tis. Kč)	vyplacená částka ESF-OPLZZ (v tis. Kč)
2005	5		225	
2006	1		55	
2007	11		750	
2008	6		475	
2009	0		0	

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, vlastní zpracování

<sup>33</sup> informace získány z rozhovorů s pracovníky ÚP ve Vsetíně

Již větší zájem o příspěvek na **SÚPM** můžeme vidět u **osob samostatně výdělečně činných**, které touto dotací řeší například finanční obtíže v začátcích svého podnikání (viz následující tabulka).

**Tabulka č. 13: Společensky účelná pracovní místa zřízená OSVČ a jejich dotace**

	počet vytvořených míst národní APZ	počet vytvořených míst ESF-OPLZZ	vyplacena částka národní APZ (v tis. Kč)	vyplacená částka ESF-OPLZZ (v tis. Kč)
<b>2005</b>	19		985	
<b>2006</b>	28		1 584	
<b>2007</b>	35		1 810	
<b>2008</b>	25		1 285	
<b>2009</b>	38		2 615	

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, vlastní zpracování

Podíváme-li se na **podíl osob nad padesát let na SÚPM** zjistíme, že oproti předešlému nástroji, veřejně prospěšným pracím, jsou zde osoby nad padesát let zařazeny v daleko menší míře. V průměru se jejich podíl u SÚPM vyhrazených pohybuje v okrese kolem 27 %, u SÚPM zřízených 19 % a u SÚPM OSVČ pouze 2,14 %.

Tento stav vyplývá jednak z toho, že osoby starší padesáti let často nesplňují kvalifikační předpoklady kladené zaměstnavatelem. Ač se úřad práce snaží zaměstnavatele motivovat zvýhodněním této skupiny v podobě vyšších finančních příspěvků, zaměstnavatelé na tuto nabídku příliš nereagují. Často při podání žádosti o dotaci na SÚPM již mají vybraného kandidáta, který spadá do skupiny osob znevýhodněných na trhu práce, a který splňuje jejich kvalifikační předpoklady. Zaměstnavatelé častěji upřednostňují maminky s dětmi či absolventy, kteří patří mezi skupiny osob znevýhodněných na trhu práce.

I přes to, že se úřad práce snaží starší osoby zvýhodnit prostřednictvím zvýšených dotací a také vytvořením specifického projektu „Šance pro zkoušené“ (viz níže), je jeho strategií, dle slov některých pracovníků, podporovat v rámci tohoto nástroje spíše ostatní znevýhodněné skupiny nezaměstnaných jako jsou právě maminky

s dětmi, absolventi a dlouhodobě nezaměstnaní. Díky tomuto nástroji totiž mohou tyto osoby získat zaměstnání, které koresponduje s jejich vzděláním a dovednostmi. Podpora těchto skupin například skrze VPP je jak pro dané osoby, tak pro úřad práce nežádoucí. Takovým krokem by tyto osoby ztrácely kvalifikaci ve svém oboru a ustrnuly u méně kvalifikovaných a hůře placených prací. Zvýšená dotace při zaměstnání starších osob má tedy spíše zabránit jejich úplnému opomenutí zaměstnavateli v rámci tohoto nástroje.

**Tabulka č. 14: Podíl osob nad padesát let na SÚPM dotovaných z národní APZ**

<b>zřízená</b>	<b>celkový počet míst</b>	<b>počet uchazečů</b>	<b>z toho nad 50 let</b>	<b>z toho nad 55 let</b>	<b>z toho nad 50 let ženy</b>	<b>z toho nad 55 let ženy</b>
<b>2005</b>	5	5	3	2	1	1
<b>2006</b>	1	1	0	0	0	0
<b>2007</b>	11	12	2	1	1	0
<b>2008</b>	6	10	2	0	1	0
<b>2009</b>	0	0	0	0	0	0
<b>vyhrazená</b>	<b>celkový počet míst</b>	<b>počet uchazečů</b>	<b>z toho nad 50 let</b>	<b>z toho nad 55 let</b>	<b>z toho nad 50 let ženy</b>	<b>z toho nad 55 let ženy</b>
<b>2005</b>	332	310	52	19	20	2
<b>2006</b>	456	445	98	42	45	8
<b>2007</b>	232	241	74	27	33	6
<b>2008</b>	118	119	57	24	28	7
<b>2009</b>	154	153	31	13	16	5
<b>OSVČ</b>	<b>celkový počet míst</b>	<b>počet uchazečů</b>	<b>z toho nad 50 let</b>	<b>z toho nad 55 let</b>	<b>z toho nad 50 let ženy</b>	<b>z toho nad 55 let ženy</b>
<b>2005</b>		19	0	0	0	0
<b>2006</b>		28	0	0	0	0
<b>2007</b>		35	1	0	0	0
<b>2008</b>		25	1	0	1	0
<b>2009</b>		38	3	2	1	0

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, interní materiál, nepublikováno, vlastní zpracování

**Tabulka č. 15: Podíl osob nad padesát let na SÚPM dotovaných ESF**

<b>celkem</b>	<b>celkový počet míst</b>	<b>počet uchazečů</b>	<b>z toho nad 50 let</b>	<b>z toho nad 55 let</b>	<b>z toho nad 50 let ženy</b>	<b>z toho nad 55 let ženy</b>
<b>2005</b>						
<b>2006</b>						
<b>2007</b>	0	0	0	0	0	0
<b>2008</b>	80	80	25	10	10	2
<b>2009</b>	289	285	82	31	37	14

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, interní materiál, nepublikováno, vlastní zpracování

Z předchozích údajů vyplývá, že podíl žen nad padesát let je u tohoto nástroje daleko vyšší, než u VPP. Tento nástroj nemá specifický charakter, který by z něj ženy do určité míry vylučoval. Zde jejich zařazení závisí především na charakteru nabízených pozic, který je daleko širší než u předešlého nástroje, a na požadavcích zaměstnavatelů.

Většina osob nad padesát let podpořeným prostřednictvím SÚPM má střední vzdělání bez maturity a je v evidenci v délce 3-6 měsíců. Obory, ve kterých byly či jsou tyto osoby zaměstnány, jsou nejčastěji průmysl, služby a obchod.

V letech 2006-2008 úřad práce na základě velkého podílu osob nad padesát let mezi registrovanými nezaměstnanými osobami a na základě toho, že velká část těchto osob, přibližně 55 %, byla nezaměstnaná déle jak 12 měsíců, zavedl projekt „**Šance pro zkušené**“. Tímto projektem se úřad práce rozhodl podpořit uplatnění uchazečů 50+ na trhu práce.

V roce 2006 se podařilo takto vyhradit 30 SÚPM, na které úřad práce přispíval ve výši 9000,- Kč měsíčně, maximálně však do skutečné výše hrubé mzdy zaměstnance, a to na dobu 6 měsíců. K témuž datu bylo v rámci tohoto projektu uhrazeno celkem 528.416,- Kč [ÚP ve Vsetíně2007: 65].

V roce 2007 se podařilo vyhradit až 20 společensky účelných pracovních míst pro uchazeče nad 50 let. Výše podpory byla stanovena na 5.000,- Kč měsíčně po dobu 6 měsíců. Pro velký zájem zaměstnavatelů byl projekt 2x navýšen, a to až na 54 SÚPM vyhrazených. Na mzdové náklady vyhrazených míst byla proplacena částka 1.241.646,- Kč [ÚP ve Vsetíně2008: 76].

Posledním rokem realizace tohoto projektu byl rok 2008. V tomto roce se podařilo vyhradit 27 míst, na která byla proplacena částka 1.072.340,- Kč. Příspěvek na jedno místo byl poskytován po dobu 6 měsíců, maximálně do výše hrubé mzdy: pro uchazeče nad 50 let věku ve výši 8 000,-Kč měsíčně, pro uchazeče nad 55 let věku ve výši 9 000,-Kč měsíčně [ÚP ve Vsetíně 2009: 93].

Jak lze vidět z tabulky č. 14, v letech 2006-2008 se díky projektu „Šance pro zkušené“ podařilo na SÚPM zařadit oproti roku 2005 a 2009 o něco více osob nad padesát let. Největší počet osob se v tomto projektu podařilo zařadit v roce 2007. I přesto celkový počet starších osob podpořených tímto nástrojem v rámci SÚPM vyhrazených v roce 2007 nepřevýšil počty z předchozích let.

Návrh a realizace tohoto projektu ukazuje, že úřad práce vidí osoby nad padesát let na trhu práce v okrese jako problematickou skupinu a snaží se jí pomoci.

Vytvořením tohoto specificky zaměřeného projektu se povedlo pobídnout zaměstnavatele, kteří jinak příliš velký zájem o starší osoby v rámci SÚPM nemají. Z rozhovorů s pracovníky úřadu práce vyplynulo, že projekt byl ukončen především pro velkou administrativní náročnost všech takovýchto projektů. Úřad práce zhodnotil, že se mu takovéto oddělování skupin v rámci SÚPM nevyplácí .

Rozhovory s pracovníky úřadu práce opět potvrdily, že problém zařazení starších osob na takováto místa je často v tom, že daní uchazeči nesplňují kvalifikační předpoklady kladené zaměstnavatelem. Úřady práce nemohou nutit zaměstnavatele určitě uchazeče místo jiných, a tak dají zaměstnavatelé přednost například mladším výkonnějším uchazečům. I když jsou to absolventi nebo maminky s dětmi, dotace na jejich mzdu zaměstnavateli pokryje případné ztráty ze zaučení či možné neúčasti maminky z důvodu nemoci dítěte. Tito pracovníci pak mohou představovat pro zaměstnavatele daleko flexibilnější a výkonnější pracovní sílu.

I samy osoby nad padesát let při rozhovorech přiznávaly, že když zaměstnavateli nabídnou možnost zaměstnat je a vytvořit tak SÚPM, na které mohou dostat vyšší příspěvek než u jiných skupin, zaměstnavatelé na tuto nabídku z jejich strany příliš nereagují.

Podíváme-li se na celkový stav v České republice ve sledovaném období, zjistíme, že opět koresponduje s tím, co lze vidět na trhu práce v okrese Vsetín. Nejčastěji jsou na SÚPM zařazováni uchazeči se středoškolským vzděláním bez maturity v evidenci úřadu práce do 6 měsíců. Průměrně se v České republice podíl osob nad padesát let na tomto nástroji pohybuje kolem 20% u SÚPM vyhrazených, kolem 15% na SÚPM zřízených a u SÚPM OSVČ je to přibližně 6-7% [MPSV-interní materiál, nepublikováno]<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> údaje vypočítány z vnitřních statistik MPSV za období let 2005-2009



## ➤ **Rekvalifikace**

Rekvalifikace jsou nástrojem, který má doplnit, navýšit či obnovit znalosti a dovednosti daného člověka a tím mu pomoci najít lepší uplatnění na trhu práce [§ 108 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti].

