

UNIVERZITA KARLOVA, PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra občanské výchovy a filosofie

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**NEZAMĚSTNANOST MLÁDEŽE A POLITIKA
ZAMĚSTNANOSTI V REGIONU PRAHA-ZÁPAD**

autor diplomové práce: Jana Košatová Pilíková

6. ročník, D-OV, prezenční magisterské studium

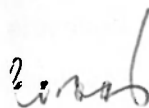
vedoucí diplomové práce: PhDr. Milena Tichá, CSc.

rok odevzdání: 2006

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a jen s použitím uvedených pramenů a literatury.

Ve Štěchovicích dne 20. listopadu 2006

Jana

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jana', written over a faint rectangular stamp.

*Motto: Skutečnou hodnotu věci
pozná, až když ji ztratíš*

Děkuji paní PhDr. Mileně Tiché za odborné vedení magisterské práce. Poděkování patří také ochotným pracovníkům institucí, které mi poskytly podklady pro vypracování této práce. Jmenovitě bych ráda poděkovala paní Jarmile Svatošové, vedoucí úseku poradenství Úřadu práce Praha-západ za čas, informace a materiály, které mi nezištně věnovala. Zuzaně Humpolcové děkuji za jazykovou úpravu. Zároveň děkuji svým rodičům a manželovi, kteří mě podporovali během celého studia na Pedagogické fakultě.

OBSAH

UVOD.....

1. NEZAMĚŠTNANOST.....

2. PŘÍČINY A FORMY NEZAMĚŠTNANOSTI.....

3. DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....

4. NÁZORY EKONOMŮ NA NEZAMĚŠTNANOST.....

4.1 TEORIE LIBERÁLŮ.....

4.2 TEORIE KRYVNÍKŮ.....

Motto: Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle pozná, až když ji ztratí.¹

5. THE PLACE.....

6.1 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE.....

6.2 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI VE ŠKODOVÉ PRŮMYŠLENOSTI.....

7. RIZIKOVÉ SKUPINY.....

7.1 NEZAMĚŠTNANOST MLÁDEŽI.....

7.2 RIZIKOVÉ SKUPINY A NEZAMĚŠTNANOST MLÁDEŽI.....

8. POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....

8.1 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE.....

8.2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI VE ŠKODOVÉ PRŮMYŠLENOSTI.....

9. CELKOVÉ ZHODNOCENÍ SITUACE.....

ZÁVĚR.....

10. LITERATURA A PRAMĚNY.....

¹ Buchtová, B. *Nezaměstnanost - psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 1. vydání, 2002, ISBN 80-247-9006-8, str. 76

OBSAH:

ÚVOD.....	6
1. NEZAMĚŠTNANOST.....	10
2. PŘÍČINY A FORMY NEZAMĚŠTNANOSTI	15
3. DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI	19
4. NÁZORY EKONOMŮ NA NEZAMĚŠTNANOST	22
4.1 TEORIE LIBERÁLŮ.....	22
4.2 TEORIE KEYNESIÁNCŮ.....	24
4.3 TEORIE MARXISTŮ.....	25
5. TRH PRÁCE	27
6. VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	30
6.1 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE V LETECH 1990–2005	30
6.2 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V REGIONU PRAHA-ZÁPAD V LETECH 1990–2006	37
7. RIZIKOVÉ SKUPINY	42
7.1 NEZAMĚŠTNANOST MLÁDEŽE	43
7.2 RIZIKOVÉ SKUPINY A NEZAMĚŠTNANOST MLÁDEŽE V REGIONU PRAHA-ZÁPAD	50
8. POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	54
8.1 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE.....	54
8.2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI A JEJÍ ANALÝZA V REGIONU PRAHA-ZÁPAD.....	70
9. CELKOVÉ ZHODNOCENÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE V REGIONU PRAHA-ZÁPAD	91
ZÁVĚR.....	96
11. LITERATURA A PRAMENY	100
12. PŘÍLOHY	105

Úvod

Ve své diplomové práci se budu zabývat problémem nezaměstnanosti mládeže a politiky zaměstnanosti obecně a v regionu Praha–západ v časovém období od roku 2004 do 1. pololetí roku 2006. Nejprve bych měla vysvětlit své rozhodnutí zaměřit se na region Praha–západ. Důvod tohoto rozhodnutí byl především subjektivní. Od narození v tomto regionu žiji. Tuto část České republiky také nejlépe znám, a proto se nejlépe dokážu v problematice zorientovat z územního hlediska. V práci budu používat pojem region, který je územně shodný s dřívějším okresem. Dnes již okresy neexistují, a proto používám termínu region. Úřad práce Praha–západ však administrativně spravuje území, které můžeme geograficky vymezit hranicemi dřívějšího okresu.

První kapitoly diplomové práce budou spíše teoretické. Dala jsme si v nich za úkol vymezit pojem nezaměstnanost. Dále chci zjistit, jakým způsobem se míra nezaměstnanosti zjišťuje, jaké jsou příčiny a formy nezaměstnanosti, jaké jsou její důsledky, jak na tento problém nahlízejí nejrůznější ekonomické školy a co je to trh práce.

V další části budu porovnávat konkrétní problematiku, například vývoj nezaměstnanosti, nezaměstnanost mládeže a politiku zaměstnanosti v regionu Praha–západ a v České republice. Tím se dostanu k samotnému cíli své práce, jež spočívá v analýze vývoje nezaměstnanosti pro určitou rizikovou skupinu v konkrétním regionu a v analýze politiky zaměstnanosti v tomto regionu ve výše uvedeném časovém období. Vždy se budu snažit problém nejprve obecně vymezit, a potom analyzovat na určitém území. Závěrečná kapitola bude patřit zhodnocení situace na trhu práce v regionu Praha–západ.

Proč se chci zabývat právě tématem nezaměstnanost mládeže a politiky zaměstnanosti v region Praha–západ? Předpokládám, že míra nezaměstnanosti mládeže je v České republice vždy o něco vyšší než celková míra nezaměstnanosti. Jako studentka Pedagogické fakulty tento problém pocítuji jako velmi závažný. Jak jsem zjistila na mé praxi z rozhovorů se žáky na základní škole v Praze 6, je potřeba se touto oblastí intenzivněji zabývat. Z rozhovorů se žáky vyplývá, že velká část

žáků 8. a 9. tříd nemá představu o tom, co by chtěli dělat, zda v budoucnosti naleznou zaměstnání nebo čím by se chtěli zabývat. Oni sami často přiznávají, že je tato otázka trápí. Jejich obavy byly zpravidla podmíněny sociálním prostředím, ve kterém vyrůstali. Většinou měli také osobní zkušenost s problémem nezaměstnanosti. Tato zkušenost byla většinou zprostředkovaná jejich rodiči či příbuznými.

Koho vlastně považujeme za „nezaměstnanou mládež“? První a nejproblematictější skupina jsou mladiství do 18 let. Tito nezaměstnaní mladí lidé špatně začali svoji budoucí profesní kariéru. Oni také nejhůře nesou psychické následky této situace. Velká část těchto mladých lidí cítí svůj neúspěch jako prohru. Jsou to právě tito mladí lidé, kteří snadno propadají sociálně patologickým jevům (např. alkohol, drogy apod.). Právě těmto lidem je třeba věnovat zvýšenou pozornost. Dále do skupiny nezaměstnané mládeže patří osoby ve věku 18 až 20 let. Sem patří především absolventi, tedy mladí lidé bez praxe. V horní věkové hranici nezaměstnané mládeže jsou lidé ve věku 20 až 25 let. Většina těchto mladých lidí se nachází ve fázi hledání své budoucí profese a budování kariéry. Většinou nevědí, čemu by chtěli v budoucnu zasvětit svůj profesní život, a tak hledají a zkouší. Právě oni na pracovní úřad přicházejí nejčastěji. Naleznou sice zaměstnání, ale po krátkém čase zjistí, že to není to, co chtějí. A proto znovu přicházejí na pracovní úřad. Často jsou v evidenci i čtyřikrát či pětkrát za sebou v krátkém časovém intervalu.

Jako budoucí učitelka cítím povinnost těmto mladým tápajícím lidem podat pomocnou ruku a snažit se jim pomoci v hledání jejich budoucího zaměstnání. Základní možnosti případné pomoci nejen učitelů jsem nastínila v této práci. Jde především o informační a poradenskou pomoc.

Jak již z názvu diplomové práce vyplývá, budu se zabývat také politikou zaměstnanosti. Tato dvě témata (nezaměstnanost mládeže a politika zaměstnanosti) spolu velice úzce souvisí. Poté, co se blíže seznámila s tématem nezaměstnanosti mládeže v regionu Praha-západ, zaujalo mě, jak problematiku především aktivní politiky zaměstnanosti řeší v „mém“ regionu. Začala jsem si klást otázky jako: Jak se snaží pomoci mladým lidem přicházejícím na úřad práce? Jaké konkrétní programy aktivní politiky zaměstnanosti využívají?, Jak spolupracují školy

v regionu s informačně–poradenskými centry? apod. To bylo dalším důvodem napsání mé práce.

Vzhledem k územnímu vymezení regionu Praha–západ (jak je již z názvu patrné, hlavní charakteristikou je blízkost regionu a hlavního města Prahy) můžeme na tomto území předpokládat velice nízkou míru nezaměstnanosti – průměrná roční míra nezaměstnanosti nepřekročí hranici 4 %. Odvážím se tvrdit, že většina občanů, kteří hledají zaměstnání, ho nachází v hlavním městě a dojíždí za ním.

Předpokládám, že i v regionu "Praha–západ je problematika nezaměstnanosti mládeže pocíťována jako závažná. To znamená, že nezaměstnaní mladí lidé jsou zařazováni do tzv. rizikových skupin nezaměstnaných. Očekávám, že Úřad práce Praha–západ bude věnovat zvýšenou pozornost právě této rizikové skupině i v oblasti řady opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Při práci budu využívat dostupné literatury, která se vztahuje k tématu, a potřebných pramenů. Jde především o informace a data získaná z Ministerstva práce a sociálních věcí a ze statistických ročenek. Obrovským zdrojem informací pro mě jistě budou pracovníci Úřadu práce Praha–západ ¹. Je těžko myslitelné, že by tato práce mohla vzniknout bez rozhovorů a konzultací s nimi. Jsem nadšená z možnosti účastnit se nejrůznějších programů aktivní politiky zaměstnanosti přímo s uchazeči o zaměstnání (např. Jobclub, Individuální akční plán–První příležitost a poradenské besedy se žáky). Další údaje a konkrétní zkušenosti chci získat pomocí rozhovorů s nezaměstnanými.

Jaké metody budu využívat při zpracování své diplomové práce? Celkově budu postupovat deduktivní metodou. Nejprve vyložím teoretická východiska problematiky nezaměstnanosti, a potom se budu věnovat konkrétní realizaci problému v daném regionu a časovém období. Budu používat také metodu komparace (tedy srovnávací metodu). Srovnání nám umožní stanovit shody a rozdíly jevů. Díky metodě s názvem analýza budu poznávat jednotlivé stránky zkoumaného jevu. Neodmyslitelnou součástí analýzy je kritika. Dále je potřeba

¹ Vycházím ze zkušenosti, kterou jsem získala při psaní ročníkové práce – téma Nezaměstnanost mládeže v regionu Praha–západ. Díky této práci jsem získala i jistý přehled a zjistila jsem, které oblasti této problematiky poskytují možnost hlubšího a detailnějšího zpracování.

objevovat vnitřní souvislosti předmětu, jeho fungování, dynamiku, a tím i celkovou povahu jevu. To nám umožní syntéza. Analýza a syntéza tvoří nedílnou jednotu. Oba postupy se prolínají a doplňují. Věřím, že za použití uvedených materiálů (literatura a prameny) a metod vznikne kvalitní práce.

1. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je spojena s psychologicky stresujícími změnami ve vnímání času. Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších psychologických důsledků nezaměstnanosti²

Důsledky nezaměstnanosti nepociťují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob, než nakolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin (obvykle rodiče se svými dětmi), tak i širších příbuzenských vztahů.³

Nezaměstnanost je vlastně nerovnováha nabídky pracovníků a poptávky zaměstnavatelů na pracovním trhu. Konkrétně to znamená, že je mnoho osob aktivně hledajících zaměstnání a málo zaměstnavatelů, kteří by byli ochotni za stávajících podmínek dalšího zaměstnance zaměstnat. Na následujících stránkách si ukážeme, že existují různé formy nezaměstnanosti a že tato definice je hodně zjednodušená.

Nezaměstnanost je důležitým makroekonomickým ukazatelem a spolu s inflací je považována za největší problém ekonomik zemí s tržním hospodářstvím. Znamená nerovnováhu ekonomiky a stupňuje napětí v sociální oblasti. Dopad nezaměstnanosti na ekonomiku země jako celek se měří pomocí ukazatele Náklady na nezaměstnanost, což je poměr odhadnutých nákladů spojených s nezaměstnaností (podpora v nezaměstnanosti, náklady na rekvalifikaci, únik daní z příjmů) k hrubému domácímu produktu.

Nezaměstnaný člověk je osoba, která je schopna práce a je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena. Tato osoba se se svým postavením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání (může být i na částečný úvazek). Dále se za osobu nezaměstnanou považuje člověk, který je dočasně uvolněný z práce a čeká na výzvu k nástupu do práce. Nezaměstnaný je také ten, kdo je dočasně uvolněn z práce na

² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. str. 77

³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. str. 77

dobu určitou. Mezinárodní úřad práce v Ženevě definuje nezaměstnaného jako člověka, který je práce schopen, má zájem pracovat, a i přes tuto snahu nenalézá přiměřené zaměstnání.⁴ Za zaměstnaného naopak považujeme takového člověka, který má jakoukoliv placenou práci. Zaměstnaný je i člověk, který sice práci má, ale momentálně nepracuje například z důvodu dovolené, nemoci či stávky.

Pro zjišťování počtu nezaměstnaných se používá několika postupů. Způsob zjišťování počtu nezaměstnaných je v různých zemích rozdílný. Používají se hlavně dva postupy. Podkladem prvního postupu je počet žadatelů o práci, zaregistrovaných na pracovních úřadech. Druhý postup vychází z výběrových šetření, která jsou prováděna pravidelně. Šetření mají zachytit nezaměstnané, registrované na pracovních úřadech, ale i nezaměstnané, kteří zaregistrováni nejsou. V České republice se používají oba dva druhy postupů zjišťování míry nezaměstnanosti. První jsou data ze statistik pracovního úřadu. Tyto informace jsou nejčastěji uváděny v médiích a jsou poskytovány Ministerstvem práce a sociálních věcí. Druhá řada číselných údajů vychází z informací Českého statistického úřadu (výběrová šetření).

Vývoj nezaměstnanosti se měří pomocí míry nezaměstnanosti. To je podíl nezaměstnaných, kteří aktivně o nalezení zaměstnání usilují a jsou schopni to skutečně prokázat, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, vyjádřený v procentech.

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných, kteří aktivně hledají práci}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}^5} * 100$$

Datem 1. 7. 2004 začíná nový způsob výpočtu míry nezaměstnanosti. Důvodem je snaha sjednotit metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti v Evropské unii. Nově se míra nezaměstnanosti vypočítává jako procentuální podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání, evidovaných úřadem práce, k pracovní síle. Díky této metodice zdánlivě došlo ke snížení míry nezaměstnanosti a počtu nezaměstnaných. Hlavní

⁴MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. str. 16

⁵MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. str. 77

rozdíl spočívá v tom, že dříve se do statistik započítávali všichni nezaměstnaní, zaregistrovaní na úřadech práce. Nově jsou mezi nezaměstnané započítáváni pouze ti nezaměstnaní, kterým nic nebrání v nástupu do nového zaměstnání. Nezapočítávají se tam lidé, kteří mají pouze krátkodobé zaměstnání, jsou zařazeni do rekvalifikačního kurzu, jsou v pracovní neschopnosti, pobírají peněžitou pomoc v mateřství, jsou ve vazbě či ve výkonu trestu. Registrace dosažitelných uchazečů o zaměstnání se provádí na úřadech práce podle trvalého bydliště na konci každého sledovaného měsíce. Pracovní síla (můžeme se setkat s názvem klouzavý průměr podle výsledků výběrových šetření pracovních sil) je udávána čtvrtletně na úrovni dřívějších okresů. Nový výpočet nezaměstnanosti vypadá takto:

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči registrovaní na úřadech práce}}{\text{pracovní síla}} * 100$$

Dříve (do 1. 7. 2004) vycházela míra nezaměstnanosti z počtu registrovaných uchazečů na úřadech práce. Tato míra nezaměstnanosti byla vlastně podílem lidí registrovaných na úřadech práce k celkovému aktivnímu obyvatelstvu. Český statistický úřad provádí pravidelně každé čtvrtletí šetření a stanovuje obecnou míru nezaměstnanosti.

Za přirozenou míru nezaměstnanosti můžeme považovat takovou míru nezaměstnanosti, při níž počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných míst. Tato nezaměstnanost se někdy označuje také jako nezaměstnanost dobrovolná.⁶ Nezaměstnaní z nejrůznějších důvodů nemají o volná místa zájem.

Můžeme rozlišit míru nezaměstnanosti: 1. na obecnou míru nezaměstnanosti, která závisí na činitelích ovlivňujících celou ekonomiku (jako například pohyb pracovníků – příliv a odliv, hospodářský cyklus), 2. na specifickou míru nezaměstnanosti, která je charakteristická pro konkrétní sociální kategorie a závisí na činitelích ovlivňujících jednotlivé skupiny osob (jako například muže, ženy, mladistvé, absolventy, konkrétní profese). Specifická míra nezaměstnanosti slouží také ke zjišťování struktury nezaměstnanosti, nejen ke zjištění její výše. Pomocí specifické míry nezaměstnanosti můžeme zjistit konkrétní nezaměstnanost,

⁶ viz formy nezaměstnanosti v kapitole 2

rozdělenou podle různých hledisek, například podle regionu, profese, kvalifikace, věku, pohlaví apod.

U nezaměstnaných se sleduje jejich věková, územní a kvalifikační struktura. Podle této struktury můžeme nezaměstnané dělit podle výše dosaženého vzdělání na nezaměstnané s nedokončených základním vzděláním, se základním vzděláním, s výučním listem, s maturitou a s vysokoškolským vzděláním. Pokud sledujeme územní členění nezaměstnanosti, zjistíme, že v České republice pořád ještě funguje rozdělení na regiony, které se rovnají dřívějším okresům. Pracovní úřady, které vykonávají funkci servisního pracoviště pro nezaměstnané, zůstávají na stejných pracovištích a „spravují“ stejná území. Dále se nezaměstnaní člení podle pohlaví (muži a ženy) a věku. Věkové třídění vypadá takto: mládež (sem především pracovnice na úřadu práce zařazují absolventy⁷ bez praxe a mladistvé⁸), střední generace - zde je rozdíl mezi muži a ženami největší, zaměstnavatel zejména sleduje, zda potenciální pracovnice nemá dítě, zda ho má kdo hlídat, má manžela - budoucí zaměstnavatel nesmí dát najevo, že jsou tyto okolnosti pro něho rozhodující, či zda znamenají automatické vyřazení z přijímacího řízení, protože by to bylo diskriminující (v takovém případě se lze odvolávat na zákon, případně na příslušný kontrolní úřad), ale ve skutečnosti to tak funguje, starší produktivní generace (sem řadíme osoby starší 50 let, které ještě nemají nárok na důchod) - v této souvislosti bych ráda upozornila na stále se oddalující se odchody do důchodu, pokud někdo ztratí práci a je mu dnes 50 let, tak je pro budoucí zaměstnavatele starý a neflexibilní, ale do důchodu bude moci odejít až za asi 11-13 let.

Je důležité si uvědomit, že nezaměstnanost nepostihuje všechny obyvatele stejně. V každém státě existují zaostalejší regiony, které mívají větší míru nezaměstnanosti, a naopak centra, v nichž je míra nezaměstnanosti nízká, přičemž regionální rozdíly se mohou velmi výrazně lišit. Rozdíly se ovšem netýkají pouze regionů. Velké rozdíly můžeme pozorovat i v demografické struktuře nezaměstnaných. Některé skupiny obyvatel jsou totiž nezaměstnaností ohroženy více než ostatní. Pracovníci úřadu práce uvádějí jako skupiny nejvíce ohrožené, zejména dlouhodobou nezaměstnaností, osoby se změněnou pracovní schopností, absolventy bez praxe,

⁷ Za absolventa můžeme považovat takového nezaměstnaného, u něhož doba zaměstnání nepřekročila po ukončení školy dva roky. Do této doby se nezapočítává mateřská dovolená.

⁸ Mladistvý je občan do věku osmnácti let.

ženy s malými dětmi (především tzv. samoživitelky) a starší produktivní generaci, opět hlavně ženy nad 50 let věku. O všech těchto skupinách můžeme obecně říci, že čím vyšší dosažené vzdělání mají, tím větší je šance, že naleznou zaměstnání (problém nekvalifikovaných osob nebo osob s nedokončeným základním či středním vzděláním).

Podle příčin vzniku:

První skupina vzniká v důsledku změny pracovních podmínek, například v průběhu restrukturalizace průmyslu nebo v průběhu reorganizace veřejného sektoru. Druhá skupina vzniká v důsledku změny pracovních podmínek, například v průběhu restrukturalizace průmyslu nebo v průběhu reorganizace veřejného sektoru. Druhá skupina vzniká v důsledku změny pracovních podmínek, například v průběhu restrukturalizace průmyslu nebo v průběhu reorganizace veřejného sektoru.

První skupina vzniká v důsledku změny pracovních podmínek, například v průběhu restrukturalizace průmyslu nebo v průběhu reorganizace veřejného sektoru. Druhá skupina vzniká v důsledku změny pracovních podmínek, například v průběhu restrukturalizace průmyslu nebo v průběhu reorganizace veřejného sektoru. Druhá skupina vzniká v důsledku změny pracovních podmínek, například v průběhu restrukturalizace průmyslu nebo v průběhu reorganizace veřejného sektoru.

2. Příčiny a formy nezaměstnanosti

V ekonomice se rozlišuje několik forem nezaměstnanosti, které členíme podle několika základních hledisek. Je to podle hlediska příčin vzniku, podle hlediska jasnosti, úplnosti, pravosti, podle hlediska časového a hlediska dobrovolnosti. Formy nezaměstnanosti mají různou povahu, různou dobu trvání a přinášejí rozdílné ekonomické a sociální důsledky.

Podle příčin vzniku:

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu (například přestěhování, změna pracovního místa, nástup na první pracovní místo). Tato nezaměstnanost existuje na trhu práce vždy. Doba nezaměstnanosti je v tomto případě velmi krátká. Doba hledání nového zaměstnání roste s výší příspěvků v nezaměstnanosti.

Strukturální a technologická nezaměstnanost se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. A kvůli tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, a jiné upadají. Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají bydliště většinou v jednom regionu. Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí osobní, a zejména kvalifikační charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Přesun práce z odvětví do odvětví je dán v prvé řadě poklesem poptávky po určité struktuře zboží, a tím i po množství osob toto zboží vyrábějící. Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří lidé ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou. Touto nezaměstnaností trpí i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž specifické zaměření

ztratilo vinou vývoje (techniky) smysl. V boji se strukturální nezaměstnaností se uplatňuje především rekvalifikace z jednoho dnes nepotřebného zaměření na jiné, nyní žádané.

Cyklická nezaměstnanost je způsobena přebytkem celkové nabídky nad poptávkou na trhu práce. Pokud se celkové výdaje snižují, nezaměstnanost se zvyšuje všude. Tato nezaměstnanost roste v období recese, kdy ekonomika nemůže zajistit zaměstnání pro všechny pracovní síly.

Sezónní nezaměstnanost je vlastně druhem cyklické nezaměstnanosti. Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, jedná se o nezaměstnanost sezónní. Tato nezaměstnanost vzniká tím, že se počet nezaměstnaných mění v průběhu roku (zpravidla v letních měsících se pracovní místa nacházejí snadněji – i díky krátkodobým zaměstnáním, například v zemědělství).

Podle hlediska jasnosti – skrytá a jasná nezaměstnanost:

U skryté nezaměstnanosti jde o fakticky nezaměstnané osoby, které nejsou jako nezaměstnané registrovány, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijaly. Nezaměstnaný člověk práci nehledá a ani se jako nezaměstnaný neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly, nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.

Jasná nezaměstnanost je naopak nezaměstnanost, při které se nezaměstnaní registrují na úřadech práce a splňují všechny podmínky pro svou registraci. Nezaměstnaný aktivně hledá zaměstnání.

Podle hlediska úplnosti – neúplná a úplná nezaměstnanost:

Neúplná nezaměstnanost kolísá mezi zaměstnaností a nezaměstnaností. Jedinec musí (zpravidla díky nízké nabídce práce) přijmout práci na snížený úvazek nebo práci nevyužívající plně jeho schopnosti a kvalifikaci. Tato forma se rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se snaží společnost čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního

místa, kdy se o jedno pracovní místo a mzdu dělí dvě osoby.

Úplná nezaměstnanost je nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný nemá žádnou práci, tedy ani práci na zkrácený úvazek či práci neodpovídající plně jeho kvalifikaci nebo představám. Je registrován na úřadech práce a hledá práci.

Podle hlediska pravosti – nepravá a pravá nezaměstnanost:

U nepravé nezaměstnanosti se jedná o nezaměstnané osoby, které ale ani tak nehledají práci, jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem osoby registrované na pracovním úřadě, které nabídnutou práci odmítají, popřípadě jsou registrováni jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice. Úkolem pracovníků úřadů práce je, co nejvíce snížit počet takto nezaměstnaných, kteří pouze využívají systému podpor v nezaměstnanosti.

U pravé nezaměstnanosti jsou většinou nezaměstnaní lidé se svou situací nespokojeni. Nezaměstnaní hledají aktivně zaměstnání, jsou registrováni na pracovních úřadech a zároveň nepracují nelegálně. Jejich registrace na pracovních úřadech je motivována možností nalézt zaměstnání a řešit svoji současnou situaci. Nejde jim v první řadě o podporu v nezaměstnanosti a sociální dávky.

Podle časového hlediska:

Podle časového hlediska dělíme nezaměstnanost na krátkodobou a dlouhodobou.

Krátkodobá nezaměstnanost nepředstavuje tak výrazný problém a často se jedná také o druh frikční nezaměstnanosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost je obvykle nezaměstnanost delší než půl roku a představuje pro většinu tržních ekonomik veliký problém. Znovu zařazení dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu vyžaduje mnohem vyšší náklady než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkodobou životní epizodou (například vyšší zatížení státu podporami v nezaměstnanosti či rekvalifikacemi). V poslední době byl zaznamenán nárůst dlouhodobě nezaměstnaných lidí a stává se i obtížným sociálně politickým problémem s multiplikačním efektem délky nezaměstnanosti. Obecně řečeno: čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději práci opět najít. Dlouhodobá

nezaměstnanost nejčastěji postihuje: nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu (obecně platí, že čím měli stabilnější místo před ztrátou zaměstnání, tím hůře se přizpůsobují nově vzniklé situaci), nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním (hlavně nekvalifikované ženy), osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy, příslušníky etnických minorit a imigranty, obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí, osoby zdravotně postižené, mladistvé, ženy s malými dětmi. Na tomto místě je třeba zdůraznit, že dlouhodobá absence zaměstnání má nepříznivý vliv pro společnost, ale především pro nezaměstnaného jedince a není vhodné podceňovat problémy, které z toho pro něho vyplývají. Tento člověk se musí potýkat nejen s finančními, sociálními (pokles životní úrovně osoby i celé rodiny, nedostatek financí), ale i psychickými obtížemi (ztráta nadějí, iluzí, deprese, pocit bezmoci, ztráta motivace hledat práci, problémy v mezilidských vztazích, ohrožení sociálně patologickými jevy – např. hráčství, alkohol apod.).

Podle hlediska dobrovolnosti:

Podle tohoto hlediska rozlišujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolnou nezaměstnanost ekonomové nepovažují za problém a ekonomické statistiky ji ani nevykazují. Dobrovolně nezaměstnaní lidé o pracovní místo vědomě neusilují. Důvodem může být to, že jsou dostatečně ekonomicky zajištěni nebo že dočasně dávají přednost volnému času či studiu nebo jiným činnostem před prací při stávající výši mzdy. Mohou to být i lidé, kteří již ztratili naději, že budou schopni zaměstnání najít, nebo to mohou být lidé, kteří při stávající tržní mzdové sazbě (je pro ně moc nízká) pracovat nechtějí. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky zaměstnání, ale dál shánějí lepší nebo lépe placené místo. Tento druh nezaměstnanosti může být docela dobře ekonomicky efektivní. Existence určité nezaměstnanosti může napomáhat maximalizaci čistého ekonomického blahobytu.

Skutečným problémem tržní ekonomiky se stává nedobrovolná nezaměstnanost. Při tomto typu nezaměstnanosti lidé bez práce aktivně usilují o nalezení zaměstnání nebo se připravují na návrat či vstup do práce. Nedobrovolná nezaměstnanost může být důsledkem vyšší minimální mzdy při mzdové regulaci, než odpovídá rovnováze na trhu práce.

3. Důsledky nezaměstnanosti

Příliš vysoká míra nezaměstnanosti je negativní jev. Nezaměstnanost má veliký vliv na společnost, společenský život i na život každého nezaměstnaného jednotlivce. Pokud budeme na nezaměstnanost nahlížet z hlediska hospodářství státu, jsou nejzávažnější ekonomické dopady nezaměstnanosti. Při vysoké míře nezaměstnanosti dochází zpravidla k závažnému zpomalení růstu ekonomiky, celkovému poklesu životní úrovně obyvatel, ztrátám v hrubém národním produktu a plýtvání zdroji. Nemůžeme ani opomenout vztah nezaměstnanosti a inflace. Při některých opatření, která mají snížit nezaměstnanost, může dojít k inflačním tlakům, a ty vedou k růstu inflace. Může se však vyskytnout situace, kdy je vysoká i míra nezaměstnanosti, i míra inflace.

Nezaměstnanost má vliv nejen na hospodaření státu, ale také na život nezaměstnaných osob. Nezaměstnaného tíží především sociální důsledky jeho situace. Jedná se o pokles životní úrovně. Nezaměstnaný, většinou zvyklý na určitý stálý příjem a standard, je najednou odkázán na podporu v nezaměstnanosti a sociální podpory. Zpravidla je kvůli tomu nucen omezit svoji spotřebu. Nezřídká se také stává, pokud situace trvá delší dobu, že je nezaměstnaný přinucen řešit svůj stav zadlužením. Otázkou je, kde zadlužený vezme peníze na splacení dluhu.

Nejen špatná finanční situace se promítá také do zhoršení vztahů v rodině nezaměstnaného. Petr Mareš píše: „Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob, než na kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin (obvykle rodiče se svými dětmi), tak i širších příbuzenských vztahů.“⁹

Pokud budeme pozorovat vliv nezaměstnaného a rodiny, zjistíme, že se nejedná pouze o vztah negativní. Nezaměstnaný sice má nepříznivý vliv na rodinu, ale naopak rodina můžeme mít pozitivní vliv na nezaměstnaného. Pozitivní vliv můžeme především spatřovat v rodinné solidaritě a podpoře, které se nezaměstnanému ze strany rodiny dostává. Při bližším pohledu zjistíme, že nezaměstnaný má negativní vliv na rodinu především kvůli změnám, které ztráta

⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. str. 79

zaměstnání vyvolá. Jde v prvé řadě o finanční potíže (pokles příjmu). Dále se jedná o změnu postavení nezaměstnaného v rodině, což je pro každého člověka velice citelná změna. Nejvíce tuto změnu asi pocítují muži v tradičně orientovaných rodinách, založených na představě muže jako živitele rodiny. Nezaměstnanost se také může promítnout do vnitřního rozvržení domácích prací a dělby práce v rodině. Nezaměstnaný muž se může stát jakýmsi „konkurentem“ v sociálním prostoru ženy. Opět tento trend můžeme nejlépe sledovat u tradičně orientovaných rodin. Také v souvislosti vlivu nezaměstnaného na rodinu můžeme hovořit o strukturální dezorientaci a krizi rodinného systému. Tento problém sahá od změny a narušení denních rodinných zvyklostí, k vyšší míře rozvodovosti, až k domácímu násilí.

