

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Podpora zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

Diplomová práce

Univerzita Hradec Králové

Pedagogická fakulta

Katedra filosofie a společenských věd

Podpora zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

Diplomová práce

Autor: Bc. Tomáš Hlavatý
Studijní program: N7504 – Učitelství pro střední školy
Studijní obor: Učitelství pro střední školy – tělesná výchova
Učitelství pro střední školy – základy společenských věd
Vedoucí práce: Mgr. Lucie Cviklová, M.A., Ph.D.
Oponent práce: PhDr. Miroslav Joukl, Ph.D.

Zadání diplomové práce

Autor: Tomáš Hlavatý

Studium: P18P0697

Studijní program: N7504 Učitelství pro střední školy

Studijní obor: Učitelství pro střední školy - základy společenských věd, Učitelství pro střední školy - tělesná výchova

Název diplomové práce: **Podpora zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji**

Název diplomové práce AJ: Employment support in the Hradec Králové region

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Diplomová práce pojednává o fenoménu nezaměstnanosti a možnostech jejího řešení. V obecné rovině práce zkoumá příčiny a ekonomicko-sociální dopady na nezaměstnané. V teoretické části práce se věnuje historickému kontextu nezaměstnanosti na území ČR. Dále popisuje nezaměstnanost z pohledu významných ekonomických teorií. Výzkumná část práce se především soustředí na aktuální podporu zaměstnanosti ze strany úřadů práce v Královéhradeckém kraji. Zkoumá současný vývoj na trhu práce v souvislosti s aktuálně probíhající pandemií viru Covid-19. Cílem výzkumu je prostřednictvím sociologické metody zjistit efektivnost jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Tato otázka je v práci řešena na základě hloubkových rozhovorů s pracovníky úřadů práce v okresních městech Královéhradeckého kraje - Náchodě, Trutnově, Hradci Králové, Jičíně a Rychnově nad Kněžnou.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. V Praze: C.H. Beck, 2018, xxii, 267 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

CARLON, Katharine. How the work place changed since the Great Recession? *Corridor Business Journal* [online]. 17 June 2019, p.4-9 [cit. 2020/05/26].

DUŠEK, Jiří. *Nezaměstnanost a determinanty trhu práce v podmínkách moderních evropských ekonomik*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2017, 145 s. Studia. ISBN 978-80-7556-023-0.

FITZENBERG, Bernd a Alfred GARLOFF. Unemployment, Labor Market Transitions, and Residual Wage Dispersion. *Scottish Journal of Political Economy* [online]. 2008, vol 55, issue 5, p. 561/590 [cit. 2020-05-26]. DOI: 10.1111/j.1467-9485.2008.00466.x. ISSN 00369292

FLEK, Vladislav, HÁLA, Martin a Martina MYSLÍKOVÁ. *Nezaměstnanost a věková segmentace trhu práce*. Politická ekonomie. 2018, roč. 66, č. 6, s. 709-731. ISSN 0032-3233.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1930-2.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. Studijní texty. ISBN 80-85850-60-5.

POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015, 83 s. ISBN 978-80-7261-296-3.

SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014, 231 s. ISBN 978-80-210-7149-0.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 293 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-501-4.

Garantující pracoviště: Katedra filosofie a společenských věd,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. Lucie Cviklová, M.A., Ph.D.

Oponent: PhDr. Miroslav Joukl, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 13.2.2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval pod vedením vedoucí diplomové práce samostatně a uvedl jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne

.....

Bc. Tomáš Hlavatý

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomová práce je uložena v souladu s rektorským výnosem č. 13/2017 (Řád pro nakládání s bakalářskými, diplomovými, rigorózními, dizertačními a habilitačními pracemi na UHK).

V Hradci Králové dne

.....
Bc. Tomáš Hlavatý

Poděkování

Rád bych zde vyjádřil poděkování Mgr. Lucii Cviklové, M.A., Ph.D. za cenné rady, pomoc při získávání potřebných materiálů a trpělivost při vedení mé diplomové práce.

Anotace:

HLAVATÝ, Tomáš. *Podpora zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2021, 110 s. Diplomová práce.

Diplomová práce pojednává o fenoménu nezaměstnanosti a možnostech jejího řešení, přičemž nejsou opomenuty její příčiny a ekonomicko-sociální dopady. V teoretické části práce je věnována pozornost historickému kontextu nezaměstnanosti na území České Republiky. Dále se zabývá nezaměstnaností z pohledu významných ekonomických teorií. Praktická část práce se soustředí především na aktuální podporu zaměstnanosti ze strany úřadů práce v Královéhradeckém kraji. Zkoumá nynější vývoj na trhu práce v souvislosti s probíhající pandemií viru Covid-19. Cílem výzkumu je prostřednictvím sociologické metody, hloubkového rozhovoru, zjistit efektivnost jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Tato otázka byla zkoumána prostřednictvím hloubkových rozhovorů s pracovníky úřadů práce v okresních městech Královéhradeckého kraje, a to v Náchodě, Trutnově, Hradci Králové, Jičíně a Rychnově nad Kněžnou.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, formy nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, úřad práce, Královéhradecký kraj

Abstract

HLAVATÝ, Tomáš. *Employment support in the Hradec Králové region*. Hradec Králové: Pedagogical faculty University Hradec Králové, 2021, 110 pages. Master thesis

This master thesis deals with the phenomenon of unemployment and the possibilities of its solution while its economic and social causes and impacts are not neglected. The theoretical part of the thesis pays attention to the historical context of unemployment in the Czech Republic. It also deals with unemployment in terms of major economic theories. The practical part of the thesis focuses mainly on the current support of employment by employment offices in the Hradec Králové region. It examines current labor market development in the context of the current Covid-19 pandemic. The aim of the research is to find out the effectiveness of individual instruments of active employment policy in the Hradec Králové region through a sociological method, an in-depth interview. This question was investigated through in-depth interviews with employees from employment offices in the district towns of the Hradec Králové Region, namely in Náchod, Trutnov, Hradec Králové, Jičín and Rychnov nad Kněžnou.

Key words: labor market, unemployment, forms of unemployment, employment policy, active employment policy instruments, employment office, Hradec Králové region

Cíl práce

Práce tematizuje fenomén nezaměstnanosti a poukazuje na jeho negativní dopady ve společnosti i v životě nezaměstnaného jedince. Cílem diplomové práce je zhodnotit současný vývoj nezaměstnanosti na trhu práce v Královéhradeckém kraji taktéž s ohledem na probíhající pandemii Covid-19. Prostřednictvím hloubkových rozhovorů s pracovníky úřadů práce je zhodnocen způsob řešení nezaměstnanosti ze strany státu a je posouzena efektivita jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti v dané lokalitě.

Obsah

Úvod.....	15
1 Teoretická východiska	17
1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost.....	17
1.2 Měření nezaměstnanosti.....	19
1.2.1 Metodika výpočtu míry registrované nezaměstnanosti	21
1.2.2 Metodika ČSÚ a Eurostatu	22
1.2.3 Aktuálně používaná metodika MPSV.....	22
1.3 Historický vývoj nezaměstnanosti	24
1.3.1 Nezaměstnanost v ČR.....	24
1.3.2 Nezaměstnanost po roce 1989	27
1.3.3 Rok 2020.....	30
1.4 Filosofické a ekonomické zakotvení nezaměstnanosti	33
1.4.1 Liberalismus.....	33
1.4.2 Keynesiánská teorie	35
1.4.3 Monetarismus.....	36
1.4.4 Marxistická teorie	37
1.5 Příčiny a formy nezaměstnanosti	39
1.5.1 Frikční nezaměstnanost.....	39
1.5.2 Strukturální nezaměstnanost	39

1.5.3	Cyklická a sezónní nezaměstnanost.....	40
1.5.4	Skrytá nezaměstnanost.....	40
1.5.5	Neúplná, nepravá nezaměstnanost a plná zaměstnanost.....	41
1.5.6	Osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.....	42
1.6	Důsledky nezaměstnanosti	44
1.6.1	Vliv nezaměstnanosti na fyzické a psychické zdraví člověka	44
1.6.2	Sociální dopady nezaměstnanosti	45
1.6.3	Zvládání stresu ze ztráty zaměstnání	46
1.7	Trh Práce	48
1.7.1	Strategie zaměstnanosti EU	49
1.7.2	Státní politika zaměstnanosti	50
1.7.3	Aktivní politika zaměstnanosti v ČR.....	51
1.7.4	Rekvalifikace	52
1.7.5	Veřejně prospěšné práce	54
1.8	Příspěvky úřadů práce na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti	54
1.8.1	Společensky účelná pracovní místa	55
1.8.2	Příspěvek na dojíždění, přestěhování.....	55
1.8.3	Další příspěvky poskytované úřady práce	56
1.8.4	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)	57

1.8.5	Pasivní politika zaměstnanosti.....	59
1.9	Charakteristika Královéhradeckého kraje	62
1.10	Projekty na podporu zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji	64
1.10.1	Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji	64
1.10.2	Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji	64
1.10.3	Kudy kam II v Královéhradeckém kraji	65
1.10.4	Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji.....	65
1.10.5	Projekt Outplacement	65
1.10.6	Projekt Flexi.....	66
2	Praktická část	68
2.1	Výzkumný cíl	68
2.2	Výzkumné otázky.....	68
3	Metodika práce	71
3.1	Charakteristika výzkumného souboru.....	71
3.2	Popis šetření	71
3.3	Metody a techniky sběru dat	71
3.4	Interpretace dat.....	72
4	Výsledky a analýza získaných dat	73
4.1	Analýza výzkumné otázky 1	73

4.2	Dílčí závěr 1	81
4.3	Analýza výzkumné otázky 2	82
4.4	Dílčí závěr 2	96
4.5	Analýza výzkumné otázky 3	98
4.6	Dílčí závěr 3	99
	Závěr	101
	Seznam použité literatury	103
	Sekundární literatura	103
	Elektronické zdroje	104
	Seznam obrázků	108
	Seznam grafů	109
	Seznam zkratk	110
	Přílohy	I
	Rozhovor s pracovníky úřadů práce	I
	Přepisy rozhovorů s pracovníky úřadů práce	IV
	Rozhovor 1 - úřad práce Jičín	IV
	Rozhovor 2 - úřad práce Rychnov nad Kněžnou	XII
	Rozhovor 3 - úřad práce Hradec Králové	XIX
	Rozhovor 4 - úřad práce Trutnov	XXVI

Rozhovor 5 - úřad práce Náchod XXXII

Rozhovor 6 - MPSV XXXVII

Úvod

Dosažení ekonomické prosperity je jedním z primárních zájmů každého lidského společenství. Výkonnost ekonomiky se významnou měrou podepisuje na kvalitě života jednotlivých občanů. Ekonomicky vyspělý stát má dostatek finančních prostředků na zajištění kvalitní zdravotní péče, veřejné správy, ochrany obyvatelstva, potravinového zásobení a dalších aspektů, které mají vliv na životní úroveň obyvatel.

Jedním z významných ukazatelů ekonomické prosperity státního celku je podíl nezaměstnaných osob ve společnosti. Čím vyšší zaměstnanost stát dosahuje, tím méně prostředků musí vynaložit na řešení problémů, které s sebou nezaměstnanost přináší. Problémů, které nezaměstnanost ve společnosti způsobuje, je celá řada a jsou velmi úzce provázané. Jako příklad můžeme uvést nutnost vynakládat finanční prostředky na zajištění sociálních podpor v nezaměstnanosti, či negativní vliv na fyzické i psychické zdraví nezaměstnaných osob. Z tohoto důvodu je otázka řešení nezaměstnanosti a podpora zaměstnanosti jedním z hlavních úkolů nejen každé politické reprezentace, ale je i v zájmu všech občanů státu.

Lidská práce výrazným způsobem ovlivňuje kvalitu života každého jedince. Plní významnou roli při uspokojování základních lidských potřeb. Je prostředkem k naplňování všech úrovní pyramidy potřeb, jak ji ve své teorii definoval významný americký psycholog Abraham Maslow. Práce přináší materiální zajištění, což umožňuje uspokojování potřeb základních, ale i těch vyšších. Zaměstnání hraje důležitou roli také z hlediska sociálního, každý z nás má touhu někam patřit a potřebu úcty, lásky a nakonec i potřebu seberealizace. Význam práce pro člověka dokládá i fakt, že se tematika práce objevuje v řadě různých lidových přísloví, či písních, například: „Bez práce nejsou koláče“, „Komu se nelení, tomu se zelení“, „Upeč třeba chleba, postav třeba zeď, žal se krásně vstřebá, začni s tím hned teď“. Z nichž je jasně patrné, že práce má a vždy měla v lidském životě nezastupitelnou roli. Dává lidskému životu řád i směr a je velmi důležitým aspektem pro lidské zdraví, a to jak pro fyzické, tak psychické. Při práci člověk vynakládá určité fyzické úsilí a zapomíná tak na problémy všedních dní. Navíc je při práci spotřebovávána přebytečná duševní i tělesná energie. Při úspěšně provedené práci se dostavuje radost a uspokojení. Pocit úspěchu zapříčiní vyplavování hormonů štěstí tzv.

endorfinů do krevního řečiště, což je velmi důležitý faktor pro psychickou pohodu každého člověka (Šmajsová Buchtová a kol., 2013). Na základě těchto myšlenek můžeme jednoznačně sledovat pozitivní přínos pracovní činnosti pro jedince i společnost. Při vysoké nezaměstnanosti se mnoha jedincům nedostává těchto benefitů, které práce přináší, a tím pádem nejsou plně uspokojovány jejich základní lidské potřeby. To znamená problém, protože při neuspokojování základních lidských potřeb se tento fakt negativně projeví na chování lidí ve společnosti. Může docházet ke zvýšení kriminality, chudoby i k přibývání sociálně patologických jevů.

Primárním tématem diplomové práce je analýza podpory zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji. Soustředí se na činnosti úřadů práce v okresních městech, které pomáhají občanům s nalezením pracovního uplatnění. Analyzuje a hodnotí efektivitu jednotlivých nástrojů na podporu zaměstnanosti, které jsou občanům nabízeny příslušnými orgány. Do výzkumu je zahrnuto i hodnocení současného stavu trhu práce vzhledem k světové pandemii viru Covid-19. V praktické části je uveden výzkum, který se zaměřuje na míru dopadu pandemie na nezaměstnanost a zhodnocena efektivita jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

1 Teoretická východiska

1.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Definice pojmu nezaměstnanost i její vnímání ze strany společnosti se v průběhu historie výrazným způsobem měnilo. Do počátku 18. století, kdy započala průmyslová revoluce, která výrazným způsobem proměnila tehdejší společnost, nemůžeme mluvit o nezaměstnanosti v dnešním slova smyslu. Ve společnostech před obdobím průmyslové revoluce neplatily kapitalistické pracovní vztahy, kde zaměstnanec dostával za odvedenou práci mzdu. Zde se nehovořilo o lidech bez práce jako o nezaměstnaných, ale o chudých. Příkladem takové společnosti byla středověká feudální společnost, kde nevolníci byli připoutáni ke svému lennímu pánovi řadou povinností. Za svou práci nedostávali mzdu a nemohli svobodně změnit své pracovní uplatnění. Za odvedenou práci získávali ochranu a materiální zajištění k životu od svého lenního pána. Tento vztah platí například i v tradičních společnostech, jejichž produkce a práce je určena k naturální spotřebě. Taktéž v otrokářských společnostech nelze hovořit o pracovních vztazích, protože otroci odváděli práci nedobrovolně a byli k ní nuceni silou. Dále ani v centrálně plánovaných ekonomikách nelze o lidech bez práce hovořit jako o nezaměstnaných. Veškerá pracovní síla v takto nastavených ekonomických systémech je do výrobních jednotek přidělována mimotržními mechanismy (Mareš, 2002). Například ve státech bývalého východního bloku byla zavedena pracovní povinnost. Dospělý občan, který oficiálně nevykonával práci, mohl být trestně stíhán za takzvané příživnictví. V socialistickém Československu za něj hrozilo odnětí svobody až na dobu tří let. Nezaměstnanost tak byla nízká a byla omezena pouze na dobu, kdy lidé měnili své pracovní uplatnění. Na první pohled by se z venku mohlo zdát, že ekonomika výborně funguje, když mají všichni občané práci a nezaměstnanost se téměř nevyskytuje. Realita byla ovšem jiná, než se mohlo podle statistik zdát. Zákony trhu nelze jen tak obejít a není tomu jinak ani v případě centrálně řízeného plánování ekonomiky. Daní za fiktivní dosažení plné zaměstnanosti bylo ve skutečnosti neefektivní fungování trhu práce, potažmo celé ekonomiky a vytvoření umělé zaměstnanosti (Daňhelová 2003).

K definování zaměstnanosti v dnešním slova smyslu je nutné stanovit následující kritéria. Pracovník dostává za odvedenou práci mzdu, může se svobodně rozhodnout, zda pracovní poměr rozváže nebo v zaměstnání setrvá, což se týká OSVČ (osob

samostatně výdělečně činných). Může být také ze zaměstnání propuštěn. Tím se stane nezaměstnaným ve smyslu, jak jej chápeme v moderních demokratických zemích (Mareš 2002).

V současné době nezaměstnanost není považována za významný ekonomický ani sociální problém, pokud se nevyskytuje v masovém měřítku. Lze ji považovat za přirozený fenomén svobodné společnosti, která je založena na principu demokracie a volného trhu. Je výsledkem přirozeného pohybu pracovníků na trhu práce, kde jednotliví pracovníci mění své pracovní uplatnění. Každý pracovník má svobodnou volbu, zda do práce nastoupí nebo bude existenčně závislý na jiných příjmech, které přímo neplynou z aktivity na trhu práce. Takovými příjmy mohou být například: sociální dávky ze strany státu, podpora od rodiny nebo charitativních organizací. Dalším zdrojem příjmu může být i činnost ve stínové ekonomice tzv. „práce na černo“, či příjem plynoucí z pronájmů, investic, dědictví apod. (Mareš 2002). Nezaměstnanost je téma, které významným způsobem rezonuje jak v odborné, tak i v laické veřejnosti a stalo se také významným politickým tématem. Před každými volbami přicházejí politická uskupení se svým konceptem řešení nezaměstnanosti, či vytvářením nových pracovních míst (Šmajsová Buchtová, 2000).

Obecně tedy neplatí, že člověk, který nepracuje, je automaticky považován za nezaměstnaného. Zaměstnání se zakládá na smluvní dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jež zahrnuje i materiální odměnu za vykonanou práci. Touto podmínkou se vylučují např. domácí práce, vzájemná výpomoc, dobrovolná práce pro dobročinné účely a další tomu podobné, které se nevykonávají s ekonomickým záměrem. Ztráta výše uvedeného druhu práce nemá vliv na nezaměstnanost. Aby se člověk stal nezaměstnaným, musí splňovat následující dvě podmínky. První podmínkou je, že se jedná o člověka schopného práce. To znamená, že dosáhl určitého věku a jeho zdravotní stav i životní situace mu umožňuje vykonávat práci. Druhou podmínkou je zájem člověka o zaměstnání, ale i přes jeho snahu se mu nedaří ho získat. První podmínka vyřazuje z trhu práce osoby, které nemají práci a zároveň nejsou schopny o ni soutěžit. Tito lidé jsou zabezpečeni jiným způsobem. Nejčastěji pomocí sociálních dávek ze strany státu nebo rodiny v nedospělém věku. Druhá podmínka vyřazuje ty, kteří zvolili

alternativní životní strategii a jsou zabezpečeni jinými příjmy než prací, např. výnosy z kapitálu, stipendii či jinými zisky (Mareš 2002).

Ve společnosti se očekává, že jakmile jedinec přijde o své pracovní uplatnění nebo o zisk zajišťující mu živobytí, tak se v co nejkratší době eviduje na úřadu práce. Následně se bude snažit aktivně nalézt nový příjem nebo pracovní uplatnění. Toto aktivní hledání nového pracovního uplatnění je také jednou z podmínek pro vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Další podmínkou, jež zajišťuje status nezaměstnaného, je přijmout úřadem nabízenou přiměřenou práci, nepracovat v šedé ekonomice a pravidelně docházet na schůzky na příslušném úřadu práce. Nezaměstnaný má právo práci odmítnout ve chvíli, kdy mu ve výkonu práce brání objektivní překážky, nebo se jedná o práci zjevně nepřiměřenou. Tím je myšlena například práce značně nevýhodná z hlediska kvalifikace, tudíž by výdělek nebyl adekvátní vzdělání nebo životním zkušenostem nezaměstnaného. Důvodem k nepřijetí pracovní nabídky může být i přílišná vzdálenost místa výkonu práce od bydliště nezaměstnaného (Mareš 2002).

1.2 Měření nezaměstnanosti

K tomu, aby bylo možné stanovit cíle, jak efektivně řešit nezaměstnanost, je nejdříve nutné získat jasná data o tom, kolik nezaměstnaných osob se v ekonomice aktuálně nachází. Abychom získali tento údaj, který se nazývá míra nezaměstnanosti, použijeme následující výpočet:

Obrázek 1: Výpočet míry nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{L+U} \cdot 100(\%)$$

Kde: **u** – míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech
U – počet nezaměstnaných
L – počet zaměstnaných

Zdroj: (Kaczor, 2013, s. 50)

Z uvedeného vzorce je zřejmé, že k tomu, abychom zjistili míru nezaměstnanosti ve společnosti, musíme z výpočtu zcela vyjmout ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Jedná se o starobní důchodce, plně invalidní osoby, nepracující studenty, osoby mladší 15 let i další osoby, které si z určitého důvodu práci nehledají (Kaczor, 2013).

Data o míře nezaměstnanosti zjišťujeme pouze ze skupiny obyvatel, která je ekonomicky aktivní, do níž řadíme veškeré osoby, které jsou aktuálně zaměstnané i nezaměstnané. Za zaměstnané osoby považujeme: zaměstnance, OSVČ, pracující studenty a učně, pracující důchodce, ženy na mateřské dovolené i osoby ve výkonu trestu. Zaměstnanými osobami myslíme všechny, které práci nemají, ale práci aktivně ji hledají (Kaczor, 2013).

V různých státech jsou používány rozdílné přístupy ke zjišťování počtu nezaměstnaných osob i míry nezaměstnanosti. Hojně využívanou metodou k získávání informací o stavu nezaměstnanosti je analýza dat úřadu práce, kde je konkrétní nezaměstnaný evidovaný. Výše zmíněná metoda je často uplatňována v Evropských státech. Druhou možností, jak získat data o nezaměstnanosti, je provádění pravidelných sociologických šetření na reprezentativním vzorku populace. Tento způsob se naopak využívá v USA (Illner, 2017). Výhodou sociologických průzkumů je pravidelnost, přesněji měsíční frekvence opakování, dobrá vypovídající schopnost a možnost srovnání v mezinárodním měřítku. Aby se mohly jednotlivé přístupy mezi sebou porovnávat, je nutné stanovit jednotnou metodiku k porovnávání dat (Mareš, 2002).

Další efektivní metodou, jak získat informace o aktuální situaci na trhu práce je tzv. sčítání lidu. Tímto procesem jsou zaznamenány informace od všech osob včetně jejich postavení na trhu práce. Výhodou této metody je spolehlivost a přesnost údajů i možnost regionálního srovnání. Nevýhodou je fakt, že informace jsou získány jednou za čas, neboť sčítání lidu probíhá průměrně jednou za deset let (Šimek 2005).

V České republice existuje více metodik, podle kterých je určována míra nezaměstnanosti, z čehož ale také plynou odchylky v jejím výpočtu. Do roku 2012 existovaly dva uznávané způsoby pro výpočet míry nezaměstnanosti, a to míra registrované nezaměstnanosti, kterou využívá MPSV (ministerstvo práce a sociálních věcí) a obecná míra nezaměstnanosti, která je používána Českým statistickým úřadem a statistickým úřadem Evropské unie (Eurostatem). Aby se sjednotil systém o údajích

určujících míru nezaměstnanosti, tak v roce 2013 MPSV vytvořilo novou metodiku pro výpočet míry nezaměstnanosti tzv. podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15–64 let (Kaczor, 2013).

1.2.1 Metodika výpočtu míry registrované nezaměstnanosti

Míra registrované nezaměstnanosti (v ČR používána do konce roku 2012) spočívala ve sledování ukazatele míry registrované nezaměstnanosti na úřadech práce. Výpočet hodnoty se prováděl pomocí níže uvedeného vzorce.

Obrázek 2: Výpočet míry registrované nezaměstnanosti



Zdroj: (Kaczor, 2013, s. 50)

Označení „dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP“ zahrnuje všechny osoby, které jsou registrované na úřadech práce v České republice i občany EU, kteří mohou ihned nastoupit do výkonu práce. Ve jmenovateli zlomku nalezneme pracovní sílu, která v praxi udává součet všech zaměstnaných i nezaměstnaných osob. Tím jsou myšleny zaměstnané osoby dle průzkumů českého statistického úřadu a počet zaměstnaných občanů z EU i z dalších zemí, které mají povolení v České republice pracovat (Kaczor, 2013).

1.2.2 Metodika ČSÚ a Eurostatu

Metodiky Českého statistického úřadu a Eurostatu vychází ze směrnic Mezinárodní organizace práce (ILO) a taktéž se opírají o data z „výběrových řízení pracovních sil, které nejsou na rozdíl od registrované zaměstnanosti nijak vázány na reálný počet evidovaných osob na úřadech práce“ (Kaczor 2019, s. 48).