V okrese Vsetín jsou rekvalifikace hojně využívaným nástrojem. Od roku 2007 jsou mimo národní APZ financovány také z prostředků ESF v rámci národního individuálního projektu „Poradenské činnosti a rekvalifikace podporující zvýšení zaměstnanosti“ a regionálních individuálních projektů jako například „Šance pro rodiče“, který je určen uchazečům o zaměstnání, kteří pečují o děti do 15 let a vrací se na trh práce s cílem poskytnout těmto osobám obnovení, doplnění či získání nových znalostí, které jim pomohou nalézt trvalý pracovní poměr [ÚP ve Vsetíně 2010: 130-131].

**Tabulka č. 16: Přehled finančních prostředků ročně vynaložených na rekvalifikace**

	2005	2006	2007	2008	2009
<b>rekvalifikace<sup>35</sup></b>	9 250	10368	6 953	6 444	3 778
<b>projekty ESF – OP LZZ – rekvalifikace</b>	-	-	-	-	8 335

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, vlastní zpracování

Co se týče otevíraných kurzů, snaží se okres Vsetín reagovat na poptávku uchazečů a zároveň na potřeby či skladbu zaměstnavatelů v okrese. Pokud sám uchazeč projeví zájem o rekvalifikaci, kterou úřad ve své nabídce nemá, musí pracovníci úřadu práce vyhodnotit, že je tato rekvalifikace pro daného člověka prospěšná, a pak se mu ji snaží zajistit. Každá žádost o rekvalifikaci musí projít schvalovacím procesem několika pracovníků úřadu práce. Rekvalifikace, stejně jako ostatní nástroje APZ nejsou nárokové, a tak se uchazeč může setkat i s tím, že mu daná rekvalifikace nebude schválena, neboť není uznána za potřebnou pro daného žadatele.

---

<sup>35</sup> od roku 2006 včetně ESF

V rámci okresu Vsetín můžeme odlišit dva typy rekvalifikací. Jsou to rekvalifikace poskytované z prostředků národní aktivní politiky zaměstnanosti a od roku 2006 také rekvalifikace poskytované z prostředků ESF.

V rámci národní APZ jsou například poskytovány tyto typy rekvalifikací [ÚP ve Vsetíně 2006-2010]:

- Rekvalifikace - dělnické profese: vysokozdvizný vozík, svařování, vyhláška 50/78 Sb., § 5 a 6-10, řidičské průkazy – C, D, E
- Rekvalifikace - THP profese: obsluha PC, účetnictví, kurzy pro ženy zaměřené na administrativu a ekonomiku
- Motivační kurzy: zvláště pro muže a pro ženy rozšířené o výuku na PC, praxe u zaměstnavatele, pro uchazeče dlouhodobě v evidenci ÚP
- Kurzy s dlouhodobou praxí u zaměstnavatele: pro mladé do 25 let věku, pro uchazeče nad 50 let věku (pouze v roce 2005)
- Kurzy pro sociální oblast: všeobecný sanitář, pracovnice v sociálních službách
- Služby: masér, manikúra, pedikúra, nehtová modeláž (od roku 2008)
- Praxe u zaměstnavatele: nespécifický kurz s praxí, technicko-administrativní pracovník (do roku 2008)

Nejvíce využívanými kurzy v průběhu let jsou kurzy jako: obsluha PC, účetnictví, kurzy pro začínající podnikatele, svařování, administrativa, kurzy s praxí. Největší úspěšnost pak mají lidé v kurzech jako například: kuchař-číšník, holič-kadeřník, svařování nebo správce počítačových sítí. Ač se většiny těchto kurzů neúčastní mnoho osob, jejich uplatnění na trhu práce je velké.

V rámci ESF byly nejvíce poskytovány následující kurzy [ÚP ve Vsetíně 2006-2010]:

- Základy obsluhy PC
- administrativní pracovník
- správci nemovitostí
- pracovnice v sociálních službách
- technicko-administrativní pracovník
- obsluha manipulačního vozíku
- podnikatelské minimum

- obráběč kovů
- pracovník hypermarketu
- účetnictví a vedení daňové evidence s využitím VT

V průběhu sledovaného období se význam rekvalifikací změnil. Z rozhovorů s pracovníky úřadů práce vyplynulo, že v období před ekonomickou krizí měli lidé, kteří podstoupili rekvalifikaci větší šanci nalézt zaměstnání. V současné době dají zaměstnavatelé přednost spíše lidem, kteří již mají v daném oboru větší praxi, a kteří jsou na trhu práce v současné době vyšší nezaměstnanosti dostupní.

Pokud se podíváme **na podíl osob nad padesát let na rekvalifikacích**, zjistíme, že se pohybuje kolem 13-16%. V následující tabulce si také můžeme všimnout, že z tohoto počtu se podíl osob nad 55 let v průměru pohybuje kolem 29%, což značí, že s rostoucím věkem zájem o rekvalifikace rapidně klesá.

Charakter tohoto nástroje není takový, že by vylučoval určité skupiny nezaměstnaných, a tak si podíl jednotlivých skupin můžeme vysvětlovat právě jejich zájmem či nezájmem o tento nástroj.

**Tabulka č. 17: Podíl osob nad 50 let na celkově rekvalifikovaných<sup>36</sup>**

	celk.	os. nad 50 let	z toho nad 55 let	pokr. z min. roku	zaháj.	ukonč. celk.	ukonč. úsp.	ukonč. neúsp.	ukonč. předč.	uk. pro nástup do zam.	pokr.
<b>2005</b>	1076	134	35	17	117	68	54	3	11	0	40
<b>2006</b>	1679	264	83	39	225	256	226	4	16	10	8
<b>2007</b>	1438	199	54	8	191	183	166	0	8	9	16
<b>2008</b>	844	137	38	15	122	131	122	0	9	2	8
<b>2009</b>	1476	249	92	8	243	223	205	5	9	4	26

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, interní materiál, nepublikováno, vlastní zpracování

<sup>36</sup> údaje uvedené v tabulce jako pokračující rekvalifikace z minulého roku a ostatní se vztahují ke zkoumané skupině osob nad padesát let

Z tabulky lze vidět, že většina osob nad padesát let svou rekvalifikaci úspěšně ukončí. Pouze minimální procento osob rekvalifikaci ukončí neúspěšně, stejně tak jako velmi malá část osob nad padesát let si v průběhu rekvalifikace najde zaměstnání.

Z rozhovorů s pracovníky úřadu práce vyplynulo, že osoby nad 50 let a jejich zájem o rekvalifikaci je různý. Nejvíce záleží na zkušenosti daného člověka s nezaměstnaností. Zda byla daná osoba již v minulosti nezaměstnaná, jak dlouho a kolikrát. Jedná-li se o osoby, které v minulosti nebyly opakovaně nezaměstnané nebo jen krátce, jejich přístup je aktivnější. Z počátku evidence tyto osoby věří, že najdou zaměstnání a mají chuť se rekvalifikovat. S delší dobou evidence již rezignují a o rekvalifikaci nejeví žádný zájem, zprostředkovatelé je do nich musí více nutit. Stejně tak se potvrdilo, že ve většině případů zájem o rekvalifikaci klesá ve vyšším věku, což potvrzuje tabulka č. 17. Ač skupina osob nad padesát let tvoří velmi širokou skupinu, nejvíce se rekvalifikací účastní pouze úzká část osob ve věku mezi 50-55 lety.

Celkově pracovníci úřadů práce potvrdili, že zájem starších osob o rekvalifikaci je oproti ostatním skupinám nezaměstnaných nízký.

Největší podíl mezi rekvalifikovanými osobami mají osoby se středním odborným vzděláním bez maturity a osoby s délkou evidence do 6 měsíců.

Při rozhovorech s osobami nad padesát let vyplynulo, že z 24 dotazovaných mělo zájem o rekvalifikaci 18 osob. Tři osoby zájem o rekvalifikaci neměly, neboť jim v jejich věku připadají zbytečné, a také proto, že nikomu v jejich okolí rekvalifikaci nepomohly zaměstnání získat. Tyto osoby spadaly do věkové skupiny nad 55 let. Dvě osoby zájem o rekvalifikaci neměly z toho důvodu, že již dříve absolvovaly VPP a chtěly by je absolvovat znovu. O rekvalifikaci neměla zájem také jedna žena ve věku padesáti let, neboť v minulosti absolvovala již tři rekvalifikace, kdy 2x to byl počítačový kurz a jednou rekvalifikační kurz na sociální pracovníci. Ani jedna z těchto rekvalifikací ji nepomohla získat zaměstnání.

Většina z dotazovaných uvedla, že sama projevila zájem o rekvalifikaci a někteří již sami měli představu o oboru, ve kterém by se chtěli rekvalifikovat. Například muž ve věku 52 let by se chtěl rekvalifikovat na kominíka. Od příštího roku bude zákonem požadována povinná jednorozční revize komínů a on ví, že v okolí jeho bydliště je pouze jeden kominík, který sídlí v obci vzdálené 15 km.

Při rozhovorech s uchazeči jsem se také zajímala o jejich dřívější zkušenosti s rekvalifikacemi. Pět z dotazovaných osob již určitou zkušenost s rekvalifikací mělo.

Tři osoby hovořily o pozitivní zkušenosti, kdy jim daná rekvalifikace pomohla v získání zaměstnání. Dvě osoby považovaly danou rekvalifikaci za příliš rychlou a měly pocit, že nenabývaly vědomosti, které by očekávaly.

Z rozhovorů s uchazeči o zaměstnání nad padesát let tedy vyplynulo, že mají zájem o rekvalifikaci a mnoho od nich očekávají.

Při rozhovorech s pracovníky úřadu práce se ukázalo, že smysl rekvalifikací u této věkové skupiny většina dotazovaných vidí hlavně v psychickém povzbuzení nezaměstnaných starších padesáti let. Nezaměstnaný se dostane do kolektivu osob, které mají podobné a někdy i horší problémy s hledáním zaměstnání a to mu může pomoci vnímat svou situaci o trochu lépe. Častý byl u zaměstnanců úřadů práce názor, že velkou nadějí získat zaměstnání u této věkové skupiny díky rekvalifikaci v současné situaci na trhu práce již nevidí. Problémem je jednak fakt, že ač se daná osoba rekvalifikuje, zaměstnavatelé často požadují i určitou délku praxe, kterou tyto osoby většinou nemají. Dále je problémem velká nezaměstnanost, kdy mnohé osoby mají v daném oboru větší praxi, než osoby rekvalifikované. Největší šance pro osoby starší padesáti let po rekvalifikaci získat zaměstnání je skrze využití dalšího nástroje APZ.