Nezaměstnanost se také promítá do změny vnímání času u nezaměstnaného. Pro člověka po ztrátě zaměstnání přestává být čas důležitý. Jedná se vlastně o celkové rozbití pevné časové struktury. Dny utíkají pomaleji ve srovnání se situací, kdy měl nezaměstnaný práci. Čas přestává hrát významnou roli a dny jsou vyplňovány pocitem nudy. Po určité době nezaměstnaný nerozlišuje ani dny všední od víkendů. Pevný rámeček času je u pracujících zpravidla určen především počátkem a koncem pracovní doby a jejím členění na menší časové úseky. Nezaměstnaný člověk odstranění struktury dne chápe jako těžkou psychickou tíhu.

Další aspekt, který souvisí se změnou vnímání času, je expanze volného času. Nezaměstnaný člověk nemůže rozlišovat čas strávený v zaměstnání a volný čas. Volný čas je vnímán jako čas, ve kterém jedinec nemá povinnost, a ne jako čas vyhrazený pro zábavu. Problémem je také dnešní konzumní společnost. Nezaměstnaní většinou trpí nudou i proto, že všechny kroužky, vzdělávací či sportovní kurzy musí být placené a lidé bez zaměstnání nemohou plýtvat penězi. Nezaměstnanost nevyklučuje aktivní činnost a udržení struktury času. Vše záleží na životních strategiích nezaměstnaných osob. Avšak praxe ukázala, že jen malá skupina nezaměstnaných osob se dokáže s problémem nezaměstnanosti vyrovnat tak, aby mohli bez ohledu na situaci vést aktivní život.

Dříve byla nezaměstnanost spojována s podvýživou a nemocemi, které vycházely z nevyvážené stravy. To byly důsledky chudoby, která nezaměstnanost doprovázela. Díky podpoře v nezaměstnanosti a sociálním podporám jsou dnes fyzické potíže nezaměstnaných spojeny spíše s nemocemi, které jsou ovlivněny stresem. Hlavně při dlouhodobé nezaměstnanosti je člověk vystaven stresu a napětí, které snižují jeho imunitu a zhoršují kardiovaskulární systém. Někteří jedinci se

pokoušejí vyrovnat se situací třeba i únikem k nadměrnému užívání alkoholu, drog a léků. Nezaměstnanost můžeme chápat jako impuls, vedoucí ke vzniku dlouhotrvajících procesů vedoucích k chronickým zdravotním potížím.

Nyní se budu zabývat psychickými potíží nezaměstnaných, které jsou opět zapříčiněny především stresem, napětím, frustrací a pocitem nespokojenosti. Nezaměstnanost je pro každého jedince spojena se strachem, obavami a nejistotou budoucností. Kvůli nezaměstnanosti jedinci ztrácí rytmus života a status ve společnosti. Obavy také doprovázejí počínající finanční potíže. Je prokázáno, že dlouhodobě nezaměstnaní trpí depresemi, mají větší sklony k alkoholismu, narkomanii a sebevražedným pokusům. Dále jsou zpravidla více emocionálně nestabilní, neurotičtí, podráždění, úzkostní a nespokojení sami se sebou. Mají sklon se podceňovat, chybí jim sebedůvěra a mají snížené sebevědomí. Objevují se u nich také poruchy spánku, častější výskyt depresí a psychických potíží. Často je psychická porucha spíše příčinou než důsledkem nezaměstnanosti.¹⁰

¹⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3., rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. str. 86

4. Názory ekonomů na nezaměstnanost

V ekonomii existují tři základní teorie, které se snaží řešit ekonomické problémy, mezi něž patří i nezaměstnanost. Mezi tyto tři teorie počítáme teorie liberálů, keynesiánců a marxistů. Snaží se nalézt odpověď na otázky, zabývající se příčinami vzniku nezaměstnanosti, a hledá řešení problému. Řešení nejsou jednoduchá. Úsilí o snížení nezaměstnanosti může vést k vyhocení jiných problémů, například inflace.

4.1 Teorie liberálů

Liberalistická a neoklasická ekonomie¹¹ je soustředěna kolem koncepce trhu a rovnováhy na trhu, zajišťované svobodnou soutěží, s cenami jako základním mechanismem přizpůsobování a vytváření této rovnováhy (mezi množstvím a cenou). Každý existující trh má určitou cenovou rovnováhu, na které jsou poptávka a nabídka vyváženy.¹² Této rovnováhy je dosahováno víceméně automaticky.¹³ Jakékoliv zásahy zabraňují nastolení rovnováhy. Nezaměstnanost je tedy nerovnováha na trhu práce. Problémem je malá pružnost trhu práce (malá flexibilita, mobilita, informovanost a ochota pracovníků přijímat zhoršené, hlavně mzdové podmínky). Nezaměstnanost je tedy neochota pracovní síly být zaměstnán za podmínek, které vyhovují zaměstnavateli, ale které zaměstnanec považuje již za nepřijatelné (jedná se hlavně o mzdové nároky¹⁴). Podle liberálů je nezaměstnanost způsobena nadměrnými mzdovými požadavky. Pokud dojde ke snížení mzdy, zvýší

¹¹ Někdy bývá označováno také jako monetaristický přístup nebo také neokonzervativní přístup. Jak zdůrazňuje Milan Sojka, vývoj tržní ekonomiky na základě samoregulace je považován za optimální a veličiny, které vytváří, jsou mnohdy označovány jako „přirozené“ (například přirozená míra nezaměstnanosti). Pokud je vývoj ovlivňován státními zásahy, vznikají odchylky skutečných veličin od „přirozených“. Takový vývoj je hodnocen jako negativní, protože státní zásahy mají povahu destabilizačních šoků, které ve svých důsledcích vychylují tržní ekonomiku z rovnováhy. V oblasti hospodářské politiky je pro tento přístup charakteristické převážné odmítání státních zásahů do ekonomiky. V tom navazuje na tradiční liberalismus 18. a 19. století či krajní neoliberalismus 20. století. SOJKA, M.; KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 4. vyd. Praha: Libri, 2001. ISBN 80-7277-032-2 str. 39

¹² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. str. 28

¹³ Někdy se hovoří o „neviditelné ruce trhu“. Podobné teoretické přístupy navazují na Adama Smitha z konce 18. století.

¹⁴ Mzdu chápou liberálové jako cenu a mzdové náklady jako výrobní náklady.

se zisk, a to povede k vyšším investicím. Poroste kapitál a dojde k vytváření nových pracovních příležitostí. Snížením mezd dojde také ke snížení nákladů na živou práci, což je impuls pro další investice.

Podle liberálů je třeba hlavně zabránit mzdové regulaci, která probíhá dvěma směry. Jednak je zapotřebí zrušit či snížit vliv minimální mzdy. Druhým směrem je odstranění působení odborů na trhu práce, což by zaměstnavatelům umožnilo snížení mezd. Řešení nezaměstnanosti lze podle liberálů hledat také v omezení síly sociálního státu.¹⁵ Systém podpor v nezaměstnanosti a sociálních podpor je demoralizující a podlamuje ochotu k práci. Zjednodušeně můžeme říci, že hlavní starostí liberálů je boj proti inflaci.

Podle liberálů lze s určitou přirozenou mírou nezaměstnanosti počítají jako s naprosto normálním jevem, který je neodstranitelný a není proto třeba se jím příliš znepokojovat. Naopak může být i prospěšná, protože způsobuje konkurenci mezi lidmi na trhu práce, a tím i nepřímo posiluje pracovní morálku. Liberálové kladou při řešení nezaměstnanosti důraz na podporu podnikatelské činnosti, například snižováním daní a dalšími úlevami. Zdůrazňují i důležitost motivace k práci, dávají přednost nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti před pasivními.

¹⁵ Sociální stát je hlavním subjektem sociální politiky. Roli státu v sociální politice lze považovat za nezastupitelnou. Stát disponuje ve srovnání s ostatními subjekty poměrně značnými zdroji. Obsahem novodobé státní politiky je péče o blahobyt lidí. V současné době jde především o to, aby stát přispíval především k zajištění dobrého vzdělání, dobrého zdraví a nezbytného příjmu. Konkrétní obsah se liší v závislosti na konkrétních ekonomických a společenských podmínkách, na kulturní vyspělosti a tradicích zemí v jednotlivých vývojových etapách. Nezbytnost státní sociální politiky vyplývá především z toho, že: Pro většinu obyvatel je pracovní příjem podstatnou existencí základnou. Ta by byla ohrožena vznikem přechodné nebo trvalé neschopnosti pracovat, např. příčinou nemoci, nezaměstnanosti, nehody, invalidity, stáří. V takovém případě nastupuje stát a snaží se, aby si občan sám či za pomoci státu zajistil tzv. sociální bezpečí (v případě nezaměstnanosti to mohou být různé rekvalifikační kurzy). Státy se v současné době snaží také omezovat a odstraňovat nežádoucí nerovnosti ve společnosti, i toto je součástí státní sociální politiky (konkrétně rozdíl mezi muži a ženami, rozdíl mezi etnickými menšinami).

Do sociální politiky by především zařadila: politiku zaměstnanosti a problém nezaměstnanosti, problém chudoby a sociálního zabezpečení, rodinnou politiku, sociální péči, problém nerovnosti mužů a žen, vzdělávací politiku, politiku bydlení, problém nerovnosti menšinových skupin, péči o zdraví a péči o tělesně a duševně postižené. Pokud chceme omezit sílu sociálního státu, děje se tak prostřednictvím krácení podpor či zpřísnění jejich vyplácení.

4.2 Teorie keynesiánců

Pro keynesiánce¹⁶ je nezaměstnanost vždy jevem nežádoucím a usilují o její snížení. Podle keynesiánců můžeme rozlišit hlavně dvě příčiny maso a dlouhodobé nezaměstnanosti. Je to jednak technologický pokrok, který vytlačuje živou práci. Dále je to chronický nedostatek poptávky¹⁷. Pokud není dostatečná poptávka po práci, znamená to, že pracovníci nemohou najít zaměstnání ani za nízké mzdy. Podle keynesiánců je však větší obtíž technologický pokrok. Kvůli použití strojů je při určité práci zapotřebí menšího množství pracovníků, přesto produktivita práce neklesá, spíše naopak. Ekonomika ale nestačí v dostatečném množství vytvářet volná místa pro uvolněné pracovníky.

Mzda má podle keynesiánců dvojí význam. Jednak jsou to výrobní náklady jednotlivých firem, a potom také mzda tvoří i zdroj kupní síly obyvatelstva. Pomocí této mzdy si lidé mohou kupovat zboží, které vyrábějí firmy. Tím stimulují poptávku po zboží a mohou zpětně ovlivnit dynamiku ekonomiky a nezaměstnanost.¹⁸ Podle keynesiánců tuto nezaměstnanost nelze regulovat pouze tržním mechanismem, ale jsou nutné zásahy státu do ekonomiky. Důraz na úlohu státu je u keynesiánců zásadní. Vláda může usměrňovat poptávku pomocí podpory sklonu ke spotřebě a ochoty investovat. To se děje hlavně formou veřejných výdajů jako nástrojů ozdravení ekonomiky. Při tomto druhu státní politiky vzniká jistý inflační tlak. Keynesiánci věří, že vysoká nezaměstnanost je horší než inflace. Sociální stát s jeho podporami je tedy vnímán jako kladný. Důvodem je i zachování koupěschopnosti nezaměstnaných obyvatel. Keynesiánci řeší nezaměstnanost dále

¹⁶ Za zakladatele je považován Keynes. Jeho nejznámější publikací je *Obecná teorie zaměstnanosti, úroků a peněz* z roku 1936. V této knize nesouhlasí s klasickou liberální ekonomikou a vysvětluje, že kromě frikční a dobrovolné nezaměstnanosti existuje také nezaměstnanost nedobrovolná a dlouhodobá.

Keynesiánci dále tvrdí, že tržní mechanismus v ekonomice není schopen zajistit plné využívání disponibilních zdrojů, zejména plnou zaměstnanost aktivního obyvatelstva. Tržní ekonomika podle nich obsahuje vnitřní tendence k nestabilnímu či cyklickému vývoji, obnova rovnováhy při tolerovatelné míře nezaměstnanosti trvá příliš dlouho a je doprovázena vysokými ekonomickými i mimoekonomickými ztrátami. Pro obnovu rovnováhy a zajištění plného využívání ekonomických zdrojů doporučuje keynesovství státní zásahy do ekonomiky prostřednictvím státního rozpočtu (přípouští deficitní financování zaměřené na stimulování agregátní poptávky) a peněžní a úvěrové politiky. SOJKA, M.; KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 4. vyd. Praha: Libri, 2001. ISBN 80-7277-032-2 str. 40

¹⁷ Sem můžeme zařadit nedostatečnou kupní sílu a omezování sklonu k investicím. Dlouhodobý nedostatek poptávky vede k omezení investic, které se promítne v růstu nezaměstnanosti.

¹⁸ Tato praxe funguje například v depresi, kdy řešením není snižování mezd, ale právě stimulování poptávky.

snižováním úroků, podporou exportu a vytvářením veřejných prací.

4.3 Teorie marxistů

Marxistický přístup k problémům ekonomie upozorňuje na záporné stránky fungování tržního mechanismu. Jde o ztráty spojené s tržní souhrou ekonomických subjektů.¹⁹ Velikou roli zde hraje představa, že dosavadní vývoj kapitalistické společnosti již vytvořil dostatečné předpoklady pro odstranění soukromého vlastnictví výrobních prostředků či kapitálových statků. Znamená to, že nastal čas vhodný pro nahrazení tržního mechanismu centrálně plánovaným mechanismem řízené ekonomiky²⁰. Základní charakteristiky trhu mají být stanoveny centrem v souladu s předem stanovenými cíly společenského vývoje. Nicméně vývoj v minulosti dokázal, že systém centrálního plánování a řízení ekonomiky nemůže být přiměřenou náhradou tržního mechanismu. Tento systém nemůže zajistit efektivní fungování moderní ekonomiky. Centrálně plánované ekonomiky zaostávaly za ekonomikami tržními. Nejzřetelněji jsme to mohli sledovat v oblasti technického pokroku, kdy centrálně plánované ekonomiky nestíhaly držet krok s ekonomikami tržními.

A jaký je pohled marxismu na nezaměstnanost? Podle marxismu je nezaměstnanost spojena s kapitalismem. Ten není schopen zabránit vysoké nezaměstnanosti, která doprovází změny hospodářského cyklu v ekonomii. Vyskytuje se především v recesi a depresi. Tento druh nezaměstnanosti je spojen s krizemi z nadvýroby.

Nezaměstnaní jsou rezervou pro náhlé pohyby kapitálu v odvětvové struktuře. Konkrétní stav nezaměstnanosti je výsledkem absolutního poklesu poptávky po práci. Ten je dán tím, že centralizace kapitálu zároveň urychluje převrasy v technickém složení kapitálu (rozmnožení jeho konstantní části na úkor části variabilní, neboli na úkor živé práci), a tak relativně zmenšuje poptávku po práci. ... Ze zaměstnání jsou přímo vytlačovány osoby nahrazené novými stroji, ale i osoby, které by byly jinak při rozšiřování podniků na staré technické základě trhem absorbovány. Takto vytlačení pracovníci jsou k dispozici novým kapitálům,

¹⁹ Hovoříme hlavně o vykořisťování dělnické třídy vlastníky kapitálu.

²⁰ V praxi se setkáváme s termínem reálný socialismus. Reálný socialismus prodělal během 80. let krizi. Objevily se snahy o reformaci socialistického systému. Reformace se nezdařily, což vedlo k pádu komunistických režimů v mnoha zemích ve střední a východní Evropě. Jednotlivé státy se navrací zpět k tržní ekonomice. Tato situace vedla k poklesu vlivu marxistického učení na ekonomii.

příčemž mechanismus kapitalistické výroby se stará o to, aby absolutní zvýšení kapitálu nebylo provázeno příslušným zvětšením celkové poptávky po práci. ... Nezaměstnanost je chápána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze jen zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků.²¹ Tento typ nezaměstnanosti bychom mohli nazvat strukturální či technologickou nezaměstnaností.

²¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. str. 33

5. Trh práce

Tržní hospodářství se skládá z různých vzájemně se ovlivňujících trhů. Trh je abstraktní pojem. V tomto pojmu jsou zahrnuty vztahy mezi subjekty, ve kterých jde o koupi a prodej. Laické veřejnosti je asi nejznámější trh výrobků a služeb. Trh práce je jedním ze vzájemně propojených částí tržního hospodářství.

Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly). ... Práce je vynakládání výrobního faktoru, který se nakupuje, a tím ovlivňuje náklady výroby, a mzdy, vyplácené za vynakládání práce, jsou současně základním segmentem na straně poptávky v ekonomice.²²

Důležité je si uvědomit, kdo tvoří nabídku a kdo poptávku na trhu práce.²³ Nabídku tvoří pracující lidé, popřípadě se někdy uvádí na straně nabídky domácnost. Zde může nastat již první problém, protože lidé se odlišují od ostatního zboží. Na trhu práce se díky této skutečnosti vytváří nekonkurenční skupiny. Lidé si nemohou konkurovat svými schopnostmi, vzděláním, znalostmi, dovednostmi či kvalifikací. Dalším problémem je, že pracovní síly na trhu práce nejsou dostatečně mobilní. Na trhu práce neexistují dokonalé informace, které by umožňovaly pracovníkům správně se rozhodovat. Na straně poptávky stojí firmy, které hledají pracovní síly a chtějí nakoupit jejich práci.²⁴

²² BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 1. vydání, 2002, ISBN 80-247-9006-8, str. 59

²³ Podle Mareše můžeme trh práce dělit podle několika hledisek. Trh práce můžeme dělit jako trh práce primární a sekundární. Lze rozlišovat mezi interním a externím trhem. Dále můžeme rozdělovat trh formální a neformální. Na primárním trhu práce se soustředují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Na tento trh se pracovník dostane díky lidskému kapitálu. Sekundární trh je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Koncentrovat se na sekundárním trhu práce mají tendenci zejména ženy a hodně mladí nebo naopak staří lidé, osoby handicapované, nekvalifikované a málo vzdělané a příslušníci etnických minorit. Dále rozlišujeme mezi formálním a neformálním trhem práce. Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi, sloužícími k jeho regulaci. Neformální trh je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí. Kromě aktivit řazených obvykle do tzv. šedé, či dokonce černé ekonomiky. Rozlišuje se též mezi interním trhem práce, uvnitř jednotlivých podniků, a vnějším trhem práce, na kterém si tyto podniky vzájemně konkurují. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3., rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. str. 58 - 62

²⁴ Tedy zpravidla zaměstnanec.

Pokud by na trhu práce fungovala dokonalá konkurence, vytvářela by se stejně jako na jiných trzích rovnovážná cena práce, tedy mzda. Rozdíl mezi celkovou poptávkou a nabídkou na trhu práce by měl být vyrovnáván pohybem rovnovážné ceny práce. To se však děje pouze za předpokladu, že existuje dostatečně pružný trh práce s dokonalou konkurencí. V tomto případě bychom neznali pojem nezaměstnanost. Poptávka po práci je dána mezní fyzickou produktivitou práce.²⁵ Podnikatel je ochoten a má zájem najímat zaměstnavatele, jestliže příjem z mezního produktu bude větší než náklady na její získání. Dojde-li k rovnosti, nemá zájem o dodatečné jednotky práce. Poptávka se utváří v závislosti na množství ostatních výrobních faktorů a jejich vzájemných poměrech.²⁶ Naopak nabídka je závislá na mezních nákladech domácnosti. Domácnost je v rovnováze, pokud se úsilí do práce vložené rovná efektu, který práce přinese. Efektem vynakládání práce je mzda, neboli peněžní ocenění vynaložené práce. To zda bude práce nabídnuta na trhu práce nezáleží na nominální mzdě²⁷, ale na reálné mzdě²⁸. Chování domácností na trhu práce je závislé právě na vztahu práce a reálné mzdy.

Obecně můžeme nabídku chápat jako vztah mezi cenou a nabízeným množstvím. Platí, že pokud roste cena (za práci), zvyšuje se i nabídka (nabízené práce). Takto by se zdálo chování domácností na trhu práce jednoduché. S růstem reálné mzdy by se zvyšovala i nabídka práce. Když uvažujeme o nabídkové křivce práce, zjistíme, že může nastat situace, kdy při zvyšování reálné mzdy bude nabídka práce klesat. Tuto skutečnost můžeme vysvětlit tak, že se domácnost dostane do situace, kdy upřednostní volný čas některého ze svých členů před nabídkou práce. To může nastat díky tomu, že ostatní členové domácnosti pobírají dostatečně vysokou reálnou mzdu. Volný čas může být využit na práce spojené s chodem domácnosti, na studium, na práci spojenou s péčí o děti apod.²⁹ Ekonomové tento jev nazývají substitučním efektem.

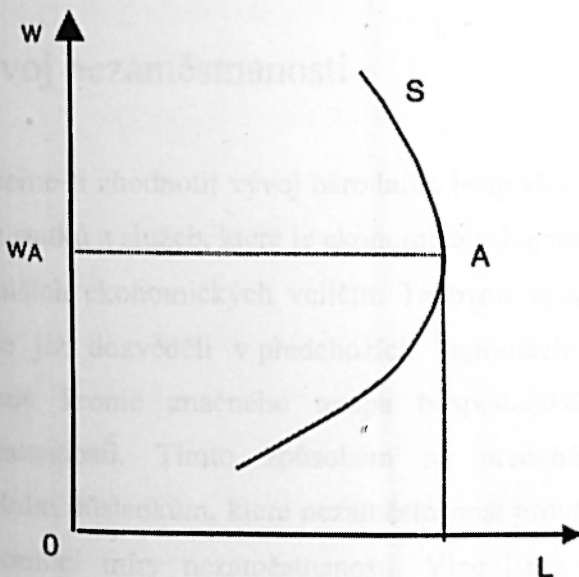
²⁵ Firma není ochotná platit za práci více, než je přínos práce k celkovému vytvořenému produktu. Mezní fyzický produkt práce je tedy množství jednotek produktu, které vyrobí dodatečný pracovník.

²⁶ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 1. vydání, 2002, ISBN 80-247-9006-8, str. 62-63

²⁷ Nominální mzda je vlastně suma peněžních prostředků.

²⁸ Reálná mzda vyjadřuje koupěschopnost nominální mzdy.

²⁹ Tradičně klesá nabídka práce žen, protože reálná mzda mužů stačí na pokrytí nákladů domácnosti.



Jestliže w je reálná mzda a L množství práce na trhu, potom průběh nabídkové křivky ukazuje, že s rostoucí reálnou mzdou roste i množství nabízené práce. Nabídka práce je pod vlivem tzv. substitučního efektu.³⁰

Na trhu práce může nastat několik situací. Pokud by všichni, kdo chtějí za dané mzdy pracovat, získali práci a pokud by firmy najaly tolik pracovních sil, kolik při dané mzdě shání, dojde k rovnováze poptávky a nabídky. To může nastat v případě rovnovážné mzdy. Pokud by firmy chtěly najmout více pracovních sil, ale při takto nízké mzdě by ji nemohly sehnat, vznikl by převis poptávky. To nastane v situaci, kdy je reálná mzda nižší než mzda rovnovážná. Pokud domácnosti nabízejí svou práci a ta při stávající mzdě zůstává firmami nevyužitá, dochází k převisu nabídky. Znamená to také, že reálná mzda je vyšší než mzda rovnovážná. Zde je nutné zdůraznit vliv odborových organizací³¹ a státu³² na utváření mzdových sazeb i pracovních podmínek.

³⁰ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 1. vydání, 2002, ISBN 80-247-9006-8, str. 63

³¹ Odborové organizace ovlivňují nabídku práce například prostřednictvím kolektivních smluv. Odbory jsou vlastně monopolní organizace na straně nabídky práce. S působením odborů na trhu práce je spojena představa o jejich záporných důsledcích v podobě nezaměstnanosti. To se děje především kvůli působení odborů na zvyšování mzdových sazeb nad rovnovážnou mzdou, čímž vzniká převis nabídky a dochází k poklesu poptávky po práci. Nicméně odbory plní i řadu kladných funkcí. Odbory vedou kolektivní jednání se zaměstnavateli o výši mzdových sazeb, pracovních podmínkách, zabezpečení zaměstnání do budoucna a o pracovních místech. Odbory znají určité prostředky, jak si vynutit respekt zaměstnance. Jsou to například právo na stávkou, petiční právo a právo na shromažďování.

³² Stát ovlivňuje utváření mzdových sazeb například pomocí minimální mzdy, pomocí zákonodárství a legislativy.

6. Vývoj nezaměstnanosti

Chceme-li zhodnotit vývoj národního hospodářství jednotlivých států, všímáme si vedle statků a služeb, které je ekonomika schopna za určité období vyprodukovat, ještě dalších ekonomických veličin. Takovou veličinou je i nezaměstnanost. Jak jsme se již dozvěděli v předchozích kapitolách, zdravý vývoj ekonomiky se vyznačuje kromě značného tempa hospodářského růstu také nízkou mírou nezaměstnanosti. Tímto způsobem se předchází negativním ekonomickým i sociálním důsledkům, které nezaměstnanost provázejí. Vývoj nezaměstnanosti se měří pomocí míry nezaměstnanosti. Více jsme se o měření nezaměstnanosti dozvěděli v první kapitole. Nyní se podíváme, jak se vývoj nezaměstnanosti vyvíjel v České republice a v regionu Praha-západ.

6.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 1990–2005

Před rokem 1989 byla na území České republiky centrálně plánovaná ekonomika. Nezaměstnanost zde v podstatě neexistovala. Platilo právo a povinnost pracovat. Zaměstnanost byla určena omezeními počtu pracujících, která vycházela ze státního plánu. Dále také nezaměstnanost ovlivňoval organizovaný nábor a rozmíst'ování pracovníků a další nástroje.

Po roce 1989 vznikla na území České republiky tržní ekonomika a s ní i trh práce. Na počátku transformace byly očekávány problémy, avšak nezaměstnanost v České republice byla v první polovině 90. let nad očekávání nízká. Předpokládalo se, že privatizace se svým tlakem na efektivitu produkce povede ke snížení počtu pracovníků především v odvětvích a podnicích charakteristických přezaměstnaností³³ a neefektivním využíváním pracovních sil.

V první polovině 90. let na území České republiky míra nezaměstnanosti nikdy nepřekročila dvoucifernou hranici, a dokonce ani hranici, která vymezuje takzvanou přirozenou míru nezaměstnanosti. I podíl dlouhodobě nezaměstnaných v celku nezaměstnanosti byl na území České republiky nižší než ve většině evropských zemích (i než dnes). Příčina tohoto jevu se hledá hlavně v rozvíjejícím se sektoru

³³ Přezaměstnanost znamená, že je ve výrobě a službách vázáno více pracovních sil, než je zapotřebí.

služeb (terciálním sektoru), v rozšiřující se státní administrativě a v rozvoji drobného podnikání. Dalším z důvodů nízké nezaměstnanosti je fakt, že česká cesta transformace byla řízena z větší části státem. Ten ovládal bankovní sektor, a proto mohl kontrolovat a ovlivňovat některé neziskové strategické podniky. Po první vlně privatizace se podniky snažily udržet své zaměstnance a z podniků odcházeli především pracující důchodci, zahraniční pracovníci a lidé v pomocných profesích. Hlavně propuštění pracující důchodci vyšší míry nezaměstnanosti neovlivnilo. Velké podniky však nutně potřebovaly restrukturalizovat, a proto se situace v 2. polovině 90. let vyhroutil. Mírný nárůst nezaměstnanosti je zaznamenán po roce 1996. V některých okresech dosáhla nezaměstnanost během těchto let až 20 %. V roce 1997 vláda zavedla úsporná opatření, v jejichž rámci byla omezena i aktivní politika zaměstnanosti. I kvůli tomu se nezaměstnanost stala skutečným problémem.

Konec 90. let znamenal růst míry nezaměstnanosti v celé České republice skoro až k dvouciferné hodnotě. V delším horizontu se držela kolem 8 až 9 %. Na trhu práce již došlo k jistým změnám. Tento trh se stává selektivním a dochází k jeho segregaci. Nezaměstnanost postihuje hlavně určité kategorie pracovníků, kteří dříve nebyli na status levné pracovní síly zvyklí. Socialistický režim uměle přesunul některá odvětví ze sekundárního na primární pracovní trh. Postižení těmito opatřeními jsou především nekvalifikovaní pracovníci a plošně postiženy bývají některé sociální kategorie – např. Romové (problematika zaměstnávání etnik a menšin). Od koncem 90. let znepokojivě roste zvláště podíl dlouhodobě nezaměstnaných (osoby jsou oproti jiným handicapovány neflexibilitou, bydlištěm regionálně, chybí jim správná kvalifikace apod.).

Mezi další příčiny vyšší nezaměstnanosti patří příčiny demografické. V průběhu 90. let do produktivního věku vstupovaly početné generace osob narozených v 70. letech, a naproti tomu z produktivního věku vystupovaly méně početné generace osob narozených v období nízké porodnosti ve 30. letech. Těsně před polovinou 90. let byl počet osob vstupujících do produktivního věku zhruba o 70–80 procent vyšší než počet osob, které z produktivního věku vystupovaly. Vzhledem k tomu, že se v 90. letech poměrně výrazně prodloužila doba přípravy na povolání, začaly na trh práce vstupovat ty nejsilnější generace, narozené v 70. letech, vlastně až během druhé poloviny 90. let.

Dopad na pracovní trh mělo také postupné zkracování a konečné zrušení povinné základní vojenské služby. Vojáci základní služby, kteří by jinak byli určitou dobu

v armádě, se objevili jako pracovní zdroje na trhu práce.

Z územního hlediska je nezaměstnanost stále rozprostřena nerovnoměrně. Tradičně nejlépe jsou na tom okresy kolem velkých měst a Praha, konkrétně Praha-západ, Praha, Praha-východ. Nejvyšší nezaměstnanost vykazují okresy Most, Karviná, Teplice, Jeseník, Chomutov, Louny, Bruntál a Ostrava-město. Vysokou nezaměstnaností jsou tedy postiženy nejen zemědělské regiony, ale i města s převažujícím průmyslem 19. století a tradiční severočeské průmyslové oblasti. Důvodem je především útlum těžby a těžkého průmyslu, krach velkých podniků v těchto oblastech a nevhodná struktura pracovních sil. Pokud se zamyslíme nad podstatou nezaměstnanosti, zjistíme, že její velká část právě v těchto problémových oblastech je zejména nezaměstnaností strukturálního druhu. Porovnat jednotlivé míry nezaměstnanosti v konkrétních krajích můžeme díky následující tabulce, která nám hezky ukazuje rozdíly.³⁴

Kraj	2004	2005	2006
Středočeský	12,1	11,8	11,5
Středomoravský	13,4	12,7	12,0
Moravskoslezský	15,1	14,5	13,8
Čechy	12,9	12,5	12,2

³⁴ *Statistické ročenky* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 6.6. 2006] Dostupné na WWW: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky.

	Míra registrované nezaměstnanosti (v %)			Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (v %)			Počet uchazečů na pracovní místo	
	1995	1998	2000	1995	1998	2000	1995	2000
Praha	0,3	2,3	3,4	6,8	7,5	25,2	0,1	4,5
Střední Čechy	2,6	6,1	6,8	23,1	21,4	35,1	1,4	4,6
Jihozápad	2,1	5,9	6,1	21,8	18,1	30,5	0,9	5,6
Severozápad	4,8	11,4	13,8	26,6	29	44,1	3,4	18,4
Severovýchod	2,4	6,5	6,7	18,3	18,5	33,4	1,3	4,1
Jihovýchod	3,1	7,8	8,8	20,9	20,7	36,5	2,4	10,4
Střední Morava	3,4	8,7	10,1	24,1	22,3	38,5	2,4	11,0
Moravskoslez sko	5,1	11,5	15,1	28	26,3	45,1	3,7	31,8
Česká republika	2,9	7,5	8,8	23,7	22,4	38,4	1,7	8,8

Nutno podotknout, že v některých podnicích s vysokým podílem státního kapitálu zatím pořád převládá značná přezaměstnanost. Ještě větší nezaměstnanosti brání v České republice také nízké mzdové náklady, které nemotivují k náhradě živé práce kapitálem. Vedle těchto ekonomických faktorů brzdí vysokou nezaměstnanost chuť pouštět se do podnikání a snaha zachovat stávající sociální podmínky.