Obrázek 3: Výpočet obecné míry nezaměstnanosti

$$\text{míra obecné nezaměstnanosti} = \frac{\text{nezaměstnanost podle ILO}}{\text{EAO dle VŠPS}} * 100 (\%)$$

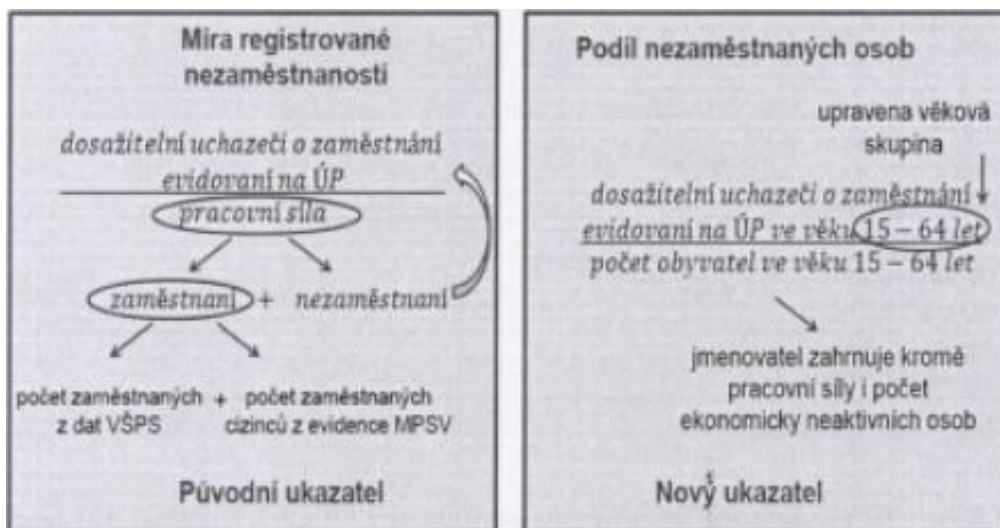
Zdroj:(Švubová, 2015, s. 20)

Údaj o míře obecné zaměstnanosti získáme, vydělíme-li nezaměstnanost dle směrnic mezinárodní organizace práce počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva dle průzkumů výběrových šetření pracovních sil a poté vynásobíme stem.

1.2.3 Aktuálně používaná metodika MPSV

Aktuálně používaná metodika MPSV „podíl nezaměstnaných osob“ nahrazuje starší předchůdkyni. Pro názornost je přiložen v obr. 3 – graf, který porovnává starou a novou metodiku získávání dat k výpočtu míry nezaměstnanosti. Hodnoty v čitateli u obou výpočtů zůstávají téměř totožné, a ačkoliv se u nové metodiky přidal další faktor věk, nehraje žádnou roli. Osoby pod 15 let a nad 64 let se až na výjimky nehlásí do evidence úřadu práce. Starobní důchodci se mohou evidovat na úřadě práce, ale žádné výhody jako např. podpora v nezaměstnanosti, či možnost rekvalifikace pro ně neplynou. Nicméně mohou nalézt vhodné pracovní uplatnění i v důchodovém věku. Jmenovatel v tomto výpočtu se liší od původní metodiky výrazně. Zatímco ve staré metodice byl uváděn pouze počet osob zaměstnaných nebo nezaměstnaných, v novém výpočtu je zahrnuto i ekonomicky neaktivní obyvatelstvo ve věku 15–64 let, což výrazně ovlivňuje výpočet a nová výsledná hodnota je tak nižší (Kaczor, 2013). Pro přehlednost je přiložen následující obrázek:

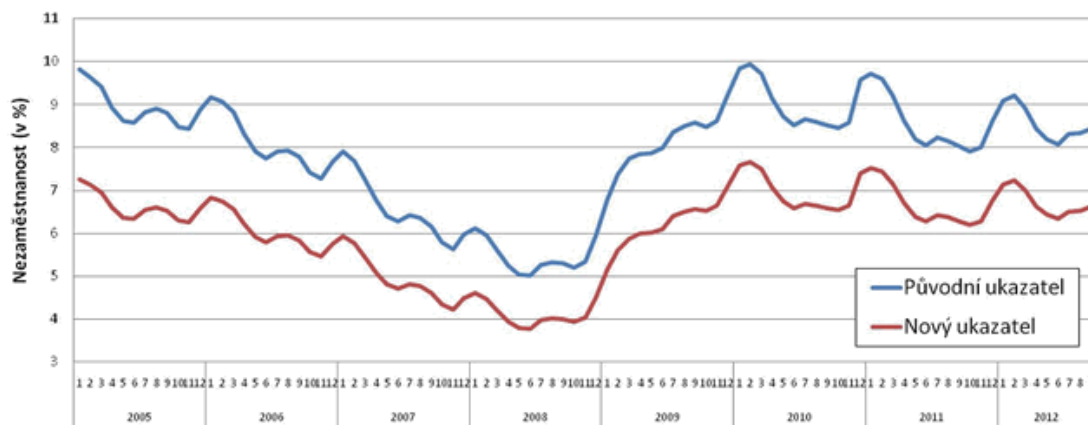
Obrázek 4: Rozdíl ve výpočtech jednotlivých metodik



Zdroj: (Kaczor, 2013, s. 50)

Pro lepší názornost je také uveden obr. 4, kde je možné vidět porovnání staré a nové metodiky MPSV. Je zřejmé, že křivky jsou téměř totožné s tím rozdílem, že nová metodika ukazuje na nižší hodnoty míry nezaměstnanosti.

Obrázek 5: Porovnání výsledků v grafu při užití jednotlivých metodik



Zdroj: MPSV

1.3 Historický vývoj nezaměstnanosti

Pojem nezaměstnanost je neodmyslitelně spojen s tržním hospodářstvím. Kořeny nezaměstnanosti sahají do období průmyslové revoluce (18. – 19. století), kdy nastala zásadní změna ve způsobu obživy prostých lidí. Do té doby dominantní zemědělství začalo být nahrazováno prací v průmyslových továrnách. Postupem času a s příchodem nových technologií v průmyslových výrobnách byla lidská práce nahrazována nejrůznějšími stroji. V takových případech docházelo k propouštění nadbytečné pracovní síly a ke vzniku prvotní nezaměstnanosti. Zpočátku byl tento proces společností opomíjen a problémy spojené s dlouhodobou nezaměstnaností se neřešily. Tehdy převládala liberální teorie, a proto se předpokládalo, že problém s nezaměstnaností se vyřeší sám působením volného tržního prostředí. Prvotní snahy o jeho řešení spadají do počátku 20. století. V průběhu hospodářských krizí minulého století ho však nebylo možné již dále ignorovat a zdůvodňovat neochotou lidí pracovat. Od počátku 20. století se nezaměstnanost stala politickým, ekonomickým i sociálním problémem. Nalezení řešení vysoké nezaměstnanosti ve společnosti, případně maximální eliminace jejích negativních dopadů, se stalo jedním z hlavních témat každé politické reprezentace (Václavíková a Kolibová, 2005).

1.3.1 Nezaměstnanost v ČSR

Československo jako samostatný stát vzniklo po rozpadu Rakousko-Uherska v roce 1918. Bylo tvořeno českými zeměmi, Slovenskem a Podkarpatskou Rusí, přičemž všechny se vyznačovaly rozdílnou životní úrovní obyvatelstva a stupněm hospodářského rozvoje. To zapříčiňovalo i různou míru nezaměstnanosti v jednotlivých částech ČSR. V českých zemích byl výrazně koncentrován průmysl, zatímco Slovensko a Podkarpatská Rus byly spíše zemědělskými oblastmi (Václavíková a Kolibová, 2005). V éře samostatného Československého státu v souvislosti s nezaměstnaností je nutné zmínit několik významných událostí, které měly na její vývoj zásadní vliv. První z těchto milníků byl samostatný vznik Československa, v němž se muselo zřídit nové vedení státního aparátu a také znovu nastartovat ekonomiku po 1. světové válce po vzoru západních demokratických zemí. (Nemeškal a Svoboda, 2014). Cílem bylo posílení průmyslové výroby a zaměření ekonomiky na export do západních zemí, zároveň zmenšit rozdíly

v úrovni vyspělosti jednotlivých zemí a zavést průmyslovou výrobu na Slovensko i Podkarpatskou Rus. Následkem této restrukturalizace ekonomiky i probíhajících sociálních reforem se výrazně zvýšila nezaměstnanost, která kulminovala v letech 1922–1923. Po počátečních nezdarech se zrodem nového samostatného státu dostavilo zklidnění situace a následovala ekonomická konjunktura, jež vynesla Československo na špičku žebříčku světových ekonomik a míra nezaměstnanosti se držela na hodnotách frikční (dobrovolné) nezaměstnanosti. Významným symbolem této doby se stal zejména Tomáš Baťa a jeho velkovýrobní obuvi, které vytvořily tisíce pracovních míst, a zboží z jeho dílen bylo exportováno do celého světa. Československý zbrojní průmysl byl v této době také na vysoké úrovni a zbraně vyrobené v Plzeňské Škodovce, či Brněnské zbrojovce kupoval celý svět. Práci v tomto odvětví našly tisíce československých občanů (Šrámek, 2008).

Konjunktura netrvala příliš dlouhou dobu a v roce 1929 započalo období velké hospodářské krize, které odstartoval pád New Yorkské burzy v USA. Na první pohled se zdálo, že krize je daleko za oceánem a že se Československu vyhne. Realita byla avšak jiná, rok po vypuknutí krize v USA začala doléhat na Československé hospodářství velmi tvrdě. Československá ekonomika byla významným způsobem zaměřena na export zboží do zahraničí. V důsledku krize se poptávka po zboží razantně snížila a to byl důvod, proč pokles ekonomiky byl tak významný (Šrámek, 2008). Průmyslové podniky musely v průběhu let 1924 snížit výrobu až o 50 % oproti období před krizí. Nárůst nezaměstnanosti byl skutečně masový. Při vrcholu krize, v ČSR to byl rok 1933, se nacházelo bez práce okolo 1 milionu osob, ale reálně jich mohlo být ještě daleko více, neboť oficiální statistiky z méně rozvinutých oblastí se nezaznamenávaly. Krize dopadla plošně na všechna odvětví ekonomiky, nejvíce však postihla příhraniční oblasti, například Sudety, které byly významně navázány na Německou ekonomiku (Nemeškal a Svoboda, 2014).

Po kulminaci krize v roce 1933 začala československá ekonomika opět pomalu růst. Zásahu na tom měly zakázky cílené zejména do veřejné infrastruktury a zbrojního průmyslu, kam stát výrazně investoval v souvislosti s nepříznivým politickým vývojem v sousedním Německu. Nezaměstnanost v předválečném období značně klesala. Nicméně ani vysoké investice do zbrojního průmyslu a vyspělost československé armády

nezabránila tomu, že bylo území nejdříve částečně a posléze úplně obsazeno nacistickým Německem (Nemeškal a Svoboda, 2014).

Slovensko bylo nuceno se oddělit od Československa a pod nátlakem Adolfa Hitlera vyhlásit 14. 3. 1939 Slovenský stát, který fakticky spadl pod správu nacistické 3. říše. V březnu 1939 byl zbytek území Československa kompletně včleněn pod správu Německa a hospodářství ČSR bylo využíváno podle jeho potřeb. Českoslovenští občané se museli nedobrovolně podílet na realizaci expanzivní německé politiky. Po osvobození Československa došlo k poměrně rychlému oživení ekonomiky, což bylo způsobeno nejen tím, že české země nebyly významně zdevastovány válkou, ale také soudržností národa připraveným obnovit Československo podle vzoru 20. let. Do roku 1948 se průmyslová výroba vrátila na hodnoty z roku 1937, což je téměř hodnota z roku 1929. Z čehož plyne, že se průmysl po téměř dvaceti letech dostal na úroveň z období před vypuknutím světové hospodářské krize (ČNB, 2003-2018).

Pozitivní vývoj byl naneštěstí opět zabrzděn politickým vývojem v Československu, a to nástupem komunistické strany k moci, která restrukturalizovala hospodářství podle vzoru Sovětského svazu. Prioritou se stala implementace těžkého průmyslu, centrální plánování a pětileté pracovní plány (Nemeškal a Svoboda, 2014). Centrální plánování znamenalo konec volného trhu, protože ceny statků byly centrálně nařizovány vládou. Zároveň nebylo umožněno občanům v socialistických zemích svobodně provozovat podnikatelskou činnost, jelikož z podstaty socialismu a komunismu právě podnikatelé (kapitalisté) a jejich soukromé vlastnictví výrobních prostředků vytvářeli nerovnost a napětí ve společnosti. Z toho důvodu zanikly statisíce pracovních pozic v sektoru soukromého podnikání. Drobní podnikatelé a živnostníci byli nuceni předat své živnosti pod správu velkých socialistických podniků (družstev). Velké soukromé firmy podlehly znárodnění. Vedoucími těchto podniků se stávali lidé, kteří byli loajální komunistické straně, nicméně o efektivním podnikání toho mnoho nevěděli. Navíc dostali pod správu majetek, který formálně patřil někomu jinému, a tak jejich péče o něj nebyla zdaleka tak pečlivá, jako by byla v případě skutečného vlastníka, který si jmění sám vybudoval (Holman, 2000). Na tento způsob řízení ekonomiky nebylo Československo připraveno, a tak došlo k jejímu opětovnému zabrzdění. Dále započal proces kolektivizace průmyslu i zemědělství, což taktéž negativně postihlo vývoj ekonomiky. Cílem komunistické strany

bylo dosažení plné zaměstnanosti, proto byla zákonem stanovena pracovní povinnost každému občanovi, což musel doložit příslušným potvrzením. Z tohoto důvodu jsou statistiky týkající se nezaměstnanosti z období 1948–1989 značně zkreslené. Důsledné dodržování tohoto cíle znamenalo umělou zaměstnanost, tedy vytváření nadbytečných pracovních pozic s cílem plnění plánů personální politiky zaměstnanosti. Nezaměstnanost byla kvalifikována jako trestný čin příživnictví (Nemeškal a Svoboda, 2014).

1.3.2 Nezaměstnanost po roce 1989

Po událostech Sametové revoluce musel být transformován nejen politický, ale i ekonomický systém. Bylo nutné plynule přejít z komunistického pojetí hospodářství k moderní kapitalistické ekonomice. Nejprve bylo potřeba stanovit řídicí kompetenci MPSV k řešení tématu nezaměstnanosti a vytvořit jednotlivé okresní úřady práce, které měly výkon zmíněného úkolu realizovat v praxi (Václavíková a Kolibová, 2005).

Dědictví komunistického hospodářství přineslo mnoho problémů, se kterými bylo nutné se vypořádat. Prvním z nich bylo řešení komunisty vytvořené umělé zaměstnanosti. Druhým cílem bylo znovuoživení obchodních styků se západními zeměmi a oprostění od jednostranné orientace na obchod v rámci RVHP (Rada vzájemné hospodářské pomoci). Naproti tomu všechno dědictví komunistického režimu nemuselo být vnímáno apriorně negativně. V komunistickém Československu bylo vybudováno mnoho velkých průmyslových závodů a podniků, které byly po Sametové revoluci privatizovány. Rychlá a neefektivní privatizace však vedla k tomu, že velké podniky již nepokračovaly ve výrobě, což se stalo zásadním problémem v 90. letech. Nepodařilo se efektivně využít potenciál komunistického dědictví. Některé státní podniky byly privatizovány a následně zkrachovaly, nebo byly záměrně rozkradeny, jiné byly odprodány investorům do zahraničí za výrazně podhodnocenou cenu. Takový osud potkal například Poldi Kladno, ČKD nebo Škodu (Václavíková a Kolibová, 2005). I přes finanční komplikace, se kterými se tyto firmy po privatizaci potýkaly, dle mého názoru, stálo za to je zachovat alespoň v částečném provozu, či ponechat ve vlastnictví České republiky. Při efektivní správě těchto firem a pružných reakcích na potřeby trhu by byly schopny vytvořit tisíce pracovních míst a významně pomoci české ekonomice k prosperitě. Následující uváděná

data týkající se nezaměstnanosti v České republice jsou uvedena dle metodiky Českého statistického úřadu – vyjádření obecné míry nezaměstnanosti v %.

I přes všechny strasti spojené s transformací ekonomiky se míra nezaměstnanosti do roku 1997 držela na velmi nízké úrovni a ve srovnání s ostatními zeměmi, které procházely změnou režimu, si ČSFR a následně ČR vedla nadmíru dobře. Tento příznivý stav byl způsoben několika pozitivními faktory, které v tomto období českou ekonomiku ovlivňovaly. V porovnání s okolními zeměmi, které též podstupovaly přeměnu ekonomiky např. Polsko a Maďarsko, pracovalo významné procento českých obyvatel v průmyslu. V okolních zemích tomu bylo naopak, tedy vysoké procento populace bylo zaměstnáno v zemědělství, které bylo značně podrobena přestavbě ekonomiky a způsobilo vyšší míru nezaměstnanosti. K té dále přispěl rychle se rozvíjející sektor služeb, jenž absorboval propuštěné pracovníky ze zemědělství i průmyslu. V sektoru služeb vzniklo až 200 tisíc pracovních míst. Nemalý podíl na stavu vysoké zaměstnanosti měly i projekty zaměřené na tuto tematiku. Jednalo se zejména o podporu malého a středního podnikání. Již zmiňovaná privatizace s sebou přinesla i pozitivní efekt v rámci ekonomiky, neboť vzniklo mnoho malých a středních firem, či živností ruku v ruce se značným množstvím pracovních míst (Václavíková a Kolibová, 2005).

K tomuto příznivému stavu české ekonomiky přispívalo i znehodnocení české měny, což sice zapříčinilo pokles reálných mezd, ale podpořilo český export do zahraničí. Reformy v oblasti sociální politiky a zaměstnanosti snížily počty uchazečů o práci. Jednalo se například o: „*prodloužení povinné školní docházky o 1 rok, prodloužení mateřské dovolené, prodloužení dovolené o 1 týden, zpřísnění podmínek zaměstnávání důchodců, zavedení předčasných důchodů, zavedení 10 placených svátků*“ (Václavíková a Kolibová, 2005 s. 93).

V 90. letech se objevovaly oblasti s vyšším výskytem nezaměstnanosti, která byla způsobena dvěma příčinami. V prvním případě se tyto oblasti vyznačovaly tím, že zde pracovalo vyšší procento populace v primárním sektoru ekonomiky např. Bruntál, Vsetín, Třebíč. Druhou příčinou výskytu vyšší míry nezaměstnanosti bylo vysoké zastoupení těžkého průmyslu, který procházel restrukturalizací. Jednalo se např. o Ostravsko, Karvinsko, Ústecko.

Příznivý vývoj na trhu práce se zastavil počátkem roku 1997, což bylo způsobeno celkovou nepříznivou ekonomickou situací v okolních státech. Česká ekonomika je obecně velmi citlivá na makroekonomický vývoj ve světě z důvodu její orientace na export (Václavíková a Kolibová, 2005).

Vstoupí-li do recese ekonomika některého pro nás ekonomicky významného partnera, například Německa, odrazí se tato situace i v našem hospodářství. Dalším důvodem zastavení pozitivního trendu v těchto letech byla například neefektivní realizace státní sociální politiky, která dostatečně nemotivovala nezaměstnané aktivně vyhledávat pracovní uplatnění, nebo také dovoz levné pracovní síly ze zahraničí. Nastalou situaci vláda řešila systémem investičních pobídek pro rozvoj malého a středního podnikání. Cílem těchto programů bylo vytvořit nová pracovní místa a oživení zaměstnanosti v regionech, kde byla nezaměstnanost nejvyšší (Václavíková a Kolibová, 2005). Nejvyšší obecná míra nezaměstnanosti byla podle dat Českého statistického úřadu zaznamenána v roce 2004 a to na hodnotě 8,3 %. Takto vysokou míru nezaměstnanosti způsobila poměrně štedrá sociální politika státu, časté zaměstnávání cizinců, či zvýšení efektivity práce. Za účelem nápravy nastalé situace v roce 2004 vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti, jehož cílem je zajistit vyšší motivaci nezaměstnaných k práci a celkově snížit míru nezaměstnanosti na nižší hodnotu (Švubová, 2008).

Situace stagnovala a pohybovala se v průměru na podobných číslech kolem 7 % až do roku 2007, kdy klesla obecná míra nezaměstnanosti na 5,3 % a v následujícím roce dokonce na 4,3 %. Zásahu na tak dobrém výsledku měla z velké míry příznivá situace na mezinárodním trhu (ekonomika rostla v celé EU) a zároveň dobrý stav českého exportu a průmyslu. Česká ekonomika byla na vrcholu v polovině roku 2008 a od té doby začala zpomalovat.

Jak už to v českých dějinách bývá, období příznivého vývoje netrvalo příliš dlouho a trend se opět obrátil v důsledku situace na mezinárodním poli. Vše začalo již v roce 2007, kdy v USA vypukla hypoteční krize, která se následně stala krizí finanční a šířila se do celého světa. Českou republiku krize zasáhla až se zpožděním, a to v roce 2009. Nejprve projevila v bankovním a finančním sektoru, později i v průmyslu. Hrubý domácí produkt ČR se propadl během roku o 5 % a zadlužení státu významně narostlo. I přes

citelný zásah ekonomické krize se obecná míra nezaměstnanosti nepřehoupla přes 10 %, což je poměrně dobrý výsledek, protože některé Evropské státy se potýkaly s daleko vyšší mírou nezaměstnanosti (nad 15 %) např. Řecko a Španělsko (Švubová, 2008).

Od roku 2010, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla svého vrcholu po ekonomické krizi, se pomalu opět snižovala. Tento trend pokračoval dle dat Českého statistického úřadu až do roku 2019, kdy se celorepubliková nezaměstnanost pohybovala kolem hodnoty 2 %.

1.3.3 Rok 2020

V roce 2020 byla světová ekonomika postížena dosud nevidaným způsobem. Počátkem tohoto roku se z čínské provincie Wu-Chan rozšířil nový typ respiračního onemocnění pojmenovaný jako Covid-19. Vzhledem k vysoké nakažlivosti a přenosu viru kapénkovou infekcí mezi lidmi, se rozšířil prakticky do celého světa a způsobil globální pandemii. Vlády jednotlivých států se snažily zamezit šíření viru nejen kvůli obavám z přetížení zdravotnických zařízení. Nejúčinnější strategií, pomocí které se dařilo zpomalovat šíření viru, bylo snižování sociálních kontaktů mezi lidmi na minimum. Zjednodušeně řečeno, když se lidé nebudou potkávat, tak se vir nebude mít kam šířit. Vlády jednotlivých zemí včetně té naší uzavíraly veřejné i soukromé prostory, kde je možnost, že by se potkalo větší množství lidí. S tím souvisí i uzavírání provozoven a institucí, které jsou na shromažďování většího počtu lidí založeny – zejména z oblasti kultury, cestovního ruchu a služeb. Ačkoliv byla tato strategie v boji s virem účinná, zároveň však činila nezanedbatelné potíže české ekonomice, společnosti i každému jedinci. Uzavírání provozoven a sociální izolace jednoznačně zvyšovalo napětí ve společnosti. Lidé byli ze sociální izolace frustrováni a nemalá část populace se dostala do existenciálních potíží souvisejících s výpadkem příjmů. Tuto situaci můžeme právoplatně nazvat nejen krizí zdravotnickou, ale i ekonomickou a celospolečenskou.

Výše uvedená situace víceméně definovala novou příčinu nezaměstnanosti, a to nezaměstnanost následkem celosvětové pandemie a následného vypnutí ekonomiky tzv. „lockdownů“. To zapříčinilo úplně nový stav v současném světě, včetně České Republiky, která se s následky pandemie potýká od března roku 2020, kdy se i na našem území potvrdily první případy onemocnění Covid-19. V reakci na tuto okolnost česká vláda zavedla již v počátku šíření nákazy celoplošnou uzávěru ekonomiky. Takzvaný

„lockdown“ se týkal všech jejích sektorů včetně průmyslu, služeb i společenského života. V provozu zůstala jen kritická infrastruktura a obchody s potravinami či drogerie. Pro českou ekonomiku tento stav byl zcela ojedinělý. Po první vlně pandemie, která odezněla počátkem léta, došlo k jejímu poměrně rychlému oživení. Nicméně z důvodu zvýšeného pohybu lidí a přeshraničních kontaktů se s příchodem podzimu situace s pandemií opět výrazně zhoršila. Vláda byla nucena opět uzavírat sektory ekonomiky, kde docházelo k sociálním kontaktům. Druhá vlna pandemie, která začala počátkem září a trvá nepřetržitě až do jara 2021 má daleko dramatičtější průběh než vlna z počátku roku 2020.

Aby vláda předešla enormnímu zvýšení nezaměstnanosti, zahlcení úřadů práce, zvýšení kriminality a existenciálním potížím svých občanů, připravila balíček podpůrných programů určených na udržení zaměstnanosti. Ty mohli čerpat pracovníci a podniky, které byly nuceny uzavřít své provozovny v rámci celostátní uzávěry ekonomiky. Tyto kompenzační bonusy měly sloužit na pokrytí životních a pracovních nákladů jednotlivců i firem. Nicméně nebylo možné kompenzovat pracovníkům i firmám kompletní ušlý zisk. To by byla pro státní pokladnu enormní zátěž, protože i bez vyplácení ušlých zisků byl pro rok 2020 schválen státní rozpočet se schodkem 500 miliard korun (nakonec skončil ve schodku 367,4 miliard korun). Dle mého názoru důsledky této krize budou srovnatelné se světovou ekonomickou krizí z roku 1929. Naproti tomu se domnívám, že po jejím vyřešení bude následovat strmý růst všech zasažených ekonomik a česká ekonomika, která je orientována exportně, se dokáže rychle vrátit do kladných čísel. Návrat k ekonomické konjunktře bude velmi záviset na efektivnosti podpůrných vládních programů na záchranu ekonomiku a rychlosti, se kterou se dokáže Česká republika přeorientovat na nové potřeby trhu po pandemii. Podpůrné programy byly zacíleny na všechny oblasti ekonomiky, které musely být v době pandemie omezené. Aktuální situaci na trhu práce v době pandemie se podrobně zabývám ve výzkumné části této práce.