I přes to ale stále můžeme nalézt určité typy rekvalifikací, se kterými mohou i osoby nad padesát let uspět. Jsou to například rekvalifikace na řidičské oprávnění vyšší třídy, svařování či účetnictví.

Jako velmi prospěšné byly označeny rekvalifikace v oblasti počítačů, ač díky nim není velká pravděpodobnost zisku zaměstnání. Starší lidé s počítači nemají mnohdy žádné zkušenosti, přitom tato dovednost dnes v mnoha povoláních patří k základním. Ať už se jedná o prodej či obsluhu strojů, je potřeba umět pracovat na počítači.

Z rozhovorů s pracovníky úřadů práce dále vyplynulo, že starší osoby mají z této rekvalifikace velké obavy, a tak musí být mnohdy více povzbuzovány. Stejně tak pociťují obavy u ostatních rekvalifikací. Ač mají starší osoby o rekvalifikaci zájem, mají z nich zároveň také většinou strach. Rekvalifikace bývají zakončovány zkouškami, kterých se starší osoby obávají. Dle výpovědí zaměstnanců úřadu práce bývají po rekvalifikacích starší osoby daleko optimističtější a projevují větší zájem a chuť do dalších aktivit.

Celkově se zaměstnanci úřadů práce shodli na tom, že zájem osob starších padesáti let o rekvalifikaci je oproti ostatním skupinám uchazečů nižší. Někteří zaměstnanci úřadů práce zhodnotili, že zájem starších osob může také pramenit se

zájmu o příspěvek, který je v rámci rekvalifikací poskytován, než z víry, že by jim rekvalifikace ještě pomohla najít zaměstnání. To sice nepotvrzují výsledky rozhovorů, které jsem provedla, ale jelikož zkoumaný vzorek je opravdu malý, nelze na jeho základě vytvořit obecné závěry.

### ➤ Příspěvek na zapracování

Tento příspěvkem slouží k vyrovnání rozdílů vznikajících v konkurenčním prostředí při zaškolování nových zaměstnanců, kteří jsou uchazeči o zaměstnání, jimž je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče [§ 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti].

**Tabulka č. 18: Finance vynaložené na podporu nástroje APZ, příspěvku na zapracování**

v tis. Kč	2005	2006	2007	2008	2009
<b>příspěvek na zapracování</b>	609	24	47	36	0

zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, vlastní zpracování

Příspěvek na zapracování by se mohl zdát ideálním prostředkem na zapracování starší osoby, která například podstoupila rekvalifikaci a její pracovní zkušenosti v dané oblasti nejsou příliš velké. Tento nástroj může vyrovnat počáteční ztráty, které zaměstnavateli vznikají při zaučování této osoby. Zájem zaměstnavatelů o tento příspěvek ale celkově není příliš velký. Zároveň jelikož jsou finanční prostředky na APZ velmi omezené, dává úřad práce přednost financování jiných nástrojů. Finanční prostředky na tento nástroj plynou pouze z prostředků na národní AZP.

Z následující tabulky č. 19 vyplývá, že možnosti podpořit osobu starší padesáti let tímto nástrojem využil v průběhu sledovaného období pouze jeden zaměstnavatel.

**Tabulka č. 19: Podíl osob nad padesát let podpořených prostřednictvím příspěvku na zapracování**

	celkový počet míst	počet uchazečů	z toho nad 50 let	z toho nad 55 let	z toho nad 50 let ženy	z toho nad 55 let ženy
<b>2005</b>		<b>46</b>	<b>1</b>	0	0	0
<b>2006</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>2007</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>2008</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>2009</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	0	0	0

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, interní materiál, nepublikováno, vlastní zpracování

➤ **Překlenovací příspěvek**

Účelem tohoto příspěvku bylo pomoci osobám, které se rozhodly být samostatně výdělečně činnými, aby snadněji překonaly počáteční období svého podnikání. Jak ale ukazuje následující tabulka a potvrzují výpovědi zaměstnanců úřadu práce, starší osoby zájem o zahájení samostatně výdělečné činnosti nejeví. Za celé tříleté období (od 1.1.2009 se tento příspěvek již neposkytuje) to byla pouze jedna žena a jeden muž, kteří se rozhodli zahájit samostatně výdělečnou činnost a využít překlenovací příspěvek. Finance na tento příspěvek jsou čerpány pouze z prostředků na národní APZ.

**Tabulka č. 20: Podíl uchazečů nad padesát let na celkovém počtu osob podpořených překlenovacím příspěvkem**

	celkový počet míst	počet uchazečů	z toho nad 50 let	z toho nad 55 let	z toho nad 50 let ženy	z toho nad 55 let ženy
<b>2005</b>		<b>19</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>2006</b>		<b>27</b>	<b>0</b>	0	0	0
<b>2007</b>		<b>35</b>	<b>1</b>	0	0	0
<b>2008</b>		<b>25</b>	<b>1</b>	0	1	0
<b>2009</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	-	-	-

Zdroj: ÚP ve Vsetíně 2006-2010, interní materiál, nepublikováno, vlastní zpracování

Pokud se starší osoby rozhodnou zahájit samostatně výdělečnou činnost, je to především z toho důvodu, že jsou k tomu nuceni svými potencionálními zaměstnavateli. Pro ty je výhodné, aby určitou práci pouze jakoby zprostředkovali. V této situaci nemají starší osoby potřebu tento příspěvek využít.

➤ **Cílené projekty Úřadu práce ve Vsetíně směřované na podporu starších osob na trhu práce**

Obecně je účelem těchto projektů věnovat zvýšenou pozornost osobám, které mají na trhu práce zhoršené postavení a kterou jim pro velký počet evidovaných nezaměstnaných osob nelze věnovat při běžném kontaktu s pracovníky úřadu práce. Jedná se o regionální individuální projekty vytvořené Úřadem práce ve Zlíně, jimž se Úřad práce ve Vsetíně stal partnerem.

- *Příležitost pro zkušené*

„**Příležitost pro zkušené**“<sup>37</sup> je regionální individuální projekt zaměřený na skupinu osob nad padesát let, který pro rok 2010 až 2013 připravil Úřad práce ve Zlíně a jemuž se stal Úřad práce ve Vsetíně partnerem, stejně jako zbylé okresy Zlínského kraje. Tento projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu, konkrétně OP LZZ a z vlastních prostředků národní APZ a jeho realizátorem je pro Zlínský kraj vzdělávací zařízení Marlin.

*„Cílem projektu je motivovat, proškolit, poskytnout poradenství, dle individuálních potřeb nabídnout doplnění či obnovení znalostí a dovedností osobám spadajícím do cílové skupiny projektu, zprostředkovat jim vhodné zaměstnání a podporovat účastníky při jeho udržení“ [Marlin 2010].*

Projekt se skládá z povinné a volitelné části, kterými musí absolventi projít. Výběr jednotlivých uchazečů probíhá na základě doporučení zprostředkovatelů zaměstnání jednotlivých úřadů práce na společné schůzce, kde daný pracovník Úřadu práce ve Zlíně (tento pracovník se stará o daný projekt v daném okrese) vybere,

---

<sup>37</sup> podrobné informace o projektu získány z rozhovoru s pracovníkem ÚP ve Vsetíně a také z interních nepublikovaných materiálů ÚP ve Vsetíně



na základě údajů každého uchazeče a po osobním pohovoru s uchazeči, vhodné cílové osoby.

Při výběru se daný pracovník úřadu práce ohlíží nejen na pracovní zkušenosti dané osoby, délku nezaměstnanost, ale také na již absolvované rekvalifikace či jiný druh podpory a jeho úspěšnost.

Jelikož je tento projekt omezen určitou výší finančních prostředků, které na něj Úřad práce ve Zlíně získal, je tudíž omezen i počet osob, které jej z daného okresu mohou absolvovat. Pro tento projekt je to 120 osob z každého okresu Zlínského kraje na celé období projektu.

Účastníci projektu jsou rozděleni do několika skupin s počtem účastníků kolem 11 osob, které postupně v průběhu roku začínají celkovou aktivitu v tomto projektu. Projekt „Příležitost pro zkušené“ byl zahájen v květnu tohoto roku a v tomto roce se podařilo vytvořit dvě skupiny účastníků, činnost další skupiny nebude letos již zahájena.

První skupiny se účastnilo 11 osob, z nichž projekt ukončilo celkem 10 osob. Z tohoto počtu po uplynutí šesti týdenní lhůty od ukončení poslední aktivity v projektu zůstalo celkem 5 osob bez zaměstnání a 5 osobám se podařilo zaměstnání získat.

Druhé skupiny se zúčastnilo celkem 12 osob. Z tohoto počtu ke dni 1.11.2010 projekt ukončilo zatím 8 osob. Z tohoto počtu se 5 lidem podařilo najít zaměstnání, 1 osoba ukončila účast v projektu z osobních závažných důvodů a 2 osoby jsou po uplynutí šestitýdenní lhůty od ukončení projektu bez zaměstnání.

Celková úspěšnost účastníků projektu je doposud více jak 50%, což svědčí o prospěšnosti zvýšené péče směřované této skupině nezaměstnaných osob.

Každý účastník na začátku projektu se svým poradcem sestaví tzv. Plán aktivit, kde proluka mezi jednotlivými aktivitami v projektu nesmí být delší jak 14 dní. Mimo jednotlivé aktivity musí účastníci docházet na pravidelné schůzky se svým poradcem v projektu. Pokud účastník nedodrží stanovené aktivity, je z projektu vyřazen. Účastník má právo svou účast ze závažných důvodů v projektu přerušit a později opět navázat.

Jak již bylo zmíněno, musí všichni účastníci projít jak povinnou, tak volitelnou částí projektu. Povinná část projektu obsahuje Motivační část a Job club. Motivační část umožňuje účastníkům rozpoznat a zhodnotit své dovednosti. Motivuje je k další práci na sobě a pomáhá vytipovat, jaká práce by byla pro ně vhodná apod. Účelem Job clubu

je pomoci účastníkům orientovat se na trhu práce, sestavit životopis, motivační dopis, také připravit účastníka na pracovní pohovor apod.

Volitelná část projektu se skládá z několika aktivit, mezi kterými si mohou účastníci vybrat jednu či více pro ně atraktivních. Mezi tyto aktivity patří:

- Bilanční diagnostika – komplexní hodnocení schopností, dovedností, profesní kariéry a vlastností osobnosti
- Odborná jazyková výuka – angličtina, němčina nebo ruština, pouze pro pokročilé, jedná se o specifickou výuku (např. obchodní nebo technická terminologie)
- Rekvalifikace – specifická rekvalifikace (z oblasti sociální, ekonomické, administrativní, technické a z oblasti služeb), PC kurz v rozsahu 120 vyučovacích hodin nebo přípravný kurz k vykonání zkoušky dle osnov ECDL Start v rozsahu 80 vyučovacích hodin
- Dílčí kvalifikace – zkoušky ověřující dosažení tzv. dílčí kvalifikace v požadovaném oboru (na základě minulých praktických zkušeností)<sup>38</sup>
- Zaměstnání – pomoc při zprostředkování zaměstnání nebo zahájení samostatně výdělečné činnosti

Cílem tohoto projektu tedy není starším osobám jen poradit při opětovném vstupu na trh práce, ale také jim poskytnou určité znalosti a dovednosti, které jim zvýší šanci na trhu práce znovu najít své místo.