Koncem roku 1999 byla výše nezaměstnanosti již na hodnotě 8,5 %. Tento nárůst je naopak důsledkem pokračující restrukturalizace a celkového poklesu hospodářského růstu. Pokud srovnáme míru nezaměstnanosti v České republice a okolních státech, bude se nám jevit míra nezaměstnanosti u nás jako relativně dobrá. V Maďarsku vykazovali ve stejné době míru nezaměstnanosti okolo 8 %,

v Polsku asi 11 % a na Slovensku 16 %. Nicméně rychlost, jakou míra nezaměstnanosti rostla, nás mohla varovat před předčasnou spokojeností. Znepokojivě se jevil také trend prohlubujících se rozdílů mezi jednotlivými regiony.

V dalším roce (rok 2000) se míra nezaměstnanosti opět zvyšuje. K nejvíce rizikovým skupinám, ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností, tradičně patří absolventi bez praxe a mladiství. Dále se zvyšuje počet nezaměstnaných osob se změněnou pracovní schopností. Stát se nepříznivou situací snaží řešit aktivní politikou zaměstnanosti. Rozbíhá se například systém investičních pobídek. Nezaměstnanost roste ze strukturálních důvodů, ale také z důvodů administrativních komplikací v zaměstnávání pracovních sil, zejména kvůli výši minimální mzdy. V roce 2001 jsme, kvůli propojenosti naší ekonomiky s ekonomikou německou, mohli zaznamenat vliv recese a celosvětového ochlazení na naši ekonomiku. Míra nezaměstnanosti se pohybovala kolem 9 %.

V následujícím roce, roce 2002, do české ekonomiky zasáhly katastrofální povodně. Jejich dopad na českou ekonomiku však nakonec nebyl tak strašlivý, jak se očekávalo. Dopad se nejvíce projevil v oblasti cestovního ruchu. Naši zemi navštívilo o jednu čtvrtinu méně turistů než v předcházejícím roce. Avšak nezaměstnanost se v tomto roce pohybuje již nad 9 %. Růst nezaměstnanosti můžeme přičítat i silné koruně, která nutí firmy k snížení nákladů. Možná ještě zásadnější pro českou ekonomiku je zpomalení růstu ekonomiky Evropské unie. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v únoru roku 2004 a to 10,9 %. Příčinou, jak již bylo výše uvedeno, je zastavení růstu ekonomiky Evropské unie a strukturální změny. Po 1. 7. 2004 došlo ke snížení míry nezaměstnanosti. Toto snížení bylo způsobeno také změněnou metodikou výpočtu míry nezaměstnanosti³⁵.

Od roku 1989 došlo ke snížení počtu pracovníků v zemědělství o dvě třetiny a v průmyslu o jednu třetinu. V průmyslu došlo k poklesu počtu zaměstnanců hlavně v odvětvích, která byla charakteristická svou přezaměstnaností. Jedná se o lehký a těžký průmysl. Naopak nová pracovní místa vznikala v sektoru služeb, avšak tento sektor nemohl přijmout takové množství pracovníků.

Je důležité poznamenat, že výše uvedené míry nezaměstnanosti jsou celostátní a tudíž nereflektují rozdíly mezi jednotlivými regiony. Vývoj míry nezaměstnanosti³⁶ v konkrétních číslech vypadá takto: v prosinci 1990 činila míra

³⁵ viz kapitola 1.

³⁶ Tato čísla jsem čerpala z internetových stránek *Ministerstva práce a sociálních věcí* [online].

nezaměstnanosti 0,73 %³⁷, v roce 1991 činila 4,1 %, v roce 1992 byla 2,6 %, v roce 1993 naměřili úředníci 3,5 % nezaměstnaných osob, v roce 1994 bylo toto číslo 3,2 %, v roce 1995 se míra nezaměstnanosti snížila na 2,9 %, v roce 1996 vzrostla na 3,5 %. V roce 1997 byla nezaměstnanost 5,2 % a roku 1998 činila nezaměstnanost již 7,5 %, v roce 1999 byla průměrná nezaměstnanost 8,5 %, o rok později (v roce 2000) se tento problém stal ještě ožehavějším, nezaměstnanost se vyhoupla na 8,8 %, v roce 2001 byla míra nezaměstnanosti 8,9 %, v roce 2002 poskočila na 9,2 % a v roce 2003 byla nezaměstnanost v průměru 10,3 %. V roce 2004 se nezaměstnanost mírně snížila na hodnotu 9,6 % a to i díky nové metodice výpočtu. Pro následující rok 2005 statistiky zveřejněné Ministerstvem práce a sociálních věcí uvádějí míru nezaměstnanosti 8,5 %. To, jak se míra nezaměstnanosti pohybovala, si můžeme prohlédnout na následujícím grafu.³⁸

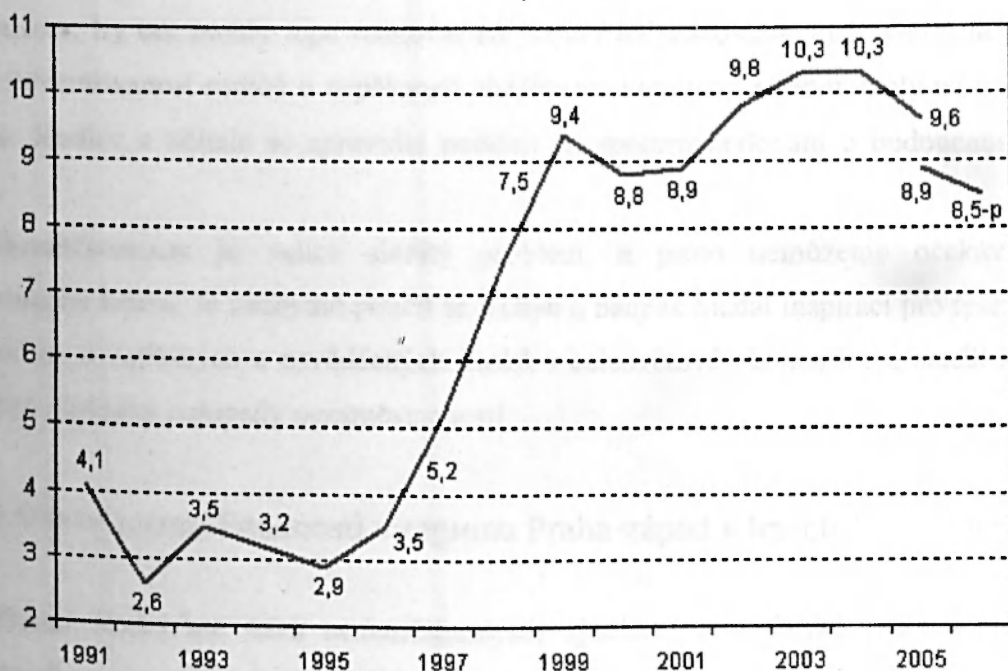
Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 17. 4. 2006] Dostupné na WWW: <<http://www.portal.mpsv.cz>>.

³⁷ Na počátku transformace byla nezaměstnanost v podstatě neznámým jevem, proto zde mohu uvést pouze údaje ze prosince. Za povšimnutí stojí, že v prosinci 1990 činila míra nezaměstnanosti 0,73 %, o rok později však již dosáhla 4,1 %.

³⁸ Graf jsem převzala z internetových stránek *Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 17. 4. 2006] Dostupné na WWW: <<http://www.portal.mpsv.cz>>.

V příloze číslo 1 si můžeme prohlédnout graf míry registrované nezaměstnanosti a obecné nezaměstnanosti, který vychází z dat získaných Českým statistickým úřadem. *Statistické ročenky* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 6. 6. 2006] Dostupné na WWW: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky.

Nezaměstnanost v ČR ke konci roku v %
původní metodika, *nová metodika



V České republice se nezaměstnanost od roku 2003 mírně snižuje. Ekonomika vytváří nová pracovní místa, hodně pomáhají zahraniční investoři. Každoročně téměř sto tisíc lidí získá pracovní místo díky aktivní politice zaměstnanosti a podpoře investic. Pokud by tomu tak nebylo, byli bychom možná ve stejné situaci, jako je dnes Polsko, Slovensko nebo východoněmecké země, kde je nezaměstnanost oproti Česku téměř dvojnásobná. Přitom jsme vycházeli z porovnatelných podmínek. Česká ekonomika roste rychle, a proto by měla více klesat i nezaměstnanost. Hlavní důvod, proč se tak neděje, je zřejmě malá pružnost pracovního trhu v České republice. Stát přes veškerou snahu svým působením ke snížení míry nezaměstnanosti příliš nepřispívá. Poměrně vysoká podpora v nezaměstnanosti a sociální podpory nezaměstnané často nemotivují k hledání zaměstnání a mnozí dávají přednost volnému času. Lidé se jen velmi neradi za práci stěhují. Také vysoké daňové zatížení situaci nezlepšuje. Ke snížení nezaměstnanosti nepřispívá ani minimální podpora malého podnikání.

Alespoň částečným řešením by mohlo být snížení podpor v nezaměstnanosti a sociálních podpor či zpřísnění jejich udělování. Určitě by pomohlo zjednodušení celého systému. Důležité je také zaměřit se na podporu vzdělávání. Bylo by vhodné, zvláště na třetím stupni, více propojit vzdělávací soustavu a praxi. Absolventi by

pak nemuseli mít tak veliké problémy s nástupem na pracovní trh. Možná je také větší spolupráce pracovních úřadů a škol. Školy, pokud by měly dostatečné informace, by tak mohly lépe reagovat na situaci na pracovním trhu. Důležitá je také informovanost rodičů o úspěšnosti absolventů konkrétní střední školy na trhu práce. Rodiče a učitelé se zpravidla podílejí na spolurozhodování o budoucnosti dětí.

Nezaměstnanost je velice složitý problém, a proto nemůžeme očekávat jednoduché řešení. Je nezbytné poučit se z chyb a naopak hledat inspiraci pro řešení problému u úspěšných a osvědčených kroků v celosvětové ekonomice a snažit se zmírnit důsledky a dopady nezaměstnanosti.

6.2 Vývoj nezaměstnanosti v regionu Praha-západ v letech 1990-2006

Pokud sledujeme míru nezaměstnanosti, zjistíme, že v České republice je rozprostřena nerovnoměrně. Nejlépe jsou na tom regiony kolem velkých měst a Praha. Naopak vysokou nezaměstnanost mají regiony jako Most, Karviná, Teplice, Jeseník, Chomutov, Louny, Bruntál a Ostrava-město. Já se nyní budu věnovat regionu Praha-západ. Svoje důvody jsem uvedla v úvodu.

Nejprve je potřeba tento region územně vymezit a charakterizovat. Region Praha-západ patří do Středočeského kraje, územně odpovídá dřívějšímu okresu Praha-západ. Oblast Praha-západ postrádá přirozené centrum v podobě většího města či obce, proto centrální funkci plní hlavní město Praha, soustřeďující na svém území činnosti správní, vzdělávací, zdravotní a kulturní. Region Praha-západ nelze charakterizovat ani jako průmyslový, ani jako zemědělský. Stále větší počet obyvatel nachází své pracovní uplatnění v terciálním sektoru, tedy ve službách.

V tomto regionu je nezaměstnanost zpravidla nejnižší z celé České republiky, ale i zde stoupá. Problémem je především stoupající nezaměstnanost dlouhodobá. Nízká čísla počtu lidí bez práce si region udržuje zejména dobrou činností pracovního úřadu, dobrou informovaností nezaměstnaných, blízkostí hlavního města Prahy a ochotou většiny obyvatel za prací dojíždět. Velký podíl na nižší nezaměstnanosti má také fakt, že jednotlivé organizace zabývající se tímto problémem spolu velice úzce spolupracují a sídlí poměrně nedaleko od sebe, např.

Úřad práce a Pedagogicko-psychologická poradna.³⁹ Další výraznou charakteristikou je dobrá dopravní dostupnost do Prahy a s tím související skutečnost, že 80 % práce schopného obyvatelstva dojíždí za prací do hlavního města.

V plné míře se na stavu zaměstnanosti velmi výrazně podílí právě stav na trhu práce hlavního města Prahy. Jak již bylo řečeno, převážná většina zdejšího ekonomicky aktivního obyvatelstva hledá, ale i nachází pracovní uplatnění v rámci tohoto trhu. Zcela přirozeně dochází k tomu, že pracovní síla je veličinou pohybující se na trhu práce bez ohledu na hranice jednotlivých regionů. K tomuto zjištění je nutné dodat, že se jedná o každodenní vyjíždění za prací. V minulosti i v současné době se soustřeďují zaměstnavatelské aktivity při dopravních koridorech a tam, kde je poměrně dobrá dostupnost do hlavního města. Vedle vazby s hlavním městem lze zmínit i jednu z nejvyšších intenzit podnikatelské aktivity v České republice.

K největším zaměstnavatelům v regionu patří České dráhy, které mají výsadní postavení v dopravních službách, dále stojí za zmínku zaměstnavatelé realizující školní výuku a celá široká oblast samosprávy. V regionu převládají menší zaměstnavatelské subjekty s počtem zaměstnanců do 300 pracovníků. Mezi další zaměstnavatelské subjekty, které ovlivňují nabídku a poptávku po pracovní síle, se řadí síť obchodů a subjekty zajišťující ubytovací služby, například hotely v Průhonicích a rekreačních oblastech, nemocniční zařízení v Roztokách a Třebotově, Vojenský rehabilitační ústav ve Slapech. Poloha regionu, těsné sousedství s hlavním městem Prahou, dává vzniknout novým zaměstnavatelským subjektům a s tím je velmi úzce spjat vznik nových pracovních příležitostí. Tento jev provází poptávka po pracovní síle, která se může vykázat vysokou odborností, jazykovou vybaveností a dalšími předpoklady, jež současní zaměstnavatelé sledují. V převážné většině se jedná o zaměstnavatele zahraniční nebo naše subjekty se zahraniční účastí.

V souvislosti s ekonomickou transformací došlo ke změnám, jež se odrazily i ve struktuře zaměstnanosti. Rozhodující význam má, co se týká zaměstnanosti, soukromý sektor. Jeho podíl se neustále zvyšuje ve všech oblastech. Lze

³⁹ Úřad práce má sídlo v Podskalské ulici a Pedagogicko-psychologická poradna sídlí ve Zborovské ulici. Obě místa jsou od sebe vzdálena asi 800 metrů. Pokud byste jeli tramvají jsou to dvě zastávky a délka jízdy je 3 minuty – tramvaj číslo 7, 10, 14, .

konstatovat, že soukromý sektor pokrývá více než 85 % nabídky pracovních příležitostí – v našem regionu se jedná převážně o pracovní místa ve službách, výrobě, stavebnictví, která tvoří nejvyšší podíl na celkové poptávce po pracovní síle.

Stále častěji se setkáváme s tím, že pracovní síla neodpovídá poptávce, která je uplatňována ze strany zaměstnavatelů na regionálním trhu práce. V nabídce volných pracovních míst převládají místa určená kvalifikované pracovní síle v nejrůznějších řemeslných oborech, jež se nedaří naplnit úřadu práce z hlediska profesní úrovně uchazečů o zaměstnání. Jedná se o disproporci charakteristickou pro trh práce posledních let nejen v našem regionu, kvalifikovaná řemeslná pracovní síla chybí na trhu práce v celé České republice. Naopak ubývá pracovních příležitostí pro vysokoškolsky a středoškolsky vzdělané obyvatele regionu ve všech profesních oblastech zaměřených humanitním směrem. Výjimkou jsou místa v odvětvích technicky zaměřených a v oborech strojírenství a metalurgie, stavebnictví. Tyto pracovní síly na trhu práce chybí.

Hlavními faktory, které ovlivňují počet nezaměstnaných a odrážejí se na něm v regionu Praha–západ jsou: ekonomická situace jednotlivých zaměstnavatelských subjektů (stav výroby, prosperita, odbyt výrobků), nízká koncentrace zaměstnavatelských subjektů v některých mikroregionech⁴⁰, sezónnost některých prací, rozpor mezi profesní strukturou uchazečů o zaměstnání a nabízenými volnými pracovními místy, dopravní dostupnost v rámci celého regionu, charakter nabízených volných pracovních míst – směnnost, zájem ze strany zaměstnavatelů přijímat uchazeče o zaměstnání a na straně druhé nezáměr uchazečů o zaměstnání o pracovní příležitosti, které jsou nabízeny, využívání nabídky pracovních příležitostí mimo region.

⁴⁰ Region Praha–západ můžeme rozdělit na pět mikroregionů. Jsou to: Černošicko, Hostivicko, Jilovsko, Mnišecko, Roztocko.

Míru nezaměstnanosti v regionu Praha–západ v jednotlivých měsících si můžeme prohlédnout v následující tabulce.⁴¹

	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
1991	1,2	1,3	1,5	1,6	1,7	1,8	2	2,1	2,1	2,3	2,3	2,8
1992	2,9	2,9	2,6	2,5	2,4	1,9	1,8	1,6	1,6	1,5	1,3	1,0
1993	0,7	0,7	0,7	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
1994	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
1995	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4
1996	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
1997	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	1,1	1,1	1,1	1,1
1998	1,3	1,3	1,3	1,4	1,3	1,3	1,5	1,7	2,1	2,2	2,2	2,2
1999	2,4	2,5	2,6	2,7	2,6	2,7	3,0	3,0	3,2	3,2	3,2	3,0
2000	3,2	3,2	3,2	3,1	2,9	2,8	2,9	2,9	3,0	2,9	2,8	2,8
2001	2,9	3,2	3,2	3,1	2,9	2,8	2,4	2,4	2,5	2,5	2,4	2,5
2002	2,6	2,6	2,5	2,3	2,2	2,2	2,4	2,5	2,6	2,6	2,6	2,8
2003	2,9	2,9	2,8	2,7	2,6	2,5	2,7	2,8	3,1	3,1	3,0	3,0
2004	3,3	3,4	3,4	3,3	3,2	3,1	3,2	3,4	3,6	3,5	3,5	3,5
2005	3,6	3,4	3,2	3,1	3,0	3,0	3,2	3,4	3,4	3,3	2,9	2,9
2006	3,5	3,5	3,4	3,3	3,1	2,9	2,7	3,0	3,1			

Po roce 1989 se nezaměstnanost i v tomto regionu začala postupně zvyšovat. Stále se však udržovala na poměrně nízké úrovni. Jedná se především o frikční a krátkodobou formu nezaměstnanosti. Například v lednu roku 1991 míra nezaměstnanosti činila 1,2 %, ale po celý tento rok se postupně zvyšovala, až dosáhla v prosinci míry nezaměstnanosti 2,8 %. Naopak v roce 1992 se míra nezaměstnanosti postupně snižovala až na 1 % v prosinci 1992. V letech 1993 až 1996 byla neustále míra nezaměstnanosti velice nízká. Například v prosinci 1993 byla 0,5 %, v prosinci roku 1994 0,4 %, koncem roku 1995 dosáhla výše 0,4 % a v roce 1996 se míra nezaměstnanosti držela na čísle 0,5 %. Sledovaná léta se vyznačovala u většiny zaměstnavatelů stabilním vývojem, který se sice neprojevil zvýšenou poptávkou po pracovní síle, ale zároveň nedošlo k ohrožení vlastní zaměstnanosti. Pracovnice Úřadu práce Praha–západ byly spokojeny a svou pozornost zaměřovaly především na uchazeče hůře společensky a sociálně přizpůsobivé a na preventivní opatření. Celorepublikové zvýšení míry nezaměstnanosti se začalo v regionu Praha–západ projevovat až v roce 1997 (v prosinci 1997 byla míra nezaměstnanosti 1,1 %). Velkou zásluhu na postupném zvyšování míry nezaměstnanosti v těchto letech měly početné ročníky mladých lidí, kteří právě končili svoje vzdělávání a houfně chodili na pracovní úřady hledat práci. Největší nestabilitu na trhu práce zaznamenaly statistiky v roce 1999. Ještě v lednu 1999 byla míra nezaměstnanosti 2,4 %, během celého roku se zvyšovala, až

⁴¹ Příslušná data mi poskytly pracovnice úřadu práce Praha–západ.

v lednu roku 2000 dosáhla hodnoty 3,2 %. Za jeden rok se tedy zvýšila o 0,8 %. Tento vývoj byl ovlivněn celkovým vývojem míry nezaměstnanosti v celé České republice. Oproti předcházejícím obdobím nedošlo v našem regionu k dalšímu tak výraznému hromadnému uvolňování zaměstnanců, které by negativně ovlivnilo nezaměstnanost v regionu. Jen pro přehled uvádím míry nezaměstnanosti – např. v lednu 2001 byla 2,9 %, v lednu 2002 byla 2,6 %, v lednu 2003 byla opět 2,9 %. Po celý rok 2004 nezaměstnanost neustále mírně stoupala, a tento fakt neovlivnila ani změna způsobu výpočtu míry nezaměstnanosti⁴² (leden 3,3 % a prosinec 3,5 %). Oproti minulým letům došlo v roce 2005 k mírnému snížení počtu uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s ostatními geografickými celky v rámci České republiky byla druhá nejnižší míra nezaměstnanosti zaznamenána právě v našem regionu a to 2,9 % v prosinci 2005. K 30. 6. 2006 byla míra nezaměstnanosti 2,9 %. V této době však byla ovlivněna sezónními pracemi, a proto pro následující měsíce můžeme očekávat opět mírný vzestup nezaměstnanosti.⁴³

⁴² V kapitole číslo 1 jsme se dozvěděli více.

⁴³ Všechny číselné údaje jsem převzala ze Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2004-2006 v okrese Praha-západ a interních materiálů Úřadu práce Praha-západ. Tyto materiály mi k nahlédnutí poskytly pracovnice Úřadu práce Praha-západ.

7. Rizikové skupiny

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, fyzické osoby do 25 let věku, absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 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 déle než 6 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 a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.⁴⁴

Uplatnění na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické menšině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti.⁴⁵

Do rizikové skupiny na trhu práce v České republice zahrnujeme podobně jako v zemích Evropské unie především ženy s malými dětmi, občany s nízkou kvalitací, občany se zdravotním postižením, občany nad 50 let věku, absolventy škol a mladé lidi bez praxe. Nejvíce jsou ohroženy skupiny osob, u nichž dochází ke kumulaci různých handicapů (např. mladiství s nízkou úrovní kvalifikace). Hlavním znevýhodňujícím prvkem na trhu práce je nízká úroveň dosaženého vzdělání.

⁴⁴ Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 14.10.2006] Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

⁴⁵ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 1. vydání, 2002, ISBN 80-247-9006-8, str. 109

Například osoby se základním vzděláním se na konci roku 2001 podílely na celkové nezaměstnanosti 31,4 %. Podíl neumístěných uchazečů o zaměstnání z řad žen byl vždy vyšší než 50 %. Nejvyšších hodnot dosáhl tento ukazatel v roce 1994, kdy z celkového počtu nezaměstnaných bylo 58 % žen. K poklesu dochází až v roce 1999, kdy byl podíl neumístěných žen již jen 50,9 %. Mezi nezaměstnanými muži převládá skupina se základním vzděláním (25,7 %) a vyučení včetně absolventů středních škol bez maturity (53,1 %), zatímco u žen kromě těchto dvou skupin (26,7 %, resp. 37,9 %) vykazují vysokou nezaměstnanost i ženy s úplným středním vzděláním s maturitou (31,0 %). Přes 70 % nezaměstnaných v roce 1999, ale i v dalších letech, bylo ze skupin se základním vzděláním nebo vyučením. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením vzrostla z 20 tis. v roce 1993 na 61,5 tis. ke konci roku 2001. Problémem je velký nedostatek míst vhodných pro tuto skupinu osob.⁴⁶ V příloze číslo 2 si můžeme prohlédnout tabulku vývoje registrované nezaměstnanosti v České republice v letech 1990–2001.

7.1 Nezaměstnanost mládeže

Je zřejmé, že v období vyšší nezaměstnanosti si zaměstnavatelé vybírají nejkvalifikovanější a nejméně rizikové pracovníky. Především se ucházejí o zaměstnance s odpovídající kvalifikací a praxí, kteří mohou bez zaučení podávat vysoké výkony. Za této situace se absolventi škol, poprvé vstupující na trh práce, ocitají v pasti: bez praxe těžko nacházejí práci, ale bez zaměstnání nemohou praxi získat. Vzniká tak začarovaný kruh.

Statistiky z 90. let 20. století uvádějí, že nezaměstnanost mládeže je v Evropě většinou (kromě Německa, Rakouska, Švýcarska a částečně i Švédska a Norska) podstatně vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti za celé ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Z tržních ekonomik je míra nezaměstnanosti mládeže nejvyšší ve Španělsku (přes 40%), ve Velké Británii, v Polsku a na Slovensku. Velká Británie má primát mezi zeměmi Evropské unie v tom, že zde na trh práce přichází každoročně nejvíce mladých pouze ze základním vzděláním nebo výučním listem, kteří mají mizivou šanci získat práci.

⁴⁶ *Strukturální fondy a nezaměstnanost*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 18.3. 2004] Dostupné na WWW: <http://www.strukturalnifondy.cz/rps/znevychodneneskupiny>

Rozhodující význam pro vývoj nezaměstnanosti mládeže má školská soustava a politika zaměstnanosti. Od začátku 90. let, kdy nezaměstnanost mládeže začala nabývat hrozivých rozměrů, se všechny vyspělé tržní ekonomiky soustředily na různé formy aktivní politiky zaměstnanosti mladých lidí. Sem patří zejména: programy dalšího vzdělávání, odborný výcvik mladých, podpora vytváření pracovních míst částečně dotovaných nebo jinak stimulovaných (daňové úlevy, přímé dotace, dočasná praktikantská pracovní místa, pracovní místa ve veřejně prospěšných službách). Nezaměstnanost mládeže je podstatně nižší v Německu, Rakousku a ve Švýcarsku. V těchto zemích se tradičně uplatňuje duální systém přípravy mládeže k povolání, na němž se podílí vedle školství velkou měrou i podnikatelská sféra. Velká část mládeže, procházející učňovským školstvím, je po skončení školy připravena bez nákladného výcviku podávat pracovní výkony podobné ostatním pracovníkům. Část z nich je přijímána do pracovního poměru u těch zaměstnavatelů, kteří se podíleli na jejich přípravě. Další země jako Švédsko a Norsko, se snaží nižší nezaměstnanost udržet pomocí mimořádně silné sociální ochrany zaměstnaných. Tyto země prováděly vždy velmi aktivní politiku zaměstnanosti a hospodářskou politiku ve prospěch udržení vysoké ekonomické aktivity obyvatelstva. Pod tlakem rozpočtového deficitu a mezinárodní konkurence se nadměrná ochrana ve Švédsku stala neudržitelnou a došlo k jejímu zmírňování.

Nejvyšší míru nezaměstnanosti obecně vykazuje skupina 15–19letých, tedy mladistvých, v níž jsou zastoupeni hlavně mladí lidé s neukončeným středním vzděláním. Nezaměstnanost podle věkových skupin má tedy úzkou vazbu na vzdělání. Zdaleka nejvyšší míru nezaměstnanosti má skupina se základním vzděláním (poptávka po mladistvých bez odborné přípravy je téměř nulová), za ní stojí s velkým odstupem vyučení. Podprůměrnou nezaměstnanost mají mladí pracovníci s plným středním odborným a ještě nižší s vysokoškolským vzděláním. Dlouholeté zkušenosti západoevropských zemí s nezaměstnaností mládeže vedly k formování dalekosáhlých doporučení pro další rozvoj vzdělávacích soustav. Obecně se jednotlivým státům doporučuje vypracovat opatření, která v rámci celé Evropské unie zabezpečí, že lidé mladší 18 let nemohou být nezaměstnaní, mělo by se jim zajistit místo ve vzdělávací soustavě, v přípravě na povolání nebo v praxi s tím související. V Evropské unii opouští vzdělávací soustavu 25–30 % mladých lidí, aniž by byli připraveni na integraci do pracovního procesu. Tato skupina lidí je také daleko více ohrožena sociálně patologickými

jevy, jako jsou drogy, alkohol. Všechna tato opatření proti nezaměstnanosti mladých mají tedy být i preventivními opatřeními v této oblasti. V zájmu zmírnění nezaměstnanosti se využívají i různé nástroje zpružnění trhu práce. Sem patří: zkrácení pracovní doby (konkrétně např.: zkrácení oficiální týdenní pracovní doby nebo tzv. prodloužené dovolené) a rozšíření pracovních poměrů na kratší úvazky (umožňují dělbu pracovních míst mezi více lidí).

Důvody nízké uplatnitelnosti mladých na trhu práce lze spatřovat v nedostatečné nabídce vhodných pracovních příležitostí, v nevhodném profesním zaměření absolventů (zde mohou velkou pozitivní roli sehrát poradenská centra na pracovních úřadech a pedagogicko-psychologické poradny), v absenci základních pracovních návyků a v nesamostatnosti absolventů a mladistvých. Vstup do zaměstnání si absolventi často ztěžují sami, a to příliš vysokými mzdovými nároky nebo přečeňováním, či naopak naprostým nedocenením svých znalostí a schopností. Nezaměstnanost mladých se během roku cyklicky mění. Tradičně nejhorší situace se dosud projevovala v září, kdy většina absolventů přichází na trh práce. Velká část mladých v květnu udělá maturitu nebo jinak zakončí svojí školní docházku a podá si přihlášky na vysoké školy, pak si dopřejí „poslední“ prázdniny a čeká, jak dopadne jejich přijetí na vysoké školy.

Jednou z nejvíce ohrožených skupin lidí, kterou postihuje dlouhodobá nezaměstnanost, jsou osoby ve věku 15 až 19 let. Nezaměstnanost takto mladých lidí je vyšší než celkový průměr. Podíl nezaměstnaných absolventů škol činil v roce 2001 12,4 % z celkového počtu nezaměstnaných. Dosud se dařilo zaměstnávat absolventy vysokých škol, i když v posledním období se už objevily první problémy. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje výrazně do popředí i ekonomické hledisko, protože mnozí žijí ve vlastních rodinách nebo je právě zakládají. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny by tedy ovlivnil více osob. Lidé mladší 25 let představovali v roce 2001 zhruba čtvrtinu celkového počtu nezaměstnaných. Jejich vysoká specifická míra nezaměstnanosti - 18,4 % k 31. 12. 2001 - je dvojnásobkem celkové míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti mladých lidí od 25 do 29 dosahuje obdobných hodnot jako celková míra nezaměstnanosti a u ostatních věkových skupin míra nezaměstnanosti

s rostoucím věkem klesá.⁴⁷

Uplatnění absolventů na trhu práce závisí na mnoha faktorech. Rozhodující rámec tvoří vnější ekonomické prostředí. Míra nezaměstnanosti absolventů a jejich postavení na trhu práce jsou svázány s hospodářskou situací, dynamikou vývoje hrubého domácího produktu a s celkovou mírou nezaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva. Podstatným způsobem působí na postavení mladých nezaměstnaných i konkrétní regionální situace, například přítomnost významného zahraničního investora nebo naopak útlum některých odvětví v regionu. Druhou skupinou faktorů je výkonnost školské sféry, schopnost škol reagovat na potřeby trhu práce a zaměstnavatelů. Podstatné je, zda struktura absolventů odpovídá poptávce zaměstnavatelů, ale také obsah a úroveň poskytnutého vzdělání. Třetí skupinou jsou faktory spíše subjektivní povahy. K nim můžeme zařadit osobní charakteristiku, úroveň zvládnutí konkrétních znalostí a dovedností, ale i iniciativu jednotlivců.