Stěžejním podpůrným programem pro firmy, jehož úkolem bylo podpořit zaměstnanost a udržet pracovní místa v době pandemie, byl program Antivirus. Jeho cílem bylo zabránit propouštění zaměstnanců ve firmách, které musely z důvodu vládního nařízení uzavřít nebo omezit výrobu ve svých provozovnách. V případě, že by se vláda neuchýlila k tomuto kroku, firmy by byly nuceny své zaměstnance propouštět, což by vedlo k citelnému zvýšení nezaměstnanosti. Zaměstnanci by byli nuceni se evidovat na úřadech

práce, aby jim byla vyplácena podpora v nezaměstnanosti a hledat nové pracovní uplatnění. Řada z nich by nové uplatnění na trhu práce našla a pro firmy by mohly stát před komplikací, zda by po uvolnění vládních restrikcí byly schopny nalézt kvalifikovanou pracovní sílu, kterou byly nuceny propustit. Firmy, kterých se to týkalo, by mohly teoreticky zaniknout. V celorepublikovém měřítku by se jednalo o významné množství zaniklých podnikatelských subjektů. To by znamenalo ještě větší propad ekonomiky a úbytek pracovních míst na trhu práce.

Stěžejním programem pro OSVČ zasažené pandemií byl program nazvaný „Pětadvacítka“, který byl schválen 9. dubna Parlamentem České republiky. Jednalo se o program, který měl za cíl zabránit rapidnímu nárůstu nezaměstnanosti. Kdyby vláda žádný obdobný podpůrný program neschválila a zároveň živnostníkům uzavřela jejich provozovny, mělo by to za následek zvýšení nezaměstnanosti, protože všichni živnostníci bez práce by se museli evidovat na úřadech práce, aby si zajistili alespoň finanční podporu v nezaměstnanosti. Situace se týkala i těch, kteří formálně zakázáno podnikat neměli, ale vzhledem k situaci neměli možnost podnikat z důvodu absence zákazníků.

1.4 Filosofické a ekonomické zakotvení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost byla a stále je zkoumána řadou významných filosofů a ekonomů, kteří mají na tento jev, jeho příčiny i řešení rozdílný názor. Významnými ekonomickými proudy, které se mimo jiné dotýkaly tematiky nezaměstnanosti, jsou teorie liberalismu, marxismu, keynesiánství a monetarismu. Právě rozdílné pohledy na řešení nezaměstnanosti se zasloužily o rozvoj jednotlivých ekonomických teorií (Václavíková a Kolibová, 2005). Nutno podotknout, že žádná z těchto ekonomických teorií se nikdy plně neuplatnila v praxi podle požadavků, které ji definují. Dá se říci, že mnoho zemí se k naplnění požadavků velmi blížilo, např. Anglie k naplnění liberalistické teorie, ale nikdy se je nepodařilo prosadit v původním záměru (Von Mises, 1998).

1.4.1 Liberalismus

Liberalismus jako vědní disciplína vznikla v druhé polovině 18. století. Ve Francii a Anglii byla dominantní až do 70. let 19. století. Stěžejním dílem pro liberální teorii sepsal A. Smith s názvem *Bohatství národů* z roku 1776. Základní myšlenkou tohoto významného ekonomického proudu je dosažení rovnováhy samoregulováním tržního mechanismu. Klasik liberalismu, Adam Smith, tuto regulaci pojmenoval jako „neviditelnou ruku trhu“. (Mareš, 2002) V praxi to znamená, že stát by podle liberalistů neměl tržní prostředí regulovat z vnějšku, protože trh má svůj vlastní autonomní řád, který je nezávislý na lidském rozhodování. Trh se dokáže se regulovat sám prostřednictvím nabídky, poptávky a ceny. Každý regulativní zásah ze strany státu by znemožnil nastavení přirozené rovnováhy na trhu (Brožová, 2003). S tím se pojí další významné heslo liberalistů – „laissez faire“, čili „nechat být, nechat plynout“ (Fialová, 2014). Klasická liberální teorie se zabývala tvorbou a přerozdělováním bohatství ve společnosti. Ústřední postavení v klasické liberální teorii zastává kapitalista, který vlastní určitý kapitál (výrobní prostředky) a prostřednictvím něj se vytváří pracovní pozice pro dělníky. Postupem času se zisk kapitalisty zvyšuje a určité množství finančních prostředků lze uspořít. Z čehož následně kapitalista může investovat do výroby, a tím vytvořit další pracovní pozice pro dělníky (Brožová, 2003).

Lidská pracovní síla je v teorii liberalismu považována za zboží jako každé jiné. To znamená, že nezaměstnanost je produktem krátkodobé nerovnováhy na trhu, kde je převis

nabídky zboží (pracovníků) nad poptávkou (pracovní uplatnění). Tento nepoměr mezi nabídkou a poptávkou je vyřešen po určitém čase neviditelnou rukou trhu. Základní premisa liberální teorie ve vztahu k zaměstnanosti zní, že ten kdo chce pracovat, práci dokáže nalézt (Václavíková a Kolibová, 2005). Nezaměstnanost je dle liberálů způsobována nejrůznějšími faktory, například malou informovaností veřejnosti o volných pracovních pozicích, nízkou ochotou lidí se za práci přestěhovat či přijmout práci, kde jsou nevalné mzdové podmínky. Určitá míra nezaměstnanosti je podle liberálů ve společnosti neustále přítomná a nelze ji odstranit. Odpovídá nezaměstnanosti dobrovolné, kdy se pracovníci rozhodují, zda přijmou zaměstnání za nabízenou mzdu nebo se spokojí s příspěvkem v nezaměstnanosti. V takovém případě záleží na výši příspěvku v nezaměstnanosti, výši nabízené mzdy a také propočet, zda se pracovat vyplatí vůči vynaloženým nákladům, což je čas na dojíždění, náročnost práce nebo pracovní benefity apod. Zároveň „neodstranitelné minimum“ odpovídá i frikční nezaměstnanosti, kdy se pracovníci přesouvají mezi jednotlivými obory (Mareš, 2002). Těmito pojmy se podrobně zabývám v další kapitole práce.

Liberálové odmítají štědrý sociální stát, čili vysoké dávky v nezaměstnanosti, protože to dle jejich pohledu nemotivuje nezaměstnané aktivně hledat nové pracovní uplatnění. Zároveň vydržování sociálního systému znamená vysoký výdaj státu, což liberálové odmítají. Řešení vidí ve snižování podpory v nezaměstnanosti na úroveň, aby se tato podpora neblížila hranici minimální mzdy. To by měl být motivující stimul pro nezaměstnané, aby přijali i hůře placené pracovní pozice (Mareš, 2002).

Druhým řešením nezaměstnanosti je podle liberálů odstranění role odborů, které záměrně udržují mzdy na vysoké výši a brání zaměstnavatelům mzdy snížit. Snížením mezd by zaměstnavatelům zbývalo více financí na další investování a zvětšování kapitálu. Tím by se opět vytvořila nová pracovní místa. Nástrojem pro udržování nízké míry nezaměstnanosti je i boj proti inflaci. Jedná se o nezbytný krok k tomu, aby ekonomika zůstala funkční vzhledem k faktu, že se liberálové snaží držet mzdy na co nejnižších úrovních, případně se je snaží uměle snižovat, a tím vytvářet kapitál, investice a nová pracovní místa. Kdyby ceny v důsledku inflace každým rokem rostly a mzdy zůstávaly na nízké úrovni, pracovníci by neměli finanční prostředky na to, aby si koupili produkty za stále se zvyšující cenu (Mareš, 2002).

1.4.2 Keynesiánská teorie

V důsledku světové hospodářské krize v letech 1929–1933 začala klasická liberální teorie selhávat a na pozadí této krize se vytvořila nová teorie – Keynesiánství. Tento ekonomický směr přinesl nový přístup, který nastalou krizi měl vyřešit. Ústřední postavou Keynesiánství, po níž je tento ekonomický směr pojmenován, se stal John Maynard Keynes. Ve svém díle pod titulem *Obecná teorie zaměstnanosti a peněz* publikovaném v roce 1936 se vymezuje proti klasickému liberalismu, jehož cílem je dosažení plné zaměstnanosti, nicméně reálná situace ve společnosti se mu ani nepřibližovala (Václavíková a Kolibová, 2005). Keynes nepovažuje veškerou nezaměstnanost ve společnosti za dobrovolnou nebo frikční, jak to tvrdí liberálové. Naproti tomu zaujímá opačný postoj a tvrdí, že ve společnosti existuje dlouhodobá nedobrovolná nezaměstnanost. Navíc odmítá myšlenku, že by se pracovníci záměrně práci vyhýbali nebo nebyli ochotni pracovat za horších mzdových podmínek (Mareš, 2002).

Prvním důvodem výskytu masové nezaměstnanosti ve společnosti je technologický pokrok, který sice mnohdy zefektivňuje výrobu, ale zároveň ruší pracovní pozice. Druhým důvodem, proč se ve společnosti tento jev vyskytuje, je nedostatečná kupní síla obyvatelstva. To znamená, že jestliže mají pracovníci nízké mzdy, tak nemohou peníze do ekonomiky vracet. Například utrácet peníze za zboží, služby nebo věci osobní potřeby. Tím na trhu vzniká malá poptávka po zboží, což v konečném důsledku zpomaluje i výrobu a ohrožuje pracovní místa, protože není komu zboží prodávat. Tento fakt následně brzdí i veřejné investice, což opět negativně ovlivňuje trh práce, neboť pracovníci nemohou nalézt práci ani ve státních investičních zakázkách. Podle Keynese by se nemělo v dobách ekonomické recese přistupovat ke snižování mezd pracovníků, a tím snižovat kupní sílu obyvatelstva. To by způsobilo ještě menší poptávku po zboží a službách a ještě více zbrzdilo kola ekonomiky. Naproti tomu by měl být trh stimulován státními výdaji na podporu ekonomiky i za cenu zadlužení. Aby se nesnižovala spotřeba a kupní síla obyvatel, klade důraz i na dostatečné zabezpečení v nezaměstnanosti (Mareš, 2002).

Vůči keynesiánskému přístupu byla vznesena námitka z řad liberálů. Liberálové kritizovali zejména rostoucí inflaci v důsledku státních zásahů do ekonomiky. Zvyšování inflace vede ke zvyšování cen zboží, což může negativně ovlivnit spotřebu tím, že si lidé nebudou moci zboží koupit. Nicméně Keynes považoval růst inflace za nutné zlo. Prioritou bylo zamezení vzniku masové nezaměstnanosti (Mareš, 2002).

Ve 40. letech minulého století se keynesiánskou teorií se inspirovali představitelé Spojených států i většina vyspělých zemí Evropy. Odpovědnost za řešení nezaměstnanosti zde převzal stát. Cílem bylo vytvoření pracovních míst prostřednictvím státních investic do ekonomiky. Stát vytvářel pro nezaměstnané pracovníky pracovní místa i za cenu hlubokého zadlužení státu. Záměrem byl vznik plné zaměstnanosti, tedy zajistit práci všem lidem, kteří práci hledají a navíc zvýšit ekonomický růst. Nicméně v 70. letech minulého století se světová ekonomika dostala do recese, což způsobilo vysokou míru nezaměstnanosti společně s vysokou inflací jednotlivých ekonomik praktikujících keynesiánství. Tak skončil sen o plné zaměstnanosti a platnost Keynesovy teorie byla zpochybněna (Václavíková a Kolibová, 2005).

1.4.3 Monetarismus

S nástupem krize v 70. letech minulého století nastalo vystřízlivění ze snu o plné zaměstnanosti. Keynesiánské pojetí ekonomiky zažilo velký otřes a bylo nutné hledat nové koncepce pojetí ekonomiky nebo revidovat ty staré. Tuto možnost ekonomové shledávali v Monetaristické ekonomické teorii. Monetarismus se objevil počátkem 50. let minulého století. Zprvu zmiňované teorii nebyla věnována velká pozornost z důvodu dominujícího Keynesiánského přístupu. Šanci tato teorie získala právě s nástupem světové ekonomické krize v 70. letech minulého století. Nejvýznamnějším představitelem Monetaristické školy byl Milton Friedman, který zastával neoliberální názor na realizaci ekonomiky a kritizoval Keynesiánství. V mnoha ohledech se shodoval s liberalistickou a později neoliberalistickou ekonomickou teorií. Na rozdíl od Keynesiánců nepodporoval významné státní zásahy do ekonomiky, varoval před zvyšováním míry inflace a kritizoval významné postavení pracovních odborů. Zásahy do ekonomiky považuje za oslabení stability trhu a překážku k dosažení přirozené tržní rovnováhy (Václavíková a Kolibová, 2005). Důsledkem těchto zásahů je neefektivní přerozdělování pracovníků mezi

odvětvími a umožnění setrvání na trhu odvětvím, která by bez státních stimulů zanikla. To zabraňuje přesunu pracovníků do nově vznikajících pracovních odvětví (Mareš, 2002).

V otázce nezaměstnanosti se Friedman v mnohém shoduje s liberalistickou teorií. Taktéž nezaměstnanost považuje pouze za dobrovolnou. Problém vidí v tom, že lidé dávají přednost volnému času před prací. Jako řešení nezaměstnanosti považuje vyšší efektivitu fungování trhu práce a odstranění jeho nepružnosti. To lze dosáhnout například: lepší informovaností o nabídkách a poptávkách po práci, rekvalifikacemi a zvyšováním kvalifikací pracovníků, motivací k dojíždění nebo přestěhování se za prací (Mareš, 2002).

Ústředním pojmem monetaristické teorie je takzvaná přirozená míra nezaměstnanosti. Friedman tento jev vysvětloval tak, že ve společnosti existuje určitá míra přirozené nezaměstnanosti. Ekonomické snahy srazit nezaměstnanost pod tuto přirozenou míru vedou ke zvýšení inflace. Nepopíral, že nezaměstnanost lze státními zásahy srazit pod onu přirozenou míru, nicméně po určité době se nezaměstnanost vrátí na svou původní výši a inflace zůstane. Monetaristé tak mají na nezaměstnanost a inflaci opačný názor než Keynesiáni. Nezaměstnanost považují za nutné zlo k tomu, aby byla udržena nízká míra inflace (Mareš, 2002).

1.4.4 Marxistická teorie

Marxistická teorie vznikla na pozadí neutěšené situace pracujících dělníků v průběhu 19. století. Stěžejním dílem Marxistického paradigmatu byl Marxův *Kapitál*, který vyšel v roce 1867. Marxisté se ostře vymezují proti kapitalistické tržní ekonomice. Nezaměstnanost považují za výsledek kapitalistického pojetí ekonomiky, které není schopné vypořádat se s nástupem cyklicky se opakujících krizí a v důsledku toho i opakující se masové nezaměstnanosti. Marx rozdělil společnost na vlastníky výrobních prostředků (kapitalisty) a dělnictvo (proletariát). Podle jeho teorie dochází mezi těmito vrstvami obyvatel k třídnímu boji, kde je proletariát vykořisťován kapitalisty. Popisuje bídnou životní situaci dělníků, kteří jsou nuceni pracovat ve špatných pracovních podmínkách a navíc musí odvádět stále více fyzicky náročné práce. Jsou placeni nejnížší možnou mzdou, která odpovídá existenčnímu minimu. V důsledku toho jejich práce zůstává z většiny nezaplacena a profit z ní získávají do velké míry kapitalisté, což lze

označit za tzv. „nadhodnotu“, kterou se snaží neustále navyšovat, čímž kumulují svůj kapitál. Nicméně tento nově vytvořený kapitál nepoužijí na vytvoření nových pracovních míst, ale ponechají si jej pro své soukromé účely například na zvýšení svého osobního bohatství. Vykořisťování třídy proletariátu lze ukončit pouze úplným zrušením soukromého vlastnictví ve společnosti a nastolením vlády proletariátu (Mareš, 2002).

Marxisté považují nezaměstnanost na rozdíl od liberalistů vždy za nedobrovolnou. Příčinou je zejména technologický pokrok. Práce dělníků je nahrazována stroji, a tak dělníci přichází o práci. Propouštění dělníků a čím dál větší tlak kapitalistů na vytváření nadhodnoty z práce, vytváří takzvanou rezervní průmyslovou armádu dělníků, prostřednictvím které si kapitalisté dokáží zjednat pracovní morálku i mezi skupinou zaměstnaných dělníků, kteří nechtějí přijít o práci a být nahrazeni někým z řad nezaměstnaných (Václavíková a Kolibová, 2005).

1.5 Příčiny a formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má nejrůznější aspekty, dle kterých ji můžeme dělit. Zpravidla tomu tak je podle příčin jejího vzniku. Jednotlivé formy nezaměstnanosti mají rozdílný význam z hlediska dopadů na ekonomickou zátěž států.

1.5.1 Frikční nezaměstnanost

Na trhu práce se neustále objevuje určité množství lidí, kteří jsou bez práce na základě svého dobrovolného rozhodnutí. Jedná se o lidi, kteří jsou nezaměstnaní, protože aktuálně mění profesi a zatím si nenašli nové pracovní uplatnění. „*V angličtině se tyto osoby nazývají jako lidé mezi dvěma zaměstnáními (people between two jobs).*“ (Mareš, 1998, s. 18–19). Ke změně zaměstnání může vést touha získat lepší platové ohodnocení, či osobní nutnost z důvodu změny bydliště, dokončení studií nebo návrat z dlouhodobé pracovní neschopnosti i rodičovské dovolené (Klausová, 2014).

Pro většinu pracovníků přesun mezi jednotlivými obory znamená pouze krátkou životní epizodu, tudíž se nejedná o společensky významnou zátěž. Doba, kterou lidé dobrovolně pobývají v nezaměstnanosti, je ovlivněna více faktory. Prvním faktorem je výše státní podpory v nezaměstnanosti. Čím vyšší je sociální podpora, tím nižší je motivace člověka najít si práci, co nejrychleji. Dále je ovlivněna ambicemi uchazečů, kam řadíme například požadavky na vyšší mzdy nebo vzdálenost místa výkonu práce od jeho bydliště. Určitou roli hraje i nízká informovanost o volných pracovních místech pro potenciální uchazeče nebo nesoulad mezi poptávkou a nabídkou. To znamená, že na trhu práce jsou požadovány profese s jinou kvalifikací, než jakou disponují uchazeči o zaměstnání (Mareš, 2002).

1.5.2 Strukturální nezaměstnanost

Mnozí pracovníci ztrácejí své pracovní uplatnění v souvislosti s proměnou trhu práce. Na základě technologického pokroku a celkového vývoje společnosti některá zaměstnání pozbývají význam, jelikož už o ně není na trhu práce zájem. Stejně tak se může jednat o zánik pracovních míst, která jsou nahrazena technologickými inovacemi. V důsledku toho se pracovní místa taktéž ruší, neboť již nejsou potřeba. Proto lze výše uvedenou

formu nezaměstnanosti také označit termínem „technologická nezaměstnanost“. S technologickou proměnou trhu práce může vznikat nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou práce. Propuštění zaměstnanci ze zaniklých oborů, či firem nemusí mít dostatečnou kvalifikaci pro obsazení nových pracovních míst. Nerovnováha tak vede ke zvýšení nezaměstnanosti a vyšší poptávce po kvalifikované pracovní síle (Klausová, 2014). To by dle mého názoru mělo být jasným signálem pro úřady práce k tomu, aby zmapovaly situaci a umožnily nezaměstnaným absolvovat rekvalifikační kurzy a získat tak potřebnou kvalifikaci pro výkon nové profese.

Do problému spojených s technologickou nezaměstnaností se mohou dostat i lidé, kteří jsou odborníky s dlouholetou praxí, nicméně jejich profese již není na trhu žádaná (Mareš, 2002).

1.5.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je projevem ekonomického střídání období konjunktury a recese. To bylo patrné zejména v 19. a počátkem 20. století, nicméně i v 21. století můžeme vidět, že cyklická nezaměstnanost je ve společnosti stále přítomna. (Příkladem je finanční krize v letech 2008–2010 a nyní nastupující velká ekonomická krize způsobená pandemií viru Covid-19).

Sezónní nezaměstnanost je spojená s pravidelnými projevy počasí a podnebí daného regionu. Příkladem jsou pracovní odvětví, u kterých přírodní podmínky neumožňují vykonávat práci mimo hlavní sezónu. Jedná se zejména o zemědělství, provoz venkovních koupališť v zimním období nebo naopak provoz lyžařských areálů v letním období (Mareš, 2002). Nicméně dle mého názoru provozovatelé v těchto pracovních odvětvích znají své možnosti dopředu a mohou se na situaci adekvátně připravit na rozdíl od náhlých finančních krizí, ale i tam se dají vysledovat signály, že se k určité krizi schyluje.

1.5.4 Skrytá nezaměstnanost

Tato forma nezaměstnanosti je tvořena osobami bez práce, které nejsou registrováni na úřadech práce ani práci nehledají. „Jedná se například o vdané ženy nebo mladistvé,

kteří na hledání práce rezignovali (eventuálně proto, že unikli do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti, studia apod.)“ (Mareš 1998, s 21–22). Dále do této kategorie spadají osoby, které si hledají práci přímo u eventuálních zaměstnavatelů bez využití služeb úřadu práce nebo osoby zařazené do některých z jejich programů podporujících zaměstnanost. Například rekvalifikační kurzy, veřejně prospěšné práce, nabídka společensky účelných míst atd. Poslední skupinou osob, kterou řadíme do skupiny skryté nezaměstnanosti, jsou lidé pokročilého věku nebo nízkého vzdělání. „Tito lidé jsou odsouváni mimo trh práce (např. prostřednictvím předčasných odchodů do důchodu či přesunem do invalidního důchodu apod.)“ (Klausová, 2014). Celospolečensky se jedná o nezanedbatelné počty osob.

1.5.5 Neúplná, nepravá nezaměstnanost a plná zaměstnanost

Pod pojmem neúplná zaměstnanost se skrývají pracovníci, kteří plně nevyužívají svůj pracovní potenciál a kvalifikaci na trhu práce, protože jsou nuceni přijmout práci na zkrácený či poloviční úvazek nebo se o místo dělí s jiným pracovníkem. Tato praxe je jednou z možností řešení masové nezaměstnanosti. Místo toho, aby pracovníci byli v evidenci úřadu práce vedeni jako nezaměstnaní, pracují alespoň na částečný úvazek (Mareš, 1998). Dle mého názoru by měl být vhodně nastaven systém podpor v nezaměstnanosti, aby se lidem vyplatilo jít pracovat a nezůstat v evidenci úřadů práce a pobírat sociální dávky od státu. Nepravá zaměstnanost může ovšem vést i k oklešťování práv zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé mohou zneužít situaci na trhu práce tím, že budou pracovníky umísťovat na částečné úvazky, což pro ně znamená možnost vyhnout se vysokým mzdovým nákladům na zaměstnance. Pracovníci v neúplném pracovním poměru nedosahují na firemní benefity, a tím zaměstnavateli šetří náklady. Pro zaměstnavatele jsou tyto smlouvy výhodné také z důvodu, že mohou s větší volností ukončit pracovní poměr. Například nemusí čekat, až zaměstnanci uplyne výpovědní lhůta a propustí ho s okamžitou platností (Mareš, 1998).

Nepravá nezaměstnanost zastřešuje osoby, které jsou nezaměstnané. Navíc se práci nepokouší najít a snaží se co nejvíce vylézt ze státní podpory v nezaměstnanosti. „*Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice*“ (Mareš, 1998, s. 22–23).

Pro úplnost je nutno uvést pojem plná zaměstnanost. Jedná se o stav, kdy míra nezaměstnanosti dosahuje 3–4 %. Tuto úroveň nezaměstnanosti se dařilo udržovat v průmyslově vyspělých evropských státech v 50–60. letech minulého století. V tomto období probíhala poválečná rekonstrukce a restrukturalizace jednotlivých ekonomik. Jednalo se zejména o rychlý rozvoj sektoru služeb. To zapříčinilo značný pohyb pracovníků na trhu práce, kde mnoho z nich přecházelo z průmyslových odvětví právě do oblasti služeb. Západoevropský poválečný sen o plné zaměstnanosti se rozplynul na počátku 70. let, kdy státy západní Evropy postihla hospodářská recese. U států bývalého Sovětského bloku se tento sen rozplynul během revolučního roku 1989 (Daňhelová, 2003).

1.5.6 Osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Velkým společenským i ekonomickým problémem je dlouhodobá a opakující se nezaměstnanost. Jedná se zejména o problém v souvislosti s vynakládáním velkých finančních prostředků státu na podporu v nezaměstnanosti těmto dlouhodobě nezaměstnaným osobám. Navíc dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost snižuje uplatnitelnost lidí na trhu práce. Jejich zařazení vyžaduje mnohem větší úsilí a náklady, než pomoc osobám, které jsou nezaměstnané jen po krátkou dobu (Mareš, 2002).