Pokud se podíváme na zájem účastníků o jednotlivé volitelné možnosti, zjistíme, že o bilanční diagnostiku měla zájem pouze 1 osoba, o odbornou jazykovou výuku zatím neměl zájem nikdo. Důvodem může být fakt, že účastnit se tohoto kurzu mohou pouze osoby, které by chtěly zdokonalit své jazykové znalosti, ne úplní začátečníci. Největší zájem mají účastníci o rekvalifikace. Pro 23 osob, které se zatím tohoto projektu zúčastnily, bylo zahájeno celkem 28 rekvalifikací, kdy jedna osoba může absolvovat i více na sebe navazujících rekvalifikací:

- obsluha osobního počítače - Obsluha osobního počítače (se zaměřením na program AUTO CAD): 2 osoby
- Základy obsluhy osobního počítače: 6 osob
- Pracovnice/pracovník v sociálních službách – přímá obslužná činnost: 2 osoby

---

<sup>38</sup> Dílčí kvalifikací se rozumí specifická kvalifikace v oboru, který již daný jedinec vykonává. Například kuchař- rekvalifikace v oblasti studené kuchyně.

- Obsluha - řidič motorového manipulačního vozíku: 4 osoby
- Administrativní pracovník s praxí: 4 osoby
- Základy obsluhy osobního počítače (dle osnov ECDL Start): 5 osob
- Svářeč ZK 135 1.1: 1 osoba
- Pracovník znalý v elektrotechnice dle vyhlášky 50/78 Sb.: 1 osoba
- Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky): 3 osoby

Převažující zájem účastníků o rekvalifikace je dle názoru pracovníků úřadu práce věnujících se Regionálním individuálním projektům způsoben hlavně tím, že například bilanční diagnostika má člověku ukázat jeho silné a slabé stránky a naznačit mu směr, kterým by se měl ubírat. Tyto své charakteristiky osoby starší padesáti let ale již většinou dobře znají, a proto o tuto volitelnou část nemají zájem. Nevýhodou projektu je ale fakt, že účastníci nemají možnost absolvovat praxi u zaměstnavatele, což jiné takovéto projekty nabízí.

Velkou podporou tohoto projektu starším osobám je také pomoc při hledání zaměstnání či zahájení samostatně výdělečné činnosti, kterou jim poskytují zprostředkující agentura.

Každý účastník tohoto projektu, stejně jako jiného regionálního individuálního projektu, má při absolvování tohoto projektu nárok na:

- příspěvek na dopravu
- příspěvek na ubytování
- příspěvek na stravné
- mzdový příspěvek
- příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby
- náhrada za rodičovský příspěvek
- příspěvek na úhradu zdravotní prohlídky a očkování u specifických rekvalifikací
- příspěvek na úhradu zkoušky odborné způsobilosti u řidičů
- úhrada nákladů za služby tlumočnicka do znakové řeči

Pracovníci úřadu práce zabývající se tímto projektem konstatovali, že oproti ostatním takovýmto projektům je úspěšnost absolventů vyšší a tudíž cítí jeho velkou prospěšnost.

Stejně tak žena ve věku 56 let, která v současné době absolvuje tento projekt je zde více než spokojená. Již jeden rok a sedm měsíců nemůže najít zaměstnání. Účast v tomto projektu ji dle jejích slov povzbudila v dalším hledání zaměstnání. V rámci projektu již absolvovala povinnou část. Nyní si vybrala jednu z nabízených rekvalifikací a to účetnictví. Tuto rekvalifikaci volila především proto, že celý život vykonávala administrativní práce a ze zdravotních důvodů by v této oblasti chtěla pokračovat. Díky této rekvalifikaci, podle jejích slov, bude mít zaměstnavatelům více co nabídnout.

Celková více jak 50% úspěšnost účastníků tohoto projektu, při srovnání s 30-40% úspěšností dalších RIP projektů v okrese (viz následující strana), svědčí o jeho velké prospěšnosti. Zvýšená péče především v oblasti poradenství, orientace na trhu práce, sestavování motivačních dopisů a životopisů starším osobám, které se mnohdy neumí pohybovat v konkurenčním prostředí mladších osob, velmi pomáhá. Toto poradenství sice poskytují i úřady práce. Je to ale pouze na obecné úrovni, kdy si daný uchazeč musí na základě rad a návodů s životopisem a pohovorem dále poradit sám. V tomto projektu může uchazeč získat pomoc při boji o konkrétní pozice. Poradce mu může poskytnout radu jak uzpůsobit životopis či co dělat na pohovoru o určité specifické pozici. Velmi důležitá je také pomoc při hledání zaměstnání, která je, na rozdíl od pomoci, kterou nabízí úřady práce, intenzivnější. Poradce může komunikovat nejen se svým klientem, ale i zaměstnavatelem a tím svému klientovi více pomoci. Možnosti zprostředkovatelů na úřadech práce jsou v tomto směru velmi omezené.

- *Další RIP projekty*<sup>39</sup>

Osoby starší padesáti let mají šanci mimo projektu „Příležitost pro zkušené“, zúčastnit se dalších RIP projektů Úřadu práce ve Zlíně, jimž je Úřad práce ve Vsetíně partnerem. Ač nejsou tyto projekty cílené přímo na skupinu osob nad padesát let. Mohou tam i tyto osoby spadat. Mezi tyto projekty patří například projekt: „Znovu do práce“ nebo „Klíč k zaměstnání“

---

<sup>39</sup> informace získány z vnitřních nepublikovaných materiálů ÚP ve Vsetíně a z rozhovoru s pracovníkem ÚP ve Vsetíně

Projekt „**Znovu do práce**“ je určen osobám, které jsou v evidenci úřadu práce nad 5 měsíců, kam velmi často starší osoby spadají. Tento projekt se skládá ze stejných částí jako projekt předešlý, jen s tou změnou, že Job club zde není povinný, ale výběrový.

Projekt byl zahájen již v roce 2009 a celkem jím prošlo již 6 skupin, což je 83 účastníků. Z tohoto počtu to bylo celkem 12 osob nad padesát let, což činí 14,5 %. Tento počet si můžeme vysvětlit především tím, že v době zahájení projektu bylo plánováno zahájení dalšího projektu a to „Příležitosti pro zkušené“, který je určen právě této věkové skupině.

Dalším projektem je projekt „**Klíč k zaměstnání**“. Tento projekt je určen uchazečům o zaměstnání se základním vzděláním. Oproti ostatním projektům navíc obsahuje dílčí kvalifikaci, která trvá 1 měsíc a je pro účastníky, kteří ovládají výkon určité profese (na základě minulých praktických zkušeností), avšak nemají příslušnou kvalifikaci. V tomto projektu není obsažena odborná jazyková výuka a je zde na výběr 25 rekvalifikačních kurzů.

Projekt byl zahájen již v roce 2009 a z celkového počtu 55 účastníků ve čtyřech skupinách se ho zúčastnilo 7 osob nad padesát let.

Celková úspěšnost účastníků těchto projektů není již tak velká jako u projektu „Příležitost pro zkušené“, v obou projektech se pohybuje mezi 30-40%.

#### ***Shrnutí: Trh práce v okrese Vsetín a osoby 50+***

*Jak lze vidět z výše uvedených charakteristik okresu, okres Vsetín neposkytuje příliš příznivé podmínky zaměstnání pro své obyvatele. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese se dlouhodobě pohybuje nad průměrnou mírou nezaměstnanosti jak Zlínského kraje, tak celé České republiky. Mírně zlepšující se situace v letech 2006 a 2007 byla zvrácena světovou ekonomickou krizí, a tak se obyvatelé okresu neustále potýkají s nedostatkem pracovních míst a vysokou nezaměstnaností. Aktivní politika zaměstnanosti se tak stává důležitým prostředkem pomoci všem uchazečům o zaměstnání.*

Největší podíl mezi uchazeči o zaměstnání v okrese mají dlouhodobě osoby starší padesáti let. Tento stav je způsoben vysokým podílem této skupiny na věkovém složení obyvatel okresu, ale také tím, že starší obyvatelé okresu disponují mírně podprůměrnou úrovní vzdělání. Úřad práce ve Vsetíně aktivně reaguje na danou situaci a využívá prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, aby situaci nejen starších osob, ale všech uchazečů o zaměstnání zlepšil. Jak jde vidět z cílů aktivní politiky zaměstnanosti pro jednotlivé roky, podpora zaměstnávání ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání a především žen a starších osob, patří v okrese mezi priority. Úřad práce je ve své práci ale značně omezen výši finančních prostředků, které jsou mu v jednotlivých letech na financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti poskytovány. Nelimituje ho však pouze celková výše těchto prostředků, ale také nařízení Ministerstva práce a sociálních věcí jak s těmito prostředky nakládat. MPSV pro každý rok všem úřadům práce jednotně určuje, kolik finančních prostředků má být vynaloženo na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Zároveň určuje kolik procent osob z jednotlivých ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání má být v rámci podpory uchazečům o zaměstnání aktivní politikou zaměstnanosti podpořeno. Tato opatření brání zneužívání prostředků na pomoc pouze určitým skupinám prostřednictvím vybraných nástrojů, na druhou stranu ale jednotlivé úřady práce, které se musí potýkat s regionálně odlišnými problémy, dosti omezují. Mimo finančních prostředků národní aktivní politiky zaměstnanosti Úřad práce ve Vsetíně také aktivně využívá finanční prostředky z Evropského sociálního fondu. Tyto prostředky však nijak výrazněji rozpočet v okrese nenavýšují, ale staly se spíše jakousi náhradou snižujících se prostředků národní APZ.

Co se týče využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem ke skupině osob starších padesáti let, **nejvíce využívanými nástroji jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. Tento stav je dán především tím, že jsou na zmíněné nástroje z celkového rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti v okrese poskytovány největší finanční prostředky.** Tento stav plně koresponduje s požadavky a doporučeními MPSV v přidělování jednotlivých prostředků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Zbylé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rozebírané v této práci v souvislosti se zkoumanou skupinou, nepředstavují nijak výraznou podporu, ač by právě například **příspěvek na zapracování** mohl být ideálním prostředkem pro podporu starších osob v novém zaměstnání, který by kompenzoval počáteční ztráty zaměstnavatelů při zaučování starších osob na novém pracovišti.