Nesmíme opomenout fakt, že v nedávné době došlo k změně školního systému, který ovlivnil i počet mladých lidí na trhu práce. Ve školním roce 1995/1996 byla ve školské soustavě zavedena povinná devítiletá školní docházka. V roce 1999 byl tedy velmi nízký počet absolventů 3letých učebních oborů, v roce 2000 absolventů studijních oborů středních odborných škol, gymnázií, v roce 2001 absolventů nástavbového studia a v roce 2003 absolventů vyšších odborných škol. Tento skokový pokles počtu absolventů rozložený do několika let v závislosti na kategorii vzdělání zkreslil údaje týkající se počtu nezaměstnaných absolventů a míry jejich nezaměstnanosti v letech 1999 až 2004.

Mezi nezaměstnanými absolventy a mladistvými se objevuje skupiny osob bez zájmu o získání zaměstnání. V této skupině můžeme také sledovat závažné výchovné a psychologické problémy. Hrozí, že dojde k situaci, kdy si tito mladí lidé nebudou schopni osvojit potřebné pracovní návyky a nebudou vyhledávat zaměstnání ani v dospělosti. Velice silný pocit nudy může vést až k vyřazení ze společnosti a sociálně patologickému chování. Mezi nejhorší problémy patří alkoholismus a narkomanie. V oblastech, kde je výrazně vyšší míra

⁴⁷ *Strukturální fondy a nezaměstnanost*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 18. 3. 2004] Dostupné na WWW: <http://www.strukturalnifondy.cz/rps/znevychodneneskupiny>

nezaměstnanosti mládeže, je vyšší i kriminalita mládeže. Nezaměstnaní mladí lidé často bydlí spolu s rodiči, proto ztráta zaměstnání pro ně nepředstavuje zásadní finanční problém. Nezanedbatelné je však napětí, které vzniká v rodinách a to nejen díky ztrátě příjmu jednoho ze členů rodiny. Kromě případných ekonomických problémů vnikají i závažné problémy psychologické a výchovné. Tím, že se prodlužuje materiální závislost „dětí“ na rodičích, dochází k ohrožení osobní identity rozvoje „dítěte“. Tato situace může někdy vést až ke krizi identity mužství a ženství. Je ohrožena také profesní role a schopnost navazovat a udržovat přátelství.

Pro vysvětlení vysoké míry nezaměstnanosti u mladé generace je nutno brát v úvahu několik faktorů. Významným je horší pozice čerstvých absolventů škol. Firmy totiž většinou upřednostňují pracovníky s několikaletou praxí. Zaměstnání absolventa pro ně představuje dodatečné náklady na zaučení a zvýšené riziko, že zaměstnanec nebude vyhovovat požadavkům na něj kladeným. Při vyšší nezaměstnanosti, kdy existuje dostatečná nabídka pracovníků s praxí, jsou šance absolventů značně oslabené. Především ve věkové skupině 15 až 19 let se k tomu ještě přidává nízká kvalifikace uchazečů o zaměstnání. Další nevýhodou je jednorázové zvýšení nabídky práce ze strany absolventů na konci školního roku. Z tohoto důvodu se proto doporučuje absolventům hledat pracovní místa již během prázdnin a nečekat až skončí jejich „poslední“ prázdniny, kdy se téměř všichni absolventi (budoucí uchazeči), kteří nebyli přijati na vysoké či na vyšší školy, dostaví v září na pracovní úřady. Toto vyvolá situaci převisu nabídky nad poptávkou a absolventi jsou nuceni začínat kariéru na pracovních úřadech, pokud se jim nepodaří získat zaměstnání dostatečně brzo, mají tendenci rychle ztrácet motivaci k hledání práce a přizpůsobují se životu na sociálních dávkách.

Výzkumy zjistili, že nezaměstnaní absolventi škol redukuje své požadavky, pokud po ukončení školy nemají pozitivní výhled na získání práce. A právě pokles nároků na práci, popřípadě vykonávání práce bez uplatnění získané kvalifikace, je značnou ztrátou pro společnost. ... Období rané kariéry je také často obdobím finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a vydání či dluhy vysoké. Vynucené vyloučení z trhu práce může vést i k panice a k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která se právě naskytne a která později přináší spíše lítost a zklamání z ukvapeného rozhodnutí. Ukazuje se však, že pro udržení pracovní

vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít na čas i práci méně placenou.⁴⁸

Následující tabulka porovnává ukazatel míry nezaměstnanosti mladých lidí (15-24 let) s mírou nezaměstnanosti dospělé populace (25-54 let). Z těchto dat můžeme odvodit, že situace v České republice se dramaticky neodlišuje od situace ve vyspělých zemích a že v průměru je míra nezaměstnanosti mladých více než dvakrát větší než míra nezaměstnanosti dospělé populace nad 25 let.

Podíl míry nezaměstnanosti mladých (15-24 let) a míry nezaměstnanosti dospělých (25-54 let).⁴⁹

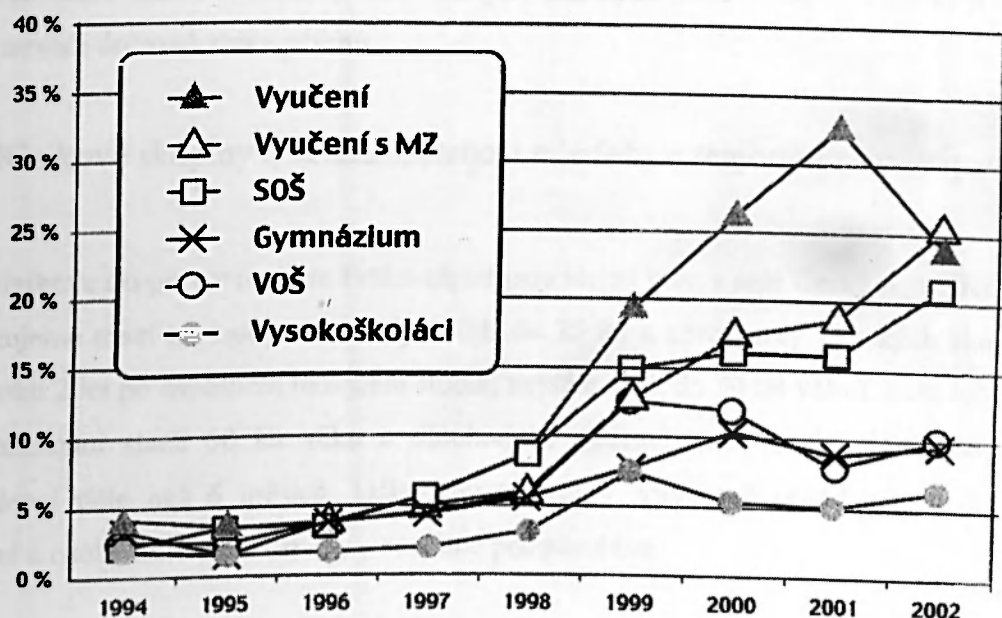
	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Dánsko	1,4	1,3	1,6	1,8	1,7	1,6
Norsko	2,7	2,8	2,9	3,2	3,4	4,1
Česká republika	2,3	2,6	2,4	2,3	2,1	2,3
Průměr OECD	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,4
Průměr EU	x	x	2,2	2,3	2,2	2,2

Ve vývoji míry nezaměstnanosti absolventů se odráží i celkový vývoj nezaměstnanosti v celé republice. Je logické, že pokud stoupá celková míra nezaměstnanosti, tak stoupá i míra nezaměstnanosti mládeže. Nezaměstnanost mládeže dlouhou dobu jen velmi mírně stoupala. Zlom nastal až v roce 1998, kdy se nezaměstnanost absolventů velmi výrazně zvedla (důvody budou popsány níže – ze škol vycházeli absolventi hlavně s ekonomickým zaměřením a vzrostla také celková míra nezaměstnanosti). Z grafu je zřejmé, že čím vyšší je vzdělání absolventů, tím větší mají pravděpodobnost, že najdou zaměstnání.

⁴⁸ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 1. vydání. 2002. ISBN 80-247-9006-8, str. 100-109

⁴⁹ MERTIN, V.; STRÁDAL, J.; ÚLOVCOVÁ, H., aj. *Poradce k volbě povolání (pro výchovné poradce a učitele ZŠ)*. 1. vyd. Praha: Raabe (nahlížet a nacházet), 2002. ISBN 80-86307-12-3., str.

Vývoj míry nezaměstnanosti absolventů podle dosaženého vzdělání (1994–2002)⁵⁰



Podle výzkumů každý z nás vystřídá během svého života v průměru čtyři druhy zaměstnání (někdo i více, jiný méně). Schopnost učit se stále novým poznatkům je tedy nezbytná. Pokud vezmeme v úvahu, že by člověk zůstal v jednom zaměstnání, neznamená to, že pokud by chtěl být dobrým pracovníkem, že se nemusí učit novinkám. Mladý člověk nastupující do zaměstnání má (většinou) přehled, co je v jeho oblasti moderní a žádoucí. Délka pracovního poměru se neustále prodlužuje, v dnešní době činí asi čtyřicet let. Během těchto čtyřiceti let se technologie a věda rozvíjí, a tak přestože člověk zůstane zaměstnán na stejné místě musí se stále učit novým poznatkům z příslušné oblasti. Na to se snaží klást důraz dnešní školy, a proto také flexibilitu a ochotu učit se stále novým věcem vítají zaměstnavatelé při přijímacích pohovorech.

Ve věkové kategorii do 18 let, tedy mladistvých, jsou většinou uchazeči, kteří neuspěli ve škole (například nedokončili střední školu). Uchazeči ve věku 18–20 let jsou nejčastěji absolventi středních škol, kteří se nedostali na vysokou školu ani se jinak dále nevzdělávají. Osoby ve věkovém rozmezí 20–25 let jsou mladí lidé, kteří

⁵⁰ MERTIN, V.; STRÁDAL, J.; ÚLOVCOVÁ, H., aj. *Poradce k volbě povolání (pro výchovné poradce a učitele ZŠ)*. 1. vyd. Praha: Raabe (nahlížet a nacházet), 2002. ISBN 80-86307-12-3., str. 16

hledají své místo na pracovním trhu (zkouší, které zaměstnání jim nejvíce vyhovuje). Nejčastěji v zaměstnání vydrží jen krátkou dobu a opět jsou registrováni na pracovním úřadu. Většina těchto mladých lidí bydlí ještě s rodiči, a proto jim tolik nevadí dočasná ztráta příjmů.

7.2 Rizikové skupiny a nezaměstnanost mládeže v regionu Praha–západ

Rizikové skupiny v regionu Praha-západ jsou stejné jako v celé České republice. Zařazujeme mezi ně kategorie mladých lidí do 25 let a absolventy vysokých škol (po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku), uchazeče o zaměstnání starší 50 let věku a dlouhodobě nezaměstnané osoby, kteří jsou v evidenci déle než 6 měsíců. Dále jsou to osoby zdravotně postižené, matky s dětmi a osoby hůře společensky a sociálně přizpůsobivé.

Pokud bychom se zajímali o vývoj nezaměstnanosti mladých lidí a absolventů, zjistili bychom, že postupně počet těchto lidí v tomto regionu klesá. Jedním z důvodů je fakt, že ze škol začínají vycházet početně slabší ročníky. V roce 2001 se nezaměstnanost mladých lidí podílela na míře nezaměstnanosti 10,59 %, v roce 2002 to bylo dokonce 11,35 % a v roce 2003 11,38 %. Od roku 2004 má tento procentuální podíl sestupnou tendenci. V roce 2004 byl tento podíl 9,37 % (vliv na tento pokles má i nový výpočet míry nezaměstnanosti), v 2005 7,1 % a v první polovině roku 2006 7,6 %. Na věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání a počet nezaměstnaných absolventů v regionu Praha–západ se můžete podívat v příloze číslo 3.

I v regionu Praha–západ se nezaměstnanost mladých během roku cyklicky mění. Největší nezaměstnanost bývá tradičně zaznamenávána v září. Absolventi si většinou udělají ještě „poslední prázdniny“, a teprve potom se dostaví na pracovní úřad.

Jedním z důvodů vyšší nezaměstnanosti této rizikové skupiny je rozdílná nabídka a poptávka po různých zaměstnáních na trhu práce. Především skladbou škol a oborů můžeme ovlivnit nabídku absolventů. Jednou z hlavních chyb bylo v minulosti bezbřehé otvírání nových škol, většinou zaměřených na ekonomické obory, jejichž absolventi tvořili především v letech 1997–99, kdy byla tato situace nejhorší, velkou část nezaměstnaných. Většina pracovních úřadů zaregistrovala již

krátce po roce 1990, že vzniká spousta škol, pro jejichž absolventy nebude v budoucnu místo. Byly to například tzv. rodinné školy a obchodní akademie.

Po roce 1989 se v České republice začalo rozvíjet tzv. drobné podnikání. Vznikla veliká poptávka po lidech, kteří by uměli vést účetnictví, a tak začala vznikat velká spousta škol, kam se hlásilo mnoho žáků, kteří se to chtěli naučit. Problém vznikl tím, že drobní podnikatelé nemohli čekat čtyři roky, až vystudují noví potřební a žádaní účetní. Podnikatelé potřebovali znalce účetnictví hned, proto se většinou potřebné základy účetnictví naučil někdo v jejich okolí nebo oni sami. Tímto způsobem poptávka po účetních zase opadla a trh práce byl schopen absorbovat jen část absolventů středních škol s ekonomickým zaměřením.⁵¹ Jenže upozornění na nevhodnou skladbu škol prostřednictvím školských úřadů přišlo pozdě a změněné střední školství bylo již v pohybu a začalo chrlit mladé lidi, kteří jen těžko hledali na trhu práce uplatnění. Těchto absolventů bylo více, než si žádala poptávka, a chyběla jim praxe. Problém nadměry absolventů z obchodních akademií se snaží úřady práce řešit například rekvalifikacemi.

Všeobecně vzato tedy školství nedostatečně rychle reaguje na potřeby trhu práce, což se může stát výraznou brzdou ekonomického růstu. Je zapotřebí orientovat všeobecné i odborné vzdělávání na průběžné zvyšování flexibility a adaptability člověka, na jeho tvořivost a iniciativu, na samostatnost a odpovědnost. Znamená to posílit podíl všeobecného vzdělávání, vytvářet široký základ vzdělání odborného a uplatňovat klíčové dovednosti. Rovněž to předpokládá umožnit každému vzdělávat se po celý život.

Na chodbách Úřadu práce Praha-západ a při nejrůznějších programech aktivní politiky zaměstnanosti (Jobclub, Individuální akční plán – První příležitost, apod.), jsem měla příležitost poznat názory mladých nezaměstnaných lidí. Z rozhovorů, které jsem vedla s nimi, vyplývá skutečnost, že lze tyto nezaměstnané obecně dělit do dvou skupin. První skupinu tvoří mladí lidé, kteří jsou motivováni k aktivnímu řešení své životní situace, tj. mají zájem pokračovat ve vzdělávání či jít pracovat. Troufám si tvrdit, že tato skupina je ve většině. Druhou skupinu bohužel tvoří mladí lidé, kteří nejsou dostatečně motivováni k tomu, aby hledali aktivní řešení své

⁵¹ Konkrétní případ by mohl vypadat například i takto: Instalátér si zařídil malou firmu na instalátérské práce a hledal někoho, kdo by mu vedl účetnictví (stejně tak jako spousta jiných podnikatelů). Jenže náš instalátér nemohl čekat čtyři roky, až vystuduje nová generace účetních, a tak se to musela naučit jeho žena, například prodavačka. Ta přes den prodávala a večer dělala manželově firmě účetní.

situace. Tito lidé, jedná se zejména o mladistvé, žijí ze dne na den a jsou se sebou a se svou životní situací spokojeni. Dokonce ve své situaci nacházejí celou řadu pozitiv, například volný čas, partu lidí v podobné situaci apod. Vnímají i negativa, například se nudí, mají málo peněz, nikam nepatří apod. Bohužel tato negativa pro ně nejsou dostatečnými motivy k tomu, aby tato skupina začala svoji situaci řešit. Důvodem je zřejmě fakt, že mnoho mladých lidí neví, co dělat, a čekají, že se o ně pracovní úřad postará. Překvapivě jsem se poměrně často setkala s názorem, že jejich rodinné finanční poměry jsou dobré, přestože jejich zdrojem příjmů jsou pouze sociální dávky. Tento fakt si vysvětluji dvěma způsoby. První možností je skutečnost, že velká část mladistvých žije se svými rodiči (a je jimi živena). Druhá možnost, proč se těmito lidem jejich životní úroveň zdá dobrá, je fakt, že jinou životní úroveň nikdy nepoznali. Zcela specifickou skupinou bývají mladí lidé ze sociálně slabších rodin (romského původu). Tato skupina mladých lidí řeší svou situaci tak, jak vidí u svých rodičů. Bohužel se zde životním krédem často stává nepracovat a žít na sociálních dávkách. Ze zkušenosti vím, že se s těmito mladými lidmi velice dobře spolupracuje na nejrůznějších motivačních setkáních, například Jobclubech a Individuálním akčním plánu – První příležitost. Jsou to velice aktivní lidé, rádi se účastní diskuzí (téměř o čemkoliv), strašně moc slibují (např. kam všude se půjdou zeptat na práci), a potom se zpravidla hrozně moc omlouvají, protože to nemohli dodržet. Nerada bych se zde dopouštěla generalizace, popisuji zde pouze svou zkušenost. Zaznamenala jsem také, že pracovnice Úřadu práce Praha–západ přistupovaly k těmto klientům trpělivě a naslouchaly jim, radily jim, ale zároveň byl jejich postoj důrazný. Trošičku mi připomínaly „přísné matky“. Jsem přesvědčená, že se jim tento přístup osvědčil a zvolily jej především na základě zkušenosti.

Na tomto místě bych ráda zmínila spolupráci mezi jednotlivými pracovními úřady v České republice, a dále i o spolupráci na mezinárodní úrovni, především mezi státy Evropské unie. V rámci této spolupráce se i pracovníci pracovních úřadů účastní například konferencí. Poslední takováto konference se uskutečnila ve středu 25. 10. 2006 v Praze. Nesla název Zaměstnanost mladých lidí do 25 let. Z Úřadu práce Praha–západ se jí zúčastnila paní Jarmila Svatošová, která byla tak hodná a o jejím průběhu mě informovala. Šlo hlavně o výměnu informací a porovnání vývoje v jednotlivých státech. Z těchto informací například vyplývá, že veliké problémy se zaměstnáváním mladých lidí mají v Polsku a na Slovensku.

Jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tedy využívá Úřad práce v regionu Praha–západ, aby dosáhl cíle zmenšit nezaměstnanost mladých lidí? Podrobněji se budu politikou zaměstnanosti zabývat v 8. kapitole. Význam pro mladé nezaměstnané lidi v regionu Praha–západ mají hlavně tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti: rekvalifikace (motivační nebo specifické, např. Cíl nebo Návrat do praxe), veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, poradenské programy (patří sem i poradenská činnost poskytovaná žákům při volbě povolání, bilanční diagnostika, Jobclub, Individuální akční plán – První příležitost apod.), absolventské dohody, program Eures atd.

A na konec ještě pár konkrétních čísel pro zajímavost: v regionu Praha-západ dne 4. 3. 2004 bylo na Úřadu práce registrováno 1545 uchazečů o zaměstnání (pracovnice pracovního úřadu mohly uchazečům nabídnout přes 500 míst), nezletilých mladistvých (do 18 let) bylo zaregistrováno 21 a 95 uchazečů o zaměstnání bylo ve věku 18 až 20 let a ve věkové skupině 21 až 25 let bylo 226 uchazečů (jen pro srovnání ve věku 25 až 30 let bylo 200 uchazečů). Ze všech věkových kategorií bylo nezaměstnaných s vyšším odborným vzděláním 12, s titulem bakaláře bylo 9 uchazečů o zaměstnání, 286 s úplným středním odborným vzděláním a 589 s vyučením.

8. Politika zaměstnanosti

Vlády vyspělých zemí se snaží ovlivňovat nerovnováhu na trhu práce nejrůznějšími opatřeními. Politikou zaměstnanosti tedy nazýváme cílená opatření, kterými stát bojuje právě proti nerovnováze, vznikající mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Kromě těchto cílených opatření mohou vlády ještě mírnit nezaměstnanost pomocí zprostředkovaných opatření.

V následující kapitole se zaměříme na to, jaká je politika zaměstnanosti v České republice a jaká opatření konkrétně, jak úspěšně se realizují a probíhají v regionu Praha-západ v časovém rozsahu 2004–2006. Údaje za rok 2006 se týkají prvního pololetí. Další údaje v době zpracování mé diplomové práce ještě nebyly známy. Pokud se mi podařilo zjistit plán realizace aktivní politiky zaměstnanosti i pro další období, tak ho uvádím, například rekvalifikační program Návrat do praxe.

8.1 Politika zaměstnanosti v České republice

Dne 1. 10. 2004 vstoupil v České republice v platnost Zákon o zaměstnanosti 435/2004, který je hlavní předpisem pro politiku zaměstnanosti. V dnešní době jsou opatření a rady politiky zaměstnanosti obsaženy především v Národním akčním plánu zaměstnanosti, který je určen pro léta 2004–2006. Národní akční plán zaměstnanosti orientuje politiku zaměstnanosti na preventivní a aktivizační opatření pro uchazeče o zaměstnání, včetně individuálního přístupu ke klientům.

Pomoc při řešení nezaměstnanosti mohou jednotlivé členské státy Evropské unie hledat také v Evropském strukturálním fondu. Evropská unie přispívá i České republice na aktivní politiku zaměstnanosti tím, že finančně přispívá na realizaci konkrétních projektů.

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

v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.⁵²

Státní politiku zaměstnanosti dělíme na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti spočívá v poskytování hmotného zabezpečení v podobě náhrady mzdy. Uchazeč o zaměstnání vyhledá úřad práce⁵³ a vyplní Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání⁵⁴. Dále nezaměstnaného čeká pohovor z pracovníkem úřadu práce, který má zájem vyřešit jeho situaci. Nezaměstnaný má nárok na hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, pokud v posledních třech letech vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost alespoň po dobu 12 měsíců a přitom platil sociální pojištění.⁵⁵

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

⁵² Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 14.10.2006]. Dostupné na [www](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004).

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

⁵³ Výkonnou státní institucí, která má jako své hlavní poslání tlumit negativní dopady nezaměstnanosti na obyvatelstvo a vlastně i na celou společnost, je pracovní úřad. Úloha pracovních úřadů je skutečně nezastupitelná a nespočívá pouze v hmotném zajištění uchazečů o zaměstnání v době, kdy se potýkají s nezaměstnaností. Jejich činnost dále spočívá v soustavném sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, monitorování regionálního vývoje stavu pracovních příležitostí u jednotlivých zaměstnavatelů, vyhodnocování požadavků na kvalitu pracovních sil, na jejich vzdělání a úroveň odborné praxe. V České republice existuje síť 77 úřadů práce, které působí na úrovni dřívějších okresů od roku 1990.

⁵⁴ Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání si můžeme prohlédnout v příloze číslo 4. Tímto se také začlení do evidence pracovního úřadu.

⁵⁵ Do této doby se započítává i tzv. náhradní doba zaměstnání. Sem patří i doba, kdy nezaměstnaný pobíral invalidní důchod, kdy se jako osoba se zdravotním postižením připravoval na budoucí zaměstnání, kdy měl v péči dítě ve věku do 4 let nebo osobu dlouhodobě zdravotně postiženou do věku 18 let, pokud měl v péči osobu úplně či převážně fyzicky bezmocnou, pokud se soustavně připravoval na budoucí zaměstnání – započítává se doba v maximální délce 6 měsíců.

Hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti je po dobu prvních tří měsíců 50 % průměrného čistého měsíčního výdělku v posledním zaměstnání uchazeče a po zbývajících 45 %. Pokud posledním zaměstnáním byla některá z činností náhradní doby zaměstnání, vypočítává se hmotné zabezpečení z částky životního minima.

Doba, po níž je nezaměstnanému podpora v nezaměstnanosti vyplácena, je různá, závisí na věku. Do 50 let činí 6 měsíců, pokud je uchazeči o zaměstnání od 50 do 55 let, je tato doba 9 měsíců, a pokud je starší než 55 let, podpora v nezaměstnanosti je vyplácena 12 měsíců. Po této době má nezaměstnaný nárok na sociální dávky, které mu případně vyplátí sociální odbor. Tyto dávky jsou závislé na životním minimu.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti státu patří:

- Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání – získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace
- Investiční pobídky – zaměstnavateli, kterému byl rozhodnutím dán příslib investiční pobídky, se hmotně může podpořit vznik nových pracovních míst, nebo rekvalifikace a školení zaměstnanců
- Veřejně prospěšné práce časově omezené práce péče o veřejná prostranství, úklidy
- Společensky účelná pracovní místa příspěvek
- Překlenovací příspěvek – osobě samostatně výdělečně činné, která byla uchazečem o zaměstnání a byl jí poskytnut příspěvek na společensky účelná místa – je to polovina částky životního minima na dobu 3 měsíců
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců – zaměstnavateli
- Příspěvek na zapracování – zaměstnavateli, pokud přijme uchazeče, který vyžaduje zvláštní péči
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Poradenské programy, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů, přispívající ke zvýšení zaměstnanosti, a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Jen pro zajímavost uvádím, kolik osob se aktivně podílí na státní politice zaměstnanosti, která se odehrává hlavně na úřadech práce. Na úřadech práce je zaměstnáno v průměru 65 osob na jeden úřad na úrovni regionu. V posledních

letech, při trvalém růstu míry nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti, celkový počet pracovníků úřadů práce nepřekročil 5 tisíc. Z toho je cca 3300 v přímém styku s klienty, tj. 1 pracovník asi na 1500 ekonomicky aktivních obyvatel. Počet kontaktů s klienty za rok 2001 se pohybuje okolo 512 měsíčně na pracovníka zprostředkování, 220 měsíčně na pracovníka poradenství a 202 měsíčně na pracovníka trhu práce.⁵⁶

Rekvalifikace

Rekvalifikaci můžeme definovat jako přeměnu dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání na kvalifikaci jinou, na pracovním trhu více žádanou. Je třeba zajistit získání nových znalostí, dovedností a umožnit takovou teoretickou či praktickou přípravu, která nezaměstnanému pomůže nalézt uplatnění ve vhodném zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu této přípravy se vychází z dosavadní kvalifikace nezaměstnaného. Je dobré při získávání nových znalostí a dovedností nezbytných pro výkon práce v novém zaměstnání, co nejúčelněji využít znalosti a dovednosti již osvojené. Pomocí těchto měřítek se také určuje způsob a doba zabezpečení rekvalifikace. Obecně můžeme říci, že cílem rekvalifikace je zvýšit uplatnitelnost na trhu práce. Úřad práce stanovuje rekvalifikační program podle situace na trhu práce. Rekvalifikace se provádí na základě dohody uzavřené mezi nezaměstnaným a úřadem práce.

Rekvalifikaci podle zaměření činnosti můžeme dělit na specifickou a nespecifickou rekvalifikaci. Specifická rekvalifikace je zaměřená většinou na určitou profesi s příslibem zaměstnání uchazeče konkrétním zaměstnavatelem. Nespecifická rekvalifikace je bez příslibu zaměstnání pro nezaměstnaného. Účastník nespecifické rekvalifikace získává většinou obecné znalosti a dovednosti, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce. Může se jednat například o počítačovou gramotnost, o schopnost prezentovat svoje schopnosti a umění jednat s lidmi, popřípadě psát životopisy. Spadají sem však i dovednosti, díky kterým nezaměstnaný získá základní znalosti, jak vést vlastní podnik. Jsou to: příprava na soukromé podnikání v kombinaci s intenzivní jazykovou přípravou, základy

⁵⁶ *Strukturální fondy a nezaměstnanost*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 18.3. 2004] Dostupné na WWW: <http://www.strukturalnifondy.cz/rps/sluzbyzamestnanosti>

managementu, bankovníctví, marketingu, účetnictví apod.

Rekvalifikace můžeme také dělit na profesní, praktickou, doplňkovou, předrekvalifikační kurz a obnovovací kurz. U profesní rekvalifikace, jak už z názvu vyplývá, jde zpravidla o zaučení pro novou profesi. Praktická rekvalifikace se často týká absolventů a mladistvých. Jde o prohloubení již stávající kvalifikace s důrazem na praktickou přípravu. Doplňková rekvalifikace rozšiřuje kvalifikaci pro určitou profesi. V praxi může jít například o doplnění řidičského průkazu o další skupinu řidičského oprávnění. Díky předrekvalifikačnímu kurzu si mohou nezaměstnaní doplnit dovednosti nebo teoretické či praktické znalosti, které jim chybí ke splnění kvalifikačních předpokladů k zahájení požadované rekvalifikace. Zde se může jednat o mladistvé, kteří nedokončili své odborné vzdělání a pomocí rekvalifikace zvyšují svoji odbornou kvalifikaci. Obnovovací kurzy jsou vypisovány pro nezaměstnané, kteří svou původní kvalifikaci prakticky ztratili, když v ní delší dobu nevykonávali praxi.⁵⁷ Jedná se o obnovení dovedností a teoretických nebo praktických znalostí, které dopomohou nezaměstnanému nalézt zaměstnání. Často se v takovýchto kurzech setkáváme s ženami po mateřské dovolené, které se vrací na trh práce.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídá požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které

⁵⁷ Pracovníci úřadu práce sem zařazují uchazeče, kteří minimálně po dobu pěti let v profesi nevykonávali praxi.

průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v České republice.⁵⁸

V podmínkách České republiky se nejčastěji jedná o lákání zahraničních investorů, kteří zde mohou vytvořit nová pracovní místa. V letech 2005–2006 dalo Ministerstvo práce a sociálních věcí na tyto programy 1,6 miliardy korun.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.⁵⁹

Výsledkem veřejně prospěšných prací je veřejný prospěch např. údržba, úklid a obnova obcí, proto nemohou být veřejně prospěšné práce součástí jakékoliv podnikatelské činnosti.⁶⁰

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje

⁵⁸ *Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 14.10.2006] Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

⁵⁹ *Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 14.10.2006] Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

⁶⁰ Základním hlediskem každé podnikatelské činnosti je totiž dosažení zisku.

je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které po dohodě s úřadem práce zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.⁶¹ Podmínkou pro získání dotace od úřadu práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti je uzavření dohody v době, kdy je občan veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Je nutné i předložení podnikatelského záměru.

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 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.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl již poskytnut příspěvek pro zřízení společensky účelného pracovního místa. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo není v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek se

⁶¹ *Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 14.10.2006] Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – vznik chráněných dílen a pracovišť

Pomocí podpory vzniku a existence chráněných dílen a pracovišť se snaží stát snížit nezaměstnanost občanů se zdravotním postižením⁶².

⁶² Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost zaměstnavatelé plní třemi různými způsoby. První způsob je zaměstnání osoby se zdravotním postižením, druhý způsob je odvod do státního rozpočtu a poslední možnost je odebrání výrobků či služeb od zaměstnavatelů s více jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.⁶³

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření, zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.⁶⁴

Zásadní roli při řešení nezaměstnanosti v rámci celé Evropské unie hraje Evropský sociální fond, který je jedním ze čtyř strukturálních fondů. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Objem

⁶³ *Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 14.10.2006] Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

⁶⁴ *Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 14.10.2006] Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

finančních prostředků z Evropského sociálního fondu pro Českou republiku na programovací období 2004–2006 činí 456,98 milionů Euro.

Evropský sociální fond, který byl založen v roce 1960, je tedy hlavním nástrojem sociální politiky a zaměstnanosti Evropské unie. Pomoc Evropského sociálního fondu je zaměřena na nezaměstnanou mládež, dlouhodobě nezaměstnané a sociálně znevýhodněné skupiny a ženy. Evropský sociální fond podporuje pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, dále rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

O finanční podporu z Evropského sociálního fondu můžou zažádat všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem ČR a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty.

Vedle hlavního zaměření Evropského sociálního fondu na podporu národních projektů je jeho součástí také iniciativa společenství Equal, která podporuje vytváření mezinárodních partnerství při prosazování nových prostředků boje proti diskriminaci a nerovnostem na trhu práce.

Dalším cíleným programem k řešení nezaměstnanosti je program Eures⁶⁵. Tento program funguje na pracovních úřadech od 1.5. 2004. Eures tvoří informační a poradenskou síť, spojující veřejné služby zaměstnanosti členských států Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska⁶⁶.