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině“ (Šmajsová Buchtová a kol., 2003, s. 109). Dlouhodobá nezaměstnanost nejčastěji postihuje rigidní pracovníky, kteří dlouhou dobu setrvali v jednom zaměstnání a nemají příliš zkušeností s pracemi v jiných oborech. Druhou skupinou jsou osoby, které mají nízkou pracovní kvalifikaci, vzdělání nebo se jedná o mladistvé problémové jedince. Třetí skupinu tvoří osoby se sociálním, osobním, případně zdravotním handicapem. Čtvrtou skupinu reprezentují příslušníci etnických menšin nebo imigranti z cizích zemí. Dále se může jednat o osoby, které pochází z oblastí s málo rozvinutou infrastrukturou, například z venkovských oblastí. Věkově nejohroženější skupinou, která nejhůře snáší ztrátu zaměstnání, jsou lidé ve věku 41–50 let. Je to dáno tím, že lidé v těchto letech již mají silně vytvořené životní stereotypy, které jim pomáhají ve zvládnutí běžných životních situací. Ztráta takového stereotypu je pro tuto skupinu značně bolestnou záležitostí, protože se již hůře

přizpůsobují novým životním situacím. Vytvoření nových životních stereotypů, které jedinci dodávají jistotu, vyžaduje značné mentální i fyzické úsilí (Šmajsová Buchtová a kol., 2003). „*Mnohé zkušenosti z oblasti gerontologie ukazují, že přestavění života a vypracování nových životních stylů znamená jednu z největších zkoušek sil člověka*“ (Šmajsová Buchtová a kol., 2003, s. 8). Právě tyto skupiny osob jsou cílovou kategorií pro státní politiku zaměstnanosti.

1.6 Důsledky nezaměstnanosti

1.6.1 Vliv nezaměstnanosti na fyzické a psychické zdraví člověka

Zdraví člověka je definováno jako stav úplné fyzické, duševní a sociální pohody, nikoli pouze nepřítomnost nemoci nebo zdravotního postižení (Rážová, b. r.). „*Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.*“ (WHO, 1946). „*Nízký socioekonomický status, hraničící s chudobou je považován Světovou zdravotnickou organizací (WHO) za nejvýznamnější zdravotní rizikový faktor*“ (Šmajsová Buchtová, 2000, s. 13). Práce hraje významnou roli v životě každého jedince, udává směr životu, je jednou z významných podmínek jeho důstojnosti, přináší finanční zabezpečení, pocit společenského uznání a seberealizace. Ztráta nebo samotný strach ze ztráty zaměstnání je velkým zdrojem frustrací v životě člověka. Člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný, postupně ztrácí důvěru ve své schopnosti, začne pochybovat sám o sobě a zmocní se jej nejistota a obavy z budoucnosti. „*Jestliže je jedinec tomuto stavu vystaven dlouhodobě, může navodit i hlubší, kvalitativní proměny v jeho psychosociálním ustrojení, jednání a chování vůbec*“ (Šmajsová Buchtová, 2000, s. 4). Vzhledem k negativním a traumatizujícím dopadům na jedince nacházejícího se ve stavu dlouhodobé nezaměstnanosti, by měla každá vyspělá společnost vynakládat značné úsilí na pochopení a řešení této problematiky (Šmajsová Buchtová, 2000).

V minulosti se ztráta zaměstnání promítla do života jedince a jeho rodiny zejména fyzickým strádáním a nemocemi spojenými s podvýživou. V současnosti je strádání spíše psychického rázu vyvolané nadměrným působením stresu. Dlouhodobé působení stresu a nejistoty má na lidské zdraví neblahý účinek. Postižen je zejména imunitní a kardiovaskulární systém člověka. Mezi nemoci, které jsou vyvolány zvýšeným stresem ze ztráty zaměstnání, patří například: vysoký krevní tlak, ischemické srdeční potíže, žaludeční vředy, zvýšené hodnoty cholesterolu nebo sacharidů v krvi a onemocnění dýchacího ústrojí. Ztráta zaměstnání významným způsobem ovlivňuje také psychiku jedince. Psychické problémy se projevují multifaktoriálně. Prvním projevem jsou neurotické potíže. Ty se projevují bolestmi hlavy, nadměrnou únavou, nespavostí, podrážděností, vnitřním neklidem, žaludečními potížemi. Častěji jsou jimi postiženy ženy, nicméně muži jich také nejsou ušetřeni a od 40 roku života jsou dokonce muži

postihování více než ženy. Dalším projevem stresu ze ztráty zaměstnání je omezení, či vyhýbání se sociálním kontaktům, pocit osamocení i vykořenění ze společnosti, přetrvávající pocit neúspěchu až ztráta smyslu života (Šmajsová Buchtová, 2000). V počátku se nezaměstnanost může jevit jako šance na přehodnocení dosavadního způsobu života, odpočinek a neplánovanou dovolenou. Nicméně po určitém čase a několika neúspěšných pokusech získat nové pracovní uplatnění se tato vize začne překlápět do silně negativního postoje, kdy jedinec přestává mít kontrolu nad svým životem. Dostávají se pocity méněcennosti, zmaru, nepotřebnosti a apatie. Nejzávažnějším dopadem nezaměstnanosti na zdraví jedince jsou myšlenky na sebevraždu, případně její kompletní realizace. Právě nezaměstnanost se řadí mezi nejrizikovější faktory vedoucí k sebevraždě. Narůstající počet sebevražd je patrný i v České republice. V 57,4 % případů má sebevražda spojitost se ztrátou práce. Nejohroženější sociální skupinou s tendencí k sebevraždě jsou nezaměstnané osoby ve věku mezi 40–50 rokem života (Šmajsová Buchtová a kol., 2003).

1.6.2 Sociální dopady nezaměstnanosti

Pro účely této diplomové práce uvádím odděleně vliv nezaměstnanosti na zdraví člověka a dopady na sociální život člověka. Nicméně v praxi člověka nelze chápat nijak odděleně, protože člověk je celistvá psychosociální bytost a všechny psychické i sociální stavy se navzájem ovlivňují a prolínají (Mareš, 2002).

Ztráta zaměstnání sama o sobě znamená významné pozbytí sociálních kontaktů. Jen málo pracovních styků je udržováno po opuštění zaměstnání (Mareš, 2002). „*Důsledkem náhlé ztráty práce je narušení vazeb ke společnosti, kterou pociťuje intelektuálně vyspělejší vrstva nezaměstnaných jako ‚vyřazení ze společnosti‘, ‚sociální deklasaci‘ a ‚nejtěžší sociální příkoří‘.*“ Dále se může jednat „*o ztrátu vůle pracovat, rozpad denního režimu a celkové narušení vnímání času*“ (Šmajsová Buchtová, 2000, s. 4). Jakmile se jedinec cítí vnitřně zoufalý a beznadějně, znamená to, že se tak začne cítit i ve společnosti, což se projeví i na jeho chování. Například záměrným snižováním sociálních kontaktů, napětím v rodině, problémy se závislostmi na alkoholu nebo drogách. Buchtová uvádí, že při zvýšení nezaměstnanosti o 1% se zvyšuje počet sebevražd o 4,1 %, kriminalita

o 5,7 % a počet pacientů přijatých do státních nemocnic o 3,4 % (Šmajsová Buchtová a kol., 2002).

V pracovním procesu se nepříznivá situace na trhu práce a z toho plynoucí strach z nezaměstnanosti projevuje vytvořením konkurenčního prostředí mezi zaměstnanci, tlakem na jejich výkon, snížením vzájemné solidarity a tolerance, omezením odchodů na nemocenskou nebo odjezdů na ozdravné pobyty (Šmajsová Buchtová a kol., 2002).

Z toho jasně vyplývá, že dlouhodobá nezaměstnanost má negativní dopad nejen na jednotlivce, nýbrž na celou společnost. Vedle již zmíněného zvýšeného závislostního chování se ve společnosti, kde se vyskytuje vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti, se také zvyšuje extremismus, kriminalita, agresivita, rasová nesnášenlivost, krize rodin i domácí násilí. Tato situace způsobí vytvoření skupiny lidí, kteří jsou vyčleněni na okraj společnosti tzv. třída „deklasovaných“. Ta nemá uplatnění na trhu práce, je zdrojem sociálních konfliktů a pro stát se stává významným ekonomickým i sociálním problémem (Šmajsová Buchtová, 2000).

Nezaměstnanost velmi negativně ovlivňuje soužití v rodinách. Stres, který nezaměstnaný člen rodiny má, se přenáší i na ostatní členy rodiny. Velmi obtížná situace je v rodinách, kde vyrůstají děti a rodič, který primárně zajišťoval živobytí pro rodinu, náhle přijde o práci. Tento stav výrazně zvýší napětí mezi jednotlivými členy a může mít za následek závažné psychologické problémy nebo ztrátu autority rodiče. Problémem v rodině může také být umělé prodlužování adolescence dětí nezaměstnaností nebo nadměrně dlouhé soužití nezaměstnaných dětí s rodiči až do výrazně pokročilého dospělého věku. Tímto jednáním je negativně ovlivněno mnoho věcí, například chování daných jedinců, zamezení tvorby správných pracovních návyků, emancipace vůči rodičům či vytváření podmínek pro vznik sociálně patologického chování (Šmajsová Buchtová, 2000).

1.6.3 Zvládání stresu ze ztráty zaměstnání

Zvládání stresu ze ztráty práce je velmi individuální záležitostí. Velkou roli při zvládání stresu hraje věk, osobní predispozice, životní zkušenosti, pracovní kvalifikace. Právě životní zkušenosti se zvládáním stresu hrají významnou roli i při vyrovnání se ze ztráty zaměstnání. *„Záleží na obranných reakcích jedince, na jeho vnitřní odolnosti,*

na sociálním zázemí, na tom, zda a v jaké míře jsou postiženy jednotlivé složky psychického života“ (Šmajsová Buchtová a kol., 2002 s. 94). Velmi významnou podporou při zvládnání této náročné životní situace je pro většinu nezaměstnaných životní partner a pevné rodinné zázemí. Jedinci z pevného rodinného zázemí většinou reagují na nastalou situaci konstruktivně a snaží se ji vidět jako možnost nasměrovat svůj život novým, lepším směrem. Účastní se různorodých školení, plánují soukromé podnikání, zajímají se o možnosti krátkodobých výdělků, rozšiřují si sociální kontakty apod. Všechny tyto aktivity podnikají s jasným cílem zvýšení si své profesní kvalifikace a získání nového pracovního uplatnění. Na druhé straně se ve společnosti objevují jedinci, kteří zaujmou defenzivní strategii při řešení náhlé ztráty práce. Ta se vyznačuje následujícími znaky: jedinci upadají do apatie, deprese, nezájmu, negativního smýšlení o sobě samém, rezignují na hledání nového pracovního uplatnění, společenskou aktivitu a neochotu změnit své životní stereotypy a priority. Proto je velmi důležité při řešení této situace nepodléhat vnitřnímu ani vnějšímu tlaku a zaujmout k situaci konstruktivní přístup řešení (Šmajsová Buchtová a kol., 2002).

1.7 Trh Práce

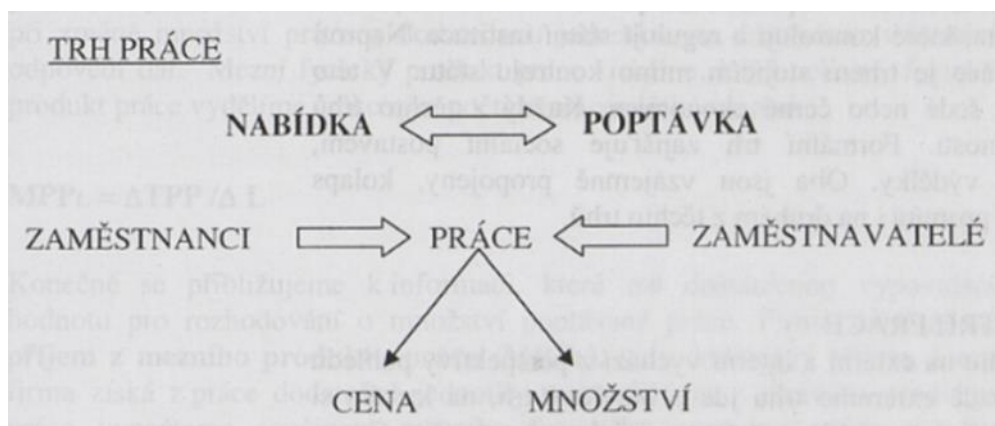
Lidská práce je základním výrobním faktorem v každé ekonomice. Za práci lze považovat veškerou lidskou činnost jak manuálního, tak i duševního charakteru. Cílem lidské práce je vytvoření produktů či služeb a následně zisk důchodu. Trh práce je imaginární místo, kde se střetává nabídka a poptávka po práci. Následně se mezi těmito dvěma stranami uzavírají pracovní smlouvy a podmínky práce např. mzda, pracovní doba, místo výkonu práce a další náležitosti. Pracovní sílu tvoří veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo, což jsou osoby, které jsou způsobilé pracovat, pracují nebo pracovat chtějí. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatele jsou řazeny děti do věku 15 let, kterým je v ČR pracovat zakázáno, studenti a nepracující důchodci (Šimek 2005).

Na efektivním fungování trhu práce závisí životní úroveň obyvatel, uspokojování jejich potřeb a v konečném důsledku i vyspělost ekonomiky jako celku. „*Trh práce je tvořen třemi základními faktory – nabídkou práce, poptávkou a cenou práce, tedy mzdou*“ (Václavíková a Kolibová, 2005, s. 33).

Na straně nabídky práce stojí všichni jedinci, kteří prodávají vlastní pracovní sílu. Je to individuální a dobrovolné rozhodnutí každého člověka, že na trh práce vstoupí a nabízí určitou míru svých pracovních sil. Při rozhodování je důležitým aspektem užitek z práce, tedy kolik zboží, či služeb si bude moct koupit za sjednanou mzdu a míra obětovaného vlastního volného času. Motivačním stimulem při rozhodování je i výše mzdy. Čím vyšší nabízená mzda je, tím je vyšší ochota jedinců obětovat svůj volný čas (Šimek, 2005).

Na straně poptávky po pracovních silách stojí veškeré fyzické, či právnické osoby, které práci poptávají. Poptávka po pracovních silách odpovídá požadavkům na trhu se zbožím, nebo službami. Respektive v odvětvích, kde je velký odbyt zboží a služeb, je i velký zájem o pracovní sílu. Cílem je zajistit maximální výrobu zboží, zajištění pracovních sil k její výrobě a dosažení maximálního zisku prodejem produktů z výroby a zároveň udržení co nejmenších nákladů na výrobu (Václavíková a Kolibová, 2005).

Obrázek 6: Fungování trhu práce



Zdroj: (Václavíková a Kolibová, 2005 s. 33)

1.7.1 Strategie zaměstnanosti EU

Se vstupem České republiky do Evropské unie byly přijaty unijní opatření na podporu zaměstnanosti. Hlavním znakem unijní politiky zaměstnanosti je její komplexnost, jež spočívá v propojení politiky zaměstnanosti, sociální a daňové politiky i vzdělávání. Předmětem zájmu unijní strategie je podpora nezaměstnaných jedinců, která spočívá v motivaci k přijetí práce a v přípravě na pracovní činnost. Cílem podpory je zamezit vyčleňování určitých sociálních skupin na okraj společnosti. Unijní priority z oblasti podpory zaměstnanosti jsou součástí i českého zákona o zaměstnanosti. (Halásková, 2008) Priority Evropské strategie zaměstnanosti jsou:

- *podpora zaměstnatelnosti lidí,*
- *rozvoj malého a středního podnikání,*
- *podpora schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám,*
- *podpora rovných příležitostí všech osob* (Halásková, 2008, s. 23).

Na základě nich jsou stanoveny čtyři dílčí úkoly unijní politiky zaměstnanosti. Prvním je podpora ohrožených skupin lidí na trhu práce, jako jsou například mladí lidé po dokončení studia, zdravotně postižení a dlouhodobě nezaměstnaní. Druhým úkolem je rozvoj a usnadnění vstupu na trh malým a středním firmám, což spočívá především ve zjednodušení pravidel pro vznik a provozování takových podniků. Třetím cílem je zlepšit adaptibilitu zaměstnavatelů i zaměstnanců na proměny trhu práce. Jedná

se například o využívání flexibilnější pracovní doby pro zaměstnance nebo zavádění moderních technologií do výrobního procesu. Čtvrtým úkolem je zajištění rovného přístupu a příležitostí pro všechny bez rozdílu pohlaví. Mimo jiné se snaží zajistit příležitost vykonávat ženám profese, které v minulosti byly dominantně určené pouze pro muže (Halásková, 2008).

1.7.2 Státní politika zaměstnanosti

Ekonomika je vedle zdravotnictví nejvyšší prioritou každého státu. Dobře fungující ekonomika znamená vyšší životní úroveň obyvatel. Aby ekonomika mohla prosperovat, je nutné zajistit, aby každý občan měl možnost se podílet na růstu ekonomiky dané země. To v praxi znamená, že má možnost pracovat, vydělat peníze a vydělané peníze opět utratit. Tím se roztáčí kola ekonomiky. Část z vydělaných peněz si ponechá stát prostřednictvím odvodů na daních. Pak už záleží na představitelích jednotlivých států, jak obratně a účelně budou se státními penězi hospodařit a jakou strategii v nakládání se státními penězi zvolí. Primárním cílem politiky zaměstnanosti je nabídnout práci každému jedinci, který má zájem pracovat. To znamená vstoupit na trh práce a setrvat na něm v lidsky přijatelných podmínkách. Sekundárním cílem státní politiky zaměstnanosti je poskytování dávek nedobrovolně nezaměstnaným (Václavíková a Kolibová, 2005).

„Státní politika zaměstnanosti má podle zákona o zaměstnanosti směřovat k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání“ (Václavíková a Kolibová, 2005, s. 110).

K tomu, aby byla práce dostupná každému občanovi ČR, byl vytvořen zákon o zaměstnanosti, který slouží jako metodika. V České republice má státní politiku zaměstnanosti v gesci Ministerstvo práce a sociálních věcí a síť 77 úřadů práce (Steinichová, 2010). Zákon o zaměstnanosti byl přijat 13. května 2004, účinnost nabyl 1. října 2004. Soustředí se zejména na zamezení zneužívání sociálního systému. Motivuje nezaměstnané k tomu, aby sami aktivně sháněli pracovní uplatnění. Jsou zde přepracovány parametry pro vyplácení dávek v nezaměstnanosti. To znamená, že mění výši vyplácené dávky v podpoře při nezaměstnanosti a také dobu, po kterou je tato dávka

vyplácena. Znemožňuje osobám dlouhodobě pobývat v evidenci na úřadech práce a odmítat jít pracovat. Úřady práce hledají nezaměstnaným osobám pracovní uplatnění, které jim pravidelně nabízí. Návrh mohou nezaměstnaní odmítnout maximálně třikrát, a to z vážných zdravotních důvodů, nebo z důvodu péče o dítě. Poté jsou z evidence úřadu práce vyřazeni a nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. (Václavíková a Kolibová, 2005).

Česká republika si v roce 2000 vytyčila následující priority pro řešení nezaměstnanosti, které jsou v souladu s Unijní strategií v boji proti nezaměstnanosti. Obsahem této strategie jsou tyto úkoly:

- *„udržovat přiměřený mzdový vývoj v souladu s růstem efektivity práce,*
- *koordinovat daňové úlevy a daňové systémy tak, aby se zvýšila motivace osob pracovat a podniků vytvářet nová pracovní místa,*
- *přehodnotit důchodový systém z hlediska jeho vlivu na zaměstnanost především starších pracovníků,*
- *podporovat regionální a profesní mobilitu,*
- *modernizovat veřejné služby zaměstnanosti a podporovat zaměření politiky zaměstnanosti na prevenci a aktivaci,*
- *zajistit modernizaci systému vzdělávání a odborného výcviku, aby dokázal pružně reagovat na aktuální potřeby trhu práce,*
- *posílit institucionální struktury nezbytné pro budoucí financování programů politiky zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu“ (Václavíková a Kolibová, 2005 s. 111).*

Na podporu zaměstnanosti jsou mimo tuto vytyčenou strategii v České republice také využívány nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

1.7.3 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

„Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti“ (Krejčířová 2005, s. 9). Soustředí se na vytváření nových pracovních míst a na maximální využití dostupných pracovních sil. Hlavní cílovou skupinou APZ jsou především osoby dlouhodobě nezaměstnané. Dlouhodobá

nezaměstnanost sebou přináší nežádoucí společenské chování i problémy osobního rázu. Pro tyto osoby je obtížný návrat do pracovního prostředí, protože během dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácí pracovní návyky i motivaci hledat si práci. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- rekvalifikace
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- příspěvek na zapracování
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- investiční pobídky
- poradenství
- cílené programy regionálního nebo celostátního charakteru (MPSV).

1.7.4 Rekvalifikace

Trh práce prochází neustálou proměnou. S postupem času některé profese vznikají a jiné zanikají. Z toho důvodu bylo potřeba vytvořit účinný nástroj, který by usnadnil pracovníkům přechod z jedné profese do druhé. Pro pracovníky, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo pracovníky, kteří pro svou dosavadní kvalifikaci nemohou nalézt uplatnění na trhu práce, je zde možnost profesní rekvalifikace. To znamená vytvoření, či doplnění znalostí a dovedností nutných pro výkon jiného zaměstnání, po kterém je na trhu práce poptávka. Úřady práce umožňují rekvalifikaci osobám v evidenci na úřadu práce nebo zájemcům o práci. Nicméně je nutné splnit určitá kritéria, například zdravotní, věkovou, psychickou způsobilost, trestní bezúhonnost a spolupracovat s úřadem práce. Nejprve se úřady práce snaží nalézt pracovní uplatnění bez rekvalifikací, protože rekvalifikace s sebou přináší finanční náklady. Při shledání nutnosti rekvalifikace musí mít úřad také jistotu, že jejím prostřednictvím lze získat pracovní uplatnění. Může tedy požádat o písemný příslib zaměstnavatele, že je po splnění rekvalifikačního kurzu

ochotný daného pracovníka přijmout nebo se pracovník musí zavázat, že absolvování tohoto kurzu bude vést k samostatně výdělečné činnosti.

Pokud uchazeč splní příslušná kritéria k absolvování kurzu, je poplatek za rekvalifikační kurz uhrazen příslušným úřadem práce. Navíc může úřad práce poskytnout finanční příspěvek i na úhradu dalších vzniklých nákladů v souvislosti s účastí na daném rekvalifikačním kurzu, například náklady na dojíždění, či ubytování. Na druhou stranu, pokud účastník bez udání závažného důvodu kurzu zanechá, nebo odmítne nastoupit do zaměstnání, do kterého mu díky absolvování kurzu vznikla kvalifikace, je povinen uhradit náklady za kurz příslušnému úřadu práce.

Rekvalifikační kurzy se konají v zařízeních tomu určených např. ve školách, firemních prostorech, či soukromých vzdělávacích prostorech. Tato zařízení musí splňovat akreditaci MŠMT. Z toho vyplývá, že doklady o rekvalifikaci mají celostátní platnost.

Existují dva typy rekvalifikačních kurzů. Prvním z nich jsou rekvalifikace zabezpečené úřadem práce. V tom případě se jedná o veřejnou zakázku, a tudíž musí projít veřejným výběrovým řízením. Na základě dat z trhu práce pracovní úřad zjistí, že například chybí firmám svářeči, proto se rozhodne vytvořit zabezpečenou rekvalifikaci na pozici svářeče, kterou následně nabídne nezaměstnaným osobám (ÚP ČR, 2021a).

Výhoda těchto zabezpečených rekvalifikací tkví v tom, že účastníci po dobu konání rekvalifikací pobírají finanční příspěvek, jenž se vypočítává z průměrného měsíčního výdělku v předešlém zaměstnání, a to v míře 60 %. Nevýhodou ovšem je, že úřady práce mají pouze omezené spektrum zabezpečených rekvalifikací a uchazeč při výběru nemusí nalézt optimální možnost (Kaczor, 2013).

Druhým typem je rekvalifikace zvolená. Zde si zájemce o zaměstnání samostatně zvolí konkrétní druh pracovní činnosti, ve které chce získat rekvalifikaci nutnou k tomu, aby získal pracovní uplatnění. Může si zvolit i konkrétní vzdělávací zařízení, ve kterém bude kurz realizován. Podmínkou je, že dané zařízení bude mít platné oprávnění rekvalifikační kurzy provádět. Každá žádost o rekvalifikaci je předložena odborné komisi úřadu, která ji posoudí. V případě, že je žádost odbornou komisí shledána jako vhodná k nalezení pracovního uplatnění žadatele, je přijata a po úspěšném ukončení rekvalifikace

i uhrazena. Pokud by zájemce přerušil plnění rekvalifikačního kurzu z jiných než vážných důvodů, je nucen uhradit kurzovné na své vlastní náklady. Výhodou těchto zvolených rekvalifikací je to, že si uchazeč může vybrat téměř jakýkoli rekvalifikační kurz, který splňuje podmínky stanovené úřadem práce. Nevýhodou je, že při této formě rekvalifikace nemá nárok na finanční příspěvek při rekvalifikaci.