Co se týče zmíněných třech nejvíce využívaných nástrojů: veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a rekvalifikací, ne každý z těchto nástrojů je stejnou měrou v okrese Vsetín využíván k podpoře zkoumané skupiny a jí vyhledáván. Ze statistik úřadů práce v okrese Vsetín vyplývá, že nejvíce využívaným nástrojem ve vztahu ke starším osobám jsou **veřejně prospěšné práce**. Jejich podíl na tomto nástroji se ve sledovaném období mezi všemi podpořenými osobami pohybuje mezi 36-53 %. Tento nástroj je jednak svým charakterem zkoumané skupině předurčen, neboť nabízí práci, na kterou nejsou kladeny vysoké kvalifikační předpoklady, čímž oslovuje především právě starší osoby v okrese, jež nedisponují vysokým vzděláním. Úřad práce ve Vsetíně veřejně prospěšné práce velmi podporuje, což je také vidět na výši finančních prostředků, které na tento nástroj vynakládá. Zde dochází dokonce k překročení limitů doporučených MPSV pro tento nástroj. VPP jsou také podporovány především proto, že je o ně mezi obcemi, které takto poskytují zaměstnání, velký zájem. V porovnání s ostatními okresy republiky patří okres Vsetín k okresům, které prostřednictvím tohoto nástroje vytvářejí vysoký počet pracovních míst. Ve Zlínském kraji je okres Vsetín na prvním místě. Samy starší osoby v okrese mají o tento nástroj zájem, neboť jim dává šanci být zaměstnán ve své obci či blízkém okolí a nemuset dojíždět za méně placenou nekvalifikovanou prací daleko mimo obec.

Zaměstnávání starších osob na **společensky účelných pracovních místech** v okrese není již tak vysoké. Podíl osob nad padesát let na tomto nástroji se pohybuje kolem 16,05 %, což je o něco více, než je celkový průměr v České republice, který se pohybuje kolem 14 %. Nižší podíl starších osob je dán charakterem tohoto nástroje. Skrze tento nástroj jsou dotována jak pracovní místa požadující vysokou kvalifikaci, tak nízkou, tudíž oslovují širší okruh uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelé si tak mohou své potencionální zaměstnance vybírat z velkého počtu uchazečů a raději dávají přednost mladším osobám. Úřad práce se v letech 2006-2008 snažil starší osoby v rámci SÚPM podpořit prostřednictvím projektu „Šance pro zkušené“, ale po čase usoudil, že se tato aktivita nevyplatí a zachoval pouze vyšší finanční příspěvky zaměstnavatelům, kteří starší osoby takto zaměstnají. I přes to však nejsou zaměstnavatelé v okrese příliš motivováni starší osobu zaměstnat. Na rozdíl od předešlého nástroje poskytuje tento nástroj velkou výhodu v tom, že pracovní místo takto vytvořené či vyhrazené je sice dotováno jen po určitou dobu, ale může se snadno stát pracovním místem trvalým. Zaměstnavatelé dle slov pracovníků úřadu práce mají

menší tendence měnit zaměstnance zaměstnané na SÚPM za další, aby znovu získali dotaci, jak je tomu u například u VPP.

**Rekvalifikace** nepředstavují nástroj, který by vytvořil konkrétní pracovní místo, ale mají uchazeči pomoci zvýšit šance toto pracovní místo získat. Zařazení do tohoto nástroje, tak nezáleží na zaměstnavatelích, kteří by si danou osobu vybrali, ale na jedinci samotném a úřadu práce, který mu danou rekvalifikaci musí schválit. Jak ale ukazují statistiky, ač starší osoby tvoří mezi uchazeči o zaměstnání širokou skupinu, jejich podíl na tomto nástroji podíl ostatních věkových skupin uchazečů nepřevyšuje. Starší osoby tvoří přibližně stejný podíl na tomto nástroji jako u SÚPM. Je to dáno především strategiemi starších osob, které usilují o co nejrychlejší nalezení nového zaměstnání a v rekvalifikacích nevidí svou šanci, ale také tím, že v současné době zaměstnavatelé o starší rekvalifikované osoby nejeví příliš velký zájem. I přesto se počet rekvalifikovaných starších osob zvyšuje, což může být dáno jednak v návaznosti na následky ekonomické krize, která přinesla vyšší nezaměstnanost a donutila tak starší osoby o pracovní místa více bojovat, ale také tím, že je při rekvalifikaci poskytován finanční příspěvek, který může být velkou finanční pomocí v době nezaměstnanosti.

Úřad práce ve Vsetíně se snaží starší osoby podporovat nejen prostřednictvím konkrétních nástrojů APZ, ale aktivně se zapojuje do speciálních regionálních projektů financovaných převážně z Evropského sociálního fondu. V roce 2010 zahájil účast na projektu „Příležitost pro zkušené“, který je směřován právě ke skupině starších osob. Tímto projektem byla zatím podpořena jen malá část starších osob, ale již nyní jsou počáteční výsledky tohoto projektu hodnoceny velmi kladně.



## Závěr

Postavení starších osob na trhu práce v České republice není nijak uspokojivé. Zaměstnanost této skupiny v České republice dosahovala ve druhém čtvrtletí roku 2010 pouhých 46,3 % [ČSÚ (a) 2011]. Tato situace vyplývá především z nedostatečného množství pracovních míst, a tedy velké konkurence mezi nezaměstnanými osobami o volná pracovní místa. Přestože jsou starší osoby na trhu práce ceněny pro své zkušenosti, loajalitu, odpovědnost či spolehlivost. Jak ukazují průzkumy veřejného mínění negativní charakteristiky jako: horší pracovní adaptabilita, nízké pracovní tempo a nižší schopnost učit se novým věcem, jsou této skupině připisovány nejčastěji [Stem 2006: 9]. Z tohoto tedy vyplývá, že možnost starších osob uspět v konkurenčním boji o volná pracovní místa je opravdu nízká.

Česká republika se na tuto situaci snaží aktivně reagovat. Svým vstupem do Evropské unie se připojila k plnění společných cílů a priorit v boji za zlepšení postavení starších osob na trhu práce. Na základě stanovených cílů a doporučení do svých strategických dokumentů implementovala příslušná opatření. Upravila také podobu své politiky zaměstnanosti a novelizovala zákon o zaměstnanosti. Hlavními nástroji politiky zaměstnanosti, které mají starším osobám na trhu práce pomoci, se tak staly nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jako nástroje, které mají aktivizovat a podpořit uchazeče o zaměstnání v nalezení nového zaměstnání. Staly se jimi také nástroje pasivní politiky zaměstnanosti a to především podpora v nezaměstnanosti se zvýšenou dobou podpory osob nad padesát let.

Mezi zkoumané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které byly na podporu uchazečů o zaměstnání v České republice vytvořeny, patří především rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, který byl k 1.1.2009 zrušen, a cílené programy k řešení nezaměstnanosti. Žádný z těchto nástrojů však není vytvořen starším osobám přímo na míru a jejich možnosti působení na snížení nezaměstnanosti starších osob jsou značně omezené. Největším společným limitem je výše finančních prostředků na ně poskytovaných. I přes to, že Česká republika v posledních letech čerpá podporu na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti i z fondů Evropské unie, stávají se tyto prostředky do určité míry náhradou státních dotací na APZ. Limitované finanční zdroje tedy zapříčiňují, že nelze podpořit všechny uchazeče o zaměstnání, ale pouze jejich

velmi omezenou část. U osob starších padesáti let to bylo mezi 20-25 % uchazečů o zaměstnání z této skupiny ve sledovaném období let 2005-2009. Jednotlivé úřady práce (na základě limitů stanovujících, kolik procent uchazečů o zaměstnání rozdělených do určitých skupin může být podpořeno), musí mezi uchazeči z dané skupiny vybrat ty, které podpoří. Mezi finančně nejvíce podporované nástroje a také nástroje, které se na podpoře starších uchazečů o zaměstnání nejvíce podílí, patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Další limity těchto nástrojů pak vyplývají z jejich charakteru.

Jak ukázala analýza zkoumaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, **nástrojem, který se na podpoře starších uchazečů o zaměstnání podílí ze všech zkoumaných nástrojů nejvíce, jsou veřejně prospěšné práce.** To však neznamená, že se zároveň jedná o nástroj pro tuto skupinu nejvhodnější. Jako veřejně prospěšné práce jsou dotována nízko kvalifikovaná pracovní místa, která slouží především k podpoře osob nekvalifikovaných či nízko kvalifikovaných. Mezi pozitiva tohoto nástroje patří především to, že jeho prostřednictvím mohou snadno najít zaměstnání právě starší osoby, které často vykazují nižší úroveň vzdělání. Dalším pozitivem je také fakt, že nejvíce tento nástroj využívají obce jako zaměstnavatelé, kteří neupřednostňují mladší uchazeče. Limitem tohoto nástroje se ale stává povaha dotovaných míst. Jedná se převážně o manuální práce jako: údržbu zeleně, veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací či práci v lese aj. Právě případná fyzická náročnost dané práce může být pro mnohé starší osoby omezující. Omezením tohoto nástroje je také fakt, že pracovní místa takto podpořená se nestávají pracovními místy trvalými. Zaměstnavatelé, kteří příspěvek na VPP využívají po uplynutí doby poskytování tohoto příspěvku, musí s příslušným úřadem práce uzavřít novou smlouvu o další podpoře, která je podmíněna přijetím nového uchazeče. Dalším omezením tohoto nástroje je zaměstnávání žen. Charakter pracovních míst dotovaných prostřednictvím tohoto nástroje je určen ve větší míře spíše mužům. Ne všechny starší osoby vykazují nižší úroveň znalostí a dovedností, a tak své ambice směřují na „lepší“ a hlavně stálejší pracovní pozice. Těmi se pro ně v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti mohou stát pracovní místa vytvořená prostřednictvím dotací na **společensky účelná pracovní místa, která se na základě jejich analýzy v kombinaci s příspěvkem na zapracování, jeví jako nejvhodnější prostředek podpory starších uchazečů o zaměstnání.** Takto podpořené pracovní pozice mohou

mít nejrůznější charakter. Mohou skrze ně být zaměstnány osoby s nízkým, ale i vysokým lidským kapitálem i osoby se zdravotním omezením. Záleží pouze na povaze dané pracovní pozice a požadavcích zaměstnavatelů. Právě zaměstnavatelé a jejich názírání na starší osoby se zde však stává největší překážkou. Podíl starších osob na využití tohoto nástroje tak není nijak velký. Jednotlivé úřady práce ve snaze podpořit starší uchazeče o zaměstnání tak na tuto situaci musí reagovat nabídkou vyšších finančních příspěvků. Ani ty se ale nestávají dostatečnou motivací. Co se týče **rekvalifikací**, bezesporu jsou důležitým nástrojem, který poskytuje starším osobám příležitost, jak navýšit svůj lidský kapitál a najít tak nové zaměstnání. Vzhledem k dostupným údajům však nelze určit, jaký je jejich skutečný vliv na snížení nezaměstnanosti starších osob a zda je právě absolvovaná rekvalifikace tím, díky čemu starší osoba zaměstnání získala. Velmi důležitou roli v podpoře starších osob hrají cílené programy k řešení zaměstnanosti, které představují právě ten nástroj, jehož prostřednictvím může být podpořena konkrétní skupina uchazečů.