Vznik této struktury iniciovala Evropská komise v roce 1993 a funguje v ní jako koordinátor. Program Eures je postaven na myšlence, která je jedním ze základních práv evropských občanů zaručených v Římské smlouvě, že občané Evropské unie mají svobodu žít a pracovat v zahraničí. Eures pomáhá vyrovnávat poptávky a nabídky na evropském pracovním trhu. Je to služba určená zájemcům o práci v zahraničí a zaměstnavatelům. Pro zájemce o zaměstnání se tím nabízí možnost

⁶⁵ Je to zkratka EUROpean Employment Servis – v překladu to znamená Evropské služby zaměstnanosti.

⁶⁶ Ke státům Evropského hospodářského prostoru patří 25 států Evropské unie (Belgie, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie) a dále Island, Lichtenštejnsko, Norsko.

rozšířit si v krátké době kvalifikaci a zkušenosti a zlepšit si své dlouhodobé pracovní vyhlídky. Zaměstnavatelům zase nabízí větší možnost výběru vhodných kandidátů. Takto rozsáhlá náborová základna je užitečná zejména v případě, kdy zaměstnavatelé požadují specifickou kvalifikaci, kterou jejich národní trhy práce nenabízejí. Systém přinesl úspěchy zejména v sektoru zdravotnictví, informačních technologií a turistiky.

Absolventské dohody, absolventská a praktikantská místa

Absolventské dohody pomáhají umisťovat do zaměstnání jinak obtížně zaměstnatelné absolventy škol a mladistvé. Zaměstnavatel vytvoří místo pro odbornou praxi absolventů nebo pro získání kvalifikace mladistvých. Pracovní úřad uzavře dohodu se zaměstnavatelem. Součástí dohody je i plán absolventské praxe. Díky tomu může zaměstnavatel získat dotaci od státu u absolventů do výše 80 % a u mladistvých do výše 100 % mzdových nákladů až po dobu jednoho roku. Finanční příspěvek zaměstnavateli spojený s přijetím nezaměstnaného absolventa nebo mladistvého do pracovního poměru usnadňuje těmto lidem nástup do prvního zaměstnání. Výše příspěvku je určována konkrétními pracovními úřady (záleží na vzdělání, délce evidence na úřadu práce). V rámci programu absolventské praxe mohou vznikat i dvě pracovní místa, a to pro absolventa či mladistvého (tedy uchazeče o zaměstnání) a pro tzv. garanta odborné praxe s požadovanými kvalifikačními předpoklady.

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti měl pomoci zaměstnávat mladé lidi a absolventy v době, kdy na trh práce ze škol přicházely početně silné ročníky. V současné době již absolventské dohody, popřípadě absolventská a praktikantská místa neexistují.

Poradenská činnost pracovního úřadu

Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť, a hradit náklady spojené s touto činností. Charakteristiku jednotlivých poradenských činností a forem poradenství a druhy nákladů s ním spojených, které hradí úřad práce, stanoví ministerstvo prováděcím právním

předpisem.

V životě většiny z nás existují dva základní momenty, které rozhodují o našem budoucím povolání. Informačně–poradenské středisko pracovního úřadu se snaží právě tyto momenty podchytit a budoucím pracovníkům volbu usnadnit.

První rozhodování čeká studenty v deváté třídě (někdy již v páté či sedmé – víceletá gymnázia). Tuto první volbu dělají žáci většinou s pomocí rodičů, učitelů, školy, pedagogicko–psychologických poraden a informačně–poradenských středisek. Je důležité, aby tato síť nejrůznějších poraden a institucí, které slouží k tomu, aby usnadnily žákům proces rozhodování, byla dobře vzájemně propojená.

Druhé zásadní rozhodování čeká žáky na konci středních škol nebo učilišť. Musí přemýšlet, zda pokračovat ve studiu či nástavbě, a jejich rozhodování není nikterak jednoduché. I toto druhé rozhodování studentů usnadňuje stejná síť poraden jako u první volby, ale mnoho studentů už tento krok dělá bez tak výrazné podpory rodičů (jsou již na prahu dospělosti). Všichni ti, kteří se věnují právě tomu, jak usnadnit žákům tyto nelehké volby, ale vědí, že odpovědnost za konečné a opravdové rozhodnutí nesou jen studenti samotní celý svůj profesní život. V příloze číslo 5 se můžeme podívat na to, jak vypadá celý systém podpory při volbě povolání. Tento systém tedy zahrnuje žáka, učitele, speciální poradce, ale i rodiče, kteří zde na schématu chybí.

Informačně–poradenská střediska, která působí na úřadech práce, soustředí zvláštní pozornost právě na tuto skupinu lidí (na studenty, budoucí pracovníky), kteří opouštějí základní školu a řeší problém volby svého budoucího povolání, a také těm, kteří se po střední škole rozhodují, zda pokračovat dál ve studiu či nikoliv. K tomuto účelu jsou informačně–poradenská střediska vybavena informacemi o síti škol všech stupňů v celé České republice. Pravidelně každý rok je vydáván Atlas školství. Je to soubor sešitových publikací, členěných podle jednotlivých krajů. Vychází z databáze škol v rámci úřadů práce pro potřeby modulu Volba povolání. Tyto údaje jsou doplněny o vlastní prezentaci škol a o inzeráty podnikatelských subjektů a zaměstnavatelů souvisejících s problematikou školství. Kromě podrobných údajů o jednotlivých školách a jejich vzdělávací nabídce jsou zde také informace o regionálním trhu práce a kontakty na informačně–poradenská střediska úřadů práce. V listopadu 2002 byla zřízena webová stránka "Atlas školství", který bude doplňovat a rozšiřovat každoročně vydávanou publikaci téhož názvu pro žáky posledních ročníků základních škol,

s širokou nabídkou středoškolského vzdělání pro první volbu povolání.

Dále pracovníci informačně–poradenského střediska informují o tom, jaké nároky musí pracovník splňovat, aby mohl vykonávat jednotlivá povolání, dále o možnostech uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi a o současné situaci na regionálním trhu práce. Informace poskytují erudovaní poradci, kteří mají k dispozici řadu názorných materiálů, například: profesiogramy, videokazety s popisy povolání, včetně ukázek pracovního prostředí (Průvodce světem povolání – největší zájem mezi žáky je o profesiogram s ukázkami práce kadeřnice, kosmetičky a automechanika), počítačové programy pro testování profesních zájmů ve vazbě na volbu povolání a na příslušné vzdělání. Pěknou tradicí se stává, že pracovníci Ministerstva práce a sociálních věcí a pracovníci Národního informačního střediska pro poradenství ještě každoročně připravují kalendář s názvem Cesta za povoláním pro žáky s tematikou práce. Kalendář lze použít také jakou vhodnou didaktickou pomůcku při probírání tematiky volby povolání a práce.

Každoročně poradci informačně–poradenského střediska v rámci vlastního informačního systému aktualizují nabídku studijních a učebních oborů celé sítě škol v České republice. Jsou trvale ve spojení se všemi školami, které poskytují středoškolské vzdělávání v rámci spravovaného regionu, aby mohly čerstvé informace využívat v rámci poradenské činnosti k volbě povolání. Informačně–poradenská střediska provádějí individuální a skupinové poradenství pro žáky základních a zvláštních škol související s volbou povolání a následným uplatněním žáků v praxi. Jde především o besedy s žáky osmých a devátých tříd.

Dnešní „devátáci“ mají největší zájem o další studium na gymnáziu, obchodní akademii, děvčata o kadeřnici, kosmetičku, letušku a chlapci o automechanika. Obecně jsou také velmi žádané učební obory (případně s maturitou) kuchař a číšník. Naopak téměř bez zájemců jsou obory jako zámečnická a řemesla pracující s kovy (obrábění, soustružnictví, práce s kovovým materiálem). Toto jsou řemesla, která ztratila společenský kredit, ale na trhu práce o ně je zájem.

Mezi další poradenské techniky patří Jobclub a Individuálně akční plán (konkrétně První příležitost a Nový start). Více se o těchto dvou technikách dozvíme dále.

Jobclub

Cílem této formy práce pracovních úřadů je vybavit uchazeče potřebnými sociálními dovednostmi, jako je orientace na trhu práce, přiměřené sebehodnocení, posouzení svých reálných možností a motivace k aktivnímu hledání zaměstnání. Jobcluby většinou organizují pracovníci pracovních úřadů, ale pracovní úřady si mohou najímat na tuto práci i firmy. Účastníky Jobclubů se stávají zpravidla nezaměstnaní z tzv. rizikových skupin a dlouhodobě nezaměstnaní. Výsledkem Jobclubu by mělo být v ideálním případě získání zaměstnání, nebo alespoň rekvalifikace, zaměstnání s podporou aktivní politiky, eventuálně zařazení do školského systému.

Individuálně akční plán – První příležitost, Nový start

Národní akční plán zaměstnanosti se orientuje na politiku zaměstnanosti, na preventivní a aktivizační opatření pro uchazeče o zaměstnání, včetně individuálního přístupu ke klientům.

Úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání může vypracovat Individuální akční plán, směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Pokud je uchazečem o zaměstnání absolvent nebo mladý člověk do 25 let, je úřad práce povinen vypracování tohoto plánu nabídnout. Obsahem Individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost při vypracování Individuálního akčního plánu a plnit podmínky v něm stanovené. Realizace Individuálních akčních plánů do 6 měsíců u mladých a do 12 měsíců u dospělých uchazečů o zaměstnání a realizace dlouhodobých programů pro znevýhodněné skupiny uchazečů o zaměstnání je finančně i personálně velmi náročná. Nicméně pracovní úřady jsou s jejich funkcí spokojeny. Jejich vznik přinesl především lepší komunikaci s osobami z rizikových skupin a aktivní využití doby nezaměstnanosti u jednotlivých nezaměstnaných.

Od 1. ledna 2004 zavedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí na všech úřadech

práce program Individuální akční plán. Do Individuálního akčního plánu patří hlavně dva programy. Je to program „První příležitosti“, který je určen pro mladé uchazeče o zaměstnání do 25 let, a program „Nový start“, který je určen pro nezaměstnané starší 25 let. Účast v tomto programu je dobrovolná. Cílem programu je poskytnout nezaměstnaným informace o nabídce úřadu práce, která zahrnuje určité formy poradenské podpory pro nezaměstnané a užití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Individuální akční plán je jednou z poradenských technik, která může přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Jde o dlouhodobý proces poradenských aktivit, směřující k aktivizaci uchazeče o zaměstnání a vytvoření prostoru pro vlastní posílení seberealizačních schopností.

Účast v programu přináší intenzivnější spolupráci při hledání zaměstnání jak na straně pracovníků úřadu práce, tak uchazeče o zaměstnání. Klíčovým předpokladem k nalezení vhodného pracovního uplatnění je zejména aktivita, samostatnost, odhodlání a vytrvalost. Účinná pomoc úřadu práce je však podmíněná i otevřeností klienta a ochotou sdělit úřadu práce informace o vlastních představách, plánech, problémech a potřebách.

Školství

V souladu s novými principy kurikulární politiky⁶⁷ se do vzdělávací soustavy zavádí nový systém kurikulárních dokumentů pro vzdělávání žáků od 3 do 19 let. Mezi tyto dokumenty patří Národní program vzdělávání, Rámcově vzdělávací programy a Školní vzdělávací programy. Především základní vzdělání má žákům pomoci utvářet a postupně rozvíjet klíčové kompetence. Klíčové kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti. Mezi tyto kompetence patří i kompetence pracovní. V Rámcově vzdělávacím programu pro základní školy se dočteme: „Na konci základního vzdělávání žák: používá bezpečně a účinně materiály, nástroje a vybavení, dodržuje vymezená pravidla, plní povinnosti

⁶⁷ Principy kurikulární politiky jsou zformulovány v Národním programu rozvoje vzdělávání v České republice a zakotveny v Národním programu rozvoje vzdělávání v zákoně číslo 561/2004 Sbírky.

a závazky, adaptuje se na změněné nebo nové pracovní podmínky; přistupuje k výsledkům pracovní činnosti nejen z hlediska kvality, funkčnosti, hospodárnosti a společenského významu, ale i z hlediska ochrany svého zdraví i zdraví druhých, ochrany životního prostředí i ochrany kulturních a společenských hodnot; využívá znalosti a zkušenosti získané v jednotlivých vzdělávacích oblastech v zájmu vlastního rozvoje i své přípravy na budoucnost, činí podložená rozhodnutí o dalším vzdělávání a profesním zaměření; orientuje se v základních aktivitách potřebných k uskutečnění podnikatelského záměru a k jeho realizaci, chápe podstatu, cíl a riziko podnikání, rozvíjí své podnikatelské myšlení“.⁶⁸

Vzdělávací obsah je rozdělen do devíti vzdělávacích oblastí. Jedna z nich je nazvaná Člověk a jeho práce, v jeho rámci se zpravidla v 8. a 9. ročníku realizuje tématický okruh Svět práce. Cíl, který si ministerstvo předsevzalo, že žáci budou lépe připraveni na moment volby povolání a na povolání samotné, se daří plnit na různých školách různě úspěšně. Na některých školách nemají problémy oblast zájmu věnovat do několika předmětů (zpravidla do dvou až tří), na jiných se to daří jen těžko. Nejčastěji se tomuto tématu učitelé věnují při občanské nebo rodinné výchově a při pracovním vyučování. Někdy je dokonce veškerá činnost v této problematice chápána pouze jako „věc výchovného poradce“, který při snaze co nejlépe připravit děti na budoucí povolání nedobrovolně krátí své vyučovací předměty (a poté sám nestíhá danou látku svého vyučovacího předmětu probrat).

Z dosud načerpaných zkušeností vyplývá, že je vhodné problematice volby povolání věnovat celé nerozkouskované vyučovací hodiny a že je důležité dát žákům prostor a čas k vyjádření vlastních názorů, k problémům se vracet a využít různé metody práce, testy, naučit žáky pracovat s informacemi (čím dál větší význam při hledání zaměstnání má dnes již nezastupitelný internet, velikou roli sehrávají také pracovní či personální agentury), nechat prostor pro písemnou úvahu (lze použít i v hodinách českého jazyka nebo občanské výchovy), dobrý ohlas u žáků mívají také scénky (hraní rolí) nebo názorné ukázky jednotlivých povolání (můžeme použít možnost exkurze nebo pozvat nějakého odborníka, který studenty lépe zasvětil do podstaty svého povolání). Jak vyplývá z informací, které jsem získala na Úřadu práce Praha-západ, tématu volby povolání je v osmých ročnících věnováno na školách velmi málo času. Materiály, které poskytují pracovní úřady,

⁶⁸ *Rámcově vzdělávací program pro základní vzdělávání*. 1 vyd. Praha: Tauris - Výzkumný ústav pedagogický, 2005. str. 17

plní svojí funkci pouze okrajově. Intenzivněji se problematikou volby povolání zabývají žáci i učitelé skutečně až v devátých ročnících, kdy se volba, kam po základní škole rychle blíží.

8.2 Politika zaměstnanosti a její analýza v regionu Praha–západ

Státní politiku zaměstnanosti můžeme na regionální úrovni opět obecně dělit na aktivní a pasivní. Pasivní politika zaměstnanosti je ve všech regionech stejná (platí i pro region Praha–západ). Obecně si o ní můžeme přečíst na začátku předcházející podkapitoly s názvem Politika zaměstnanosti v České republice. Já se zaměřím na aktivní politiku zaměstnanosti, která má v každém regionu svá specifika a zajímavosti. Důvod, proč mě zaujal právě region Praha–západ, jsem uvedla již v úvodu.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti, čímž je myšlena aktivní podpora zvyšování zaměstnanosti prostřednictvím zřizování nových pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, evidované Úřadem práce Praha–západ. Vliv na aktivní politiku zaměstnanosti má situace na trhu práce, která je pro každý region vlastní a charakteristická svou podobou. Cílem politiky zaměstnanosti v regionu Praha–západ je aktivní způsob využívání doby nezaměstnanosti. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti vychází v letech 2004–2006 vždy z Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2004–2006, který je aplikován na podmínky regionu Praha–západ formou „Strategie aktivní politiky zaměstnanosti“ pro konkrétní rok. Hlavní pozornost je věnována aktivním a preventivním opatřením pro nezaměstnané a neaktivní osoby a dále lidem s největšími potížemi na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti regionu Praha–západ je samozřejmě také ovlivněna možnostmi vlastního rozpočtu, nabídkou dostupných pracovních příležitostí, skladbou uchazečů o zaměstnání (a jejich umístitelností na trhu práce) a prognózou vývoje trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti v regionu Praha–západ je zaměřena především na tzv. rizikové skupiny nezaměstnaných. V tomto regionu to je tradičně kategorie mladých lidí do 25 let a absolventů vysokých škol (po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku), na které je zaměřeno asi 30 % programů aktivní politiky zaměstnanosti. Další kategorií jsou uchazeči o zaměstnání

starší 50 let věku, na které se soustředí více než 25 % programů aktivní politiky zaměstnanosti. Jako poslední kategorii uvádějí pracovnice Úřadu práce Praha–západ dlouhodobě nezaměstnané osoby, které jsou v evidenci déle než 6 měsíců. Na tuto skupinu osob je cíleně zaměřeno asi 20 % programů aktivní politiky zaměstnanosti. Zbývajících programů se účastní uchazeči o zaměstnání, které nelze takto specifikovat.

Všechna tato opatření mají samozřejmě vést ke snížení nezaměstnanosti, k rozšíření kvalifikační a motivační úrovně uchazečů o zaměstnání, k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále mají vést k užší spolupráci pracovního úřadu se zaměstnavateli a podpoře vzniku nových pracovních míst.

Pracovní úřad Praha–západ se tradičně zaměřuje, s ohledem na situaci na trhu práce a finanční prostředky, na tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti⁶⁹: jsou to především rekvalifikace, kam mířilo v roce 2004–2006 celkem 20 % finančních prostředků. Nejvyšší částka finančních prostředků, a to 35 %, je vyhrazena na zřizování společensky účelných pracovních míst. Celých 25 % financí úřadu práce je vyčleněno pro veřejně prospěšné práce. Vytvoření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen je dotováno 10 % z rozpočtu pro aktivní politiku zaměstnanosti pracovních úřadů na jeden rok. Na ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zbývá 10% prostředků. Jedná se například o investiční pobídky, příspěvek na dopravu, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a v roce 2004 na absolventské dohody. Všechny tyto výše uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou pomocnými a podpůrnými prostředky, jak zvýšit zaměstnanost některých skupin uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou

⁶⁹ Konkrétní čerpání finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti k 31.12. 2004 v Kč: rekvalifikace 1 134 046, veřejně prospěšné práce 1 924 722, společensky účelová pracovní místa 1 502 779, odborná praxe absolventů 309 060, zřízení chráněné dílny 1 900 000, celkem 6 770 607 Kč.

Čerpání finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti k 31. 12. 2005 v Kč: rekvalifikace 1 412 100, veřejně prospěšné práce 1 626 894, společensky účelová pracovní místa 1 801 274, odborná praxe absolventů 58 224, bilanční diagnostika 32 355, provoz chráněné dílny 270 000, celkem 4 930 847 Kč.

Čerpání finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti k 30. 6. 2006: rekvalifikace 356 013, veřejně prospěšné práce 760 379, společensky účelová pracovní místa 779 548, provoz chráněné dílny 100 000, bilanční diagnostika 32 355, celkem 2 028 295. Pro rok 2006 činí rozpočet 5 500 000 Kč.

Data jsem čerpala ze Strategie aktivní politiky zaměstnanosti pro úřad práce Praha–západ z let 2005 a 2006 a dále ze „Zprávy trhu práce“ pro Prahu–západ.

péči.⁷⁰

V roce 2004 byl veliký zájem o zřizování společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatelů. Finanční podpora státu je stále populárnější. Velice důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byla také rekvalifikace. Pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo rekvalifikováno nebo umístěno 192 uchazečů o zaměstnání.

Během roku 2005 se nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti stalo vytváření společenských účelových pracovních míst, dalším nástrojem byly veřejně prospěšné práce, uchazeči využili také nabídky v rámci realizovaných rekvalifikací. Celkem bylo během roku 2005 v rámci realizované aktivní politiky zaměstnanosti zapojeno a umístěno 247 uchazečů o zaměstnání. Během první poloviny roku 2006 (stejně jako v předchozích letech) mezi nejužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patřila společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce a rekvalifikace. Celkem se během prvního pololetí roku 2006 do aktivní politiky zaměstnanosti zapojilo 113 uchazečů o zaměstnání. Je nutné si uvědomit, že v regionu Úřadu práce Praha–západ je nízká nezaměstnanost a výběr uchazečů o zaměstnání pro využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je v mnoha případech značně omezen.

První polovina roku 2006 se vyznačovala zpočátku zvýšením míry nezaměstnanosti oproti poslednímu měsíci v roce předcházejícím, ale na konci sledovaného období se míra nezaměstnanosti snížila. Počet uchazečů se v měsíčním průměru pohyboval kolem 1449 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto čísla je v měsíčním průměru 200 osob se zdravotním postižením, 102 absolventů. Dlouhodobě evidovaných uchazečů k 30. 6. 2006 bylo z celkového počtu nezaměstnaných 475.

Nyní se podíváme na jednotlivé rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Absolventi tvořili v roce 2004 skupinu uchazečů o zaměstnání, která nebyla početně příliš silná, ale umístění na trhu práce provázely v mnohých případech problémy. Někteří absolventi se vrací do evidence opakovaně. Tento fakt můžeme vysvětlit hledáním vlastního místa ve společnosti. Zároveň tato skutečnost nepříznivě ovlivňuje samotné postavení těchto uchazečů na trhu práce. V roce 2004 bylo evidováno 195 uchazečů o zaměstnání, které zařazujeme do rizikové skupiny

⁷⁰ Jedná se tzv. rizikové skupiny.

absolventů a mladistvých do 25 let. Absolventi se podíleli na celkové nezaměstnanosti v regionu Praha–západ 9 %. K nástupu těchto uchazečů dochází pravidelně v září. Během roku se tyto uchazeči účastnili rekvalifikačních programů, Jobclubů a intenzivně se s touto skupinou pracovalo. Na konci roku proto bylo uchazečů v evidenci pouze 144. Také při hledání vhodných pracovních míst pro tuto skupinu nezaměstnaných využívá Úřad práce Praha–západ nabídky volných pracovních míst hlavního města Prahy. Ze strany zaměstnavatelů je zájem o zřizování míst v rámci společensky účelných pracovních míst a tzv. absolventských míst. Během roku 2005 došlo ke snížení počtu uchazečů v kategorii absolventů a mladých do 25 let. Zájem ze strany zaměstnavatelů zaměstnávat tyto uchazeče o zaměstnání však nebyl velký. Jedním z důvodů je to, že složení uchazečů z hlediska profesního neodpovídalo poptávce po pracovní síle. Úřad práce vycházel z poptávky po pracovní síle a tomuto vývoji se samozřejmě přizpůsobovalo i zaměřením rekvalifikací a rekvalifikačních programů. V roce 2005 vytvořili zaměstnavatelé nové pracovní příležitosti, kterých využilo 15 uchazečů o zaměstnání z kategorie mladých lidí do 25 let. K 31. 12. 2005 bylo z celkového počtu uchazečů 1469 evidováno 343 uchazečů do 25 let, a absolventů vysokých škol do 30 let, což je v procentuálním vyjádření 23 %. Pracovní úřad Praha–západ ve své Strategii pro rok 2005 uvedl, že by rád zařadil 30 % uchazečů do 25 let do nejrůznějších programů aktivní politiky zaměstnanosti. Jeho předsevzetí se nepodařilo naplnit, v roce 2005 bylo zařazeno do aktivní politiky zaměstnanosti 45 těchto uchazečů o zaměstnání, což činí pouze 18 %. V roce 2006 se počet nezaměstnaných v této skupině postupně snižoval. K 30. 6. 2006 bylo z celkového počtu uchazečů 1297 evidováno 131 uchazečů do 25 let, a absolventi vysokých škol do 30 let, což je v procentuálním vyjádření 10 %. V roce 2006 těchto uchazečů bylo do jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti prozatím zařazeno 26, což v procentech činí 23 % (plánováno je 30 %).

Další skupinou jsou uchazeči nad 50 let, kteří tvoří poměrně početnou skupinu uchazečů o zaměstnání, vzhledem ke svému věku mají na trhu práce velmi omezené možnosti. Tyto uchazeče se daří zařazovat do rekvalifikací a v rámci uzavíraných dohod na zřízení veřejně prospěšných prací. Rekvalifikace jsou pro tuto skupinu uchazečů velmi důležité, protože jim pomáhají získat odborné znalosti, jež mohou využít při hledání pracovního uplatnění. V roce 2004 se programů aktivní politiky zaměstnanosti zúčastnilo 65 uchazečů o zaměstnání nad 50 let. Do programů aktivní

politiky zaměstnanosti bylo během roku 2005 zařazeno 58 uchazečů nad 50 let věku, což je v procentuálním vyjádření 24 %. Důvody, které negativně ovlivňují naplnění daných 25 %, jsou chybějící poptávka po této pracovní síle a dále fakt, že tito uchazeči nemohou kladně reagovat na poptávku, protože dochází k rozporu mezi poptávkou a nabídkou z důvodu nevhodného profesního a vzdělanostního složení uchazečů o zaměstnání. Do aktivní politiky zaměstnanosti bylo během pololetí roku 2006 zařazeno 37 uchazečů nad 50 let věku, což je v procentuálním vyjádření 33 %. U tohoto ukazatele došlo k přeplnění, což dokládá, že tato kategorie je v evidenci čteně zastoupena a je nutné s ní aktivně pracovat, protože její uplatnění na trhu práce je velmi obtížné.

Další skupinu tvoří dlouhodobě evidovaní. Úřad práce má zájem, aby uchazeči z této kategorie byli umisťováni na trhu práce a neztráceli svou dlouhodobou evidenci kontakt s praxí. Většinou se jedná u uchazeče se základním vzděláním, úzkou specializací a zdravotními problémy, kteří jsou na trhu práce obtížně umístitelní. Během roku 2004 bylo zaevidováno 641 uchazečů. Programů aktivní politiky využilo 104 uchazečů o zaměstnání. Celkem bylo těchto uchazečů k 31. 12. 2005 evidováno 562, z celkového počtu uchazečů tato kategorie uchazečů tvoří 38 %. V rámci programů aktivní politiky zaměstnanosti bylo zařazeno do rekvalifikací a bilanční diagnostiky 62 uchazečů. Třicet uchazečů o zaměstnání bylo umístěno v rámci společensky účelných prací, veřejně prospěšných prací a v chráněných dílnách. Celkem se tedy jednalo o 92 uchazečů dlouhodobě evidovaných (nad 6 měsíců evidence). Počet takto evidovaných se během roku 2006 mírně snížil. Evidováno k 30. 6. 2006 bylo 475 těchto uchazečů, z celkového počtu uchazečů tato kategorie uchazečů tvoří 36 %. Do rekvalifikací a bilanční diagnostiky bylo zařazeno 33 uchazečů a ve společensky účelových pracovních místech, veřejně prospěšných pracích a v chráněných dílnách bylo umístěno 8 uchazečů o zaměstnání, celkem tedy 41 uchazečů dlouhodobě evidovaných. Plnění tohoto cíle je v podmínkách trhu práce okresu Praha-západ na 36 %, což daný ukazatel značně převyšuje.

Mezi ostatní uchazeče o zaměstnání, kteří byli zařazeni do programů aktivní politiky zaměstnanosti, patří osoby zdravotně postižené, sociálně hůře přizpůsobiví, matky pečující o děti do 15 let věku, uchazeči s úzkou specializací a ti, kteří vzhledem k věku 45–50 let těžko nacházejí uplatnění. Za rok 2004 bylo do programů aktivní politiky zaměstnanosti zařazeno 48 uchazečů o zaměstnání.

V roce 2005 bylo celkem zařazeno 52 těchto uchazečů do programů aktivní politiky, z toho 38 na rekvalifikace a 14 uchazečů v rámci ostatních programů aktivní politiky zaměstnanosti. V první polovině roku 2006 bylo těchto uchazečů do programů aktivní politiky zaměstnanosti zařazeno 9, z toho 5 na rekvalifikace a 4 uchazeči do ostatních programů, což vyjádřeno v procentech je 8 %. U tohoto ukazatele vzhledem není k nízké nezaměstnanosti možné toto kritérium naplnit na sledovaných 25 %.

Rekvalifikace

Pracovní úřad Praha-západ využívá rekvalifikací nejčastěji u uchazečů o zaměstnání, kteří spadají do tzv. rizikové skupiny nezaměstnaných. Jde často o uchazeče se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnané, uchazeče starší 50 let, uchazeče s nedostatečnou nebo úzkou kvalifikací, matky s dětmi a uchazeče mladší 25 let.

Nejčastěji se jedná o rekvalifikace zejména v řemeslných profesích. Pomocí rekvalifikace si uchazeč o zaměstnání doplní chybějící dovednosti např. získáním svářečských průkazů u zámečníků, řízení vysokozdvizného vozidla, získání řidičského oprávnění u automechaniků. V této souvislosti si pracovnice Úřadu práce Praha-západ asi nejvíce stěžovala na nedostatky vzdělávacího systému. Jak je například možné, že zámečníci vycházejí ze škol bez svářečských průkazů, které ke své profesi nutně potřebují?

Jiné rekvalifikace jsou zaměřené na prohloubení znalostí práce s výpočetní technikou a na počítačovou gramotnost. Dobrou pověst mají rekvalifikace motivační. Dále rekvalifikační kurzy individuálně zabezpečované na základě příslibu zaměstnání nebo jako předpoklad ke snadnějšímu nalezení uplatnění na trhu práce. V posledních letech se u skupiny mladých lidí do 25 let nejvíce osvědčil způsob individuálního poradenství a cílený rekvalifikační program, Jobcluby a programové práce s absolventy.

V roce 2004 se rekvalifikačního kurzu zúčastnilo celkem 110 uchazečů o zaměstnání. Mezi nimi bylo 65 žen. Pokud bychom se zajímali o složení osob, které se podrobily rekvalifikaci, zjistíme, že absolventů, do 25 let bylo 23, nad 50 let bylo 28 uchazečů o zaměstnání, matek s dětmi do 15 let bylo 21, dlouhodobě a opakovaně evidovaných bylo 40 a osob zdravotně postižených bylo 8.

Rekvalifikaci úspěšně dokončilo 96 nezaměstnaných. Ostatní rekvalifikaci ukončili nejčastěji z důvodů nástupu do zaměstnání, zdravotních problémů nebo nekázně. Úřad práce celkem na rekvalifikace vynaložil 1 134 046 Kč. Průměrně bylo vynaloženo na jednoho uchazeče, který se účastnil rekvalifikací, 10 310 Kč.

Obory rekvalifikací v roce 2004 byly: počítačová gramotnost⁷¹ (48 uchazečů), účetnictví a administrativa (19 uchazečů), dělnické technické profese a řemesla⁷² (26 uchazečů), nižší zdravotnický personál⁷³ (6 uchazečů), pedikúra (3 uchazeči), český jazyk pro cizince (3 uchazeči) a po 1 uchazeči o zaměstnání u oborů péče o zvířata, obchod s nemovitostmi, truhlář, vazba a aranžování květin.

V roce 2005 bylo rekvalifikováno celkem 151 uchazečů o zaměstnání, z toho 110 žen. Mezi nimi bylo 31 absolventů, uchazečů do 25 let, nad 50 let bylo 37 uchazečů o zaměstnání, matek s dětmi do 15 let bylo 36, dlouhodobě a opakovaně evidovaných bylo 80, osob zdravotně postižených bylo 13 a osoby vyžadující zvláštní péči byly 2. Rekvalifikaci úspěšně dokončilo 130 osob. Všechny rekvalifikace za rok 2005 stály úřad práce 1 412 100 Kč. Průměrně bylo na jednoho uchazeče, který se účastnil rekvalifikací vynaloženo 10 946 Kč.