Úřady práce nabízí různorodou škálu rekvalifikačních kurzů. Zájemci se mohou zúčastnit kurzů, které se týkají: obsluhy a práce s PC, svařování, získání řidičských průkazů typů (C, D), obsluhy vysokozdvížných vozíků, podnikání a účetnictví, oblasti sociální péče nebo ochrany osob a majetku (ÚP ČR, 2021a).

1.7.5 Veřejně prospěšné práce

Druhou efektivní metodou pro řešení zejména dlouhodobé nezaměstnanosti je účast osob dlouhodobě nezaměstnaných na veřejně prospěšných pracích. Jedná se o nekvalifikované práce veřejně prospěšného charakteru. Takovými pracemi se rozumí například: úklid a udržování čistoty veřejných prostranství, budov, či komunikací. Zaměstnavatelem jsou v tomto případě zejména obce, které k těmto pracím oslovují pracovníky z řad dlouhodobě nezaměstnaných osob. V případě, že se jedná o jiného zaměstnavatele než obec, je úřad práce schopen zajistit příspěvek pro tyto zaměstnavatele ve výši skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně nákladů za sociální a zdravotní pojištění, které odvedl za tyto zaměstnance (Václavíková a Kolibová, 2005).

1.8 Příspěvky úřadů práce na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti

Úřady práce nabízí širokou škálu příspěvků pro zaměstnance i zaměstnavatele, kterými se snaží eliminovat zejména dlouhodobou nezaměstnanost. Ta je pro jedince i společnost velmi škodlivá. Jednotlivé důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti byly popsány v předešlé kapitole. Cílem všech níže jmenovaných příspěvků je obnovení pracovních návyků u dlouhodobě nezaměstnaných osob a zvýšení jejich motivace k práci. Navíc je snahou uvedené rizikové skupiny na trhu práce podpořit a pomoci jim sehnat trvalé pracovní uplatnění.

1.8.1 Společensky účelná pracovní místa

Prvním z těchto příspěvků je podpora společensky účelných pracovních míst. Jedná se o zřizování pracovních míst zaměstnavatelem po předešlé domluvě s úřadem práce. Tímto způsobem vytvořená pracovní místa jsou přednostně nabízena osobám dlouhodobě nezaměstnaným (dlouhodobě vedeným v evidenci úřadu práce) nebo osobám, které jsou obtížněji uplatnitelné na trhu práce, například lidé ve věku nad 50 let, mladí lidé do třiceti let s nízkou profesní kvalifikací, či bez praxe. Úřad práce uzavře smlouvu se zaměstnavatelem a při jejím dodržení poskytuje zaměstnavateli finanční příspěvek na tyto pracovní místa. Jedná se o příspěvek na mzdové náklady daného zaměstnance až na dobu 12 měsíců (Václavíková a Kolibová, 2005). Je-li zaměstnavatelem vytvořeno více než pět pracovních míst, musí se sejít odborná komise úřadu práce a zhodnotit realnost a efektivnost daného projektu (MPSV, bez roku [a]).

Obdobným příspěvkem na podporu zaměstnanosti je překlenovací příspěvek, který je určen osobám, jež opustily evidenci uchazečů o zaměstnání, a začaly provozovat samostatně výdělečnou činnost. Tyto osoby mohou získat příspěvek na své podnikání ve výši poloviny životního minima připadajícího na dospělou samostatně žijící osobu maximálně po dobu 5 měsíců. Výše tohoto příspěvku je v roce 2021 stanovena na 1930 Kč na měsíc (Odbory.info, 2014).

1.8.2 Příspěvek na dojíždění, přestěhování

Druhým nástrojem, kterým úřady práce řeší dlouhodobou nezaměstnanost, je příspěvek na dojíždění do zaměstnání. Zažádat o tento příspěvek mohou osoby, které jsou v evidenci úřadu déle jak 5 měsíců a nesehnaly adekvátní zaměstnání v místě svého bydliště, tudíž budou muset za zaměstnáním dojíždět do vzdálenější obce. Čerpání příspěvku je omezené nejvýše na 12 měsíců. Maximální výše tohoto příspěvku činí 3500 Kč na měsíc. Výše vyplaceného příspěvku závisí na vzdálenosti místa bydliště od pracoviště. Časové omezení příspěvku je stanoveno proto, že se předpokládá, že si daná osoba sežene pracovní uplatnění blíže ke svému aktuálnímu bydlišti nebo se za práci přestěhuje. Aby žadatel získal finanční příspěvek, musí doložit, že má již sjednaný pracovní poměr na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 6 měsíců (Habáň a Beránková, 2016).

V návaznosti na příspěvek na dojíždění, může daná osoba také zažádat o jednorázový příspěvek na přestěhování, který činí 50 000 Kč. K tomu, aby úřad práce poskytl tento druh příspěvku, je nutné splnit několik podmínek. Jednou z nich je fakt, že nové bydliště se nachází minimálně 50 kilometrů vzdušnou čarou od bydliště současného. Dále žadatel musí prokázat původní místo bydliště, mít sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou nebo na dobu určitou v místě nového bydliště nejméně na 6 měsíců a doložit kupní nebo nájemní smlouvu na nové bydliště. O příspěvek na přestěhování může pracovník požádat pouze jednou během tří let. V tomto případě navíc musí doložit, že v bývalém zaměstnání pracoval nejméně 12 měsíců a nedopustil se žádných kázeňských přestupků, které by vedly k rozvázání pracovního poměru (Habáň a Beránková, 2016).

1.8.3 Další příspěvky poskytované úřady práce

Dalším poskytovaným příspěvkem je finanční příspěvek zaměstnavatelům při přechodu na nový podnikatelský program, či příspěvek na zapracování zaměstnanců. První z nich je určen pro zaměstnavatele, kteří jsou z důvodu proměny trhu práce nuceni svou firmu restrukturalizovat a přejít na výrobu nových produktů. Z toho důvodu nemůže výroba fungovat na plný výkon a zaměstnavatel by nebyl schopen zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Aby nedocházelo k propouštění, je vytvořena pro zaměstnavatele výše zmíněná možnost, která pomůže zaměstnancům částečně kompenzovat mzdy. Tento příspěvek lze uplatňovat maximálně po dobu 6 měsíců a jeho výše dosahuje nejvýše poloviny minimální mzdy (Václavíková a Kolibová, 2005). Minimální mzda od 1. 1. 2021 činí 15 200 Kč. Příspěvek lze tedy nárokovat maximálně ve výši 7600 Kč na jednoho zaměstnance (MPSV, 2020).

Příspěvek na zapracování zaměstnanců je též určen pro zaměstnavatele, kteří přijmou do zaměstnání osobu, jež je dlouhodobě nezaměstnaná a přichází z evidence úřadu práce nebo je na trhu práce obtížně umístitelná. Příspěvek může zaměstnavatel využít na proplacení mzdy jiného zaměstnance, který bude danou osobu zaškolen a z toho důvodu se nebude moci věnovat své pracovní náplni. Příspěvek může být sjednán maximálně na tři měsíce v maximální výši poloviny minimální mzdy, tedy v roce 2021 7600 Kč (MPSV, bez roku [b])

1.8.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)

Prioritou aktivní politiky zaměstnanosti je mimo řešení dlouhodobé nezaměstnanosti také začleňování osob se zdravotním postižením (OZP) na trh práce. Cílem tohoto programu je efektivní začlenění OZP do společnosti i do pracovního procesu. Pro tyto účely byl v roce 2004 přijat zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jenž ukládá zaměstnavatelům, kteří mají firmu s více jak 25 zaměstnanci, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Podíl těchto zaměstnanců činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Jako příklad uvedu imaginární firmu, která má celkem sto zaměstnanců. Podle tohoto zákona musí být čtyři pracovní místa vyhrazena pro osoby se zdravotním postižením.

Za osobu zdravotně znevýhodněnou je považován člověk, jehož zdravotní stav je nepříznivý déle než jeden rok. V důsledku čehož má daná osoba znevýhodněné postavení při hledání pracovního uplatnění, nebo ztížené podmínky na profesní přípravu. Zákon rozlišuje čtyři stupně zdravotního postižení: invalidita třetího, druhého, první stupně a osoby zdravotně znevýhodněné. V praxi to znamená, že čím vyšší stupeň invalidity, tím více je daná osoba zdravotně znevýhodněna na trhu práce. Stupeň znevýhodnění posuzuje lékař, který postupuje dle zákona 155/95 Sb., ve kterém je přesně popsáno, podle jakých kritérií zařadit konkrétní osobu do jednotlivých stupňů. Posudek od lékaře daná osoba musí následně doložit orgánu sociálního zabezpečení (Krejčířová, 2005).

Zaměstnavatel má na výběr z více variant, jak splnit povinnost zaměstnat zdravotně znevýhodněnou osobu, kterou mu ukládá zákon. První možností je zaměstnávat požadované množství osob se zdravotním znevýhodněním. *„Druhou možností je odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými ÚP uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, nebo zadáním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob, které jsou OSVČ, a které nezaměstnávají žádné zaměstnance, případně zadáváním zakázek těmto osobám“* (Knížová, 2019, s. 58). Kdo není schopen tyto podmínky naplnit, je nucen zaplatit jednorázový poplatek do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy národního hospodářství. Za 1. až 3. čtvrtletí 2020 činí 34 611 Kč, což je 86 505 Kč (Maláčová, 2020).

Na jedné straně úřady práce ukládají povinnosti zaměstnavatelům plnit zákonné normy, na straně druhé úřady práce vytváří podmínky a motivace k tomu, aby zaměstnavatelé

byli schopni reálně pracovní místa pro OZP vytvářet. Veškeré finanční příspěvky se sjednávají písemnou smlouvou s příslušným úřadem práce, v níž jsou striktně stanovena kritéria, za kterých bude daný příspěvek vyplacen. Jsou vypláceny pouze zaměstnavatelům, kteří nemají v evidenci finančního nebo celního úřadu žádné nedoplatky nebo penále například za sociální a zdravotní pojištění.

Jedním z benefitů, který zaměstnavatel získá při zaměstnávání OZP, je finanční podpora na vytvoření pracovního místa pro OZP. Tato podpora činí maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. V roce 2020 maximální výše příspěvku činila 276 888 Kč. V případě, že zaměstnavatel vytvořil pracovní místo pro osobu ve třetím stupni invalidity, podpora je ještě vyšší, a to až o dvacetinásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. V přepočtu na konkrétní částku to znamená podporu v maximální výši 692 220 Kč. Aby byl takový příspěvek vyplacen, musí být vytvořené pracovní místo obsazené minimálně po dobu tří let. Vyšší příspěvky může zaměstnavatel získat ve chvíli, zřídí-li větší počet pracovních míst pro OZP. Tento finanční příspěvek by měl být využit pro přípravu prostředí pracovního místa, kde bude OZP vykonávat práci. Zaměstnavatel také musí uzpůsobit požadavky a náročnost práce vzhledem k možnostem konkrétní OZP. Úřad práce poskytuje příspěvek přímo OZP, pokud se rozhodne pracovat jako OSVČ a zlepšit tak své postavení na trhu práce.

Druhým benefitem pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají OZP, je možnost získání příspěvku na úhradu provozních nákladů. Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč na jednu OZP. Tento příspěvek může být využit více způsoby, například na vhodnou úpravu provozovny pro OZP, úhradu nákladů spojených s dopravou OZP na pracoviště, úhradu zvýšených správních nákladů, či úhradu práce asistentů a provozních zaměstnanců (Knížová, 2019).

Třetí benefit je určen pro chráněná pracoviště na trhu práce, tedy pro zaměstnavatele, jež zaměstnávají více než 50 % osob zdravotně postižených ze všech svých zaměstnanců. *„Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění (náklady na mzdu nebo plat).*

Maximální měsíční částka činí 13 600 Kč na zaměstnance, který má přiznán 1. – 3. stupeň invalidity, a 5 000 Kč měsíčně na zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou (dále také „OZZ“). Zaměstnavateli také náleží paušální částka 1 000 Kč měsíčně na každou OZP v pracovním poměru. Dále může zaměstnavatel na zaměstnance, který má přiznán 1. – 3. stupeň invalidity, uplatnit nárok na zvýšení příspěvku, nejvíce však o částku představující rozdíl mezi částkou 13 600 Kč a příspěvkem poskytnutým na náklady na mzdu nebo plat měsíčně. Celkem tedy může ÚP ČR zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše 14 600 Kč měsíčně u osob invalidních a až 6 000 Kč měsíčně u OZZ“ (MPSV, bez roku [c]).

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti realizují úřady práce v součinnosti s agenturou CzechInvest investiční pobídky do strategických projektů, které pomáhají v rozvoji regionů, či státu. Jedná se o subvence do technologických center, výroby speciálních zdravotních pomůcek, center strategických služeb i zpracovatelského průmyslu. Příspěvek má podobu finanční dotace nebo odečtů daně z příjmů. Konečnou podobu investičních pobídek schvaluje vláda ČR prostřednictvím MPSV na základě analýzy prospěšnosti projektu na trhu práce, nebo finančních odvodů do veřejných rozpočtů (CzechInvest, 1994–2021).

Všichni klienti úřadů práce mají navíc možnost využít bezplatné poradenství, což je také jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Poradenství je určeno nejen pro klienty evidované na úřadech práce, ale i další osoby, které mají zájem o získání informací ohledně pracovního uplatnění. Úřady práce bezplatně nabízí informace o tom, jak efektivně vytvořit a sepsat profesní životopis, případně motivační dopis. Dále poskytují informace o volných pracovních místech a v případě zájmu mohou práci zprostředkovat a poradit, jak se vhodně připravit na pracovní pohovor.

1.8.5 Pasivní politika zaměstnanosti

Na rozdíl od aktivní politiky zaměstnanosti, která se soustředí zejména na vytváření nových pracovních míst, se pasivní politika zaměstnanosti soustředí na hmotné zajištění občanů v době nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti je primárně určena pro překlenutí období, než daná osoba nalezne nové pracovní uplatnění. Tato podpora je nezbytným nástrojem jak pro stát, tak i pro nezaměstnané. Stát s pomocí těchto dávek

předchází nežádoucímu chování ve společnosti a nezaměstnaným osobám poskytuje nezbytné finanční prostředky pro každodenní život. Můžeme říct, že se jedná o nástroj sociálního smíru, nicméně sám o sobě neřeší problém nezaměstnanosti (Kaczor, 2013). Mezi hlavní nástroje pasivní politiky zaměstnanosti patří podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci, evidence uchazečů o práci a zaznamenávání volných pracovních míst (Václavíková a Kolibová, 2005).

K získání podpory v nezaměstnanosti je nutné splnit několik kritérií, podle kterých úřad práce posoudí, jestli je uchazeč oprávněn čerpat zmíněnou dávku, případně v jaké výši bude vyplacena. Osoba, která ztratí práci, se musí do tří pracovních dnů zaregistrovat do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce v místě svého bydliště. O zařazení do evidence úřadu práce smí požádat pouze občan ČR, který má trvalé bydliště na území ČR. Při posuzování nároku se vždy posuzuje období 24 měsíců před nástupem do evidence úřadu práce (rozhodné období). Aby vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, musel uchazeč v tomto období odvádět sociální pojištění a to nejméně 12 měsíců během posledních dvou let. Podporu v nezaměstnanosti mohou získat i osoby, které tuto podmínku nesplnily v následujících případech:

- osoba je v třetím stupni zdravotního postižení (úplná invalidita),
- osoba pobírající invalidní důchod s klasifikací invalidity třetího stupně,
- osoba pečující o dítě do věku 4 let,
- osobní péče o fyzickou osobu, která je z důvodu svého zdravotního stavu závislá na pomoci jiné osoby,
- při výkonu dobrovolnické služby akreditované Ministerstvem práce a sociálních věcí nebo při výkonu veřejné služby, jež přesahuje 20 hodin týdně.

Naproti tomu některé skupiny obyvatel nemají nárok pobírat podporu v nezaměstnanosti. Těmito osobami jsou: lidé ve výkonu trestu, starobní důchodci, osoby pobírající nemocenské dávky a lidé, jejichž výsluhový příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemají také osoby, které byly z pracovního poměru propuštěny za hrubé porušení pracovní kázně. Přezkumná doba je zde stanovena na 6 měsíců před podáním žádosti k registraci do evidence úřadu práce. Důvodem je morální apel na zaměstnance, aby práci vykonávali podle svých nejlepších

možností. Na druhou stranu zaměstnanec může být propuštěn neoprávněně. V takovém případě se musí obrátit na soud (Kaczor, 2013).

Doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti vyplácena, se liší, a to na základě věku konkrétní osoby. Při posuzování, jak dlouho může být podpora vyplácena, rozhoduje termín podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Osoby ve věku do 50 let mohou pobírat podporu maximálně pět měsíců. Ve věku 50–55 let je tato lhůta prodloužena o tři měsíce, tedy maximální doba činí osm měsíců. Osoby ve věku nad 60 let mohou pobírat dávky v nezaměstnanosti maximálně 11 měsíců (Kaczor, 2013).

Příspěvky v nezaměstnanosti jsou celospolečensky velmi diskutované téma. Zákon o zaměstnanosti přesně definuje jeho výši. „*Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče v jeho posledním ukončeném zaměstnání*“ (Kaczor 2013, s. 206). Nicméně maximální hodnota podpory v nezaměstnanosti je omezena limitem, a to 0,58 násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství. Ve 3. čtvrtletí tato hodnota, dle dat českého statistického úřadu, činila 35402 Kč. Maximální výše příspěvku v nezaměstnanosti činí 20533 Kč (Kaczor, 2013).

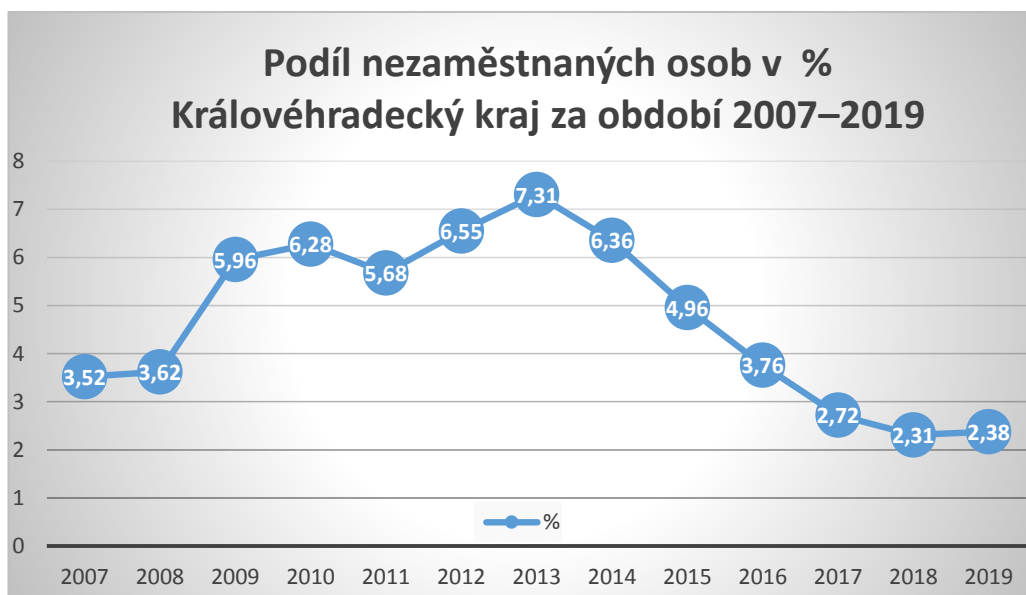
Příspěvek v nezaměstnanosti se postupem času snižuje. V prvních dvou měsících je příspěvek stanoven na 65 % z této částky. Ve 3. a 4. měsíci je tato sazba snížena o 15 %, tedy na 50 % této částky. Při vyplácení příspěvku počínaje 5. měsícem je sazba snížena na 45 %. Dále se již nesnižuje, ale po uplynutí určitého období zaniká nárok na vyplacení dávky. Snižování dávek v nezaměstnanosti má za cíl zvýšit motivaci nezaměstnaných aktivně si shánět nové pracovní uplatnění. V případě, že žadatel o podporu v nezaměstnanosti své předchozí zaměstnání ukončil dobrovolně bez dalšího závažného důvodu, je toto jednání považováno úřadem práce za neuvážené a žadatel má nárok již od počátku evidence pouze na 45 % částky bývalého čistého průměrného výdělku (Kaczor, 2013).

1.9 Charakteristika Královéhradeckého kraje

Královéhradecký kraj leží v severovýchodní části Čech. Sousedí s Libereckým, Pardubickým a Středočeským krajem. Zbývající část hranic kraje tvoří státní hranice s Polskem. Kraj je rozčleněn do pěti okresů, a to Hradeckého, Náchodského, Trutnovského, Jičínského a Rychnovského. Z ekonomického hlediska lze kraj považovat za zemědělsko-průmyslovou oblast s výrazně rozvinutým cestovním ruchem. Největší koncentrace turistického ruchu je situována do oblasti Krkonoš. Zemědělství je rozvinuté zejména v pásu Polabské nížiny. Méně pak v horských oblastech jako právě zmíněných Krkonoš. Průmysl je situován do větších měst. Největší zastoupení má zpracovatelský průmysl, zejména v automobilovém průmyslu (ČSÚ, 2020). „Podle výběrového šetření pracovních sil bylo v roce 2016 v hospodářství kraje zaměstnáno celkem zhruba 264,2 tisíc osob, z toho 32,6 % ve zpracovatelském průmyslu, 11,8 % ve velkoobchodě a maloobchodě, opravách motorových vozidel, 8,1 % v odvětví zdravotní a sociální péče, 6,3 % ve veřejné správě, 6,1 % ve vzdělávání, 5,9 % ve stavebnictví, 5,1 % v dopravě a skladování, 4,3 % v profesní, vědecké a technické činnosti, 4,2 % v zemědělství, lesnictví a rybářství a 3,0 % v ubytování, stravování a pohostinství“ (BussinesInfo.cz, 2017).

V následujícím grafu ukazují vývoj nezaměstnanosti v letech 2007–2019, kde je vidět nárůst nezaměstnanosti v období hospodářské krize v letech 2008–2013 a následné trvalé snižování nezaměstnanosti až do roku 2019.

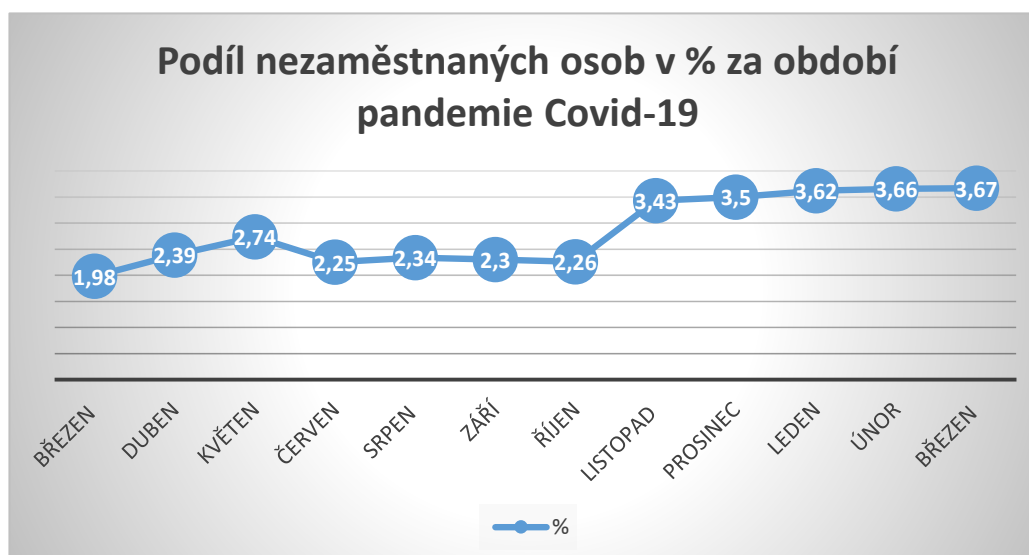
Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v % Královéhradeckém kraji za období 2007–2019



Zdroj: vlastní na základě dat MPSV

V následujícím grafu uvádím vývoj nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji v období pandemie Covid-19, tedy od března roku 2020 do března roku 2021. Z grafu lze jasně pozorovat vliv pandemie na zvýšení podílu nezaměstnaných osob v kraji.

Graf 2: Podíl nezaměstnaných osob v % za období pandemie Covid-19



Zdroj: vlastní na základě dat MPSV

1.10 Projekty na podporu zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji

V Královéhradeckém kraji jsou aktuálně spuštěny čtyři regionální projekty na podporu zaměstnanosti, a to Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji, Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji, Kudy kam II v Královéhradeckém kraji a Dovolte mi pracovat v královéhradeckém kraji. Cílem všech projektů je řešení nezaměstnanosti v konkrétních sociálních skupinách, které jsou ohroženy na trhu práce. Výše uvedené projekty jsou financovány ze sociálního fondu Evropské unie, konkrétně z Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky. V rámci výše uvedených programů mají účastníci nárok na poradenské služby, doplnění pracovních kompetencí prostřednictvím rekvalifikací, účast na seminářích a dalších aktivitách, které vedou ke zlepšení znalostí a dovedností pro výkon některého zaměstnání, vytvoření, či udržení pracovních návyků a efektivnímu zapojení do pracovního procesu. Při splnění podmínek jsou všechny uvedené služby pro účastníky v projektech zdarma.