Při sledování konkrétního případu užití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v boji s vysokou nezaměstnaností starších osob v okrese Vsetín, kde starší osoby již dlouhodobě vykazují nejvyšší počty mezi nezaměstnanými, jsem zjistila, že se zde využívání jednotlivých zkoumaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti výrazněji neliší od celorepublikových průměrů. Jakousi odchylku lze najít u **veřejně prospěšných prací**, kde je v okrese Vsetín oproti jiným okresům České republiky vytvářen velký počet pracovních míst, což je zapříčiněno především velkým zájmem obcí o tento nástroj. Jelikož patří starší osoby jak v okrese Vsetín, tak ve Zlínském kraji k velmi problematické skupině, byl zde vytvořen **regionální projekt „Příležitost pro zkušené“**, který se jeví jako vhodný a úspěšný prostředek podpory této skupiny a mohl by sloužit jako předloha ostatním regionům v republice.

Jak sami uchazeči o zaměstnání starší padesáti let, tak pracovníci úřadů práce v okrese se shodli, že možnosti uplatnění starších osob na zdejším trhu práce jsou značně omezené. Nedostatek volných pracovních míst a nezájem zaměstnavatelů o tuto skupinu způsobuje, že i přes snahu starších osob zapojovat se do nástrojů APZ (především VPP a SÚPM) jejich situace na trhu práce se nezlepšuje.

Je velmi obtížné formulovat konkrétní doporučení, která by přispěla ke zlepšení postavení starších osob na trhu práce. Jak se ukázalo, prostřednictvím přijatých opatření

se v České republice do konce roku 2010 nepodařilo zvýšit zaměstnanost starších osob na vytyčených 50 %. Zároveň studium a analýza politiky zaměstnanosti, tedy především funkcí, možností a limitů nástrojů APZ ukázalo, že jsou možnosti těchto nástrojů značně omezené a přispívají pouze k mírnému zlepšení dané situace, ale tuto situaci neřeší. V současném období po ekonomické krizi se ukázalo, že samy nástroje a opatření politiky zaměstnanosti nejsou dostačující a je potřeba aktivně pracovat na vytváření opatření nových. Domnívám se však, že pouhé vytváření nových opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti či jejich úprava by k výraznějšímu zlepšení či vyřešení dané situace nepřispěly. Stejně tak by dle mého názoru situaci nevyřešila například často navrhovaná úprava pracovní doby starších osob (podpora částečných či polovičních úvazků pro starší osoby s možným finančním příspěvkem). Finanční zvýhodňování tak široké skupiny nezaměstnaných jakou jsou osoby nad 50 let, by přineslo značné ekonomické zatížení státu, který již nyní nedisponuje dostatečnými prostředky na své výdaje. Tím zásadním opatřením, které by měla Česká republika v krátkodobém horizontu udělat, je především řešení celkové nezaměstnanosti a opravdu aktivní podpora zaměstnanosti tuzemské pracovní síly. A to nejen prostřednictvím časově a finančně omezených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale také například prostřednictvím programů typu „Zelená úsporám“, „Panel“ apod. Ty jsou ve svém důsledku tím nejlepším vkladem státu do zlepšení zaměstnanosti. Podpora státu se však nesmí omezovat pouze na poskytování finančních zdrojů, ale musí být doplněna o nezbytnou podporu v legislativní oblasti. Stát by měl s konečnou platností uzavřít prostor pro šedou ekonomiku a nelegální zaměstnávání tuzemských i zahraničních dělníků. Zamezení tohoto dění by jistě přispělo ke zlepšení situace na trhu práce nejen pro starší osoby, ale i pro ostatní marginalizované skupiny uchazečů o zaměstnání.

## Resumé

Tato diplomová práce se zabývá postavením osob starších padesáti let na trhu práce a vlivem politiky zaměstnanosti na toto postavení. Práce si tedy klade za cíl na základě analýzy dostupných údajů zjistit, jaké je postavení starších osob na trhu práce v České republice a jaký mají na toto postavení vliv nástroje a opatření politiky zaměstnanosti. Tedy především nástroje jedné z jejích částí, a to aktivní politiky zaměstnanosti. Zároveň je také cílem této práce ukázat, zda a jak lze tyto nástroje aplikovat na regionální úrovni a řešit tak nezaměstnanost starších osob v konkrétních podmínkách okresu.

Práce se dělí do dvou částí. První část práce je věnována charakteristikám starších osob jako pracovní síly a strategiím, které na trhu práce zastávají. Tato část práce se zabývá také politikou zaměstnanosti Evropské unie směřující ke zkoumané problematice a strategickými dokumenty České republiky, které obsahují opatření k řešení dané problematiky. Dále se práce věnuje politice zaměstnanosti České republiky a jejím opatřením a nástrojům směřovaným ke zkoumané skupině osob starších padesáti let. Především pak vybraným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a analýze jejich možností, limitů a vlivu na snižování nezaměstnanosti starších osob.

Ve své praktické části se práce věnuje ukázce konkrétního příkladu možnosti řešení nezaměstnanosti starších osob prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na regionální úrovni, a to konkrétně v okrese Vsetín v letech 2005-2009. Tato část práce se věnuje jak charakteristikám okresu, které jsou pro pochopení postavení starších osob na tamním trhu práce podstatné, tak analýze možnosti využití vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese a jejich vlivem na snižování nezaměstnanosti starších osob. Poukazuje na hlavní faktory, které ovlivňují způsob využití jednotlivých zkoumaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese.

Závěr práce je věnován zodpovězení otázek, které byly k dosažení stanovených cílů pro tuto práci formulovány. Závěr práce tedy vypovídá o tom, jaké je postavení starších osob na trhu práce, shrnuje poznatky o politice zaměstnanosti České republiky a vypovídá o tom, které nástroje mají v České republice na snižování nezaměstnanosti starších osob největší vliv, o jejich možnostech a limitech. Hodnotí využití těchto nástrojů v okrese Vsetín a navrhuje doporučení ke zlepšení postavení starších osob na trhu práce.

## Summary

This thesis deals with the position of people at the age of 50 and more on the labour market and the influence of the employment policy on their position. The goal of the thesis is to find out according to analysis of accessible data, what the older people's position on the labour market in the Czech Republic is and what influence of the tools and measures of employment policy is, mainly the tools of one of its parts – the active employment policy. The goal of this work is also to show if and how it is possible to use these tools at regional level and thus solve the unemployment of older people in specific conditions of a region.

The thesis consists of 2 parts. The first part deals with characteristics of older people as work power and strategies which they occupy on the labour market. This part also deals with the employment politics of the European union aimed to examined problems and strategic documents of the Czech Republic which contain measures to solve these problems. Furthermore the work deals with the employment politics of the Czech Republic and its steps and tools aimed to the examined group of people at the age of 50 and more. Primarily to chosen tools of the active employment politics and analysis of their possibilities, limits and influence on reducing of older people's unemployment.

In the practical part, this thesis gives a practical example of a possible solution of the problem of unemployment of people at the age of 50 and more by means of tools of an active employment policy at regional level, particularly in the Vsetín region in the years 2005-2009. This part of thesis deals with two areas of interest. The first area focuses on those characteristics of a district which are essential to the understanding of the position of the people at the age of 50 and more on the local labour market. The second one aims at the analysis of the application of selected tools of the active employment policy in the region and their influence on the lowering of the number of the unemployed who belong to the above mentioned age-group. It points out the main factors which influence the way of usage of individual examined tools of the active employment policy in the region.

The conclusion of this thesis answers the questions which were formulated to gain determined goals in the thesis. The conclusion of the thesis gives information about position of older people on the labour market, summarizes knowledge about the employment policy of the Czech Republic and states which tools have the biggest influence on the reducing of unemployment of people at the age of 50 and more and

their possibilities and limits. It evaluates the usage of these tools in the Vsetín region and proposes recommendations for improving situation of older people on the labour market.

## Použitá literatura

1. BECKER, G. S. *Human capital: A Teoretical and Empirical Analysis with Speciál Reference to Education*. 3.rd. ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. 390s. ISBN 0-026-04120-4.
2. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Slon, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
3. ČSÚ. *Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2065: Projekce obyvatelstva České republiky (Projekce 2009)* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009 [cit. 2010-09-01].  
Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/4020-09>>.
4. ČSÚ (a). *Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2011 [cit. 2010-10-25].  
Dostupné z WWW:  
< <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam110410analyza10.doc>>.
5. CS CABOT: *Výrobce a prodejce sazí pro výrobu pneumatik a technické pryže. Historie* [online]. Cabot, 2007 [cit. 2010-12-06]. Dostupné z WWW:  
<<http://www.cabot.cz/cs/o-nas/historie>>.
6. ČSÚ (b). *Demografická ročenka krajů (2000 až 2009): Zlínský kraj- okres Vsetín* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2011 [cit. 2011-12-10]. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/kapitola/4034-10--120>>.
7. ČSÚ. *3. Nezaměstnanost a volná pracovní místa* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2010-10-30]. Dostupné z WWW:  
<[http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1AF/\\$File/311110a03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/D70045C1AF/$File/311110a03.pdf)>.
8. ČSSZ. *Výpočet a výplata důchodů 2010* [online]. 2010 [cit. 2010-10-30]. Dostupné z WWW:  
<<http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/vypocet-a-vyplata-duchodu/vypocet-a-vyplata-duchodu.htm>>.
9. ČTK. *Zaměstnanost žen a starších lidí u nás klesá* [online]. Economia, a.s., 2010 [cit. 2010-10-23]. Dostupné z WWW: <<http://kariera.ihned.cz/c1-43812970-zamestnanost-zen-a-starsich-lidi-u-nas-klesa>>.