Obory rekvalifikací v roce 2005 byly: počítačová gramotnost (75 uchazečů), účetnictví a administrativa (30 uchazečů), dělnické technické profese a řemesla (19 uchazečů), pracovník první linie (9 uchazečů), nižší zdravotnický personál (7 uchazečů), průvodce cestovního ruchu (3 uchazeči) a po 1 uchazeči o zaměstnání u oborů pedikúra, zahradnické práce, základy podnikání, cvičitel tělesné zdravotní výchovy, vazba a aranžování květin, čišnické práce, účetnictví a manažer.

V první polovině roku 2006 bylo rekvalifikováno nebo bylo do rekvalifikačních programů zařazeno 58 uchazečů o zaměstnání, z toho 25 bylo uzavřeno s uchazeči o zaměstnání v rámci Evropského sociálního fondu. Díky tomu došlo ke snížení finančních nákladů na rekvalifikace. Vysoké procento rekvalifikovaných uchazečů našlo uplatnění na trhu práce bez větších obtíží. Mezi těmito 58 účastníky rekvalifikace bylo 9 osob zdravotně postižených, 12 absolventů a uchazečů do 25 let, 23 osob nad 50 let, 10 matek s dětmi do 15 let a 33 dlouhodobě a opakovaně evidovaných. Z celkového počtu rekvalifikovaných osob bylo 39 žen. Rekvalifikační kurz úspěšně dokončilo 47 účastníků rekvalifikací. Vynaloženo bylo

⁷¹ Konkrétně se jedná o základy WORD, EXCEL, INTERNET, správce sítě, Photoshop, tvorba technické dokumentace, reklamní grafika.

⁷² Doplnění svářečského průkazu, řidičského oprávnění skupiny „C“ nebo „vyhlášky 50“.

⁷³ Sem spadají profese sanitář, zubní instrumentářka, masér a osoby, které zajišťují provoz solárií.

na jednoho uchazeče, který se účastnil rekvalifikací, v průměru 6 138 Kč.

Uchazeči o zaměstnání se v první polovině roku 2006 zúčastnili kurzů v těchto oborech: počítačová gramotnost (36 uchazečů), účetnictví a administrativa (6 uchazečů), dělnické technické profese a řemesla (5 uchazečů), nižší zdravotnický personál (7 uchazečů) a po 1 uchazeči o zaměstnání u oborů zahradnické práce, vazba a aranžování květin, prodavačské práce a montér suchých staveb.

Na tomto místě chci zdůraznit pozitivní roli Dívčí katolické školy v Platnéřské ulici, hlavně při rekvalifikaci mladých hůře přizpůsobivých lidí. S touto školou mají pracovnice Úřadu práce Praha–západ velice dobré zkušenosti. Škola pomáhá zařazovat do zaměstnání lidi hůře sociálně přizpůsobivé nebo mladé lidi handicapované sociálním vyloučením. Na škole probíhají rekvalifikační kurzy v oborech pomocná kuchařka, sanitářka, pečovatelka či šička. Mladí lidé získávají během rekvalifikace i praxi. Praxe ve většině případech probíhá v Nemocnici Milosrdných sester Karla Boromejce Pod Petřínem. Téměř všechny rekvalifikované se potom daří umístit do zaměstnání.

Nyní se podíváme, jak rekvalifikace v praxi konkrétně pomáhají například mladým lidem v regionu Praha–západ. Pokud absolvent přijde na Úřad práce Praha–západ v září a nemůže hned najít práci, rychle se odnaučí pracovním stereotypům a začne zapomínat. Velká část takovýchto absolventů na pracovním úřadu zůstává třeba ještě v listopadu, kdy jsou prakticky již půl roku mimo školu. Právě pro takovéto mladé lidi vznikl i na Úřadě práce Praha–západ rekvalifikační kurz s názvem Cíl. Jde zde o to, dostat absolventy zpět na úroveň, kdy si bez problémů začnou budovat kariéru. Jedná se o kurz nesespecifické rekvalifikace pro absolventy, tito mladí lidé si mají své dosavadní znalosti připomenout, případně doplnit.

Kurz je určen pro malou skupinu osob (10 až 12 lidí), které znovu začnou chodit do školy. Cílem kurzu je přiblížit činnost fiktivní firmy. Dále, aby absolventi získali nové informace, neztratili aktivitu, získali prostor pro seberealizaci a získali odbornou praxi. Součástí kurzu jsou předměty jako účetnictví⁷⁴, mzdy, právo, osobní rozvoj (důraz je kladen na komunikační dovednosti), marketing, výpočetní technika, komunikace v cizím jazyce. Na závěr kurzu jsou absolventi posíláni na odbornou praxi, která trvá 3 měsíce. Často se stává, že již zde účastníci kurzu

⁷⁴ Důraz se klade hlavně na pochopení operací a názvosloví. Předmět učí daňový poradce a uvádí zde konkrétní příklady z praxe.

naleznou své nové zaměstnání. Rekvalifikační kurz je zakončen závěrečnou zkouškou. Tyto kurzy jsou vypisovány podle zájmu, nejčastěji dvakrát do roka a fungují od roku 1998. Podmínky pro zařazení absolventa do kurzu jsou: absolvování Střední odborné školy s maturitou (do této skupiny patří i zdravotní sestry) a zájem o práci v administrativě. Během roku 2004 byly realizovány tři tyto kurzy. V roce 2005 byly realizovány dva kurzy s názvem Cíl. V současné době není potřeba tento kurz, určený speciálně pro mladé lidi, realizovat. Mladí lidé do 25 let bývají zařazováni do kurzu Návrat do praxe.

Podobný kurz existuje i pro dospělou populaci a má název Návrat do praxe–Služby, obchod, peněžnictví. Tento kurz je zaměřen především na ženy vracející se na trh práce po mateřské dovolené. Kurzu se dále účastní uchazeči o zaměstnání, kteří přerušili své zaměstnání z nejrůznějších důvodů. Nejčastěji jsou to ženy a muži se zdravotními problémy, ženy bez praxe po mateřské dovolené, mladí lidé do 25 let a dlouhodobě evidovaní. Cílem kurzu je zpřístupnit uchazečům, kteří např. delší dobu nepracovali, trh práce pro nejširší administrativu. Kurz funguje od roku 1997 pro všechny kategorie nezaměstnaných a má dvě části: teoretickou a praktickou. Každý rok proběhnou zpravidla dva tyto kurzy, kterých se účastní po 10 uchazečích o zaměstnání. V nejbližší době, pro rok 2007 jsou již naplánovány dva tyto kurzy. Jeden proběhne na přelomu prosince a ledna, druhý bude probíhat v březnu a dubnu.

V roce 2005 se kurzu na Úřadě práce Praha–západ zúčastnilo celkem 22 osob po 2 skupinách, z toho 6 osob bylo mladších 25 let. V roce 2006 proběhl kurz pro 25 osob, z toho 7 osob bylo mladších 25 let. Šlo vždy o 2 skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří získali znalosti a dovednosti v oblasti účetnictví, marketingu, právních otázek, počítačové gramotnosti, komunikace v cizím jazyce. Důraz je kladen také na osobní rozvoj. Každý předmět je zakončen závěrečnou zkouškou. Po teoretické části následuje část praktická, tedy odborná praxe. Uchazeč o zaměstnání dochází po 6 týdňů na 6 hodin denně do Obchodního institutu, kde vede účetnictví fiktivní firmy. Kurz je u nezaměstnaných oblíben a po absolvování účastníci většinou nalézají zaměstnání.

Investiční pobídky

Jedna z podmínek uskutečnění investiční pobídky je alespoň průměrná míra nezaměstnanosti v daném regionu v posledních dvou pololetích, než je žádáno o investiční pobídku. Vzhledem ke skutečnosti, že míra nezaměstnanosti v regionu Praha–západ je podprůměrná, nebyly zde realizovány žádné investiční pobídky.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který je využíván v podmínkách regionu Praha–západ. Pracovnice Úřadu práce Praha–západ uvádějí, že program veřejně prospěšných prací nejvíce využívají k umístění občanů dlouhodobě evidovaných, dále uchazečů o zaměstnání huře společensky a sociálně přizpůsobivých a uchazečů se základním vzděláním. Těchto osob je v evidenci poměrně vysoké procento. Snahou pracovního úřadu je v ojedinělých případech poskytnout těmto uchazečům rekvalifikaci. Tak nezaměstnaní získají znalosti, které by ze strany zaměstnavatelů podnítily zájem, zaměstnat je. Ve většině případů se však pokračuje v osvědčeném trendu. Tito uchazeči jsou umístováni v rámci vzniklých pracovních míst projektu veřejně prospěšných prací u obcí, měst a zaměstnavatelských subjektů. Získají tím pracovní návyky a nepobírají pouze pasivně hmotné zabezpečení nebo sociální dávky. Někteří jsou na tato místa umístováni opakovaně a v některých případech se stávají kmenovými zaměstnanci obcí a měst bez dalšího využití finančního příspěvku Úřadu práce Praha–západ.

Ve většině případů se prodloužila doba setrvání těchto uchazečů o zaměstnání, kteří byli umístěni v rámci zřízení veřejně prospěšných míst, ze tří měsíců na dobu jednoho roku. Během roku 2004 bylo uzavřeno 27 dohod a vytvořeno 35 pracovních míst u 22 obcí a měst. Mezi těmito lidmi byli 2 absolventi, 12 osob bylo starších než 50 let, 1 byla matka s péčí o dítě do 15 let, 3 osoby zdravotně postižené, 6 bylo dlouhodobě evidovaných a 18 uchazečů bylo opakovaně evidováno. Některá místa přecházela z roku 2004 do roku 2005.

V roce 2005 bylo uzavřeno celkem 18 dohod o vytvoření veřejně prospěšných prací se 28 pracovními místy u 18 obcí a měst. Nejvíce uchazečů mělo dokončeno pouze základní vzdělání. Z celkového počtu umístěných uchazečů na veřejně

prospěšných prací bylo 5 uchazečů mladších 25 let, 13 uchazečů nad 50 let a 8 osob zdravotně postiženo.

V prvním pololetí roku 2006 bylo uzavřeno 10 dohod a vytvořeno 16 pracovními místy veřejně prospěšných prací u 10 obcí a měst. Opakovaně bylo evidováno 14 uchazečů o zaměstnání. Dohody byly uzavírány většinou na dobu 1 roku. Některá z takto vytvořených míst přecházela z roku 2005 do roku 2006.

Společensky účelná pracovní místa

V regionu Praha-západ, vzhledem k situaci na trhu práce a finančním možností, je zřizování společensky účelných pracovních míst s dotací do mzdových prostředků tradičně plánováno především u uchazečů dlouhodobě a opakovaně evidovaných, dále u uchazečů ve věkové kategorii nad 50 let a ve výjimečných případech ve věku mezi 45–50 lety věku. Tito uchazeči jsou vzhledem ke svým handicapům na trhu práce obtížně umístitelní. Snahou pracovníků Úřadu práce Praha-západ je, aby jejich setrvání v evidenci bylo co nejkratší a nedošlo k příliš dlouhé prodlevě mezi ukončením pracovního působení a novým začátkem.

V roce 2004 bylo 26 uchazečů o zaměstnání zařazeno na společensky účelná pracovní místa. Z tohoto počtu bylo 5 osob zdravotně postižených, 4 absolventi, 4 nad 50 let, 5 bylo matek s péčí o dítě do 15 let, 12 bylo dlouhodobě evidováno a 17 uchazečů opakovaně evidováno. Celkem 18 žen a 8 mužů bylo zařazeno na společensky účelná pracovní místa. Pokud se budeme zajímat o vzdělání těchto uchazečů, zjistíme, že 6 uchazečů má základní vzdělání (z toho 5 ženy), 10 uchazečů má střední odborné vzdělání (5 ženy), 7 je se středním odborným vzděláním s maturitou (5 ženy) a 2 uchazeči jsou s vysokoškolským vzděláním (2 žena).

Celkem za rok 2005 bylo uzavřeno 37 dohod o vyhrazení pracovního místa u 29 zaměstnavatelů, z toho 10 zaměstnavatelů sídlí v regionu Praha-západ. Z těchto 37 společensky účelných pracovních míst, obsazených uchazeči o zaměstnání, je 10 uchazečů mladších než 25 let, 13 uchazečů starších 50 let, 4 uchazečky jsou matky s dětmi do 15 let, 6 jsou osoby zdravotně postižené a zároveň 22 uchazečů je dlouhodobě nebo opakovaně evidovaných. Z celkového počtu 37 uchazečů je 21 žen. Pokud bychom sledovali vzdělanostní strukturu těchto lidí, zjistíme, že nejvíce jich vystudovalo střední odbornou školu (15 uchazečů,

z toho 7 žen), dále základní školu (10 uchazečů, 7 žen), střední odbornou školu s maturitou (10 uchazečů, 5 žen), nižší střední odbornou školu (1 žena) a patří sem také 1 žena s vysokoškolským vzděláním. Pokud by nás zajímalo profesní rozdělení, shledáme, že jde o 6 montážních dělníků, 6 dělníků výroby, 6 administrativních pracovníků, 4 skladníky, 4 stavební dělníky, 3 prodavačky, 2 opraváře strojů, 1 pracovníka útvaru vodovodů a kanalizací, 1 kosmetičku, 1 kadeřnici, 1 technika, 1 vedoucí obsluhy, 1 stavbyvedoucího, 1 šičku, 1 zámečníka, 1 truhláře, 1 projektanta.

Za první pololetí roku 2006 bylo uzavřeno 13 dohod o uhrazení společensky účelného pracovního místa, z toho 9 míst má výkon práce v regionu Praha–západ. V rámci uzavřených dohod bylo umístěno 14 uchazečů o zaměstnání. Mezi těmito 14 uchazeči jsou 3 osoby mladší 25 let, 4 osoby starší 50 let, 4 osoby zdravotně postižené, 2 matky s dětmi do 15 let a 8 dlouhodobě a opakovaně evidovaných. Ze 14 takto umístěných uchazečů je 10 žen. Pokud se budeme zajímat o vzdělání těchto uchazečů, zjistíme, že 3 uchazeči mají základní vzdělání (z toho 2 ženy), 4 uchazeči mají střední odborné vzdělání (3 ženy), 5 je se středním odborným vzděláním s maturitou (4 ženy) a 1 uchazečka jsou s vysokoškolským vzděláním. Uchazeči o zaměstnání, rozdělení dle profesí, byli: 4 administrativní pracovníci, 2 šičky a po 1 uchazeči v profesích elektromechanik, montážní dělník, obsluha PC, technik správy nemovitostí, obsluha solária, skladnice, uklízečka a prodavačka.

Překlenovací příspěvek

V regionu Praha–západ nebylo v minulosti zapotřebí poskytovat překlenovací příspěvek. Respektive žádný občan o tento příspěvek nezažádal.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Vzhledem k relativně dobré síti infrastruktury jsou možnosti každodenního dojíždění, především do hlavního města Prahy, v podstatě bezproblémové. Celých 85 % pracujících nachází svoje pracovní uplatnění na trhu práce Prahy. Ve většině obcí v regionu Praha–západ funguje dokonce Městská hromadná doprava. Ve všední dny se na spojení do Prahy zpravidla nečeká déle než půl hodiny.

Dopravní dostupnost se neustále zlepšuje, avšak tato skutečnost se projevuje

pouze ve spojení obce–Praha. Mezi jednotlivými místy v rámci regionu se stále vyskytují problémy, které v mnohých případech zapříčiňují nedostupnost nabízených pracovních příležitostí širšímu okruhu zájemců a uchazečů o zaměstnání. Menší problémy s dopravní dostupností směrem do Prahy se projevují pouze v těchto obcích regionu Praha–západ: Borek, Bojanovice, Bojov, Bratřínov, Červený Újezd, Čičovice, Holubice, Hvozdnice, Kamenný Újezdec, Kytín, Libočeves, Malá Lečice, Osnice, Petrov, Pikovice, Senešnice, Svrkyně, Vonoklasy a Záhořany. Tyto problémy občané většinou řeší automobilovým dojížděním do nejbližší obce s dobrým autobusovým spojením do Prahy. Obce jsou na tuto možnost dobře připraveny a poblíž autobusových nádraží jsou vybudována parkoviště. Občané zpravidla nedojíždí více než 5 kilometrů a na takovéto popojíždění vystačí i se starším automobilem. Jako konkrétní příklad mohu uvést občany žijící v obcích Pikovice, Masečín, Třebenice, dojíždějící za dobrým autobusovým spojením do Štěchovic, nebo občany žijící v obcích Bojov, Bojanovice, Bratřínov, Petrov, kteří dojíždí do Davle.

Pracovní úřad od roku 2004 obdržel několik žádostí o příspěvek na dopravu, ale žádná tato žádost se nerealizovala či nebyla kladně vyhodnocena. Pokaždé Úřad práce Praha–západ takto investované prostředky vyhodnotil jako neúčelně využitě. Ve všech případech existovala kvalitní alternativní doprava a žadatelům šlo vesměs o obohacení vlastní kapsy na úkor prostředků pracovního úřadu Praha–západ.

Příspěvek na zapracování

V minulých letech nebyl tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti (příspěvek na zapracování) realizován.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pracovní úřad Praha–západ neobdržel v minulých letech žádnou žádost na příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – vznik chráněných dílen a pracovišť

Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením bývají zpravidla dlouhodobě evidováni na úřadech práce. Snahou pracovního úřadu je hledat ve spolupráci se zaměstnavateli pro tyto občany pracovní uplatnění. Existuje několik možností, kde tito občané nalézají uplatnění. Jedná se především o společensky účelná pracovní místa, chráněná pracovní místa a chráněné dílny.

Během roku 2004 byl na zřízení a provozování chráněných dílen poskytnut příspěvek ve výši 1 900 000 Kč. Největší položka z této částky byla přidělena na zřízení chráněné dílny v Mníšku pod Brdem s názvem Sdružení EKO. Tato dílna zaměstnává 13 zdravotně postižených občanů. Tito lidé zde pracují jako manipulační dělníci a likvidují odpad. Další příspěvek byl poskytnut občanskému sdružení Portus Praha s chráněnou dílnou v obci Slapy. Zde je zaměstnáno 5 zdravotně postižených občanů. Ti pracují jako dělníci v potravinářské výrobě. Finanční příspěvek 100 000 Kč byl poskytnut firmě Donát, kde 1 zdravotně postižený občan pracuje jako dělník ve výrobě.

V roce 2005 nebyl realizován žádný příspěvek na zřízení chráněné dílny. V tomtéž roce byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku na provoz chráněné dílny ve výši 270 000 Kč se zaměstnavatelem Sdružení zdravotně postižených EKO, což je chráněná dílna a občanské sdružení se sídlem v Mníšku pod Brdy.

V roce 2006 nebyl vzhledem k situaci na trhu práce realizován příspěvek na zřízení chráněné dílny. Stejně jako v předchozím roce byla uzavřena se zaměstnavatelem Sdružení zdravotně postižených EKO, chráněná dílna a občanské sdružení, dohoda o poskytnutí příspěvku na provoz chráněné dílny ve výši 260 000 Kč.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Cílené programy k řešení zaměstnanosti vycházejí z Evropského sociálního fondu. Tyto programy nejsou zpravidla zaměřeny pouze na mladé lidi. My se nyní podíváme, jak probíhá realizace programů konkrétně v regionu Praha–západ.

Hlavní projekt se nazývá Najdi si práci. Realizaci tohoto projektu má pro region Praha–západ na starosti Středočeský vzdělávací institut Akademie Jana Amose Komenského se sídlem v Nymburku. V dnešní době pracovnice Úřadu práce Praha–západ hovoří o průměrné úrovni jejich programů. Začátky realizace tohoto projektu byly podle jejich slov katastrofické a znamenaly návrat do počátku 90. let v oblasti rekvalifikace. Hlavní výhodou oproti kurzům pořádaných pracovním úřadem jsou finance, které na schválené projekty Akademie Jana Amose Komenského získává z Evropských sociálních fondů Evropské unie. Další výhodou je, že do kurzů jsou zařazováni uchazeči o zaměstnání, kteří splňují pouze jedinou podmínku, a to, že doba jejich evidence na pracovním úřadě nepřesáhla 9 měsíců. Kurz je pořádán pro nejširší skupiny a má nezaměstnaného motivačně podpořit. Kritéria pro zařazení do kurzu tedy nejsou přísná. Kurz trvá 3 měsíce a účastní se ho vždy jedna skupina nezaměstnaných po 13 osobách. Pravidelně se ho účastní 3-5 osob mladších 25 let. Celkově má projekt 8 etap. Dnes (říjen 2006) tento projekt běží již rok a půl a je v 6. etapě. Hlavní kritiku od pracovních úřadů tento projekt získává především kvůli pochybné užitečnosti v poměru k investovaným penězům. Společnost Akademie Jana Amose Komenského pořádá specifické i nspecifické rekvalifikace. Mezi kurzy specifické rekvalifikace patří např. kurz vizážistky a kosmetičky. Účastníci těchto profesí však po ukončení kurzu na trhu práce nenalézají uplatnění. Další kurz specifické rekvalifikace je zaměřen na profese jako je daňový poradce, sanitářka a nejrůznější řemesla (především kovovýroba). Tyto profese jsou naopak na trhu práce žádané.

Dalším projektem, na kterém se podílí Evropská unie, je projekt Eures. Pomocí tohoto projektu získalo práci v zahraničí několik málo jedinců, registrovaných na Úřadě práce Praha–západ. Z velké většiny se jedná právě o mladé lidi, kteří v České republice nejsou ještě tolik vázání a zároveň mají potřebné jazykové schopnosti. V Evropské unii je nejčastěji shánka po zaměstnancích, kterých je i v České republice nedostatek. Jedná se především o zdravotní sestry, řidiče kamionů a řemeslníky. Tento program nemá příliš velký vliv na celostátní ani regionální míru nezaměstnanosti.

Absolventské dohody, absolventská a praktikantská místa

Zaměstnavatel vytvoří místo pro odbornou praxi absolventů nebo pro získání kvalifikace mladistvých. Finanční příspěvek zaměstnavateli spojený s přijetím nezaměstnaného absolventa nebo mladistvého do pracovního poměru usnadňuje těmto lidem nástup do prvního zaměstnání.

V roce 2004 bylo uzavřeno 5 dohod, a díky tomu umístěno 5 absolventů. Z tohoto počtu byl 1 absolvent opakovaně evidován a 2 absolventi byli dlouhodobě evidováni. Absolventská místa byla vytvořena v profesích: zubní lékař, technik elektrického zařízení, dělník v autoservisu, pracovnice v administrativě a zahradník. Náklady spojené se zabezpečením odborné praxe absolventů činily 309 060 Kč. V současné době již tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti neexistuje.

Poradenská činnost pracovního úřadu

Relativně samostatným informačním systémem služeb zaměstnanosti pro volbu povolání je program centrální podpory poradenství "Průvodce světem povolání", kde žáci základních škol obdrží základní informace o své možné další vzdělávací cestě.

Je samozřejmé, že činnost informačně–poradenského střediska se postupně vyvíjela. Informačně poradenské středisko na pracovním úřadě Praha–západ vzniklo před jedenácti lety (v roce 1995). Je jasné, že se jeho práce postupem času zkvalitňovala a zlepšoval se i systém přístupu k informacím o jednotlivých školách. Dříve mohly pracovnice úřadu práce zájemcům nabídnout pouze letáky a zpracované interní materiály. Dnes mají pracovnice na Úřadu práce Praha–západ k dispozici vybavené informačně–poradenské středisko, kde je možno pracovat se skupinkami dětí nebo i odděleně a využívat nejrůznějších metod práce a pomůcek, například: audiovizuální a výpočetní techniku, programy s jednoduchými testy, možnost názorných ukázek hledání informací v internetu. Zde je nutno upozornit na to, že základní profesní či zájmové a orientační testy se provádějí a vyhodnocují zpravidla v pedagogicko–psychologických poradnách. Jedna taková poradna se nachází blízko pracovního úřadu Praha–západ. Existuje také brožura formátu A4 nazvaná Atlas školství, která obsahuje přehled středních škol a vybraných školských zařízení, konkrétně pro Středoškolský kraj, na pracovním úřadě Praha–

západ mají k dispozici samozřejmě i ostatní kraje České republiky. V rámci volby povolání poskytuje veškeré dostupné informace o síti středních, vyšších odborných a vysokých škol a informace o průběhu přijímacího řízení na školách.

Vzdělání v regionu Praha-západ zajišťuje dvacet základních škol a pět škol zvláštních. Středoškolské vzdělání zde zastupují dvě školy, a to Střední odborné učiliště v Jílovém u Prahy a Střední integrovaná škola J. Kubra ve Sředoklukách. V průměru 95 % žáků, kteří dokončí základní povinnou docházku a pokračují v rámci přípravy na povolání ve studiu na středních školách či učilištích, dojíždí do hlavního města Prahy.

Zájem o informačně poradenské služby pracovního úřadu je veliký. Většina základních a zvláštních škol regionu využívá těchto služeb i několikrát během školního roku. Pracovníci informačně-poradenského střediska pořádají několikrát do roka besedy se žáky. Besedy se konají pro žáky osmých tříd zpravidla na jaře (duben až květen) a pro žáky devátých tříd zpravidla na podzim (září až listopad). Je samozřejmé, že žáci i s rodiči mohou využít i individuálních poradenských služeb. Pravidelně se těchto besed každý rok účastní 17 až 18 základních škol z 20, které v regionu působí.

Beseda s žáky osmých tříd je obecnější než beseda pro žáky devátých tříd, kde je i větší časový prostor ponechán pro případné dotazy. Do přednášky pro osmé třídy pracovníce Úřadu práce Praha-západ zahrnují: informace, co volbu povolání ovlivňuje, informace o regionu i o tom, co vlastně nezaměstnanost je, proč vzniká, co je trh práce a informace o tom, které obory jsou více vyhledávány a které méně. Cílem zaměstnanců pracovního úřadu, ale zůstává usnadnit žákům rozhodovací proces o vlastní volbě povolání, upozornit na důležitost sebehodnocení, přiblížit svět práce a ukázat, jak se orientovat v různých informačních materiálech. Pomoci dosáhnout tohoto cíle mají také různé letáky s danou tematikou a již zmiňovaný kalendář Cesta za povoláním, s tématy a úkoly týkajícími se pracovní tematiky ke každému měsíci. Tento kalendář lze použít i ve škole při vyučování jako didaktickou pomůcku (např. při občanské či rodinné výchově). Přednáška pro žáky z devátých tříd je mnohem konkrétnější. Pracovnice více času věnují dotazům žáků, informacím o průběhu přijímacího řízení, informacím o studiu, o konkrétních oborech na různých středních školách a učilištích a informacím o budoucím pracovním uplatnění.

Informačně-poradenské středisko také pravidelně zve na pracovní úřady,

s cílem předat nejnovější informace, výchovné poradce a ředitele dvou škol, které v regionu poskytují středoškolské vzdělání (SOU potravinářské Jílové u Prahy a Střední integrovaná škola J. Kubra ve Středoklukách). Pracovníci školských zařízení jsou tak touto cestou informováni o změnách na trhu práce, které kvalifikační obory jsou v nerovnováze s poptávkou pracovních míst na regionální úrovni a které studijní a učební obory jsou na trhu práce nejvíce žádané a naopak.

Jobclub

Pracovní úřad Praha–západ se, kromě ve všech ostatních regionech běžných opatření a činností, snaží nezaměstnaných pomáhat také pravidelnými sezeními, tak zvanými Jobcluby. Nezaměstnaný zpravidla nejprve projde individuálním poradenstvím. Osoba hledající práci musí nejprve prokázat, že aktivně hledá práci⁷⁵ a poté je zařazena (podle potřeby) do Jobclubu. Tento Jobclub se schází většinou jednou za čtrnáct dní. Jobclub tvoří skupina 10 až 15 nezaměstnaných osob, které spojuje společný problém, hledají práci. Pracovníci Úřadu práce Praha–západ se snaží na těchto setkáních nezaměstnané informovat o nejrůznějších otázkách nezaměstnanosti a o možnostech, jak a kde lze také hledat práci. Zaměstnanci pracovního úřadu Praha–západ se snaží na každé setkání zajistit nějakého odborníka, který by nezaměstnaným předal pro ně zajímavé informace (např.: vedoucí z oddělení trhu práce, oddělení kontroly, zprostředkování apod.). Účastníci kurzu se také učí psát životopis, kde hledat inzerci, dále jak důležitá je řeč těla a halo efekt apod. Po skončení Jobclubu se zúčastnění většinou dostaví za svojí zprostředkovatelkou, která s nimi probere konkrétní možnosti hledání práce a jejich uplatnění.

Pracovnice Úřadu práce Praha–západ uvádějí, že je důležité pečlivě sestavit skupinu, aby při setkáních vznikala příjemná pracovní atmosféra. Do skupiny, jak zkušenost ukázala, je dobré vybrat alespoň jednoho „tahouna“ (optimistu) a je lepší, pokud skupinu tvoří ženy i muži. Každý účastník „kurzu“, který připravují pracovnice pracovního úřadu Praha–západ, aby své „klienty“ informovaly a motivovaly pro další hledání práce, musí podepsat Dohodu o členství v Jobclubu.⁷⁶

⁷⁵ Nezaměstnaný dokládá svou činnost při hledání zaměstnání ve formuláři nazvaném Záznamy o kontaktovaných zaměstnavatelích. Formulář si můžete prohlédnout v příloze číslo 6.

⁷⁶ Dohodu o členství v Job-clubu si můžete prohlédnout v příloze číslo 7.

Já jsem měla možnost zúčastnit se jednoho takového setkání, bylo to velmi zajímavé a myslím si, že pro člověka, který hledá práci, velmi užitečné. Jobclub se konal dne 4. 3. 2004. Délka „kurzu“ byla čtyři hodiny. Jednotlivá setkání začínají stejně, kordinátorka se zeptá, zda je něco nového. Každý může vyslovit své názory, zkušenosti, dotazy. Na úplný konec účastníci ještě vyplní dotazník s otázkami typu jak se jim Jobclub líbil, co nového se dozvěděli apod. Tento dotazník slouží jako zpětná vazba pro pracovnice Jobclubu.

Na setkání, kterého jsem se zúčastnila i já, přišlo celkem 14 osob. Polovina zúčastněných byli muži a polovina ženy. Zastoupeny zde byly všechny věkové i kvalifikační skupiny. Konkrétně se setkání účastnili: mladý muž s neukončeným vysokoškolským vzděláním (se státnicemi ze 2 cizích jazyků – z angličtiny a francouzštiny a s velikým odporem stát se učitelem, působil na mě neaktivně, rezignovaně), mladá žena se středoškolským vzděláním ekonomického zaměření (psychicky labilní – při diskusi byla letmo zmíněna problematika mladých lidí a drog a ona se rozbřečela – ?), mladá žena, vyučená prodavačka (samoživitelka, odcházela ze setkání dříve kvůli dítěti – to je také zřejmě hlavním důvodem, proč nenachází zaměstnání), mladá žena se středoškolským vzděláním technického typu (stěžovala si, že vystudovala obor, ve kterém ji nebaví pracovat), muž středního věku, vyučen automechanikem (společnost, kde pracoval, přesídlila do jiného města se špatným dopravním spojením, nezaměstnaný je krátce a „nevidí v tom problém“), muž středního věku se základním vzděláním (bývá najímán především na sezónní pomocné zednické práce, jeho handicapem je nízké vzdělání a původ z romského etnika), žena středního věku se středoškolským vzděláním ekonomického zaměření (po mateřské dovolené, jako hlavní důvod neúspěchu u pohovorů se zaměstnavateli uvádí děti – přestože by se zaměstnavatel neměl ptát, zda je má, kdo je bude hlídat v případě nemoci apod., praxe je jiná), žena středního věku se středoškolským vzděláním (rozvedená, má dvě děti – obdobný problém jako u předcházející ženy), muž středního věku se středoškolským vzděláním s ekonomickým zaměřením (rád by pracoval v bankovním sektoru, nezaměstnaný je poměrně krátce, působí optimisticky), žena nad 50 let se středoškolským vzděláním všeobecného zaměření – gymnázium (celý svůj profesní život trávila jako žena v domácnosti, ze zámožné rodiny, podle jejího vyjádření se starala nejprve o děti a potom především o manžela, který nedávno zemřel, doma se cítí sama), žena nad 50 let se základním vzděláním (ráda by byla uklízečkou), muž nad 50 let, vyučen

elektromechanikem (přiznává, že trpí dnou, a proto je často neschopný práce, působí jako by mu jeho situace vyhovovala), muž nad 50 let se středoškolským vzdělání technického typu (sám svojí nezaměstnanost chápe jako přechodnou, hlavně by už rád někde pracoval), muž nad 50 let s vysokoškolským vzděláním ekonomického zaměření (má příliš vysoké ambice, práci odmítá z důvodů příliš nízkého platu – „plat pod 50 tisíc korun měsíčně je pro mě urážkou“, je sebejistý, na úřadě práce je však evidován již 7 měsíců, v Jobclubu se necítí dobře).