1.10.1 Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji

Tento projekt se realizuje v období od 1. 2. 2016 do 31. 12. 2021 a je určen pro nezaměstnané občany evidované na úřadech práce v Královéhradeckém kraji do věku 29 let (včetně). Jeho záměrem je zlepšit profesní uplatnitelnost mladých lidí, kteří nemohou práci nalézt. Uchazeči mohou zlepšit své profesní kompetence prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, poradenství, prací na zkoušku, či získáním odborné praxe. Účastníci mají nárok na bezplatné poradenské služby, proplacení rekvalifikačních kurzů i nákladů s nimi spojených, například cestovné a stravné i zdravotní prohlídky nutné k absolvování rekvalifikačního kurzu (ÚP, 2021b).

1.10.2 Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji

Tento projekt se se realizuje v období 1. 3. 2016 – 30. 6. 2022 a zaměřuje se na další rizikovou skupinu na trhu práce ve věku 50–65 let. Jeho cílem je podpora a pomoc při nalezení nového pracovního uplatnění. Projekt se skládá ze čtyř částí. V první fázi klienti absolvují motivačně poradenský program, jehož náplní jsou základy finanční gramotnosti, základy obsluhy PC, zdravý životní styl a péče o duševní zdraví. Dále mají klienti možnost využít bezplatných poradenských služeb, kde se jim individuálně věnují

pracovníci úřadu práce. Pracovníci pomohou klientům s výběrem optimálního zaměstnání, sestaví plán na jeho získání, případně zprostředkují kontakt s potencionálními zaměstnavateli. K některým typům povolání je nutné absolvovat rekvalifikační kurz. Klienti mají možnost bezplatně absolvovat nejrůznější rekvalifikační kurzy, jako například: Pracovník v sociálních službách, Základy podnikání, Obsluha elektrovozíku a motovozíku – vysokozdvíhový, volantový do 5 tun. Účastníci mají nárok na úhradu nákladů vzniklých v souvislosti s projektem, a to příspěvek na ubytování, stravování, dojíždění, rekvalifikaci, poradenství atd. (úřad práce, 2019).

1.10.3 Kudy kam II v Královéhradeckém kraji

Projekt je realizován v období 1. 3. 2016 – 30. 6. 2022. Zaměřuje se na podporu osob a skupin vyloučených na okraj společnosti. Účelem je udržení, případně obnovení pracovních návyků a získání kompetencí nutných pro výkon zaměstnání. Účastníci mají k dispozici pracovníky, kteří s nimi individuálně řeší jejich výběr pracovního uplatnění a nabízejí různé možnosti, jak zaměstnání získat. V tomto projektu jsou pro účastníky primárně využívány společensky uplatnitelné pracovní pozice, ale mohou využít i jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Záměrem projektu je prostřednictvím společensky účelných míst nebo veřejně prospěšných prací zaměstnat alespoň 100 účastníků na 12–24 měsíců (ÚP, 2021c).

1.10.4 Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji

Poslední z aktuálně platných projektů na podporu zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji probíhá v období 1. 1. 2018 – 30. 6. 2022. Projekt se věnuje poskytování a prohlubování odborné praxe pracovníkům s malou praxí v oboru nebo osobám s nízkým stupněm vzdělání. Cílem je podpořit nezaměstnané osoby, které mají nízkou pracovní kvalifikaci k tomu, aby našli vhodné pracovní uplatnění a zároveň pomoci firmám při nalezení pracovníků s odbornou praxí (ÚP, 2021d).

1.10.5 Projekt Outplacement

Jedná se o projekt národního charakteru, který je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Projekt je

realizován v období od 30. 6. 2020 – 31. 5. 2023. Snahou je pomoci podnikatelským subjektům, které prochází strukturálními změnami a chystají se propouštět zaměstnance například v důsledku snížení zakázek a přerušení podnikatelské činnosti během pandemie. Tyto subjekty budou mít možnost čerpat z projektu finance, které využijí k přeškolení svých zaměstnanců na nové pracovní pozice. Dále je projekt určen zaměstnancům, kteří jsou v důsledku strukturálních změn v podnicích ve výpovědní lhůtě, nebo zaměstnavatel avizoval, že bude propouštět.

V rámci tohoto projektu bude probíhat monitoring a poradenství pro zaměstnavatele, kteří se chystají propouštět své zaměstnance. Totéž bude prováděno i u zaměstnavatelů, kteří se chystají nabírat nové zaměstnance, a tím umožnit plynulý přechod zaměstnanců, kteří budou nuceni shánět nové pracovní uplatnění. Cílem je získat maximální přehled o pracovních pozicích, čímž získají možnost rychle a efektivně reagovat na změny trhu práce.

Dále projekt nabízí možnosti zvolených rekvalifikací, podpory finanční gramotnosti a rozvoj znalostí v oblasti pracovního práva. Všechny tyto možnosti budou moci pracovníci uplatnit již před započítáním výpovědní lhůty nebo v jejím průběhu. Samozřejmě je možnost účastnit se projektu i pro uchazeče, kteří nestihli rychle najít nové uplatnění a jsou v evidenci na úřadu práce (ÚP, 2021e).

1.10.6 Projekt Flexi

Tento projekt probíhá v období 1. 1. 2021 – 30. 6. 2023 a je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Jedná se o projekt, který podporuje flexibilní zaměstnávání osob, které ze zdravotního nebo osobního důvodu nemohou vykonávat zaměstnání na plný pracovní úvazek. Cílem projektu je pomoci vstoupit osobám na trh práce nebo propojit rodinný život s prací tak, aby podmínky práce co nejvíce vyhovovaly podmínkám rodinného života. Například rodinám s více dětmi nebo matkám samoživitelkám. V rámci výše zmíněného projektu je možnost využít poradenství, rekvalifikace, zažádat o úhradu cestovních výdajů, či požádat o hlídání dětí během aktivit souvisejících s aktivitami v projektu.

Zaměstnavatelé v tomto projektu mohou zažádat o příspěvek na mzdy novým zaměstnancům nebo pracovníkům v období před dosažením důchodového věku. Úřady práce mohou v rámci tohoto projektu poskytnout zaměstnavatelům příspěvek na zapracování v případě, že se jedná o osobu, které je věnována zvýšená péče (ÚP, 2021f).

2 Praktická část

V této části práce budou popsány cíle a parametry výzkumného šetření. Následně bude popsána výzkumná strategie a výběr informantů. Dále bude analyzován vývoj na trhu práce v Královéhradeckém kraji a zhodnocena efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na základě rozhovorů s pracovníky úřadů práce z jednotlivých okresních měst Královéhradeckého kraje.

2.1 Výzkumný cíl

Cílem výzkumu je zhodnotit současný vývoj nezaměstnanosti na trhu práce v Královéhradeckém kraji s ohledem na probíhající pandemii Covid-19. Prostřednictvím hloubkových rozhovorů s pracovníky úřadů práce bude zhodnocen způsob řešení nezaměstnanosti ze strany státu a zároveň bude posouzena efektivita jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti v dané lokalitě.

2.2 Výzkumné otázky

VO1: Jaký je aktuální vývoj nezaměstnanosti v kontextu probíhající pandemie Covid-19 v Královéhradeckém kraji?

Pro získání odpovědí na tuto vědeckou otázku bylo stanoveno 5 dílčích tazatelských otázek:

1. Jaká je v současnosti situace s nezaměstnaností ve Vašem okrese s ohledem na probíhající epidemii Covid-19?
2. V kterých oborech ve Vašem okrese shledáváte, že aktuálně nejvíce schází pracovníci?
3. Které obory jsou v současnosti málo žádané a lidé kvalifikovaní v těchto oborech nemohou sehnat pracovní uplatnění?
4. Na které pracovní obory ve Vašem okrese doléhá pandemie Covid-19 nejvíce?

5. Jestliže se skokově zvýší nezaměstnanost po ukončení podpůrných programů, například programu Antivirus, chystá úřad práce případně MPSV nový projekt, jak nezaměstnané opět zařadit do pracovního procesu? Co by se dělo v případě skokového zvýšení nezaměstnanosti?

VO2: Jaká je efektivita jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?

Pro získání odpovědí na tuto vědeckou otázku bylo stanoveno 8 dílčích tazatelských otázek:

1. Jak hodnotíte efektivitu rekvalifikací?
2. Jak hodnotíte efektivitu veřejně prospěšných prací?
3. Jak hodnotíte přínos společensky účelných pracovních míst?
4. Jak se daří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?
5. Jak se staví zaměstnavatelé, kteří mají 25 a více zaměstnanců, k povinnosti zaměstnávat alespoň 4 % ze zaměstnanců zdravotně znevýhodněných? Nacházejí tyto lidé pracovní uplatnění nebo firmy spíše volí strategii jednorázových odvodů do státního rozpočtu?
6. Jak efektivní je podle Vás poradenství?
7. Dále máte k dispozici nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou z mého pohledu méně často využívané. Je tomu skutečně tak? Případně, jak často jsou realizovány? Jak hodnotíte jejich efektivitu?
 - Překlenovací příspěvek
 - Příspěvek na mobilitu
 - Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
 - Příspěvek na zapracování

- Investiční pobídky
- Cílené programy regionálního nebo celostátního charakteru

8. Která z nabízených možností se Vám jeví jako nejefektivnější při řešení nezaměstnanosti?

VO3. Jak efektivní je podpora zaměstnanosti ze strany Evropské unie?

Pro získání odpovědí na tuto vědeckou otázku bylo stanovena 1 dílčí tazatelská otázka:

1. Co si myslíte o podpoře zaměstnanosti ze strany EU? Vypisuje EU projekty na podporu zaměstnanosti? Eventuálně jak hodnotíte efektivitu podpůrných programů ze strany EU?

3 Metodika práce

3.1 Charakteristika výzkumného souboru

Pro účely praktické části práce byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu. V rámci výzkumu bylo kontaktováno pět vedoucích pracovníků úřadů práce v okresních městech Královéhradeckého kraje – Trutnově, Náchodě, Hradci Králové, Jičíně a Rychnově nad Kněžnou. Pro dokreslení celorepublikového kontextu vzhledem k situaci s nezaměstnaností byla navíc oslavena projektová manažerka oddělení projektů služeb zaměstnanosti na MPSV v projektu Kompetence 4.0.

3.2 Popis šetření

V rámci šetření byl použit polostrukturovaný rozhovor. Pro potřeby rozhovoru bylo připraveno 14 otevřených otázek, jejichž záměrem bylo získat odpovědi na stanovené výzkumné otázky a cíle výzkumu. Následně byli kontaktováni prostřednictvím e-mailu všichni informanti a telefonicky domluveny podrobnosti ohledně realizace rozhovoru. V Hradci Králové a Náchodě rozhovory probíhaly při osobním setkání na příslušných úřadech práce. Další rozhovory proběhly online formou vzhledem k nepříznivé epidemiologické situaci. K realizaci online rozhovorů byla využita platforma Microsoft Teams. Rozhovory byly anonymní a zvuk byl zaznamenáván pomocí diktafonu. Délka jednoho rozhovoru se pohybovala v rozmezí 30–60 minut. Rozhovory probíhaly v období od 14. 8. 2020 do 31. 3. 2021. Kompletní přepisy jednotlivých rozhovorů jsou umístěny v přílohách diplomové práce.

3.3 Metody a techniky sběru dat

Pro výzkum byl použit hloubkový rozhovor. Hloubkové rozhovory jsou kvalitativním typem výzkumu, který probíhá jako volně strukturovaná diskuze mezi výzkumníkem a respondentem. Cílem je získání detailních odpovědí na zadané otázky. Výhodou hloubkových rozhovorů je, že rozhovor probíhá důvěrně pouze mezi tazatelem a respondentem, což zvyšuje pocit důležitosti u respondenta. Nepochází zde tedy ke skupinovému tlaku a skupinové kontrole při odpovědích na otázky.

3.4 Interpretace dat

Výsledky rozhovorů byly interpretovány na základě kvalitativní analýzy získaných dat. Při analýze získaných dat byla využita metoda otevřeného kódování.

4 Výsledky a analýza získaných dat

V následující části práce jsou interpretována data z jednotlivých rozhovorů. Kapitola je rozdělena podle pořadí jednotlivých výzkumných otázek. První část interpretace tvoří shrnutí výsledků z jednotlivých tazatelských otázek rozhovoru. Následně jsou připojeny části výpovědí jednotlivých informantů, které jednotlivá shrnutí dokládají. Po analýze dat z jednotlivých tazatelských otázek jsou stanoveny dílčí závěry ke všem výzkumným otázkám.

4.1 Analýza výzkumné otázky 1

VO1: Jaký je aktuální vývoj nezaměstnanosti v kontextu probíhající pandemie Covid-19 v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje?

Pro získání odpovědí na tuto vědeckou otázku bylo stanoveno 6 tazatelských otázek, které mapovaly situaci na trhu práce v období od 14. 8. 2020 – 31. 3. 2021. Jedná se o období, kdy nejen v České republice, ale prakticky po celém světě, probíhala pandemie viru Covid-19, jež měla negativní dopad na ekonomiky mnoha zemí, a tím pádem ovlivnila i dění na trhu práce.

První tazatelská otázka rozhovoru měla za cíl zmapovat aktuální situaci na trhu práce v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje. Znění této otázky bylo následující: *„Jaká je v současnosti situace s nezaměstnaností ve Vašem okrese s ohledem na probíhající epidemii Covid-19?“*.

Z výpovědí informantů vyplývá, že nezaměstnanost vzrostla v období pandemie pouze minimálně a zatím nejsou významné signály, že by nezaměstnanost měla rapidně růst. Ačkoliv je situace s nezaměstnaností stabilizovaná, mírný nárůst zaznamenaly všechny okresy Královéhradeckého kraje. Zásahu na udržení nízké míry nezaměstnanosti mají dle názoru informantů kompenzační programy zřízené vládou ČR, zejména program Antivirus, který má za cíl pomoci podnikatelským subjektům financovat mzdy zaměstnanců, kteří v důsledku pandemie nemohou pracovat obvyklým způsobem. Příznivý stav na trhu práce je dále výsledkem velmi dobré kondice podnikatelských subjektů v kraji, zejména v automobilovém průmyslu.

R1: „Jičínský okres je na tom s nezaměstnaností stabilně velmi dobře, a to jako jeden z nejlepších okresů v celé republice. Takže když to vezmu konkrétně, tak my máme aktuálně nezaměstnanost 2,5 %, minulý měsíc také a předtím bylo 2,4 %. Nárůst s Covid-19 jsem nezaznamenala. Já bych řekla, že to kopíruje republiku, že díky těm vládním opatřením ta nezaměstnanost nijak skokově nenarostla. Samozřejmě určitý nárůst tam je, ale ten nárůst je absolutně minimální.“

R2: „Situace s nezaměstnaností v našem okrese je vlastně pořád stejná, prostě nic zásadního se na tom trhu práce neděje. Máme stále nejnižší nezaměstnanost v republice. Nezaznamenali jsme v souvislosti s tou epidemií zatím žádné navýšení. Řekla bych, že to vlastně z toho důvodu, že my tady máme Škodovku, která jede v podstatě pořád stejně. S tím souvisí celá průmyslová zóna, která je tady, a kde ten stav je podle Škodovky setrvalý. Druhá věc je, že stále ještě vyplácí podpůrný program Antivirus a zaměstnavatelé vyčkávají. Tím, že tady máme Škodovku, tak vyčkávají o to víc, protože by neradi o ty lidi přišli. Ke konci března máme nezaměstnanost 2 %. Pouze 1000 uchazečů na celý okres, takže v podstatě nic. Když se schválně kouknu na loňský březen, jakou jsme měli nezaměstnanost, tak to bylo asi o 200 lidí míň než teď. Vlastně skoro žádný rozdíl. Podíl nezaměstnaných byl 1,6 % a teď je na 2 %, což je vlastně na hranici dobrovolné nezaměstnanosti.“

R3: „Aktuálně se nezaměstnanost se o pár setin procent zvýšila, ale stále je nízká. Ten nárůst není nijak závratný. Teď je to třeba 3,3 %. Měli jsme 2,86 %. A před koncem roku to bylo 3,1 %. Pravděpodobně to je tím, že stát má různé dotační programy na podporu ekonomiky. Zejména program Antivirus, který tedy vyplácí úřad práce. Zatím to tedy není nic rapidního, naopak jsme překvapeni, že lidé sice nastoupí do evidence úřadu práce, ale během měsíce jich spousta zase z evidence odejde, protože naleznou uplatnění jinde.“

R4: „Počet nezaměstnaných osob tady zde máme vždy uveden v procentech, tak k dnešnímu datu se pohybuje okolo 4 % a zvedlo se to o 2 %. Takže jdeme mírně nahoru. Nicméně volná pracovní místa stále k dispozici jsou, to se nezměnilo. My jsme měli v této době sezónní pracovníky umístěné na horách, ale z důvodu toho, že je to vše uzavřené tak nám zůstávají v evidenci.“

R5: „*Situace se nijak výrazně nezměnila, stále fungují vládní podpůrné programy, zejména Antiviru, které podle mě drží nezaměstnanost dole. Několik menších firem skončilo, máme na okrese i jedno hromadné propouštění, ale v počtu nezaměstnaných jsme žádné velké nárůsty nezaznamenali. Vzhledem i k sezónním pracím nám podíl nezaměstnaných začal opět klesat.*“

R6: „*Ted' je nezaměstnanost celorepublikově nezaměstnanost stejná, jako byla v lednu, to znamená 4,3 %. V Královéhradeckém kraji je to o něco lepší, tam je 3,34 %.*“

Druhá tazatelská otázka rozhovoru měla za cíl zjistit, v jakých oborech aktuálně nejvíce schází zaměstnanci. Její znění bylo následující: „*V kterých oborech ve Vašem okrese shledáváte, že aktuálně nejvíce schází pracovníci?*“

Z výpovědi informantů vyplývá, že aktuálně nejvíce pracovníků chybí v průmyslových a technických oborech, logistice a řemeslných oborech. Podrobně odpovídali pracovníci v jednotlivých okresech takto:

R1: „*Nejčastěji to jsou montážní dělníci pomocní pracovníci ve výrobě, řidiči, zedníci a podobné profese ve stavebnictví a určitě i kuchaři a číšníci byť tedy ted' zrovna tolik ne, ale na léto si myslím, že se i tento sektor konečně rozjede.*“

R2: „*No určitě ve všech. Samozřejmě největší poptávka je po zaměstnancích spojených s tím automobilovým průmyslem. Za normální situace je velký nedostatek pracovníků ve službách. Ale to ted' v tuto chvíli není, protože služby jsou zavřené.*“

R3: „*Samozřejmě ta výrobní sféra, jako to je prakticky v celém kraji i celostátně. Tam nás žádají o pracovníky zejména, pokud to je výrobní sféra na směny, tak tam ten úbytek lidí je. Hradec má dále hodně obchodů a služeb, takže když byly otevřené, tak tam se uplatnilo také spousta lidí.*“

R4: „*Nejlepší umístění mívají absolventi z průmyslové školy například: strojírenství, elektro, počítače a ostatních technických oborů a také ve stavebnictví. V době, kdy funguje gastronomie a hotelnictví, tak i absolventi těchto oborů najdou brzy uplatnění, protože tady na horách je těch možností velmi mnoho.*“

R5: „Rozhodně řidiči a svářeči. Obecně je dlouhodobý hlad po lidech v technických profesích např. obráběči kovů, obsluha CNC strojů. Cokoliv, co souvisí s průmyslovou výrobou, tak těch lidí je strašně málo. Školy těch absolventů nevyprodukuje zdaleka tolik, kolik by ti zaměstnavatelé potřebovali. To je dlouhodobý problém.“

R6: „Zaměstnanci určitě schází. Jsou to technické profese v průmyslových podnicích. Také jsou to řidiči, logistika, zdravotnictví a sociální služby, v těchto oborech pracovní nabídky rozhodně jsou.“

Třetí tazatelská otázka měla za cíl zjistit, jestli se na trhu práce v jednotlivých okresech Královéhradeckého vyskytují pracovní obory, kde je převis nabídky práce nad poptávkou. Znění této otázky bylo následující: „Které obory jsou v současnosti málo žádané a lidé kvalifikovaní v těchto oborech nemohou sehnat pracovní uplatnění?“

V odpovědích panovala shoda na tom, že takové profese se na trhu práce vyskytují v minimálním množství. Lokální nerovnováha na trhu práce se řeší pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, pomocí nichž pracovníci naleznou uplatnění v příbuzném oboru. Aktuálně je převis pracovníků v profesích zasažených vládními opatřeními. Nicméně informanti předpokládají, že převis těchto pracovníků je pouze dočasný a vymizí, jakmile se situace s pandemií stabilizuje. Zmiňovány byly i vysokoškolské humanitní obory, kde je těžké pro absolventy škol nalézt v dané lokalitě práci v oboru, který studovali. Řešením pro tyto absolventy je se přestěhovat, nebo dojíždět do větších měst, kde je nabídka práce v těchto oborech vyšší.

R1: „No ono těch oborů, kde by byl nějaký výrazný převis mezi nabídkou a poptávkou mnoho není. Ale z mého pohledu největší převis pracovníků je u administrativních pozic. Těch je tady hlášeno opravdu minimálně a oproti tomu je o ně velký zájem. Hlavně tedy ženy o to mají velký zájem.“

R2: „Nedá se říci, že by nějaký obor tady byl, který není vůbec poptávaný. Oni ty lidi přejdou do jiného oboru. Pokud nemají možnost se uplatnit v tom svém, tak přejdou do jiného. A i když mají možnost se uplatnit v tom svém oboru, tak ty automotive obory jsou daleko lépe placené, tak prostě i ti kuchaři nám odcházeli do Škodovky.“

R3: „No, když to vztáhnu na Hradec Králové tak je zde poměrně mnoho vysokoškolských oborů humanitně zaměřených. Já vůbec neříkám, že je to špatně. My potřebujeme mít mladé vzdělané lidi. Jen u toho uplatnění je pak poměrně nesnadné najít práci v oboru v té lokalitě, kde studujete nebo pracujete. Takže to řešení pro ty lidi je pak se odstěhovat za práci nebo zkusit pracovat v jiném oboru.“

R4: „Nadbytek... Já bych neřekla vůbec. Od roku 2014 nikdo takový nebyl. Bylo to tak, že ten kdo chtěl nalézt uplatnění tak našel. Jako nějaký převis pracovníků, že bychom měli třeba zdravotní sestřičky to určitě ne. Někdy třeba humanitní obory, co mají vysokoškoláci. Oni si uplatnění určitě najdou, ale nebude třeba v tom oboru, který mají vystudovaný. Ale zase mají spoustu dovedností, takže tam nezaměstnanost většinou nehrozí. Holt musí jít hledat to uplatnění třeba do Prahy, tam si naleznou i uplatnění ve svém oboru.“

R5: „To je dost regionální záležitost. Vždy když toto slyším, tak vždy jsme měli problém s kuchařema, kterých jsme měli v evidenci strašně moc, a nebyla pro ně absolutně žádná práce. Zatímco kolega v Trutnově vzhledem k tomu turistickému regionu měl naopak problém s tím, že tam kuchaře neměli.“

R6: „Jsou to ekonomické profese, hlavně středoškolské, tam je více uchazečů, než je nabídka pracovních míst. Spíš než by měl problém nějaký konkrétní obor, tak je tu skupina lidí, která není úplně malá např. sociálně znevýhodnění. Ta není schopná udržet krok v té rychlé proměně profesí. Lidé, kteří se nedokáží rychle adaptovat na změnu tak vlastně hůře hledají uplatnění a postupně spadají do těch nekvalifikovaných profesí. Dále to jsou osoby 50 +, rodiče po delší rodičovské dovolené, děti z ústavní péče, lidé, kteří byli ve výkonu trestu.“

Čtvrtá tazatelská otázka měla za cíl zjistit, které pracovní obory jsou nejvíce zasaženy pandemií Covid-19. Její znění je následující: „Na které pracovní obory ve Vašem okrese doléhá pandemie Covid-19 nejvíce?“.

Informanti se shodují, že pandemie nejvíce postihla obory v obchodu, cestovním ruchu, gastronomii, kultuře, službách, ubytování a zábavním průmyslu, tedy v odvětvích, které v důsledku vládních nařízení byly nuceny přerušit svou činnost. Nicméně velmi záleží,

v jakém stavu se jednotlivé podnikatelské subjekty nachází. Lépe uzávěru provozoven snáší subjekty, které nemají vysoké provozní výdaje, například na nájmy, údržbu nebo nemusí splácet dluhy.