10. DUŠÁNKOVÁ, O. et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2007 [cit. 2010-10-25]. Dostupné z WWW:  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf)>.
11. DUŠÁNKOVÁ, O. et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008 [cit. 2010-10-25]. Dostupné z WWW:  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf)>.
12. DUŠÁNKOVÁ, O. et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009 [cit. 2010-10-25]. Dostupné z WWW:  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf)>.
13. DUŠÁNKOVÁ, O. et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2010-10-25]. Dostupné z WWW:  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka\\_2009\\_portal.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf)>.
14. EVROPSKÁ KOMISE (a). *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění: Financování* [online]. [cit. 2010-10-10]. Dostupné z WWW:  
<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=cs>>.
15. EVROPSKÁ KOMISE (b). *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění: ESF-Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2010-10-10]. Dostupné z WWW:  
<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=cs>>.
16. EVROPSKÁ KOMISE (c). *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění: Program PROGRESS* [online]. [cit. 2010-10-10]. Dostupné z WWW:  
<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=cs>>.
17. EVROPSKÁ KOMISE (d). *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění: O nás* [online]. [cit. 2010-10-10]. Dostupné z WWW:  
<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=656>>.
18. EVROPSKÝ PARLAMENT. *Zaměstnanost a sociální věci* [online]. [cit. 2010-10-10]. Dostupné z WWW:  
<<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/presCom.do?language=CS&body=EMPL>>.
19. EU 2009.cz. *Konkurenceschopnost* [online]. Praha: Vláda ČR, 2008 [cit. 2010-11-18]. Dostupné z WWW:

<<http://www.eu2009.cz/cz/eupolicies/competitiveness/competitiveness/konkurenceschopnost-683/>>.

20. EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociální věci ČR, 2008 [cit. 2010-12-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/4976/>>.

21. FRÍZLOVÁ, I. *Politiky EU: Zaměstnanost a sociální věci* [online]. Vláda České republiky 2005-2010 [cit. 2010-11-2]. Dostupné z WWW:

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

22. HAMILTON, S. I. *Psychologie stárnutí*. Praha: Portál, 1999. 139s. ISBN 80-7178-274-2.

23. HORÁKOVÁ, M., RÁKOCZYOVÁ, M. *Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných*. In Sirovátka, T., Mareš, P. et al. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. s. 202-219. ISBN 80-210-3048-8.

24. JANČÁLEK, P. et al. *VIZE 2025: Strategický plán rozvoje města Valašské Meziříčí* [online]. Vsetín : Rozvojová agentura VIA, o.p.s., 2008 [cit. 2011-01-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.valasskemezirici.cz/doc/29799/>>.

25. JEŽEK, S., VACULÍK, M., WORTNER, V. *Základní pojmy z metodologie psychologie: Definice a vysvětlení* [online]. [cit. 2011-01-01]. Dostupné z WWW: <[http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/fss/ps06/psy112/Vaculik\\_\\_M.\\_\\_Jezek\\_\\_S.\\_\\_Wortner\\_\\_V.\\_\\_2006\\_\\_-\\_Zakladni\\_pojmy\\_z\\_metodologie.pdf](http://is.muni.cz/do/1499/el/estud/fss/ps06/psy112/Vaculik__M.__Jezek__S.__Wortner__V.__2006__-_Zakladni_pojmy_z_metodologie.pdf)>.

26. KARLÍK, M. *Diskuse: Sbližování politiky zaměstnanosti s politikou EU*. In Sirovátka, T., MAREŠ, P. et al. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. s. 266-268. ISBN 80-210-3048-8.

27. MARLIN. *Příležitost pro zkušené* [online]. Marlin, 2010 [cit. 2010-12-11]. Dostupné z WWW: <<http://marlin.eu/prilezitest-pro-zkusene/>>.

28. KARPÍŠEK, Z. *Nabídka pracovních sil: Vybrané problémy dalšího vývoje zdrojů pracovních sil v ČR* [online]. Praha: VÚPSV, 2003 [cit. 2010-09-11]. Dostupné z WWW: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_137.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_137.pdf)>.

29. KOSTKA, M. *Zaměstnanost a sociální politika*. Praha: Mowshe, 2010. 117s. ISBN 978-80-904426-4-1.

30. KOTÍKOVÁ, J. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*. In Sirovátka T., Mareš, P. et al. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. s. 128-138. ISBN 80-210-3048-8.

31. KOTÍKOVÁ, J., REMR, J. et al. *Podpora zaměstnávání starších osob* [online]. Praha : VÚPSV, 2006 [cit. 2010-10-20].  
Dostupné z WWW: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_remr.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_remr.pdf)>. ISBN 978-80-7416-001-1.
32. KREBS, V. *Sociální politika*. Vyd.3, přeprac. Praha : ASPI Publishing, 2005. 502 s. ISBN 80-7357-050-5.
33. KUDERNATSCH, M. *Trh práce a jeho potenciál*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1995. 43s. ISBN 80-85950-01-4.
34. KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183s. ISBN 978-80-246-1383-3.
35. KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007* [online]. Praha : VÚPSV, 2008 [cit. 2010-09-11]. ISBN 978-80-7416-012-7. Dostupné z WWW: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_275.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_275.pdf)>.
36. LORMAN, J. *Existuje diskriminace a zneužívání seniorů v ČR?* In Postavení a diskriminace seniorů v České republice [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006 [cit. 2010-12-09]. ISBN 80-86878-52-X. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik\\_diskriminace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik_diskriminace.pdf)>.
37. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151s. ISBN 80-901424-9-4.
38. MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce* [online]. Praha: VÚPSV- výzkumné centrum Brno, 2002 [cit. 2010-09-09]. Dostupné z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>>.
39. MAŠKOVÁ, M. *Věková struktura populace, regionální rozdíly- jak pracovat s demografickou informací*. In Diskriminace seniorů z pohledu Rady seniorů v ČR [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006 [cit. 2010-10-23]. ISBN 80-86878-52-X. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik\\_diskriminace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik_diskriminace.pdf)>.
40. MEZSERVIS, a.s. *Historie výroby jednoúčelových strojů* [online]. Vsetín : Mezservis, a.s. [cit. 2011-01-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.mezservis.cz/cz/jednoucelove-stroje/profil-strediska/historie.html>>.

41. MĚSTO ROŽNOV POD RADHOŠTĚM (a). *Strategický plán rozvoje mikroregionu Rožnovsko: Profil mikroregionu Rožnovsko* [online]. 2006 [cit. 2011-12-01]. Dostupné z WWW:

<[http://www.roznov.cz/down/mikroregion/Kapitola%205\\_Priloha\\_Profil\\_mikroregionu\\_1.doc](http://www.roznov.cz/down/mikroregion/Kapitola%205_Priloha_Profil_mikroregionu_1.doc)>.

42. MĚSTO ROŽNOV POD RADHOŠTĚM (b). *Podrobná historie města Rožnov pod Radhoštěm*. [online]. MěÚ Rožnov pod Radhoštěm, 2006 [cit. 2011-12-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.roznov.cz/podrobna-historie-mesta-roznov-pod-radhostem>>.

43. MF ČR (a). *Evropská komise- Integrované směry pro růst a pracovní místa* [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 2005 [cit. 2010-11-13]. Dostupné z WWW:

<[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu\\_program\\_zprava\\_52776.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_program_zprava_52776.html)>.

44. MF ČR (b). *Národní program reforem 2005-2010: Lisabonská strategie a národní programy reforem 2005-2010* [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 2005 [cit. 2010-11-13]. Dostupné z WWW:

<[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu\\_narodni\\_program\\_reforem\\_cr.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_narodni_program_reforem_cr.html)>.

45. Mikroregion Valašskomeziříčsko-kelečsko. *O mikroregionu* [online]. Mikroregion Valašskomeziříčsko-Kelečsko, 2008 [cit. 2011-01-01]. Dostupné z WWW:

<<http://www.meziricsko.cz/>>.

46. *Mikroregion Valašskomeziříčsko-kelečsko: Strategický plán rozvoje na období 2008-2016* [online]. Valašské Meziříčí : Rozvojová agentura VIA, o.p.s., 2007 [cit.

2011-12-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.meziricsko.cz/wp-content/uploads/2008/04/strategicky-plan-rozvoje-mikroregionu-valaaskomeziricsko-kelecsko-na-obdobi-2008-2016.pdf>>.

47. *Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin* [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2010-10-23]. Dostupné z WWW:

< [http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/7A00483B6A/\\$File/310310188.pdf](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/7A00483B6A/$File/310310188.pdf) >.

48. *Míra zaměstnanosti osob ve věku 15-64 a 55-64 let v členských zemích EU – celkem* [online]. [cit. 2010-11-18]. Dostupné z WWW:

<[http://notes2www2.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/5B004BD357/\\$File/3111090226.pdf](http://notes2www2.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/5B004BD357/$File/3111090226.pdf)>.

49. MPSV ČR (a). *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2009* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010 [cit. 2010-11-01]. Dostupné z WWW:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2009/Anal2009.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009/Anal2009.pdf) >.

50. MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2010-11-01]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/anal2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/anal2008.pdf)>.
51. MPSV ČR (b). *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1.pololetí 2010* [online]. 2010 [cit. 2010-10-30]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2010p1/analyza1006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010p1/analyza1006.pdf)>.
52. MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanost a nezaměstnanosti v roce 2007* [online]. [cit. 2010-10-30]. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5366/Analyza\\_nezamestnanost.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5366/Analyza_nezamestnanost.pdf)>.
53. MPSV ČR (a). *Národní plán zaměstnanosti České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 18. 3. 2005 [cit. 2010-11-13]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest)>.
54. MPSV ČR (c). *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2002* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 18. 3. 2005 [cit. 2010-11-13]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodni\\_akcni\\_plan\\_2002](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_akcni_plan_2002)>.
55. MPSV ČR (b). *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 18. 3. 2005 [cit. 2010-11-13]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/napz\\_2004\\_2006.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/napz_2004_2006.pdf)>.
56. MPSV ČR (a). *Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 13.6.2008 [cit. 2010-11-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/2869>>.
57. MPSV ČR (b). *Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012: Kvalita života ve stáří* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1.8.2008 [cit. 2010-11-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.noviny-mpsv.cz/cs/5045#as>>.
58. *Národní lisabonský program 2005-2008: Národní program reforem České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 25.1.2006 [cit. 2010-11-13]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodni\\_lisabonsky\\_program\\_2005-2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf)>.