Individuálně akční plán - První příležitost, Nový start

V rámci programu První příležitost se zprostředkovatelé a poradci snaží uchazečům o zaměstnání pomoci zformulovat konkrétní a reálnou představu o možném pracovním uplatnění na trhu práce a navrhnout plán dílčích kroků (vlastních aktivit), které by směřovaly k naplnění této nebo alternativní představy. V případě zájmu uchazečů o zaměstnání o zapojení do programu pracovní úřad předpokládá, že uchazeč poskytne nutné informace týkající se vlastní motivace (potřeby, zájmy a cíle). Dále se bude řídit pokyny své zprostředkovatelky a poradkyně a bude spolupracovat s pracovním úřadem nad rámec běžných povinností uchazeče o zaměstnání, pokud k tomu bude pracovním úřadem vyzván odpovědně se zapojí do aktivit, které budou vycházet z vlastních požadavků zakotvených v Individuálním akčním plánu.

Já jsem se zúčastnila jednoho setkání, které se konalo v rámci programu První příležitost. Program byl zaměřen na mladé lidi charakteristické určitým sociálním vyloučením (romské etnikum). Beseda se uskutečnila dne 17. 2. 2005 v konferenční místnosti pracovního úřadu Praha-západ. Spolu s pracovníci úřadu práce jsem očekávala, že se dostaví 30 nezaměstnaných osob. Bohužel jsme se dočkaly poněkud skromnější účasti 13 nezaměstnaných. Ostatní se buď omluvili, našli si nové zaměstnání nebo na naše setkání jednoduše zapomněli. Dvě třetiny přítomných mladých nezaměstnaných osob tvořili muži. Všimla jsem si, že více než polovina těchto osob pochází z romského etnika. Pracovnice Úřadu práce Praha-západ nejprve uchazeče interaktivní formou seznámila se základy práce pracovních úřadů, problematikou nezaměstnanosti a s podstatou programu Individuální akční program. Uchazeči se dozvěděli, co je podstatou aktivní politiky zaměstnanosti a jakých programů aktivní politiky mohou konkrétně využít. Během rozhovorů

účastníci besedy dostali Dotazník zájmů, díky kterému mohou pracovnice Úřadu práce zjistit, o které ze služeb mají uchazeči o zaměstnání zájem.⁷⁷ Na konci byl nezaměstnaným dán poměrně dlouhý časový prostor pro jejich dotazy. Celá schůzka trvala něco málo přes dvě hodiny a podle mého názoru měla spíše informační charakter. Myslím si, že by bylo vhodné zároveň s teoretickými informacemi předávat i více informací praktických a konkrétních.

Pracovnice Úřadu práce na Praze–západ pro mladé lidi do 25 let nejčastěji využívají služeb soukromé firmy, které zadají zpracovat bilanční diagnostiku. Jedná se o baterii testů, která zhodnotí celou osobnost. Je samozřejmostí, že informace o jednotlivých osobnostech jsou chráněné, a proto pracovníci Úřadu práce tyto bilanční testy nevidí. Pracovníci úřadu práce dostávají pouze obecné informace (jaké jsou slabé a silné stránky nezaměstnaných) a dále informace přímo od uchazečů o zaměstnání. Na bilanční diagnostiku se posílají většinou lidé s vysokými ambicemi nebo lidé, u kterých měli vysoké ambice jejich rodiče. Často se jedná o mladé lidi, kteří vystudovali školy s kulturním nebo uměleckým zaměřením. Překvapivě se zde nachází i skupiny osob, které vystudovaly technické obory, ale se svým zaměřením nejsou spokojeny. Na Praze–západ se bilanční diagnostikou zabývá klinická psycholožka PhDr. Helena Zemánková, která působí ve firmě Konexe (je to dceřinná firma firmy Persona Grata). Bilanční diagnostika stojí pro jednoho uchazeče o zaměstnání 3 595 Kč. V roce 2005 se tohoto kurzu zúčastnilo celkem 20 osob, z toho 18 osob bylo mladších 25 let. Jednalo se o 2 skupiny po 10 osobách.

⁷⁷ Dotazník zájmů si můžete prohlédnout v příloze číslo 8.

9. Celkové zhodnocení situace na trhu práce v regionu Praha-západ

Region Praha-západ⁷⁸ se rozkládá ve Středočeském kraji. Území tvoří půlměsíc obepínající ze západu hlavní město Prahu. S Prahou má region také nejdelší, východní hranici. Na severovýchodě a jihovýchodě sousedí s dřívějším okresem Praha-východ, na jihu s Příbramskem a Benešovskem, na západě s Berounskem a Kladenskem. Region postrádá přirozené centrum. Správním centrem je pověřená obec Černošice. Přirozené centrum supluje hlavní město Praha soustředující na svém území činnosti správní, vzdělávací, zdravotní i kulturní, jež mají přímý vztah k regionu.

Region je typickou příměstskou lokalitou se všemi průvodními znaky, které jsou pro takto těsné sousedství dvou území charakteristické. Vzájemný vliv těchto dvou geografických území se projevuje ve všech oblastech života a neopomíjí ani trh práce, který je tímto sousedstvím velmi významně ovlivněn.

Nejvyšší hustota obyvatel sleduje dopravní koridory, které vedou z Prahy a protínají území regionu. Nej hustší osídlení je v okolí Průhonice, Povltaví, Posázaví a Poberouní. Region jako celek vykazuje velmi silnou dojížděku za prací do hlavního města Prahy. I přes tento trend existují v regionu obce, kde počet pracovních příležitostí převyšuje množství ekonomicky aktivních osob.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo regionu je pro hlavní město zdrojem pracovních sil, doplňujících pražský průmysl, stavebnictví, služby a poskytujících Praze svůj rekreační potenciál. V období prázdnin v jarních, letních a podzimních měsících se počet obyvatelstva v regionu zvyšuje až dvakrát přílivem rekreatantů. S tím stoupá i nabídka sezónních služeb a činností, které umožňují vyšší zaměstnanost obyvatelstva. Na území regionu Praha-západ probíhá v posledním desetiletí masivní výstavba především rodinných domků. Probíhá zde proces

⁷⁸ Rozloha regionu je 586 km². Koncem roku 2005 byl počet obyvatel v regionu 95 168, z toho počet ekonomicky aktivně činných byl 49 432. V regionu je 72 obcí a 8 měst. *Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2005 v okrese Praha-západ*. Praha: Úřad práce Praha-západ, 2005. Teritorium regionu je z hlediska potřeb Úřadu práce rozděleno do 5 mikroregionů. Jsou to Černošicko, Hostivicko, Jílovsko, Mníšecko, Roztocko. V příloze číslo 9 si můžeme prohlédnout mapu regionu Praha-západ.

tzv. suburbanizace. Pražské ekonomicky silné obyvatelstvo se stěhuje do zázemí metropole s cílem zlepšení kvality bydlení.

Území Praha–západ nikdy nepatřilo v průmyslové činnosti k rozhodujícím oblastem středních Čech. Vždy se zde však nacházela řada rozmanitých a zajímavých výrobních kapacit, zejména v odvětví hutnictví neželezných kovů, výroby stavebních hmot. V současné době zde sídlí množství velkoobchodních i maloobchodních firem.

Region patří z hlediska nezaměstnanosti k místům s nejnižší mírou nezaměstnanosti nejen v kraji, ale i republice. Vedle vazby s hlavním městem lze zmínit i jednu z nejvyšších intenzit podnikatelské aktivity v republice. Pro evidenci uchazečů o zaměstnání v našich podmínkách je příznačné, že setrvání uchazečů v evidenci nemá dlouhodobý charakter. Vysoké procento uchazečů nachází pracovní uplatnění do tří měsíců evidence.

Mezi silné stránky regionu Praha–západ patří profesní různorodost zaměstnavatelských subjektů. Jedná se o malé firmy, které jsou flexibilní, pružně reagují na situaci na trhu, a proto není zaměstnanost plošně ohrožena. Dále je to blízkost hlavního města Prahy a využívání pracovních nabídek trhu práce v hlavním městě. Silnou stránkou je také rozvoj terciéru (tedy služeb) a vznik nových zón, kde dochází k centralizaci nových pracovních příležitostí ve sféře služeb. K nízké míře nezaměstnanosti přispívají i výrobní podniky. Jejich význam není výrazný z hlediska celorepublikového, ale regionálního. Důležité je, že se vyznačují stabilním postavením na trhu práce. Zemědělství je realizováno velmi omezeně.

Naopak mezi slabé stránky regionu patří neexistence přirozeného centra (veškeré funkce centra převzalo hlavní město Praha). Záporům jsou také celkem nevýrazné územní celky (obce, města). Oblast školství v regionu ovlivňuje skutečnost, že jsou zde pouze základní školy, ze středních škol jen učňovská zařízení (Střední integrovaná škola Kubra ve Středoklukách a SOU potravinářské v Jílovém u Prahy). Po ukončení základní školy musí většina dětí za vzděláním vyjíždět mimo region, protože nabídka středních škol a učilišť je zde minimální.

Kde jsou nejčastěji zaměstnáváni ekonomicky aktivní obyvatelé regionu? Největší počet ekonomicky aktivních osob působí v průmyslu. V prostředí regionu se postupně etablovaly i zahraniční investice, a to formou vstupu zahraničních partnerů do stávajících firem nebo formou samostatné realizace. Vstup těchto zaměstnavatelů na trh práce pozitivně i negativně ovlivňuje stav zaměstnanosti

v regionu. Vstupem zahraničních investic dochází ke změnám tržního prostředí, vznikají nové pracovní příležitosti. Tito investoři s sebou přinášejí nové výrobní technologie, tím dochází ke změnám vlastního pracovního prostředí, což mnohdy vede ke zvyšování vlastní zaměstnanosti. Nejprudší rozvoj zaznamenává v podmínkách regionu oblast služeb (sít' obchodů, subjekty zajišťující ubytovací služby), kde nachází pracovní uplatnění stále více ekonomicky aktivních obyvatel. Tito zaměstnavatelé se soustředili v těsné blízkosti důležitých dopravních koridorů – v okolí Průhonic, Rudné u Prahy, Hostivice, Jesenice a Vestce. K největším zaměstnavatelům v regionu patří České dráhy, které mají výsadní postavení v dopravních službách. Dále stojí za zmínku zaměstnavatelé realizující školní výuku a celá široká oblast samosprávy.

V regionu jsou zaměstnavatelé, kteří se neustále potýkají s nedostatkem pracovních sil. Jedná se hlavně o podniky zabývající se strojírenskou, slévárenskou výrobou, dřevovýrobou, kovovýrobou, cihlářskou výrobou – jde o výrobní podniky regionálního charakteru. Jejich nabídka pracovních příležitostí je stále v evidenci úřadu práce. Jedná se většinou o místa kladoucí důraz na odborně řemeslnou způsobilost možných zájemců. Tato místa se vyznačují fyzickou náročností, nevhodnou pracovní dobou, která nenavazuje na možnosti dojíždět z některých míst. Největší zájem ze strany uchazečů o zaměstnání je o místa v administrativě.

Z hlediska vzdělanostního se region Praha-západ nevymyká strukturou pracovních sil podílům celorepublikovým. Největší podíl tvoří obyvatelé s vyučením, se základním vzděláním, v menší míře jsou zastoupeni středoškoláci a vysokoškoláci – tomuto složení odpovídá skladba uchazečů o zaměstnání.

Mnozí zaměstnavatelé nenabízejí volná pracovní místa prostřednictvím úřadu práce, ale vyhledávají jiné formy např. spolupráce s personálními agenturami, formou inzerce atd.

Dopravní dostupnost se neustále zlepšuje, ale tato skutečnost se projevuje pouze ve spojení region – Praha. Mezi jednotlivými místy v rámci regionu se vyskytují stále problémy, které zapříčiňují v mnohých případech nedostupnost nabízených pracovních příležitostí širšímu okruhu zájemců a uchazečů o zaměstnání.

V počtu uchazečů o zaměstnání převažuje počet žen nad počtem mužů. Z celkového počtu uchazečů tvoří ženy přibližně 56 %. Volných míst pro kategorii žen je méně než pro muže. S touto skutečností se setkáváme již velmi dlouho. Tento vývoj odpovídá skladbě zaměstnavatelů, kteří se vysokým procentem podílejí na

zaměstnanosti. Převažují místa v průmyslu a stavebnictví, která jsou fyzicky náročná. I když zaměstnavatelé u nabízených míst nedávají písemně najevo, zda se jedná o pracovní příležitosti pro muže nebo ženy, je to patrné ze samotné nabídky a z doplňujících předpokladů. Dále se objevují místa ve sféře služeb a ve výrobních podnicích, kde mohou najít uplatnění i ženy bez jakýchkoliv problémů, ale z objektivních důvodů se stává, že ženy nemohou na nabízená místa kladně reflektovat. Jedná se o obecně známé příčiny – péče spojená s funkcí matky, dopravní dostupnost, provoz předškolních a školních zařízení, směnnost a další. Ženy tvoří skupinu, která pobývá v evidenci déle než muži a na rozdíl od mužské populace nacházejí na trhu práce uplatnění obtížněji.

Poměrně četnou skupinou se stávají uchazeči, kteří byli zaměstnáni v administrativních funkcích středního a vyššího charakteru, mnohdy i zaměstnanci vrcholového managementu. Tito uchazeči mají určitou představu o svém pracovním uplatnění a v některých případech je velmi obtížné vyhledat pro ně vhodné pracovní místo, aby nedošlo ke ztrátě získaných odborných znalostí a praktických zkušeností.

Další skupinou, které věnují pracovnice Úřadu práce Praha-západ zvýšenou pozornost, jsou absolventi škol a mladiství uchazeči o zaměstnání. I díky této pozornosti se daří v našich podmínkách najít těmto nezaměstnaným zaměstnání vcelku s malou časovou prodlevou (mezi ukončením přípravy na zaměstnání a nástupem do zaměstnání). Příprava pro nástup do zaměstnání probíhá za přispění rekvalifikačních programů a s využitím aktivní politiky zaměstnanosti.

Závěrem lze zkonstatovat, že oproti jiným regionům v České republice má evidence našich uchazečů o zaměstnání krátkodobý charakter, v rámci nabídky volných pracovních míst regionu, a hlavně Prahy se daří uchazeče přes všechny problémy poměrně s úspěchem umisťovat.

Co je důležité pro udržení nízké míry nezaměstnanosti v regionu? Je to především stabilita zaměstnavatelských subjektů. Dalším momentem, ovlivňujícím nízký stupeň nezaměstnanosti, je blízkost hlavního města a jeho nabídka pracovních příležitostí. Většina pracovních sil z našeho regionu nachází uplatnění v Praze. Důležitý je také vznik nových pracovních příležitostí v rámci regionu Praha-západ (většina z nich je ve sféře služeb). Významné jsou činnosti pracovního úřadu. Mezi ty nejzákladnější patří spolupráce pracovního úřadu se zaměstnavatelskou základnou. Dále systematická práce oddělení poradenství, která je soustředěna na skupinu dlouhodobě evidovaných uchazečů. Nezanedbatelná je také činnost

oddělení trhu práce, která má za následek, že v rámci realizované aktivní politiky zaměstnanosti se daří umisťovat stále větší počet uchazečů o zaměstnání.

Věřím, že i úřad práce má velký vliv na trh práce svojí každodenní činností, zejména např. trvalým nárůstem aktivní politiky zaměstnanosti.

Závěr

Mezinárodní úřad práce v Ženevě definuje nezaměstnaného jako člověka, který je práce schopen, má zájem pracovat a i přes tuto snahu nenalézá přiměřené zaměstnání.⁷⁹

Nezaměstnanost je důležitým makroekonomickým ukazatelem a spolu s inflací je považována za největší problém ekonomik zemí s tržním hospodářstvím (v kapitole číslo 4 jste si mohli přečíst základní názory ekonomů na tuto problematiku). Ekonomové dokonce rozlišují několik forem nezaměstnanosti (kapitola číslo 2). Nezaměstnanost znamená nerovnováhu ekonomiky a stupňuje napětí v sociální oblasti (kapitola číslo 3). Nezaměstnanost je vlastně nerovnováha nabídky pracovníků a poptávky zaměstnavatelů na pracovním trhu (více kapitola číslo 5). Zmírnění nerovnováhy na trhu práce chtějí vlády vyspělých ekonomik dosáhnout pomocí cílených opatření hospodářské politiky – aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti (tomuto tématu se věnuji v kapitole číslo 8).

Nezaměstnanost v regionu Praha–západ je v porovnání s ostatními regiony v České republice velmi nízká (podrobnosti v kapitole číslo 6). Nejvyšší úroveň dosáhla v září 2004 (vliv absolventů na trhu práce) a v lednu 2005 (nemožnost sezónních prací), kdy dosáhla výše 3,6 %. Ale i mezi těmito dvěma obdobími míra nezaměstnanosti příliš nekolísala a pohybovala se kolem 3,5 %. Změněná metodika výpočtu (od 1. 7. 2004) se na snížení míry nezaměstnanosti příliš nepromítla. V úvodu práce jsem předpokládala, že míra nezaměstnanosti nepřekročí hranici 4 %. Svoji hypotézu jsem tedy ověřila. Hlavním důvodem je relativní rovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Nezaměstnanost v regionu Praha–západ je charakterizována jako frikční, popř. sezónní. Pravidelně se zvyšuje v zimních měsících a v září (podíl absolventů). Jak jsem na počátku své práce správně očekávala, velmi nízkou míru nezaměstnanosti si region udržuje i díky své poloze (blízkost Prahy). Velké množství ekonomicky aktivních obyvatel nachází své uplatnění na trhu práce právě v Praze. Jedná se o nejrozsáhlejší trh, u kterého jen velmi těžko můžeme odhadnout

⁷⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. str. 16

jeho vývoj. Pro nás je důležitý fakt, že právě situace na tomto trhu práce více či méně ovlivňuje stav nezaměstnanosti na Praze-západ, ať v kladném, nebo záporném slova smyslu.

Jednou z hypotéz vytyčených v úvodu mé práce byl i předpoklad, že mezi rizikové skupiny (více v kapitole 7) v regionu Praha-západ pracovníce Úřadu práce Praha-západ řadí nezaměstnané mladé lidi do 25 let a věnují jim pozornost v rámci programů aktivní politiky zaměstnanosti. Tento předpoklad mohu díky studiu problematiky na konci své práce potvrdit. Mezi rizikové skupiny nezaměstnaných v tomto regionu skutečně tradičně patří kategorie mladých lidí do 25 let a absolventi vysokých škol (po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku), dále uchazeči o zaměstnání starší 50 let věku a dlouhodobě nezaměstnané osoby, kteří jsou v evidenci déle než 6 měsíců.

Především rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání je potřeba i nadále zařazovat do programů aktivní politiky zaměstnanosti. Podporovat realizaci stávajících i nových nástrojů, které nám pomohou řešit nezaměstnanost v regionu a podnítit aktivitu uchazečů a zájemců o zaměstnání. Vhodným působením lze docílit zvýšení zájmu o možnost využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti mezi zaměstnavateli. Vhodné by bylo motivovat zaměstnavatele, aby projevíli zájem o uchazeče o zaměstnání do 25 let a zaměstnali je. Doporučuji, aby oddělení poradenství s mladými nezaměstnanými pracovalo za pomoci individuálních akčních plánů a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce by měl podporovat získávání praktických zkušeností u této kategorie uchazečů o zaměstnání.

Z mého pohledu je důležitou činností úřadu práce také poradenská a informační činnost. Během návštěv a konzultací na Úřadu práce Praha-západ jsem zaregistrovala intenzivní spolupráci mezi tímto oddělením a jednotlivými školami. Díky ochotě paní vedoucí poradenského oddělení jsem měla možnost zúčastnit se besed, které se konaly na pracovním úřadě. Besed se účastnili žáci základních škol, kteří zde získali informace o trhu práce a volbě povolání (jak se rozhodovat apod.).

Velmi optimisticky se jeví i aktivita některých obecních a městských úřadů při zřizování míst v rámci veřejně prospěšných prací. Realizace rekvalifikací je stejně důležitá jako ostatní nástroje, a to z toho důvodu, že cíleně připravuje uchazeče k tomu, aby se stali na trhu práce lépe umístitelnými. Tento nástroj má

dlouhodobější vliv v tom smyslu, že ten, kdo rekvalifikaci absolvuje, nemusí být umístěn ihned po ukončení, ale získáním nových znalostí nebo rozšířením svých odborných dovedností může být umístěn v delším časovém horizontu, až bude vhodné místo vytvořeno. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti napomáhají snižovat vlastní nezaměstnanost v regionu, ale nemohou ji řešit v plné míře. S využíváním aktivní politiky zaměstnanosti se počítá i v budoucím období.

Na tomto místě, po seznámení s problematikou, si dovoluji vyslovit svoji prognózu na nejbližší období. Jen velmi obtížně lze prognózovat další vývoj na trhu práce. Stále totiž vznikají a přicházejí na trh práce nové zaměstnavatelské subjekty, které v rámci svého zaměření a činností vytvářejí nové pracovní příležitosti, jež jsou využívány a vytvářejí protipól těm zaměstnavatelům, kde dochází k uvolňování zaměstnanců. Pohyb těchto změn směrem k nárůstu nových pracovních míst není tak rychlý, jak by bylo potřeba v kvantitě, ale i kvalitě pracovních příležitostí. Na základě současné poptávky a nabídky pracovní síly se domnívám, že se v našich podmínkách budeme i nadále setkávat nejčastěji s krátkodobým typem evidence do 3 měsíců.

Myslím si, že se dá očekávat mírný nárůst nezaměstnanosti. Předpokládám, že nezaměstnanost nestoupne v podmínkách regionu Praha-západ příliš markantně oproti minulému období. Na jejím vývoji se tradičně odrazí stav na trhu práce hlavního města Prahy, z tohoto důvodu nepředpokládám výrazné změny. Největší trh práce sice není stabilní, ale v jeho rámci dochází nejenom k zániku nabídky pracovních příležitostí, ale i ke vzniku nových možností pracovního uplatnění.

Problematika nezaměstnanosti je velice závažné a rozsáhlé téma, a proto se domnívám, že je zde stále prostor pro další bádání. Mě osobně by ještě velice zajímala problematika výuky tématu práce, trhu práce a nezaměstnanosti (nakolik jsou žáci s problémem seznámeni apod.).

V celé této práci jsem upozorňovala na to, jak velkým problémem je nezaměstnanost mládeže. Nyní bych ráda svou pozornost obrátila k doporučení, jak se v případě ztráty zaměstnání zachovat. Tato doporučení jsou obzvlášť důležitá právě pro mladé lidi, kteří si ještě nevybudovali svůj pracovní stereotyp.

Zásadním doporučením je neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé

situace. Je důležité, aby se člověk nedal odradit i případným neúspěchem v hledání práce. Žádost o nové pracovní místo je vždy spojena s možností odmítnutí. Potřebné je vážit si sebe i svého života, uchovat si sebedůvěru a zdravou hrđost. Nezaměstnaný člověk by si také měl naplánovat své pravidelné denní aktivity. Zejména péči o sebe sama, o svůj zevnějšek, což přispívá k zdravému sebevědomí. Dále také péči o vzdělání, měl by se snažit rozšiřovat svou kvalifikaci a získávat nové dovednosti, které pro něho budou užitečné ve vzdálenější budoucnosti. Patří sem například nejrůznější kvalifikační kurzy, studium jazyků, získání řemeslných dovedností apod. Také zapojení do všemožných zájmových nebo společenských organizací může dát nezaměstnanému člověku oprávněný pocit životního naplnění, může přispět k rozvoji jeho schopností a navázání užitečných kontaktů. Nezaměstnaný by si také měl rozšířit své právní vědomí a dobře znát svá práva a povinnosti.

Jsem ráda, že jsem se rozhodla napsat svou diplomovou práci právě o nezaměstnanosti mládeže a politice zaměstnanosti v regionu Praha-západ. Myslím si, že informace, které jsem získala při zpracování diplomové práce, pomohou nejen mně, ale i mým budoucím žákům.

11. Literatura a prameny

Literatura:

BUCHTOVÁ, B., aj. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1 vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B., aj. *Psychologie a nezaměstnanost – zkušenost a praxe*. 1 vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3457-2.

BUCHTOVÁ, B., aj. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. 1 vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. ISBN 80-210-2425-9.

FIALOVÁ, H. *Malý ekonomický výkladový slovník (praktická příručka nejen pro studenty ekonomie)*. 6. vyd. Praha: A plus, 2000. ISBN 80-902514-3-9.

HORÁČKOVÁ, D.; ÚLOVCOVÁ, H.; RYŠKA, R., aj. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 1999*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 1999.

HORÁČKOVÁ, D.; ÚLOVCOVÁ, H.; KOFROŇOVÁ, O., aj. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2000*. 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2000. ISBN 80-211-0371.

HORÁČKOVÁ, D.; RYŠKA, R. *Nezaměstnaní absolventi škol*. 1 vyd. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 1999. ISBN 80-238-4675-2.

HORÁČKOVÁ, D.; DUDA, M. *Nezaměstnaní absolventi škol*. 1 vyd. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2000. ISBN 80-238-6829-2.

HOŘÁNKOVÁ, V.; VALOUCHOVÁ, E.; MACÁKOVÁ, D. *Metodická příručka pro volbu povolání*. 1 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-21-4.

JIRÁSKOVÁ, V.; KOŤA, J.; PELCOVÁ, N. aj. *Základy společenských věd*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. ISBN 80-86432-66-1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MERTIN, V.; STRÁDAL, J.; ÚLOVCOVÁ, H.; aj. *Poradce k volbě povolání (pro výchovné poradce a učitele ZŠ)*. 1. vyd. Praha: Raabe (nahližet a nacházet), 2002. ISBN 80-86307-12-3.

NILSSON, P. *Kariérové poradenství pro život*. 1 vyd. Praha: Národní vzdělávací fond, 2000. ISBN 80-238-8363-1.

NORDHAUS, W.D.; SAMUELSON, P.A. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0192-4.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-X.

POTŮČEK, M. *Křížovatky české sociální reformy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-85850-70-2.

SIROVÁTKO, T.; ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. 1 vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1246-3.

SOJKA, M.; KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 4. vyd. Praha: Libri, 2001. ISBN 80-7277-032-2.

Uplatnění absolventů škol na trhu práce 1997. 1. vyd. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 1997.

VOJTĚCH, J.; ÚLOVCOVÁ, H.; TRHLÍKOVÁ, J., aj. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2003*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2003.

VOJTĚCH, J.; ÚLOVCOVÁ, H.; TRHLÍKOVÁ, J., aj. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2004*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2004. ISBN 80-85-118-91-2.

VOJTĚCH, J.; ÚLOVCOVÁ, H.; FESTOVÁ, J., aj. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2006*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006. ISBN 80-85-118-95-5.

VOJTĚCH, J. *Odborně vzdělávání – analýzy a informace. Sonda k uplatnění absolventů škol ve sféře práce*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav odborného školství, 1998.

Časopisy:

KADEČKOVÁ, H.; KOTEK, P. *Jaké šance pro nezaměstnané tam, kde je nejhůř*. Právo-Profese, 2004 středa 18.2., str. 14

Práce a sociální politika, noviny Ministerstva práce a sociálních věcí, ročník 1, číslo 2, 13. 2. 2004

Prameny:

Rámcově vzdělávací program pro základní vzdělávání. 1 vyd. Praha: Tauris - Výzkumný ústav pedagogický, 2005.

Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 17.4. 2006] Dostupné na WWW: <[http](http://www.portal.mpsv.cz)>// www.portal.mpsv.cz>.

Statistické ročenky [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 6.6. 2006] Dostupné na WWW:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky.

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 14.10.2006] Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004

Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2004 v okrese Praha-západ. Praha: Úřad práce Praha-západ, 2004.

Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2005 v okrese Praha-západ. Praha: Úřad práce Praha-západ, 2005.

Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2006 v okrese Praha-západ. Praha: Úřad práce Praha-západ, 2006.

Strukturální fondy a nezaměstnanost. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 18.3. 2004] Dostupné na WWW:

<http://www.strukturalnifondy.cz/rps/znevychodneneskupiny>

Strukturální fondy a nezaměstnanost. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 18.3. 2004] Dostupné na WWW:

<http://www.strukturalnifondy.cz/rps/sluzbyzamestnanosti>

Strukturální fondy a nezaměstnanost. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 18.3. 2004] Dostupné na WWW:
<http://www.strukturalnifondy.cz/rps/nezamestnanost>

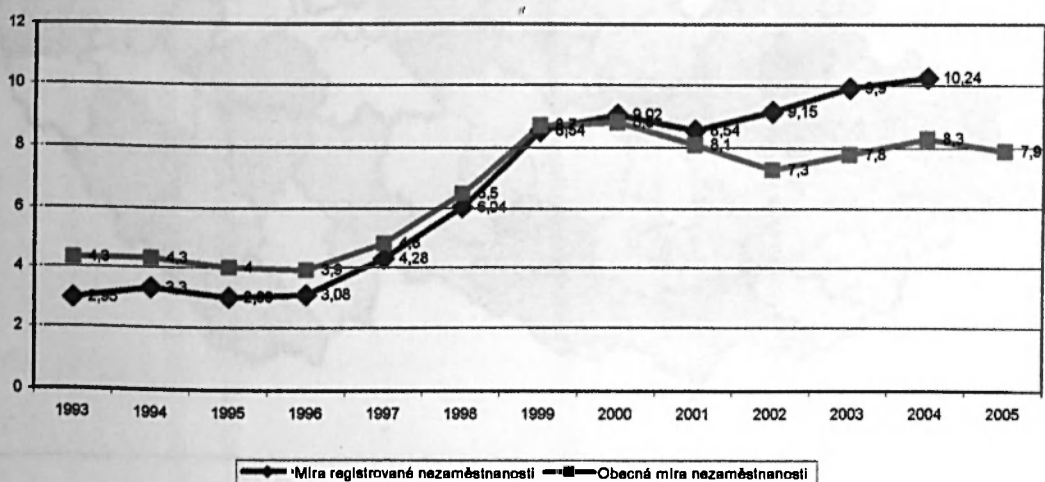
Kalendář Cesta za povoláním, Ministerstvo práce a sociálních věcí-správa služeb zaměstnanosti, 14 str., Praha 2003, ISBN 80-86728-03-X.

Atlas školství - přehled středních škol a vybraných školských zařízení, Středočeský kraj, nakladatelství P. F. ART, Brno 2003, ISBN 80-86152-57-X.