R1: *„No tak ona vlastně moc nedoléhá. Jičínský okres je vlastně hodně automotive a strojírenství a tam to v podstatě jede. Tam se krize zatím neprojevila.“*

R2: *„No tak já si myslím, že je to stále stejné vzhledem k tomu, že tady skoro žádná nezaměstnanost není. Ale nejvíce to asi pocítují právě ty služby a obchod, kde sice ten Antivirus je drží. Copak ten kdo pracuje ve svém a není v nájmu tak bych řekla, že je ještě docela v pohodě. Ale nejhůř jsou na tom právě ti v těch službách, kteří ještě musí platit nájem. A to pak záleží, jak velký jsou ty nájmy a ještě tam hraje roli situace těch jednotlivých lidí, jestli jsou oni třeba ještě zadluženi někde jinde no.“*

R3: *„Teď momentálně nejvíce číšníci, kuchaři tyhle obory gastronomie. A říkají, že zůstávají v evidenci a čekají, jak se situace vyvine. Buď jsou tedy na programu Antivirus, nebo čekají v evidenci.“*

R4: *„Tak u nás se jedná jednoznačně o ty sezónní pracovníky na horách, kteří pracovali v hotelích, restauracích, skiareálech a s tím všechny i přidružené profese, které zajišťovaly chod těchto profesí. Náš Trutnovský okres je hodně orientován na ten cestovní ruch, který teď bohužel stojí. Takže nám ty sezónní pracovníci zůstávají v evidenci a čekají, jestli se to otevře.“*

R5: *„Tak jedná se o všechny profese, které byly postiženy tou uzávěrou. To znamená cestovní ruch, gastronomie, ubytování, kultura, služby. Ona i ta pomoc ze strany státu byla znát, takže si myslím, že pokud se v zimě opět nenastane nějaký problém, tak by se ta odvětví z toho mohla zotavit bez větších následků.“¹*

R6: *„Tou krizí trpí hlavně obory, které musí být zavřené a přicházejí tak o výdělek. Ale zase záleží na tom, zda ti lidé jsou v nájmech případně dluzích, celkově na tom jak jsou zabezpečeni. Samozřejmě jedná se o obory gastronomie, turistiku, služby, hotely a celkově ubytování, zábavní průmysl. Ale jak říkám, záleží hodně na tom v jaké situaci*

¹ Rozhovor realizován 14. 8. 2020. Před vypuknutím druhé vlny pandemie.

se jednotliví lidé či firmy nachází. Někteří tu krizi mohou přežít, a až se otevře, tak normálně navážou na svou předešlou činnost. Jiné bohužel zkrachují. V souvislosti s tím bych viděla velké riziko v tom, že se poruší dodavatelské řetězce, což bude velký problém, pokud se tak stane, protože to pak zasáhne velké podniky například i automobilový průmysl, takže tam asi je potřeba udělat vše proto, aby mohly fungovat, protože ve chvíli, kdy jim vypadnou některé kontrakty, tak tam přijdou dodavatelé z jiných zemí a bude těžké se tam vrátit.“

Pátá tazatelská otázka měla za cíl zjistit, jestli mají úřady práce vytvořený plán pro případné rapidní zvýšení nezaměstnanosti po ukončení vládních podpůrných programů. Znění této otázky bylo následující: *„Mají okresní úřady práce v Královéhradeckém kraji připravenou strategii, podle které budou postupovat v případně rapidního zvýšení nezaměstnanosti po ukončení vládních podpůrných programů na podporu ekonomiky?“*

Všichni informanti se shodli na tom, že je nutné počkat s novými projekty a plány až do chvíle, než budou známá data o tom, jak ovlivnilo trh práce ukončení vládních kompenzačních bonusů jako například Antivirus nebo Pětadvacítka pro OSVČ. Při náhlém zvýšení nezaměstnanosti bude nutné maximálně využít nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou k dispozici. Určité naděje respondenti vkládají i do projektu „*Kurzarbeit*“, který by měl nahradit program Antivirus, jehož platnost skončí, jakmile skončí vládní opatření omezující provoz podniků. Aktuálně je program Antivirus prodloužen do 30. dubna 2021, ale bude pravděpodobně dále prodloužen. Program „*Kurzarbeit*“ by měl podnikatelským subjektům kompenzovat část mzdových nákladů pro zaměstnance. Nicméně na jeho finální podobě zatím nepanuje politická shoda.

R1: *„Pokud bychom vycházeli ze současného stavu, který máme, tak úřad má už teď mnoho projektů, kterými podporuje nezaměstnané lidi, zejména těžko uplatnitelné uchazeče. S tím, že se nám tady teď rozbíhá projekt Outplacement, který by se právě určitě mohl využít pro ty uchazeče, kteří by byli případně propuštěni, kdyby tedy nastala ta situace. Potom se ještě chystá nový projekt Flexi, který by měl být od prvního července 2021. Jinak tady v našem kraji máme projektů několik.“*

R2: *„Tak samozřejmě tady je už dlouho diskutovaný Kurtzarbeit, na jehož podobě se stále politici nemohou shodnout na tom, v jaké podobě ho schválí. Nicméně jsou tady Evropské*

projekty, myslím si, že tady je po dlouhé době i docela dobrý jeden projekt Outplacement. Myslím si, že jestli nějaká vlna nezaměstnanosti po Covidu přijde, tak tento projekt by mohl být nástrojem, jak tu nezaměstnanost řešit, a řešit ten přeliv těch lidí do jiných oborů, kde budou potřeba. Pak jsou další projekty, které navazují na projekty, které už byly dělané v minulosti a jsou zaměřené na různé skupiny lidí. Například na dlouhodobě nezaměstnané, maminky s dětmi, lidi nad 50 let, mladí lidé po škole atd. Jo, takže ty programy, si myslím, že tady budou dál v nějaké podobě. Je tady nový projekt Flexi, který je o sdílených pracovních místech, zkrácených pracovních úvazcích.“

R3: „Zatím žádný nový projekt v plánu nemáme. My musíme počkat, jak se budou vyvíjet ta data. Samozřejmě se budeme snažit maximálně pomáhat v rámci dostupných nástrojů, aby nezaměstnaní našli práci.“

R4: „Zatím žádný nový projekt v plánu nemáme. Ono ten proces schvalování těch projektů i třeba na rekvalifikace je poměrně zdlouhavý, takže my musíme počkat, jak se ta situace vyvine a pak uvidíme, jestli se třeba rozjede i nějaký projekt z vládních pater. My si spíš myslíme, že někteří lidé budou muset více absolvovat ty rekvalifikace, protože některé obory se po krizi již nemusí rozjet a ti lidé se budou muset na tom trhu práce přesunout jinam.“

R5: „Ne u nás na úřadě zatím žádné projekty nechystáme. Uvidíme, jestli s něčím přijde MPSV poté, co skončí podpůrné programy jako například Antivirus.“

R6: „Projekty potřeba budou. Oni běží, ale bude je potřeba nějakým způsobem modifikovat například takový velký projekt je podpora odborného vzdělávání zaměstnanců, který je podpořený z evropských peněz z Operačního programu zaměstnanosti a vlastně platí zaměstnavatelům odborné vzdělávání jejich zaměstnanců. Tam jsou ty výzvy různé, ale je to určitě velmi výrazný nástroj i vlastně model, jak zaměstnanost podporovat, protože zaměstnavatelé velmi často požadují, aby ti nově příchozí byli zaškoleni, a velmi často si to dělají sami ti velcí zaměstnavatelé. Mají školící centra, tréninkové dílny, využívají moderní technologie a ta podpora je pro ně takový ideální nástroj. Oni často spolupracují i s odbornými středními školami, kde jsou implementovány prvky duálního vzdělávání a praxe žáků probíhá přímo na pracovišti zaměstnavatelů.“

4.2 Dílčí závěr 1

Situace na trhu práce v Královéhradeckém kraji zůstává stabilní navzdory probíhající pandemii Covid-19 a s tím spojenými omezeními výkonu některých profesí. Zásluhu na tomto příznivém stavu mají vládní podpůrné programy na podporu ekonomiky a také dobrá kondice průmyslových provozů, které mají na zaměstnanost v Královéhradeckém kraji zásadní vliv. Konstantní nedostatek pracovních sil je v technických a průmyslových odvětvích, ale také v řemeslných oborech a logistice. Mimo období pandemie je také velká poptávka po pracovnících v sektoru obchodu, služeb, ubytování, gastronomie a pohostinství. Tyto obory pocítují důsledky pandemie nejcitelněji. Pracovníci v těchto oborech čekají na vývoj situace, a buď čerpají finance z podpůrného programu Antivirus, nebo čekají v evidenci na úřadu práce. Někteří také přecházejí do oborů, kde je velká poptávka po pracovnících. To může být problém pro uzavřené podnikatelské subjekty, které po obnově činnosti nebudou moci nalézt kompetentní zaměstnance a tím pádem nebudou moci činnost obnovit v původním rozsahu.

Na trhu práce v královéhradeckém kraji se nevyskytuje zásadní převis pracovních sil v některém z pracovních oborů. Regionální nerovnováha se efektivně řeší pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nebo jsou přestupem do jiného oboru. Typickým příkladem je transfer pracovníků do automobilového průmyslu, kde si zaměstnavatel své nově příchozí zaměstnance zaškolí a navíc nabídne nadstandardní platové podmínky. Úřady práce vývoj na trhu práce pečlivě monitorují. Zatím musí počkat na vývoj situace po ukončení vládních podpůrných programů. Samostatně žádné projekty na podporu zaměstnanosti nechystají, ale je zde připravený národní projekt Outplacement, který je financován z Operačního programu Evropské unie a státního rozpočtu České republiky. Tento projekt by měl být schopen na případné zvýšení nezaměstnanosti efektivně reagovat a pomoci nezaměstnaným nalézt nové pracovní uplatnění.

4.3 Analýza výzkumné otázky 2

VO2: Jaká je efektivita jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti?

V následující části rozhovorů jsem se soustředil na zachycení míry efektivity a četnosti využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pro získání odpovědi na tuto vědeckou otázku, bylo stanoveno 8 tazatelských otázek. První ze zkoumaných nástrojů byla efektivnost rekvalifikací. Znění této otázky bylo následující: „*Jak hodnotíte efektivitu rekvalifikací?*“

Všichni informanti se jednomyslně shodli na tom, že rekvalifikace jsou velmi účinným nástrojem k řešení nezaměstnanosti. V době pandemie jsou však i rekvalifikace omezeny, neboť nemohou probíhat hromadné kurzy, což je doménou zejména pro rekvalifikace zabezpečené úřadem práce. Zvolené rekvalifikace probíhají, ale v menším počtu než v období před pandemií. Při porovnání efektivity rekvalifikací zvolených a rekvalifikací zabezpečených úřadem jednoznačně vykazují vyšší efektivitu rekvalifikace zvolené, a to z toho důvodu, že úřad práce poskytuje tuto rekvalifikaci lidem, kteří mají již příslib od zaměstnavatele, nebo mají jasně stanovený plán, jak začít podnikat jako OSVČ. Rekvalifikace zabezpečené úřadem práce nemusí vést nutně k přímému získání pracovního uplatnění, ale slouží k rozvoji všeobecných kompetencí, které jsou často žádány ze strany zaměstnavatelů. Úřady práce sledují pracovníka po dobu šesti měsíců po dokončení rekvalifikace. Pokud se daný člověk do této lhůty umístí na trhu práce, pak lze rekvalifikaci považovat za úspěšnou. Nicméně přímý efekt na snižování nezaměstnanosti rekvalifikace nemají. Jedná o jednotky případů, zejména ze skupin obyvatel, které jsou nějakým způsobem znevýhodněny na trhu práce. Napříč okresy se hojně provádí rekvalifikace na získání řidičského průkazu T, C, D, základní obsluha PC, svářečské nebo kuchařské kurzy. Všechny kurzy jsou podmíněné epidemiologickou situací a vesměs jsou pozastaveny až na výjimky. U zvolených rekvalifikací je vše individuální podle toho, jakou si žadatel zvolí oblast svého pracovního působení. Veškeré žádosti o příspěvky na úhradu finančních nákladů spojených s rekvalifikačními kurzy posuzuje odborná komise na úřadu práce.

R1: „*Vlastně ta efektivita se měří tím, jestli se nám ty uchazeči do půl roku umístí na trhu práce, to je to sledované období. Respektive využijí tu rekvalifikaci. No u těch zvolených*

rekvalifikací můžu říct, že za poslední dva roky to bylo plus, minus 100 % za rok 2019 a 80 % za rok 2020. Tam ta efektivita je veliká, protože ti lidé si tu rekvalifikaci sami volí a sami si ji vyhledávají a vědí tedy, proč ji chtějí. U těch zabezpečených to procento je nižší a to z toho důvodu, že tam se nabízí rekvalifikace, které nevedou k přímému pracovnímu uplatnění. Tam se vlastně nejvíce využívá kurzů, které nejvíce zvyšují kvalifikaci v obsluze na počítače. Ať už je to základní využívání toho počítače, ale nevede přímo k uplatnění. Takže tam ten efekt té rekvalifikace není takový, ale samozřejmě těm lidem zkvalitňuje život.“

R2: „Tak rekvalifikace jsou určitě efektivní. Na rekvalifikace se v současné době klade obrovský důraz. My poskytujeme rekvalifikace do různých oborů. Většinou jsme chtěli příslib zaměstnání, pokud to nebyly takové obecné rekvalifikace jako základy obsluhy PC, řidič vysokozdvizného vozíku a podobně.“

R3: „Ta efektivita tam musí být. Přeci jsme organizační složka státu, takže ty peníze, které jsou vynaložené, musí mít nějaký efekt. A ty statistiky se sledují, jestli nám ty uchazeči nezůstávají dlouhodobě v evidenci, jestli to bylo účelné. Abychom nerequalifikovali lidi a nezůstávali nám v evidenci. To je to první hledisko, které sledujeme - ten návrat na trh práce je pro nás prioritní.“

Teďka ty rekvalifikace nemůžou běžet hromadně, protože je prostě nelze dělat skupinově kvůli omezení setkávání lidí. Za normálních okolností probíhali např. hromadné rekvalifikační kurzy na základní práci s PC nebo svářečské průkazy. Teď to bohužel nejde. Myslím, že jen řidičáky typu C, D běží, protože autoškoly nejsou zakázané, ale tam je to de-facto také individuální.“

R4: „Tak ty rekvalifikace určitě považujeme za účinný nástroj. Pomáhají řešit nezaměstnanost, i když se nejedná o velké počty osob. I když pak třeba ten člověk nenastoupí do toho oboru, tak alespoň si ten uchazeč rozšíří rozhled a hodí se mu to pak i do životopisu. Ty dovednosti a zkušenosti si ponese dál a my mu pak budeme moct zase lépe nabízet nějaké pracovní uplatnění.“

R5: „Tak určitě efektivita rekvalifikací je značná. Lidé o ně stále žádají, byť ty počty nejsou nijak horentní za ty měsíce. Jedná se o jednotky případů, ale stále to běží. Ano,

určitě – ono to nejsou velké počty lidí. Ta samotná rekvalifikace nemusí vést vždy k tomu nástupu do zaměstnání, ale po absolvování té rekvalifikace, my zase můžeme s tím člověk lépe naložit na úřadu práce a lépe ho umístit i třeba v budoucnu. Například u těch řidičáků – těch děláme hodně a tam ty lidi nastupují okamžitě.“

R6: *„Rekvalifikace je určitě jeden z nejvýznamnějších nástrojů. Samozřejmě je to něco, co schvaluje úřad práce. Mohou ji využít uchazeči o zaměstnání, kteří jsou ještě nezaměstnaní. Může ji také absolvovat jakýkoli člověk, pokud je ochoten si ji zaplatit, tak si prostě najde dodavatele, či školitele. Tam není vázán ničím. Rekvalifikace jsou také součástí různých projektů, které jsou podporovány z fondu Evropské unie.“*

Druhým zkoumaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byla efektivita veřejně prospěšných prací. Znění této tazatelské otázky bylo následující: *„Jak hodnotíte efektivitu veřejně prospěšných prací?“*

Informanti hodnotí veřejně prospěšné práce jako velmi efektivní nástroj k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Uplatnění zde nacházejí lidé, kteří jsou velmi těžko uplatnitelní na trhu práce. Informanti shledávají účinnost veřejně prospěšných prací především v tom, že podporují pracovní návyky u dlouhodobě nezaměstnaných. Navíc lze tento nástroj APZ poskytnout velkému množství uchazečů v mnoha obcích. Veřejně prospěšné práce jsou organizovány majoritně obcemi, ale mohou být nabízeny i některými neziskovými, či charitativní organizacemi. Pro lidi bez domova představují pomyslný odrazový můstek, který dává příležitost si vydělat alespoň nějaké peníze do začátku a následně na sobě pracovat a posouvat se dál. Nevýhoda veřejně prospěšných prací tkví v tom, že nenabízí trvalý pracovní poměr, takže po jejich skončení jsou tito lidé opět nezaměstnaní. Nicméně v období s nízkou nezaměstnaností jsou dle respondentů veřejně prospěšné práce velmi využívaným nástrojem pro řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, která představuje největší problém. Typicky se na tento druh práce umísťují lidé, kteří mají problémy s alkoholem, drogami, zdravotním stavem, nemají vzdělání apod. Problém veřejně prospěšných prací spočívá v tom, že jsou využívány nejen jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, ale také jaké forma trestu pro lidi, kteří porušili zákon. To u některých lidí může vyvolat neochotu se jich účastnit, protože by mohli být vnímání jako někdo, kdo si odpykává trest.

R1: „Efektivita u veřejně prospěšných prací je určitě hodně vysoká. Nebo takhle. Ono je otázka, z jakého úhlu se na to podíváme. Veřejně prospěšné práce jsou pozice, které jsou dočasné, a není z toho žádný trvalý pracovní poměr. Ono ideálně by ta veřejně prospěšná práce měla toho člověka nastartovat, aby se potom umístil na volném trhu práce. Třeba v nějakém případě je u toho člověka daná situace problematická, dlouho se nepodařilo úřadu práce ho zaměstnat nebo existují nějaké různé hendikepy, proč ten člověk tu práci nemá, tak mu tou veřejně prospěšnou prací dočasně něco vyřešíme. A říkám ideálně, aby se ten člověk nastartoval a získal znovu pracovní návyky a následně se pak umístil na volném trhu práce. Realita je taková, že se na ty veřejně prospěšné práce umísťují lidé, kteří jsou neumístitelní někde jinde. Občas se samozřejmě podaří ta první varianta, že se ten člověk dostane na ten volný trh práce, ale bohužel to bývá tak, že ten člověk je skutečně uplatnitelný opravdu jen v těchto profesích. Takže není to v pořádku, aby se na ty veřejně prospěšné práce zafixoval a rok, co rok na ty veřejné práce chodil.“

R2: „Tak samozřejmě ti lidé se vyplácí buď z jedné kupičky, což jsou dávky, anebo se vyplácí z druhé kupičky a to je aktivní politika zaměstnanosti. Většina těch lidí, kteří jsou na těch veřejně prospěšných pracích, tak je nikam jinam neuchytíme. Takže buď budou v evidenci a budou pobírat jen dávky nebo budou zase placeni státem, ale aspoň nějakou práci odvedou. Ta efektivita tam je v tom, že lidé nedostávají ty peníze jen za to, že sedí doma.“

R3: „V rámci veřejně prospěšných veřejných prací spolupracujeme zejména s obcemi, občas tedy i s jinými subjekty, ale primárně s obcemi. Pro nás je to výhodná spolupráce, zejména se tam uplatňují lidé s nižší profesní uplatnitelností.“

R4: „Myslím si, že se jedná o velmi dobrý nástroj, právě ve spolupráci s obcemi umísťujeme lidi, kteří by těžko hledali zaměstnání. Mají problémy například s alkoholem, drogami, ztrátu pracovních návyků nebo také, že mají zdravotní problémy tak nemůžou dojíždět za prací i třeba absence nějakého vzdělání a tak.“

R5: „Veřejně prospěšné práce jsou práce pro dlouhodobě nezaměstnané a pro lidi, kteří jsou jinak těžce umísťitelní na běžném trhu práce. A vzhledem k tomu, že nám nezaměstnanost v minulých letech hodně klesla a těch uchazečů o zaměstnání máme v evidenci poměrně málo a zůstali nám v evidenci ti obtížně umísťitelní. Jedná opravdu

o nejsložitější a dlouhodobě nezaměstnané. Momentálně se mi veřejně prospěšné práce jeví jako nejefektivnější způsob. Protože tím se nám díky spolupráci s obcemi – převážně tedy s obcemi, protože můžeme spolupracovat i s jinými organizacemi, ale hlavně se jedná o obce. Tak se nám daří tyto lidi vhodně umísťovat. Je to vzhledem k financím, jeden z nástrojů, de-facto jediný podporovaný. Ty ostatní nástroje jsou mírně upozaděné a jedeme hlavně ty veřejně prospěšné práce.“

R6: „Veřejně prospěšné práce... No oni mají dost často špatnou pověst, že jsou někdy z trest. Ale vím, že je to hodně dobrý nástroj i pro obce, protože je často zřizují a řeší tak často nějaké sociální znevýhodnění některých svých občanů a zároveň je to záležitost, kdy mohou z veřejných zdrojů řešit potřebné práce v obci. Víím, že to je pro lidi bez domova dobrý nástroj, protože jim to poskytne vydělat nějaké prostředky do začátku. Takže si myslím, že to je dobrá věc a je trochu škoda, že se veřejně prospěšnými pracemi i trestá. Myslím, že bylo dobré, kdyby byl nějak oddělen ten termín, co je za trest a co je resocializace.“

V pořadí třetím zkoumaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byly společensky účelná pracovní místa. Znění tazatelské otázky bylo následující: *„Jak hodnotíte přínos společensky účelných pracovních míst?“*

Z výpovědí informantů vyplývá, že zmíněný nástroj je také hojně využíván, avšak závisí na míře nezaměstnanosti v jednotlivých okresech. Pokud je míra nezaměstnanosti nízká, úřad práce se snaží umístit pracovníky na trh bez tohoto příspěvku, protože za takové situace je i vysoká nabídka pracovních míst. Čím je nezaměstnanost vyšší, tím četnější je i využívání této formy podpory zaměstnanosti. Opět je tento nástroj primárně určen osobám znevýhodněným na trhu práce. Stejně jako u rekvalifikací, jsou společensky účelná pracovní místa uplatňována v jednotkách případů, a to vzhledem k velmi nízké nezaměstnanosti v jednotlivých okresech. Při zvýšení nezaměstnanosti se četnost použití tohoto nástroje zvyšuje. Typickým příkladem pro vytvoření nového SUPM jsou pozice v zaběhlých firmách, které rozšiřují provoz.

R1: „Z pohledu zákona efektivita společensky účelných pracovních míst bychom měli poskytnout pouze uchazeči, kterého nelze uplatnit jiným standardním způsobem. To znamená, že zase může být handicap, proto se ty společensky účelná pracovní místa

dávají na uchazeče, které úřad práce těžko umísťuje, a to například z důvodu péče o dítě nebo z důvodu věku například mladý po škole bez praxe nebo 50 +, který je v očích zaměstnavatele naopak už příliš starý a už pro něj není tak zajímavý nebo také lidé se zdravotním postižením. Takže pokud se úřadu práce podaří sehnat uplatnění pro toho člověka a podaří se to třeba pomocí toho společensky účelného pracovního místa, tak si myslím, že se nám nestává, že by se ten dotyčný nějakým způsobem vracel zpět do evidence.“

R2: „Vzhledem k naší situaci s nezaměstnaností, tak to je takový nástroj už nějaký čas, kdy se pohybujeme na tom 1. místě s nejnižší nezaměstnaností v republice, tak se u nás nerealizuje v nějaké velké míře. Samozřejmě pár případů máme, ale nijak zásadní. Je to spíše v rámci těch zmíněných projektů, které jsem zmiňovala např. mladý po škole, dlouhodobě nezaměstnaní, 50 +, kde to je opravdu cílené na ty lidi, kteří i přes tu nízkou nezaměstnanost se na tom trhu práce obtížně uplatňují a to místo je v podstatě pro ně ušité na míru. Takže pro tyto skupiny tam ta efektivita určitě je.“

R3: „U těch společensky účelných míst tam je to spíše pro jednotlivce a my sami říkáme uchazečům, že ta možnost tady je, že pokud jsou nějakou delší dobu v evidenci, pokud mají nějakou bariéru, pro kterou jsou pro nás hůře uplatnitelní např. zdravotní stav, dojíždění, uchazeči nad 50 let, pečující rodiče – že nemůžou přijmout cokoli z důvodu péče o děti, nebo zdravotně postižené příbuzné.“

R4: „Ano, tuto formu pomoci u nás využíváme a myslím si, že je efektivní. V rámci této podpory se nám málokdy dané osoby vrátí zpět do evidence úřadu práce. Samozřejmě nejdříve se snažíme uplatnit toho člověka klasicky a až poté uplatňujeme tuto dotaci.“

R5: „I tento nástroj je vzhledem k nízké nezaměstnanosti trochu upozaděný a spíše se snažíme klienty umísťovat bez toho, abychom museli vytvářet ty společensky účelná pracovní místa.“

R6: „Já si myslím, že ty jsou taky dost využívána. Ty už jsou vysoko-prahovější už. Ty využívají zaměstnavatelé, jak velcí tak malí.“

S informanty jsem konzultoval i problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a postoj podnikatelských subjektů k zaměstnávání těchto osob. Pro získání dat byly použity tyto dvě výzkumné podotázky, jejichž znění bylo následující: „*Jak se daří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?*“ a „*Jak se staví zaměstnavatelé, kteří mají 25 a více zaměstnanců, k povinnosti zaměstnávat alespoň 4 % ze zaměstnanců zdravotně znevýhodněných? Nacházejí tito lidé pracovní uplatnění nebo firmy spíše volí strategii jednorázových odvodů do státního rozpočtu?*“

Osob se zdravotním postižením se na trhu práce nachází okolo 8 % a je pro ně vyhrazováno mnoho pracovních pozic. Informanti se shodují, že zaměstnanost těchto lidí je prioritou, protože se jedná o mimořádně ohroženou skupinu na trhu práce. Z odpovědí vyplývá, že v žádném okrese Královéhradeckého kraje nejsou zaznamenány větší problémy s umístováním těchto osob na trh práce, což je zapříčeno tím, že nezaměstnanost se v jednotlivých okresech drží na velmi nízkých hodnotách, což je příznivá situace pro osoby zdravotně postižené. Čím nižší je nezaměstnanost, tím je vyšší poptávka po práci, a tím mají i vyšší pravděpodobnost k nalezení uplatnění právě tito lidé. Informanti uvádí, že ve všech okresech se nachází chráněná pracoviště, která se soustředí na zaměstnávání osob zdravotně postižených. Velkou roli při jejich pracovním uplatnění sehrává vlastní motivace a vůle jít pracovat. Lidé, kteří dlouhodobě usilují o pracovní pozici, ji většinou získají i přes své zdravotní znevýhodnění. Informanti se vyjádřili v tom smyslu, že lidem, kteří o práci stojí, se snaží maximálně pomáhat při nalezení vhodné práce. Na druhou stranu se informanti setkávají s problémem, že někteří lidé zneužívají svůj zdravotní stav k tomu, aby nemuseli pracovat. Pro pracovníky úřadů práce je pak velmi těžké rozlišit mezi lidmi, kteří se na svůj zdravotní stav spíše vymlouvají a těmi, kteří skutečně nemohou vykonávat práci z důvodu zdravotního omezení.