59. *Národní program reform ČR 2008-2010* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2.4.2009 [cit. 2010-11-13]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/npr2008\\_2010.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr2008_2010.pdf)>.
60. NÝČOVÁ, M. *Příprava střední generace na stárnutí a stáří v regionu Opava* [online]. Diplomová práce. Univerzita Palackého v Olomouci, 2010 [cit. 2010-12-09]. Dostupné z WWW: <<http://theses.cz/id/nzuf5w/79161-409248708.pdf>>.
61. OECD. *Ageing and Employment Policies: Czech republic* [online]. 2004 [cit. 2010-09-12]. Dostupné z WWW <<http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8104131E.PDF>>.
62. PERNES, Z., SOLICH, J. *Diskriminace seniorů z pohledu Rady seniorů v ČR*. In *Postavení a diskriminace seniorů v České republice* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006 [cit. 2010-12-09]. ISBN 80-86878-52-X. Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik\\_diskriminace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik_diskriminace.pdf)>.
63. PEŠEK, O. *Lisabonská strategie a její význam pro hospodářskou politiku Eu*. [online]. SOCIETAS 2005, roč. 3, č. 4, [cit. 2010-11-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.societas.cz/societas4/lisabon.htm>>.
64. RADA EVROPSKÉ UNIE. *Doporučení Rady ze dne 22. července 2003, o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2003/578/ES)* [online]. 2003 [cit. 2010-11-5]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial\\_hspz\\_2003-06\\_30\\_9\\_03.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf)>.
65. REGIONÁLNÍ ROZVOJOVÁ AGENTURA VÝCHODNÍ MORAVY. *Strategie Leader +: Strategický rozvojový plán Mikroregionu Vsetínsko*. 2004. 205 s.
66. *Rekvalifikace, vzdělávání, kurzy* [online]. Dostupné z WWW: <<http://www.jak-najit-praci.cz/rekvalifikace-vzdelavani-kurzy/>>.
67. *Rekvalifikace od počátku roku* [online]. [cit. 2010-10-30]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006/prilohy\\_0612\\_19.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/prilohy_0612_19.pdf)>.
68. *Sčítání lidu, domů a bytů 2010: ČR* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2005 [cit. 2011-01-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/sldb/sldb2001.nsf/tabx/CZ0000>>.
69. *Sčítání lidu, domů a bytů 2010: Vsetín* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2005 [cit. 2011-01-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/sldb/sldb2001.nsf/tabx/CZ0723>>.
70. SIROVÁTKA, T., RÁKOCZYOVÁ, M. *Přínosy veřejně prospěšných prací k sociálnímu začlenění a k získání zaměstnání*. In Sirovátka T., Mareš, P. et al. *Trh*

práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. s.220-233. ISBN 80-210-3048-8.

71. ŠIMEK, M. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s. v Ostravě, 2005. 75s. ISBN 80-86764-26-5.

72. STEM. *Postavení zaměstnanců nad padesát let na trhu práce* [online]. 2006 [cit. 2010-10-20]. Dostupné z WWW:

<[http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815\\_equal3k\\_info\\_brozura.pdf](http://www.stem.cz/pages/ucast-v-projektech/060815_equal3k_info_brozura.pdf)>.

73. *Strategický plán rozvoje školy na období 2006-2011: Inovace* [online]. Vsetín : SOŠ Josefa Sousedíka Vsetín, 2009 [cit. 2011-01-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.sosvsetin.cz/download/verejne-informace/strategicky-plan-2006-2011.pdf>>.

74. SVOBODOVÁ, K. *Analýza: Stárnutí populace podle výsledků ČSÚ* [online]. Demografie, 25.3.2005. ISSN 1801-2914 [cit. 5.10.2009].

Dostupné z WWW: <[http://www.demografie.info/?cz\\_detail\\_clanku&artclID=34](http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=34)>.

75. URBAN, J. *Teorie národního hospodářství*. 2., doplněné a rozšířené vydání. Praha: ASPI, a.s., 2006. 516s. ISBN 80-7357-188-9.

76. URBAN, L. (a). *Lisabonská strategie* [online]. 2009 [cit. 2010-11-2]. Dostupné z WWW:

<[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm)>.

77. URBAN, L. (b). *Lisabonská strategie II.* [online]. 2009 [cit. 2010-11-2]. Dostupné z WWW:

<[http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art3060\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art3060_cs.htm)>.

78. URBAN, L. *Vnitřní trh EU: Lisabonská strategie a vnitřní trh* [online]. Vláda České republiky 2005-2010 [cit. 2010-11-2]. Dostupné z WWW:

<<http://www.euroskop.cz/8742/sekce/lisabonska-strategie-a-vnitri-trh/>>.

79. ÚŘAD PRÁCE VE VSETÍNĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2009*. Vsetín : Úřad práce ve Vsetíně, 2010. 142 s.

80. ÚŘAD PRÁCE VE VSETÍNĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2008*. Vsetín : Úřad práce ve Vsetíně, 2009. 126 s.

81. ÚŘAD PRÁCE VE VSETÍNĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2007*. Vsetín : Úřad práce ve Vsetíně, 2008. 113 s.

82. ÚŘAD PRÁCE VE VSETÍNĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2006*. Vsetín : Úřad práce ve Vsetíně, 2007. 95 s.

83. ÚŘAD PRÁCE VE VSETÍNĚ. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Vsetín za rok 2005*. Vsetín : Úřad práce ve Vsetíně, 2006. 87 s.
84. VEČERNÍK, J. (ed.). *The Czech Labour Market: Changing Structures and Work Orientations*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. 166s. ISBN 978-80-7330-132-3.
85. VESELÝ, A. *Teorie mnohačetných forem kapitálu* [online]. Praha: Fakulta sociálních věd UK, 2006 [cit. 2010-12-09]. Dostupné z WWW: <<http://publication.fsv.cuni.cz/publication.php?id=2466>>.
86. VESELÝ, A., NEKOLA, M. (ed.) *Analýza a tvorba veřejných politik: přístupy, metody, praxe*. Praha: Slon. 407s. ISBN 978-80-86429-75-5.
87. VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace- nové souvislosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 233s. ISBN 978-210-4627-6.
88. VIDOVIČOVÁ, L., MATASOVÁ, B. *Diskriminace seniorů z pohledu Rady seniorů v ČR*. In *Stárnutí a pracovní kariéra- postavení starších osob na trhu práce, aktivní stárnutí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006 [cit. 2010-10-23]. ISBN 80-86878-52-X.  
Dostupné z WWW: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik\\_diskriminace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3482/sbornik_diskriminace.pdf)>.
89. VLÁDA ČR. *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2003* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 18. 3. 2005 [cit. 2010-11-13]. Dostupné z WWW:  
<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodni\\_akcni\\_plan\\_2002](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_akcni_plan_2002)>.
90. VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Měníci se rizika a šance na trhu práce: Analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce* [online]. Praha : VÚPSV- výzkumné centrum Brno, 2006 [cit. 2010-09-09]. ISBN 80-87007-07-7. Dostupné z WWW: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_188.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_188.pdf)>.
91. *Zpráva o plnění harmonogramu institucionálního, věcného a časového zabezpečení realizace opatření Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2005-2006, za období I.pololetí 2005 a jeho upřesnění na 2. pololetí 2005* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 25. 1. 2006 [cit. 2010-11-01]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/zprava\\_o\\_plneni\\_harmonogramu\\_za\\_obdobi\\_1.pol.\\_2005.doc](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/zprava_o_plneni_harmonogramu_za_obdobi_1.pol._2005.doc)>.
92. *Zpráva o plnění národního lisabonského programu 2005-2008: Národní program reformy České republiky* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 22.1.2007 [cit. 2010-11-01]. Dostupné z WWW:



<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/plneni\\_2007.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/plneni_2007.pdf)>.

93. *Zpráva o plnění národního programu reforem České republiky 2008-2010* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 9.2.2010 [cit. 2010-11-01]. Dostupné z WWW:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/plneni\\_2009.doc](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/plneni_2009.doc)>.

94. *Zákoník práce: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online]. Havit, s.r.o., 1998-2011 [cit. 2010-11-01]. Dostupné z WWW:

<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>.

95. *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra, 2003-2010 [cit. 2010-11-01]. Dostupné z WWW:

<[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701?l=155/1995](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?l=155/1995)>.

96. *Zákon o zaměstnanosti: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Havit, s.r.o., 1998-2011 [cit. 2010-11-01]. Dostupné z WWW:

<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.

## Seznam grafů a tabulek

### Grafy

Graf č. 1 : Vývoj obyvatelstva v produktivním věku v letech 2002-2050

Graf č. 2: Míra ekonomické aktivity osob starších padesáti let (v %)

Graf č. 3 : Počet nezaměstnaných v tis. ve vyšších věkových skupinách v letech 1993-2004

Graf č. 4: Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v ČR v letech 2002-2009

Graf č. 5: Vývoj počtu osob starších padesáti let na celkovém počtu nezaměstnaných v letech 2006-2009

Graf č. 6: Vývoj míry nezaměstnanosti (srovnání okresu Vsetín s ČR celkově a Zlínským krajem)

Graf č. 7: Přehled délky evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Vsetín

Graf č. 8: Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Vsetín dle věku

### Tabulky

Tabulka č. 1: Struktura účastníků všech realizovaných programů (v roce 2006) z hlediska věku

Tabulka č. 2: Cílenost programu (účast kohorty nezaměstnaných k 1.1. 2006) v APZ v průběhu roku – z hlediska věku

Tabulka č. 3: Vzdelanostní struktura obyvatel okresu Vsetín a celková vzdelanostní struktura obyvatel ČR v roce 2001 (v %)

Tabulka č. 4: Vzdelanostní struktura obyvatel mikroregionu Vsetínsko

Tabulka č. 5: Vzdelanostní struktura obyvatel mikroregionu Valašskomeziříčsko-Kelečsko

Tabulka č. 6: Vzdelanostní struktura obyvatel v mikroregionu Rožnovsko

Tabulka č. 7: Výdaje na politiku zaměstnanosti v okrese Vsetín v letech 2005-2009

Tabulka č. 8: Doporučená a skutečně uhrazená výše prostředků na jednotlivé nástroje APZ v roce 2006

Tabulka č. 9: Přehled počtu uzavřených dohod, zřízených pracovních míst a vynaložených finančních prostředků

Tabulka č. 10: Zařazení uchazečů ve věku nad 50 let na VPP

- Tabulka č. 11: Společensky účelná pracovní místa vyhrazená a jejich dotace
- Tabulka č. 12: Společensky účelná pracovní místa zřízená a jejich dotace
- Tabulka č. 13: Společensky účelná pracovní místa zřízená OSVČ a jejich dotace
- Tabulka č. 14: Podíl osob nad padesát let na SÚPM dotovaných z národní APZ
- Tabulka č. 15: Podíl osob nad padesát let na SÚPM dotovaných ESF
- Tabulka č. 16: Přehled finančních prostředků ročně vynaložených na rekvalifikace
- Tabulka č. 17: Podíl osob nad 50 let na celkově rekvalifikovaných
- Tabulka č. 18: Finance vynaložené na podporu nástroje APZ, příspěvku na zapracování
- Tabulka č. 19: Podíl osob nad padesát let podpořených prostřednictvím příspěvku na zapracování
- Tabulka č. 20: Podíl uchazečů nad padesát let na celkovém počtu osob podpořených překlenovacím příspěvkem.