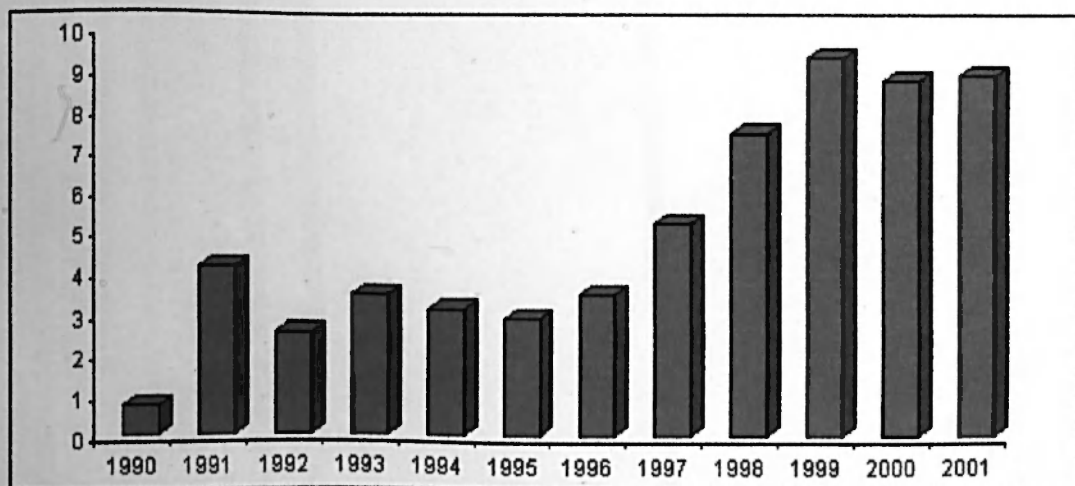
12. Přílohy

Příloha číslo 1:

Vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 1993-2005⁸⁰



Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice v letech 1990 - 2001 (v %) ⁸¹

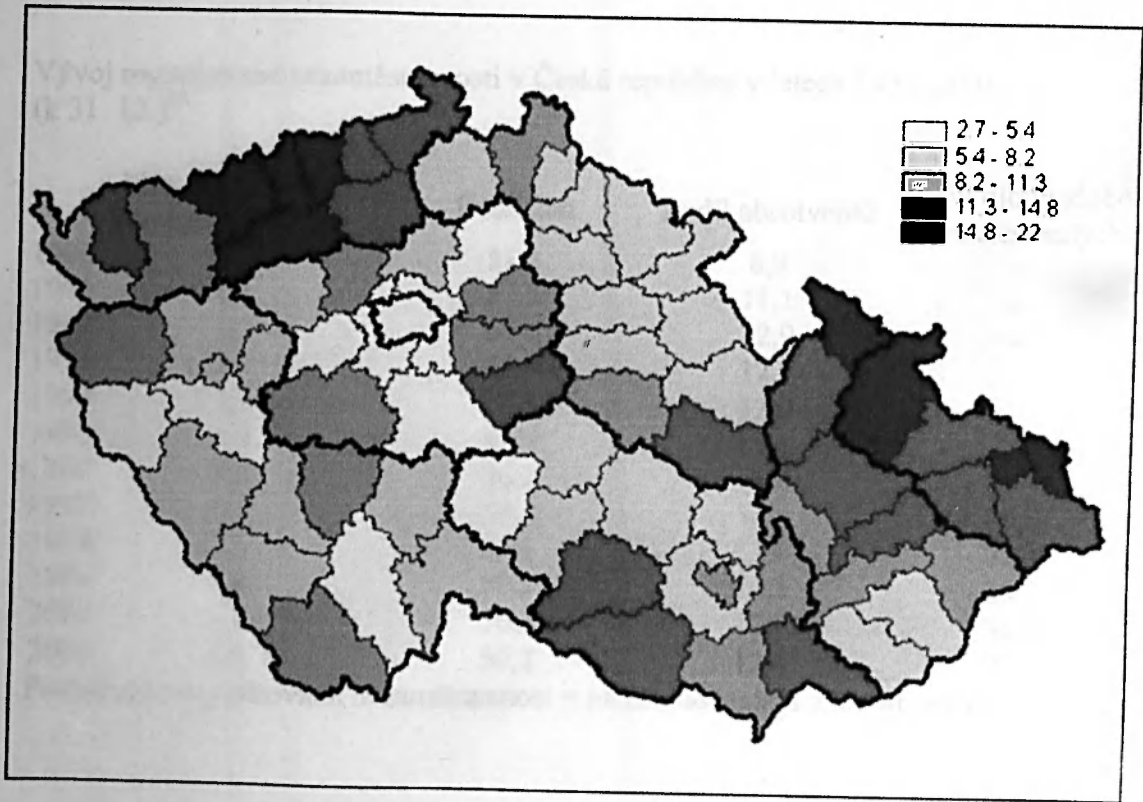


⁸⁰ Graf míry registrované nezaměstnanosti a obecné nezaměstnanosti, který vychází z dat získaných Českým statistickým úřadem. *Statistické ročenky* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 6.6. 2006] Dostupné na WWW:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statisticke_rocenky_ceske_republiky

⁸¹ *Strukturální fondy a nezaměstnanost*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 18.3. 2004] Dostupné na WWW: <http://www.strukturalnifondy.cz/rps/nezamestnanost>

Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2001 (v %) ⁸²



⁸² *Strukturální fondy a nezaměstnanost*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 18.3. 2004] Dostupné na WWW: <http://www.strukturalnifondy.cz/rps/nezamestnanost>

Příloha číslo 2:

Vývoj registrované nezaměstnanosti v České republice v letech 1990–2001
(k 31. 12.)⁸³

	Míra registrované nezaměstnanosti	Podíl žen	Podíl absolventů	Podíl dlouhodobě nezaměstnaných
1990	0,7	51,2	8,9	-
1991	4,1	57,4	11,1	-
1992	2,6	57,6	12,9	-
1993	3,5	55,9	12,9	-
1994	3,2	58,0	12,0	-
1995	2,9	57,6	13,1	-
1996	3,5	56,4	14,6	-
1997	5,2	56,4	16,4	19,6
1998	7,5	53,1	17,6	22,4
1999	9,4	50,9	14,5	29,7
2000	8,8	50,2	12,7	38,4
2001	8,9	50,2	12,4	37,1

Poznámka: Registrovaná nezaměstnanost = na základě údajů z úřadů práce

⁸³ *Strukturální fondy a nezaměstnanost.* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 18.3. 2004] Dostupné na WWW: <http://www.strukturalnifondy.cz/rps/znevychodneneskupiny>

Příloha číslo 3:

Věková struktura uchazečů o zaměstnání a počet absolventů v regionu Praha-západ⁸⁴

Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Praha západ

čtvrtletí	I/91	II/91	III/91	IV/91	V/92	II/92	III/92	IV/92	I/93	II/93	III/93	IV/93	I/94	II/94	III/94	IV/94
do 24 let	109	108	278	316	244	141	148	188	68	88	97	87	87	50	75	48
25 - 39	170	310	378	417	234	167	128	126	107	97	111	119	118	83	92	58
40 - 49	112	181	233	291	331	97	72	79	59	89	64	83	55	76	64	62
50 - 65	45	63	87	85	78	47	40	42	54	41	34	43	46	45	49	47

čtvrtletí	I/95	II/95	III/95	IV/95	V/96	II/96	III/96	IV/96	I/97	II/97	III/97	IV/97	I/98	II/98	III/98	IV/98
do 24 let	24	23	41	43	47	30	83	61	58	53	128	99	143	144	205	267
25 - 39	97	32	41	45	68	49	49	88	70	70	97	120	134	143	223	248
40 - 49	55	48	49	55	60	47	56	47	70	68	93	126	127	129	163	170
50 - 65	44	47	42	38	42	47	49	54	39	59	99	120	107	118	156	147

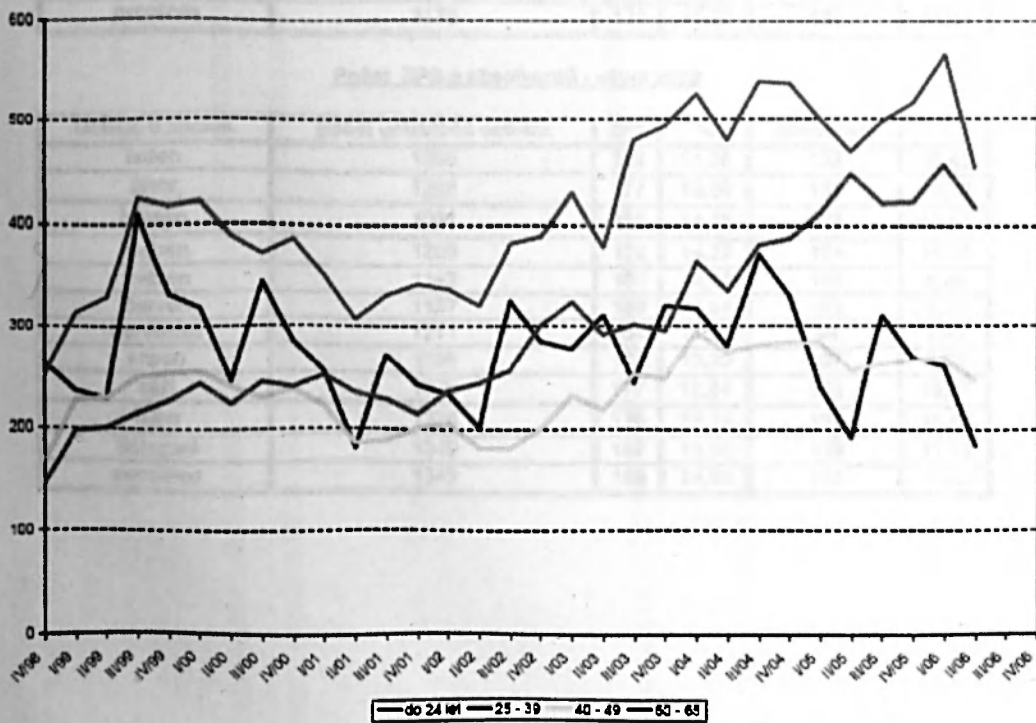
čtvrtletí	I/99	II/99	III/99	IV/99	V/00	II/00	III/00	IV/00	I/01	II/01	III/01	IV/01	I/02	II/02	III/02	IV/02
do 24 let	234	227	279	334	320	344	346	284	283	182	270	241	232	202	327	264
25 - 39	315	331	423	418	420	390	374	388	383	308	333	344	339	322	384	397
40 - 49	224	228	248	252	284	238	229	236	221	187	190	202	206	183	183	203
50 - 65	198	201	218	226	242	223	243	238	248	233	227	214	236	242	264	307

čtvrtletí	I/03	II/03	III/03	IV/03	I/04	II/04	III/04	IV/04	I/05	II/05	III/05	IV/05	I/06	II/06
do 24 let	276	312	242	322	319	278	374	332	235	193	311	267	289	155
25 - 39	428	381	476	493	527	478	540	538	800	466	497	517	368	481
40 - 49	231	218	280	247	293	272	280	283	282	255	251	264	266	245
50 - 65	326	291	322	295	367	337	383	389	412	448	420	421	453	418

⁸⁴ Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2004 v okrese Praha-západ. Praha: Úřad práce Praha-západ, 2004.

Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2005 v okrese Praha-západ. Praha: Úřad práce Praha-západ, 2005.

Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2006 v okrese Praha-západ. Praha: Úřad práce Praha-západ, 2006.



Počet ZPS a absolventů - vývoj rok 2001

Uchaz. o zamés.	počet celkem	ZPS	%	Absolventi	%
leden	1183	211	17,84	128	10,82
únor	1137	214	18,82	116	10,20
březen	1066	217	20,36	98	9,29
duben	961	211	21,96	81	8,43
květen	940	225	23,94	69	7,34
červen	903	214	23,78	70	8,11
červenec	960	218	22,71	93	9,69
srpen	970	223	22,99	112	11,55
září	1020	223	21,86	160	15,69
říjen	1005	218	21,69	136	13,73
listopad	960	231	24,06	113	11,77
prosinec	1001	237	23,68	105	10,49

Počet ZPS a absolventů - vývoj rok 2002

Uchaz. o zamés.	počet uchazečů celkem	ZPS	%	Absolventi	%
leden	1057	233	21,84	108	10,12
únor	1055	241	22,84	102	9,67
březen	1012	238	23,52	114	11,26
duben	997	236	23,67	103	10,33
květen	939	227	24,17	92	9,80
červen	949	202	21,29	87	9,17
červenec	1013	201	19,84	123	12,14
srpen	1037	191	18,42	110	10,61
září	1146	180	15,68	179	15,59
říjen	1128	169	14,98	154	13,65
listopad	1103	170	15,41	136	12,33
prosinec	1178	179	15,20	136	11,54

Počet ZPS a absolventů - vývoj 2003

Uchaz. o zamés.	počet uchazečů celkem	ZPS	%	Absolventi	%
leden	1265	162	14,39	132	10,43
únor	1268	177	13,96	131	10,33
březen	1261	186	14,75	134	10,63
duben	1206	172	14,27	124	10,29
květen	1142	161	14,10	113	9,89
červen	1127	156	13,84	103	9,14
červenec	1211	164	13,54	96	7,93
srpen	1256	167	13,30	107	8,52
září	1379	177	12,84	183	13,27
říjen	1376	176	12,79	191	13,88
listopad	1340	187	13,96	158	11,79
prosinec	1342	189	14,08	154	11,48

Počet ZPS a absolventů - vyvoj 2004

Uchaz. o zamés.	počet uchazečů celkem	ZP	%	Absolventi	%	Mladiství	%
leden	1469	205	13,96	135	9,19	17	1,16
únor	1515	196	12,94	132	8,71	19	1,25
březen	1506	204	13,55	129	8,57	21	1,39
duben	1460	211	14,45	106	7,28	18	1,23
květen	1406	198	14,08	88	6,26	18	1,28
červen	1366	188	13,76	70	5,12	18	1,32
červenec	1436	195	13,58	90	6,27	18	1,25
srpen	1498	202	13,48	117	7,81	18	1,20
září	1577	210	13,32	187	11,86	9	0,57
říjen	1573	207	13,16	165	10,49	12	0,76
listopad	1544	193	12,50	142	9,20	15	0,97
prosinec	1542	198	12,84	129	8,37	16	1,04

Počet OZP a absolventů - vyvoj 2005


Uchaz. o zamés.	počet uchazečů celkem	ZP	%	Absolventi	%	Mladiství	%
leden	1584	213	13,45	107	6,76	17	1,07
únor	1521	211	13,87	87	5,72	19	1,25
březen	1433	203	14,17	81	5,65	18	1,26
duben	1383	212	15,33	65	4,70	16	1,16
květen	1350	222	16,44	56	4,15	16	1,19
červen	1359	230	16,92	40	2,94	16	1,18
červenec	1423	225	15,81	46	3,23	14	0,98
srpen	1481	228	15,40	81	5,47	17	1,15
září	1489	213	14,30	148	9,94	13	0,87
říjen	1467	199	13,57	128	8,73	16	1,09
listopad	1443	201	13,93	99	6,86	20	1,39
prosinec	1469	197	13,41	94	6,40	23	1,57

Počet OZP a absolventů - vyvoj 2006

Uchaz. o zamés.	počet uchazečů celkem	ZP	%	Absolventi	%	Mladiství	%
leden	1536	204	13,28	85	5,53	31	2,02
únor	1548	206	13,31	84	5,43	33	2,13
březen	1515	208	13,73	81	5,35	31	2,05
duben	1445	206	14,26	76	5,26	26	1,80
květen	1356	194	14,31	67	4,94	23	1,70
červen	1297	186	14,34	58	4,47	22	1,70
červenec	1297	194	14,96	60	4,63	21	1,62
srpen	1312	204	15,55	63	4,80	15	1,14
září	1364	220	16,13	107	7,84	12	0,88
říjen			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
listopad			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
prosinec			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!

Příloha číslo 4:

Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

	ÚŘAD PRÁCE
ZÁJEMCE	
Vyplňte, prosím, hůlkovým písmem.	
" _____ "	
Záznam úřadu práce o dni podání žádosti:	

ŽÁDOST O ZAŘAZENÍ DO EVIDENCE ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

(§ 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
(dále jen „zákon“))

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Rodné příjmení:	Rodné číslo:	
Datum a místo narození ¹⁾ :	Státní občanství:	

¹⁾ Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

B. Adresa bydliště²⁾:

Obec:	Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSC:

²⁾ U státního občana ČR a cizince, který není občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa místa trvalého pobytu na území ČR.
U cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje.

C. Kontaktní adresa (není-li totožná s adresou bydliště):

Obec:	Část obce:	
Ulice:	Číslo:	PSC:

D. Souhlasím s dalšími možnostmi kontaktu:

Telefon:	E-mail:	
Mobilní telefon:	Posílání SMS:	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne

E. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání³⁾:

1. <input type="checkbox"/> nemám zdravotní omezení
2. <input type="checkbox"/> jsem osobou se zdravotním postižením na základě uznání
a) <input type="checkbox"/> plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. a) z. č. 155/1995 Sb.
b) <input type="checkbox"/> plné invalidity podle § 39 odst. 1 písm. b) z. č. 155/1995 Sb.
c) <input type="checkbox"/> částečné invalidity
d) <input type="checkbox"/> zdravotně znevýhodněnou osobou (dříve osobou se ZPS)
3. <input type="checkbox"/> mám jiná zdravotní omezení
Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

³⁾ Údaj uvedený v bodě 2 písm. a), b), c) se dokládá rozhodnutím ČSSZ o přiznání částečného nebo plného invalidního důchodu nebo rozhodnutím OSSZ o uznání částečné nebo plné invalidity.
Údaj uvedený v bodě 2 písm. d) se dokládá rozhodnutím OSSZ o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou (dříve osobou se změněnou pracovní schopností).
Údaj uvedený v bodě 3 se dokládá posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona) nebo rozhodnutím OSSZ o uznání osobou se ZPS s těžším zdravotním postižením.

TA 111 a příloha 4 a 5 Úřadu

F. Souhlas se zpracováním osobních údajů:

Souhlasím-nesouhlasím (vypište slovem) se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona.

Dne:

Podpis žadatele:

G. Zájem o konkrétní zaměstnání a ostatní požadavky na zaměstnání:

Profese:	
Ostatní požadavky:	
Směnnost:	Úvazek:
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

H. Dosažená kvalifikace:

Název školy (včetně učiliště):	Obor:	Od – do: (rok)
Dovednosti:	<input type="checkbox"/> řidičský průkaz <input type="checkbox"/> práce s PC <input type="checkbox"/> ostatní ⁴⁾	
Jazykové znalosti:	aktivně:	pasivně:

⁴⁾ Např. znalost podvojného nebo mzdového účetnictví, práce s kovem (řezání, pájení, svařování různých zkoušky), obsluhy technických zařízení (topičský průkaz a jiné), obsluhy zemědělských strojů, obsluhy stavebních strojů, a dále např. schopnost poskytovat služby (plavčík, cvičitel), oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

I. Získané pracovní zkušenosti:

Vykonávaná povolání (název) ⁵⁾ :	Doba (počet let):
Celková délka dosavadní doby zaměstnání (počet let):	

⁵⁾ Uveďte povolání vykonávaná 6 měsíců a déle.

J. Poučení pro zájemce o zaměstnání:

1. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodně zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.
2. O zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze požádat kterýkoliv úřad práce na území České republiky.
3. Úřad práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří.

V	dne	Podpis žadatele:
---	-----	------------------

Totožnost žadatele za úřad práce ověřil podle dokladu:	Dne:
	Podpis zaměstnance:

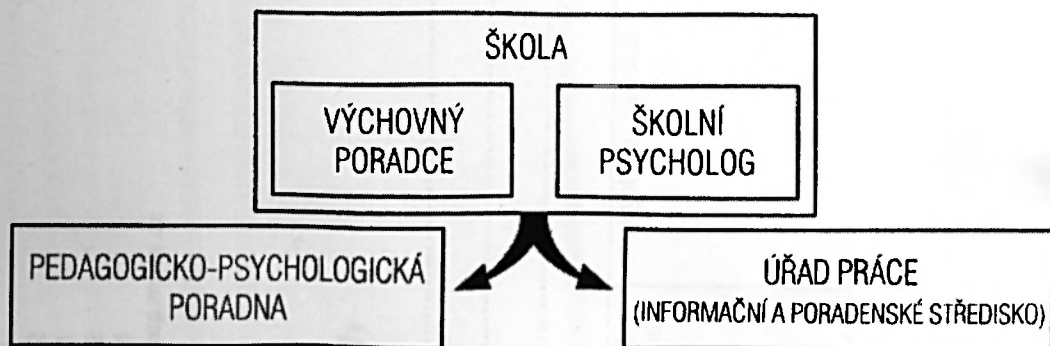
Informace lze získat na integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz>

Platnost úskopsu od 1. 6. 2006

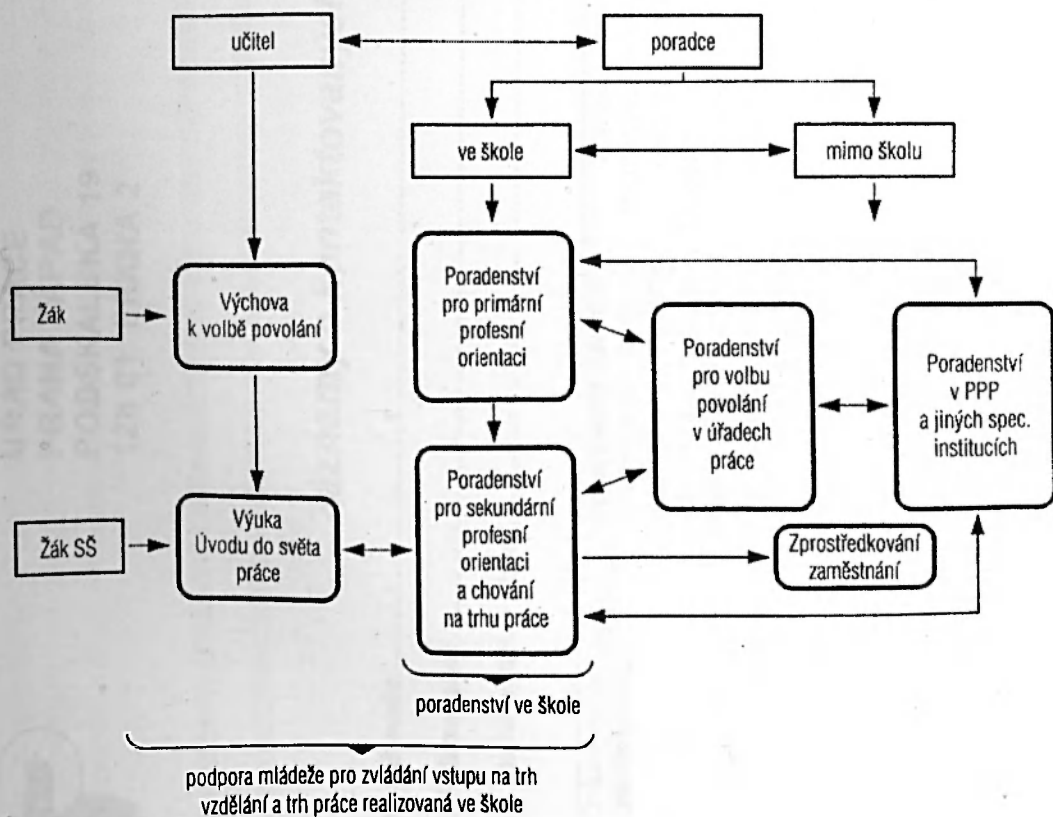


Příloha číslo 5:

Systém podpory při volbě povolání



Systém podpory při volbě povolání





ÚŘAD PRÁCE
PRAHA ZÁPAD
PODSKALSKÁ 19
128 01 PRAHA 2

Tel. 2 24 91 03 72
2 24 91 42 51
2 24 91 42 52
Fax: 2 24 92 10 84
e-mail: prahazapad@up.mpsv.cz

Priloha číslo 6:

Záznamy o kontaktovaných zaměstnavatelích

Jméno uchazeče:.....

Zprostředkovatelka:.....

Nejvyš. ukonč. vzděl. + obor:.....

Datum jednání se zaměstnavatelem:	Název firmy (uvedte adresu a dále ve všech případech prosím uveďte telefonní číslo, popř. jiný kontakt - pokud možno i kontaktní osobu, se kterou jste jednali):	Kontakt u zam. (zaznamenejte do řádku číslo možnosti): 1) osobní 2) telefonický 3) doporučenka ÚP 4) písemný 5) jiný (uvedte jaký)	Uveďte prosím pozici, o kterou jste se ucházeli:	Výsledek jednání:

Příloha číslo 7:

Dohoda o členství v Jobclubu



**ÚŘAD
PRÁCE** PRAHA ZÁPAD
PODSKALSKÁ 19
128 01 PRAHA 2

Tel. 02/ 24 91 03 72
02/ 24 91 42 51
02/ 24 91 42 52
Fax: 02/ 24 92 10 84

DOHODA O ČLENSTVÍ V JOBclubu č.j. PZA-JOB-/2002

mezi

úřadem práce:	Úřad práce Praha-západ
sídlo:	Podskalská č.p. 1290/19, Nové Město, 128 01 Praha 28
zastupující osoba:	Jarmila Svatošová, vedoucí oddělení poradenství
IČO:	00508691
zprostředkovatelka:	

a

uchazečem o zaměstnání:
rodné číslo:
trvalé bydliště:
kontaktní telefon:
nejvyšší ukonč. vzdělání + obor:
v evidenci ÚP P-Z od:
datum vstupu do JOBclubu:
datum ukončení:

Účelem této dohody je úprava vzájemného vztahu mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání (účastníkem JOBclubu).

Část I.

V souvislosti s účastí na JOBclubu se uchazeč o zaměstnání zavazuje k těmto povinnostem:

- 1) pravidelně se účastnit klubových setkání v dohodnutých termínech,
- 2) soukromé schůzky, jednání na úřadech a vyšetření u lékaře si plánovat mimo dojednané setkání JOBclubu a kontaktu na ÚP,
- 3) svou neúčast před plánovanou schůzkou JOBclubu řádně omluvit,
- 4) ve spolupráci s organizátory JOBclubu zkoušet nové přístupy, metody a způsoby při hledání zaměstnání. Vzhledem k délce evidence uchazeče nebude spoléhat pouze na nabídku volných pracovních míst z ÚP Praha-západ a učiní, co bude v jeho silách, aby se aktivněji podílel/a/ na zajištění vhodného pracovního místa,
- 5) spolupracovat se všemi pracovníky JOBclubu v rámci jednotlivých setkání,
- 6) podporovat aktivitu ostatních účastníků skupiny JOBclubu,
- 7) sdělovat získané zkušenosti nabyté při hledání zaměstnání,
- 8) pravidelně informovat organizátora JOBclubu (úřad práce Praha-západ) o veškerých záležitostech souvisejících s hledáním zaměstnání,

- 9) vést si písemnou evidenci o kontaktovaných zaměstnavatelích a průběhu jednotlivých jednání (viz. Záznamy o kontaktovaných zaměstnavatelích),
- 10) skutečnosti, které se v JOBclubu dozví o ostatních členech, bude považovat za důvěrné a mimo JOBclub o nich nebude hovořit,
- 11) v případě neúčasti bez vážných důvodů (viz Základní poučení o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, které uchazeč obdržel při přijetí do evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP Praha-západ, nebo na jiném ÚP) na JOBclubu, si je uchazeč vědom, že bude Úřad práce Praha-západ toto považovat za maření součinnosti stejné, jako při zprostředkování zaměstnání,
- 12) bude pracovat na sobě a pro sebe tak, aby využil získané informace takovým způsobem, který pomůže uchazeči co nejdříve získat vhodné zaměstnání.

Úřad práce se jako organizátor zavazuje:

- 1) organizovat JOBclub a zajistit tématickou a odbornou náplň jednotlivých setkání,
- 2) intenzivně posilovat osobnostní rozvoj uchazečů k posílení motivace nového pracovního začlenění,
- 3) oznámit předem uchazečům o zaměstnání (účastníkům) termín další plánované schůzky JOBclubu,
- 4) zajistit účastníkům veškeré materiály, se kterými budou pracovat,
- 5) pracovat s veškerými informacemi o uchazečích tak, aby nebyly vystaveny jakékoli možnosti jejich zneužití,
- 6) poskytnout účastníkům možnost individuálního pohovoru s jakýmkoli přednášejícím,
- 7) oznámit účastníkům změnu sjednaného termínu další návštěvy,
- 8) oznámit účastníkům vyloučení z dalších setkání,
- 9) vystavit uchazeči doklad o absolvování JOBclubu.

Část II.

Účastník JOBclubu má právo:

- 1) používat informační zdroje poskytované úřadem práce,
- 2) požádat o individuální rozhovor s jakýmkoli přednášejícím, zajišťujícím přednášky v JOBclubu, a to buď v době činnosti skupiny nebo mimo činnost ve sjednané době,
- 3) navrhopvat, doplňovat a hodnotit stanovený program JOBclubu, s jehož návrhem byl uchazeč seznámen při prvním setkání skupiny,
- 4) kdykoli přerušit probíhající program, v případě, že některý řešený problém není jasný,
- 5) užívat všech možností směřujících k získání zaměstnání poskytovaných úřadem práce, o kterých byl uchazeč o zaměstnání v průběhu JOBclubu informován,
- 6) obdržet doklad o absolvování skupinové práce s uvedením zaměření této činnosti a počtu hodin,
- 7) hodnotit skupinovou činnost na úřadě práce a působení jednotlivých lektorů a to ústně i písemnou formou, v průběhu i na konci JOBclubu.

ÚP Praha-západ si jako organizátor vyhrazuje právo:

- 1) nahlížet a prověřovat písemnou evidenci účastníka o kontaktovaných zaměstnavatelích,
- 2) měnit sjednaný termín, popř. obsahu následující domluvené schůzky JOBclubu,
- 3) vyřadit účastníka z JOBclubu, v případě zjištěné neúčelnosti jeho zařazení,
- 4) předčasně vyřadit uchazeče z JOBclubu, v případě vážné překážky na straně uchazeče, která brání pravidelným návštěvám JOB-clubu (př. dlouhodobá PN, nástup do zam.),
- 5) zrušit JOBclub z různých důvodů (neúčast účastníků skupiny),
- 6) vybírat jednotlivé přednášející,

- 7) rozhodovat o účelném využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v rámci pomoci uchazečům při zajištění zaměstnání, o kterých byl uchazeč informován.

Tato dohoda nabývá platnosti dnem podpisu obou smluvních stran. Je sepsána ve třech vyhotoveních, z nichž jedno vyhotovení obdrží uchazeč o zaměstnání a dvě úřad práce (1x oddělení zprostředkování, 1x oddělení poradenství).

Úřad práce Praha-západ dne:

uchazeč o zaměstnání

"

Jarmila Svatošová
vedoucí oddělení poradenství

Vyřizuje: Valešová Dagmar
Telefon: 24914252/18

Příloha číslo 8:

Dotazník zájmů

Úřad práce Praha-západ, Podskalská 19, 128 01 Praha 2

DOTAZNÍK ZÁJMŮ
o služby úřadu práce

V rámci realizace programu „První příležitost“ pro mladé do 25 let nabízí Úřad práce Praha-západ uchazečům o zaměstnání využití následujících služeb:

v případě zájmu zaškrtněte svou volbu, možno zaškrtnout i více možností

- testy zájmů (využití PC-programů k ujasnění oblastí, kterým se mohu věnovat – např. Integrovaný systém typových pozic atp.)
- zájem o změnu původní profese (rekvalifikace)
- zájem o změnu či zvýšení kvalifikace (informace o možnostech dalšího studia, včetně studia v zahraničí)
- účast v JOBclubu (prezentace účelných postupů při hledání zaměstnání)
- zájem o samostatné podnikání (jaké jsou možnosti)
- zájem o individuální poradenství
- zájem o samostatné vyhledávání zaměstnání (využití celostátní databáze volných pracovních míst na Internetu)
- zájem o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- zájem o práci v zahraničí (v zemích EU)
- pomoc psychologa (bilanční diagnostika, poradenská činnost)
- zájem o jiné aktivity, vypište prosím jaké.....

.....
.....

Žádáme Vás o vyznačení Vaší volby

- nemám zájem o nabízené činnosti z důvodu (prosím vypište)**

.....
.....
.....

- mám zájem o uzavření Individuálního akčního plánu**

- nemám zájem o uzavření Individuálního akčního plánu**

Vyplněný dotazník odevzdejte své zprostředkovateli při další stanovené návštěvě. Osobní údaje prosím vypište hůlkovým písmem.

Jméno uchazeče/ky/

Datum nar.....Telefon domú.....mobil.....

Bydliště

Nejvyšší ukončené vzdělání (prosím vypište i obor).....

.....

Datum:

Podpis.....

Příloha číslo 9:

Mapa regionu Praha-západ