R1: „*Já bych řekla, že to je opět složitá problematika a můžeme zvolit několik úhlů pohledů, které k tomu můžeme vzít v potaz. Když se na to podíváme z pohledu těch uchazečů, kteří v té evidenci jsou, tak určitě jsou mezi nimi uchazeči, kteří touží po práci i přes ty zdravotní handicapy a nastupují nám na pozice, kde se mnohdy divíme, že takovou pozici přes ta svá zdravotní omezení jdou vykonávat. Nicméně pak máme v evidenci i uchazeče, kteří se naopak trochu fixují na své zdravotní problémy. A pak se trochu vymlouvají, že nemohou jít dělat, protože mají třeba nějaký statut invalidního*

důchodu. Nicméně my tady na Jičínsku máme mnoho chráněných dílen, takže máme chráněná místa a chráněná pracoviště, takže máme ty lidi kam posílat.“

R2: „To bych řekla, že je problém, který zde je, ať už je nezaměstnanost nízká nebo vysoká. Samozřejmě když je nižší nezaměstnanost tak i tito lidé mají větší šanci na to najít uplatnění než v místech, kde je nezaměstnanost vysoká. Je to otázka zdravotního stavu, co ten člověk může a co ten člověk hlavně chce dělat. Ono řada těch lidí prostě jde do té nemoci a nechci, aby to vyznělo blbě, ale někteří ten zdravotní stav zneužívají například, že toto nemůžu a tamto také ne. Tohle to bych řekla, že je takový dost složitý problém, jak rozeznat ty, co skutečně jsou nějak zdravotně omezeni nebo ty, kteří předstírají, aby se práci vyhnuli. Jsou tady zaměstnavatelé, kteří se výhradně specializují na zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním. Zase na to pobírají různé příspěvky od nás.“

R3: „Osoby se zdravotním znevýhodněním jsou u nás priorita. Vzhledem k tomu že se jedná asi o 8 % populace, což je významný počet osob. Samozřejmě ti lidé mají různý rozsah zdravotního znevýhodnění. Když se podaří těmto osobám nalézt vhodné uplatnění, jsou za to velmi vděční a práce si většinou velmi váží.“

R4: „Myslím si, že se nám to na Trutnovsku daří. Jsme v pravidelném kontaktu se zaměstnavateli a snažíme se vytvářet, co nejvíce pracovních míst pro OZP. Myslím si, že je potřeba těmto lidem pomoci nalézt smysluplné zaměstnání. Najdou se však i tací, kteří spíše ten svůj zdravotní stav používají jako záminku, proč nepracovat. S tím se také potýkáme.“

R5: „Na Náchodsku je několik firem, které zaměstnávají převážně zdravotně postižené, takže s tímto u nás nemáme větší problém.“

R6: „Je to určitě velmi důležitý nástroj. Účastní se toho celá řada firem. Jsou to vlastně ty pozice strážný, tak ty vlastně z nich žijí z těch lidí. A je to vlastně obrovská spousta pracovních míst, která jim nabízí. Jsou samozřejmě i jinde, ale tohle je opravdu velké číslo.“

Na mou otázku, zda zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, nebo spíše volí jinou formu zákonného plnění, jsem dostal jednoznačnou odpověď, a to, že se nedá míra tohoto plnění jednoznačně určit. Jedná se o individuální záležitost jednotlivých firem a velmi záleží na charakteru práce. Firmy nejčastěji volí kombinaci v možnostech zákonného plnění, což v praxi znamená, že pokud to je možné, tak zaměstnají osobu zdravotně postiženou, odebírají produkty služby z chráněných pracovišť a zbytek plnění odvedou formou poplatku do státního rozpočtu.

R1: *„Tady na tu otázku Vám nedám jednoznačnou odpověď, protože se ty firmy mají různé nároky a taky různou povahu pracovní činnosti. V některých provozech to uplatnění pro ty OZP je lepší někde naopak se téměř vylučuje vzhledem k povaze té práce a handicapům OZP. Také dost záleží na ochotě toho zaměstnavatele s námi spolupracovat. Nejčastěji ty firmy volí nějakou kombinaci těch zákonných podmínek, tedy zaměstnávat OZP, nakupovat produkty z chráněných dílen a zbytek odvádí do státního rozpočtu.“*

R2: *„Řekla bych, že je to opravdu různé a individuální, jak která firma k tomu přistupuje. Nedá se říct, že by třeba výhradně odváděli nebo výhradně zaměstnávali. Je to případ od případu. Spíš se snaží odebírat výrobky a služby z těch chráněných dílen. Oni tu zákonnou povinnost mohou ty firmy kombinovat, takže oni nejčastěji volí nějakou tu kombinaci, například někoho zaměstnají, nakoupí část výrobků a služeb a něco třeba odvedou státního rozpočtu.“*

R3: *„Ono se to nedá tak jednoznačně určit. My se snažíme ty zdravotně znevýhodněné do těch firem umísťovat a pomáhat jim, když tam je vůle. Řekla bych, že nejvíc firmy kombinují možnosti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odebírání výrobků nebo služeb, odvod do státního rozpočtu.“*

R4: *„Tak tady na tuto otázku Vám nedám jednoznačnou odpověď. Je to dost individuální a dost záleží na charakteru práce. Myslím, že firmy nejčastěji volí kombinaci při plnění zákonného podílu. Tedy zaměstnat někoho nebo odebírat služby od OZP. Odebírat produkty z chráněných dílen nebo platit poplatek do státní kasy.“*

R5: „Je to velmi různé, každá firma k tomu přistupuje jinak. My se s nimi snažíme komunikovat v tom smyslu, že je pro ně třeba vhodnější zaměstnat nějakou osobu se zdravotním postižením než platit odvody. Občas se to i povede a firma někoho zaměstná, ale je to opravdu individuální.“

R6: „Já si myslím, že je to velmi různé, že jsou firmy, které tyto lidi bez problémů zaměstnávají. Ono záleží na charakteru práce, na tom jak se to potká, proměňuje se to v čase, ale tu zákonnou povinnost prostě mají. Pokud prostě nezaměstnávají, tak musí nakupovat produkty. Nedá se tedy jednoznačně říct, zda firmy spíše zaměstnávají ty lidi nebo ten zákon naplní jinými způsoby.“

Pátým zkoumaným nástrojem APZ bylo poradenství. Znění výzkumné podotázky bylo následující: „Jak efektivní je podle Vás poradenství?“

Poradenství je základní službou úřadu práce a informanti ji považují za velmi efektivní nástroj APZ. Nicméně efektivita poradenství se nedá žádným způsobem prokázat ani změřit, protože se nejedná o žádnou finanční dotaci, jako tomu je u ostatních nástrojů APZ. Proto je efektivita poradenství posuzována na základě subjektivních pocitů pracovníků úřadů práce. Navíc velmi záleží i na klientech úřadů práce, jestli poskytnuté poradenství upotřebí při hledání pracovního uplatnění, či nikoliv. Efektivita poradenských služeb se zvyšuje se zkušenostmi a západem do práce pracovníků úřadů práce. V rámci poradenských služeb pracovníci učí klienty sestavit profesní životopis, motivační dopis a připravují je na pracovní pohovor. V době pandemie viru Covid-19 se i poradenství bylo nuceno přesunout do online prostředí, protože v důsledku nepříznivé epidemické situace, není možné realizovat schůzky s klienty na úřadech práce. Významnou součástí poradenských služeb je i poradenství pro absolventy základních a středních škol. Pracovníci úřadu práce pořádají přednášky na školách a informují žáky o aktuální situaci a možnostech uplatnění na trhu práce, případně předávají kontakty na významné zaměstnavatele, kteří shánějí zaměstnance do svých podniků. Nicméně i tato činnost je v době pandemie pozastavena.

R1: „U poradenství mluvit o efektivitě je trochu zavádějící. Protože měřit, jestli poradenství má efekt, to nelze. Není to měřitelná věc. Generální ředitelství, zhruba před dvěma lety, se snažilo měřit efektivitu poradenství. Zde jsme se, stejně jako u rekvalifikací,

dívali zpátky na půl rok zpět, jestli se ti lidé do půlroku po absolvování poradenského programu umístili na trhu práce, ale velice rychle všem asi po dvou pokusech došlo, že to nelze, protože poradenství je většinou specifické na nějaká témata např. finanční gramotnost, pracovní právo, jak napsat životopis. A to asi sám chápete, že to nevede k tomu, aby to nějakým způsobem přispělo k uplatnění na trhu práce. Samozřejmě to zvyšuje rozhled, pomáhá to zlepšit lidem zvýšit nějaké kompetence, dovednosti, ale s umístěním na trhu práce to nemá nic společného. Je to určitě dobrá věc, ale efektivita je tam neprůkazná.“

R2: „Já si myslím, že máme velice šikovné kolegyně na oddělení poradenství, které opravdu jsou na svém místě. V normální době se realizují osobní schůzky s klienty. Teď je to takové složité, že děláme různé schůzky přes Skype, Teams, a s některými lidmi musíme prostě osobně, protože třeba neznají ty technologie nebo je nevlastní. Já si myslím, že pokud na to máte lidi na tom úřadě, kteří jsou do toho zapálení a opravdu hledají ty volné a vhodné pozice, tak si myslím, že těm lidem to hodně pomůže. Fakt si myslím, že je připraví na to, jak vést pohovor, jak napsat životopis a další aktivity, aby se uměli zorientovat na tom trhu práce.“

R3: „Poradenství je vlastně součástí každé návštěvy klientů u nás úřadě práce. Kolegyně s klienty probírají, jejich očekávání ohledně pracovního uplatnění a společně hledáme vhodné pozice, kde by se mohli zaměstnat. Dále je kolegyně připravují na pracovní pohovor a učí je sepsat životopis případně motivační dopis. Ta efektivita určitě je. Ale dost záleží i na těch klientech, jestli si chtějí nechat poradit.“

R4: „Tak poradenství my poskytujeme každému klientovi. A myslím si, že je to efektivní. Pro toho, co si chce nechat poradit a zapojí i vlastní snahu tak pro tyto lidi to určitě efektivitu má. Na druhou stranu tu efektivitu nemůžeme nijak empiricky prokázat, ale podle mého názoru to není ani potřeba, protože ta efektivita. Jak se říká: „Dobrá rada je k nezaplacení“.“

R5: „Poradenství poskytujeme jak našim uchazečům, tak žákům a studentům na základních a středních školách a samozřejmě i každému, kdo shání informace ohledně zaměstnání. Jsme schopní poskytnout pomoc opravdu ve velké šíři, tak myslím, že poradenství je opravdu velmi efektivní.“

R6: „Poradenství je realizováno i jako kariérové poradenství pro žáky a studenty, kteří hledají své další profesní směřování. Funguje to i při volbě rekvalifikací. Je to vlastně komplexní záležitost, hodně důležitá, která probíhá na úřadech práce, nicméně v indikovaných případech, je možné sjednat specializované poradenství typu mentoringu, koučinku a podobně, pakliže je to potřeba.“

Dále byla zkoumána efektivita zbývajících nástrojů APZ. Znění tazatelské podotázky bylo následující: „Dále máte k dispozici nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou z mého pohledu méně často využívané. Je tomu skutečně tak? Případně, jak často jsou realizovány? Jak hodnotíte jejich efektivitu?“

- *Překlenovací příspěvek*
- *Příspěvek na mobilitu*
- *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*
- *Příspěvek na zapracování*
- *Investiční pobídky*
- *Cílené programy regionálního nebo celostátního charakteru“*

Z výpovědí informantů vyplývá, že tyto nástroje APZ jsou využívány ve velmi malé míře. Jedná se spíše o výjimky. Vzhledem k nízké míře nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji by jejich využívání bylo neefektivní.

R1: „Náš úřad práce z těchto nabízených možností nerealizuje téměř nic. Občas tady dáváme příspěvek na mobilitu. Ale ty další v podstatě u nás nejsou. Ono některé ty nástroje jsou podmíněné i zvýšenou nezaměstnaností například vyšší než průměr ČR. A vzhledem k tomu, že my jsme na tom velmi dobře, tak tyto programy nerealizujeme.“

R2: „No řekla bych, že tyto nástroje my prakticky téměř nevyužíváme. Překlenovací příspěvek, co si pamatuji, jsme neměli vlastně ani jeden. Příspěvek na mobilitu také ne. Přechod na nový podnikatelský program u nás vůbec ne. Příspěvky na zapracování jsme měli, ale opravdu jen pár někdy v minulosti. V posledních pěti letech určitě ne. Investiční

pobídky tady ne. Oni tyhle nástroje taky souvisí s tou nezaměstnaností a vzhledem k tomu, že my máme tu nezaměstnanost tak extrémně nízkou, tak je nevyužijeme. No a cílené programy, to bych řekla, že nahrazují ty projekty, o kterých jsem mluvila.“

R3: „Tyto nástroje využíváme opravdu minimálně. Občas si někdo zažádá o překlenovací příspěvek, tedy úhradu provozních nákladů, občas příspěvek na regionální mobilitu. Ale jinak opravdu minimálně, až téměř vůbec. Možná jsou žádosti pro klienty administrativně náročné v poměru vyplacených peněz.“

R4: „Z těchto uvedených nástrojů nijak významně nepoužíváme ani jeden. Jsou to spíše okrajové věci do doby, kdy ta nezaměstnanost šplhá opravdu vysoko. To se teď neděje, ale o tom jsme už hovořili. Uvidíme, jestli se nezaměstnanost vyhoupne po skončení pandemie výrazně výš, možná budeme i tyto nástroje uplatňovat více, ale myslím si, že to zas tak dramatické nebude.“

R5: „Tak z těchto uvedených nejsou alespoň na našem okrese realizovány vlastně žádné, není o ně ze strany podnikatelů zájem. Příspěvek, který poskytujeme začínajícím podnikatelům, je naopak poměrně častý, jedná se o příspěvek na Společensky účelné pracovní místo za účelem zahájení výkonu samostatné výdělečné činnosti. Tam je to žádané pravděpodobně z toho důvodu, že výše tohoto příspěvku už je pro začínající podnikatele poměrně zajímavá, poskytujeme ho ve výši od 50.000,- do 100.000,- a je vlastně určený na nákup nějakého vybavení, které ten člověk potřebuje pro zahájení svého podnikání.“

R6: „Já bych ten překlenovací příspěvek a regionální mobilitu viděla, že jsou takové z mého pohledu méně využívané. Ale sem tam se ten příspěvek na tu mobilitu objeví. Ten překlenovací příspěvek je spíše pro toho jednoho člověka, který začíná pracovat na sebe. Ale je to skutečně méně využívané. Tak dále tam je příspěvek na nový podnikatelský program. Tak ten mohou využít i menší zaměstnavatel a tam může čerpat i na rekvalifikace, když potřebuje zaměstnance přeškolit. Takže se to dá kombinovat s rekvalifikacemi. S příspěvkem na zapracování se přiznám, že jsem se v praxi nepotkala. Vsměs tyto příspěvky jsou spíše individuální.“

V poslední řadě jsem chtěl znát názor informantů na to, který z nabízených nástrojů APZ považují za nejefektivnější při řešení nezaměstnanosti. Znění této tazatelské otázky bylo následující: „*Která z nabízených možností se Vám jeví jako nejefektivnější při řešení nezaměstnanosti?*“

Informanti se ve svých výpovědích nevyjádřili jednoznačně pro jeden nástroj, který by považovali za nejefektivnější, ale spíše hodnotili APZ jako celek, který se doplňuje a reaguje na vývoj nezaměstnanosti. Vzhledem k aktuálně nízké nezaměstnanosti jsou v současnosti nejlépe hodnoceným nástrojem APZ veřejně prospěšné práce. Pandemie se zatím na zvýšení míry nezaměstnanosti nijak výrazně neprojevila, proto je situace podobná jako v předešlých letech, kdy v evidenci na úřadech práce zůstávaly pouze osoby těžko umístitelné na trhu práce. Veřejně prospěšné práce jsou možností, jak zapojit do pracovního procesu i je a udržovat, či rozvíjet u nich pracovní návyky. Naproti tomu ostatní nástroje APZ jsou spíše individuálního charakteru a uplatňují se v dobách, kdy nezaměstnanost dosahuje vyšších hodnot, jako tomu bylo například v době ekonomické krize v roce 2009. Velmi dobře hodnocené jsou i rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa, nicméně v současné době se uplatňují v řádech jednotek případů. U rekvalifikací je to způsobeno vládními protiepidemickými opatřeními, která zamezují styk více osob, což prakticky vylučuje konání hromadných rekvalifikačních kurzů. V tuto chvíli mohou probíhat pouze rekvalifikace zvolené, a to také v omezené míře. Avšak za běžných okolností jsou rekvalifikace dle mínění respondentů velmi efektivním nástrojem. Společensky účelná pracovní místa jsou taktéž velmi pozitivně hodnocena, avšak v současné době jsou upozaděna, protože se uchazeče daří zaměstnat i bez tohoto příspěvku.

R1: „*No největší objem veřejných financí jde do veřejně prospěšných prací. Já si myslím, že tady u nás ty společensky účelná pracovní místa. Opravdu, když byla ta nezaměstnanost vysoká, tak jsme jich dělali poměrně dost a bylo to efektivní.*“

R2: „*Z těchto bych řekla, že ty evropské projekty, Když tedy budeme brát v potaz, že cílené programy = evropské projekty, tak tam určitě ano. „Dále určitě rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, a i ty společensky účelná pracovní místa.*“

R3: „Pro nás je výhodná ta spolupráce s obcemi, zejména ty veřejně prospěšné práce např. úklid města a podobné práce. Rekvalifikace běží spíše pro jednotlivce a teď v nouzovém stavu ještě méně než je obvyklé.“

R4: „Za mě teda je významná podpora v rekvalifikaci, že si někdo doplňuje vzdělání a rozšiřuje si obzory podle toho, na co se hodí a co mu dovoluje zdravotní stav, osobnostních předpokladů apod.“

R5: „Momentálně se mi jeví jako nejefektivnější veřejně prospěšné práce. Protože tím se nám díky spolupráci s obcemi, převážně tedy s obcemi, protože můžeme spolupracovat i s jinými organizacemi, ale hlavně se jedná o obce. Tak se nám daří tyto lidi vhodně umísťovat. Je to vzhledem k financím jeden z nástrojů, de-facto jediný podporovaný. Ty ostatní jsou mírně upozaděné a jedeme hlavně ty veřejně prospěšné práce.“

R6: „Já bych jich viděla 5, že bych udělala takový komplex. A je to určitě rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, pak je to poradenství a podpora osob se zdravotním postižením.“

4.4 Dílčí závěr 2

Používání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je přímo úměrné míře nezaměstnanosti. Jinými slovy, čím je míra nezaměstnanosti vyšší, tím se zvyšuje i frekvence používání nástrojů jednotlivých nástrojů APZ. To stejné platí i opačně. V březnu roku 2021 se nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji pohybovala mezi 3–4 %, což je stále velmi nízká míra nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu jsou i nástroje APZ užívány zřídka a spíše pouze pro jednotlivce. Nejvíce využívaným nástrojem jsou, při nízké míře nezaměstnanosti, veřejně prospěšné práce. Na tento typ prací jsou umísťováni lidé dlouhodobě nezaměstnaní nebo velmi obtížně umísitelní na trhu práce. Z tohoto důvodu je užívání tohoto nástroje pro úřady práce velmi efektivní. Dává příležitost těmto lidem udržet pracovní návyky a vydělat nějaké finance do začátku, aby se následně mohli ucházet o pracovní místa na volném trhu práce. Navíc je tento nástroj dostupný pro větší množství pracovníků. Efektivita ostatních nástrojů zaměstnanosti je velmi dobře hodnocena, nicméně v období s nízkou mírou nezaměstnanosti je jejich uplatnění realizováno v jednotkách případů. Při případném nárůstu nezaměstnanosti, po ukončení

vládních podpůrných opatření, bude nutné četnost použití jednotlivých nástrojů APZ zvýšit a připravit strategii, která povede k opětovnému snížení nezaměstnanosti.

4.5 Analýza výzkumné otázky 3

VO3. Jak efektivní je podpora zaměstnanosti ze strany Evropské unie?

V samotném závěru rozhovorů jsem se informantů dotazoval na otázku, jak vnímají přínos projektů, které jsou realizovány za podpory EU. Pro získání odpovědí na tuto výzkumnou otázku, byla použita 1 tazatelská otázka. Znění této otázky bylo následující: „Co si myslíte o podpoře zaměstnanosti ze strany EU? Vypisuje EU projekty na podporu zaměstnanosti? Eventuálně jak hodnotíte efektivitu podpůrných programů ze strany EU?“. Informanti na tuto otázku odpovídali takto:

R1: „*Ted' se rozbíhá projekt Outplacement, který by se právě určitě mohl využít pro ty uchazeče, kteří by byli případně propuštěni, kdyby tedy nastala ta situace. Potom se ještě chystá nový projekt Flexi, který by měl být od prvního července. Jinak tady v našem kraji máme projektů několik.*“

R2: „*Tak ta podpora ze strany Evropské unie je určitě přínosem. Jak jsem říkala, ona těmi projekty cílí na osoby ohrožené na trhu práce, takže to je důležité. Navíc, prostředky ze státního rozpočtu jsou omezené, a je fajn, když přijde nějaký projekt i z evropských peněz. Pak už je to na nás, jak ty peníze dokážeme efektivně využít. To se právě teď děje s tím projektem Outplacement, takže na tom budeme muset zapracovat.*“

R3: „*My tady na Hradecku máme projekty, které jsou hrazené z prostředků EU. Ted' je aktuální program „kudy kam“ program uplatnitelný pro uchazeče se základním vzděláním nebo hůře uplatnitelné, 50+, záruky pro mladé, to jsou zase třeba programy pro absolventy škol. A to je založené právě na tom, že tam jde ta poradenská činnost od kolegyně z projektu, a jsou pak třeba umísťovány na ty veřejně prospěšné práce a společensky účelná místa. A jsou hrazeny z Evropských peněz. Že to nejde ze státního rozpočtu nebo třeba jen 10 % z té částky a 90 % hradí EU.*“

R4: „*Určitě ty projekty jsou velmi efektivní. Na ty rekvalifikace máme peníze hlavně z Evropské unie. Protože český rozpočet uvolňuje minimální finanční prostředky. Jinak ty projekty jsou dobré, protože jsou určeny pro osoby, které mají nějaké hendikepy, ať už zdravotní nebo věkové. S těmi projekty je to někdy takové zpomalené, než se vysoutěží, to*

vidíme, tam bychom potřebovali být trochu pružnější, ale s tím se nedá nic dělat. Nicméně jsou zaměřené na ty uchazeče, kde tam opravdu máme ty největší problémy, nebo kde je ta podpora nutná.“

R5: „Ano vypisuje, projektů běží poměrně dost. Každopádně to je ohromný balík finančních prostředků, které do toho jdou. Většina z toho vychází z našeho zákona o podpoře zaměstnanosti z těch nástrojů, které my máme k dispozici, ale to financování běží z fondů EU. Teď už to je slabší, ale v minulosti to byly opravdu velké prostředky, které do té podpory zaměstnanosti z tohoto kanálu šly. To bylo velmi dobré.“

R6: „Já si myslím, že ty projekty jsou pro konkrétní účastníky velmi efektivní, protože jsou zaměřené na podporu jejich vlastního podnikání. Mohou v rámci těch projektů absolvovat rekvalifikace pro zaměstnance a plnit své business plány. Navíc mohou absolvovat celou řadu dalších aktivit individuálně nastavených. Podporují například flexibilní formy práce, ve kterých máme hodně rezerv ve srovnání s jinými zeměmi Evropy. Je u nás zvykem, že většina lidí, kteří pracují, tak pracují na plný úvazek, ale je to pro ně velmi obtížné, když pečují například o malé děti nebo o závislé členy jejich rodin. Pak v těch projektech jsou možnosti pracovní rehabilitace pro lidi, kteří potřebují pomalu vstupovat na ten trh práce z různých důvodů, často to může být nějaký důvod zdravotní nebo dokončování vzdělávání a podobně. Projekty nabízí i mentoring, poradenství, a je tam celá řada nástrojů, které by bez těch projektů nebyla schopná proniknout do praxe, protože jsou takové inovativní a jsou takové pilotní a dá se na nich ověřit, jestli budou v našich podmínkách fungovat nebo ne. Takže ty projekty pomáhají zaměstnancům dosahovat lepší kvalifikace a pomáhají i vytvářet nová pracovní místa.“

4.6 Dílčí závěr 3

Finance z fondů EU hrají zásadní roli při podpoře zaměstnanosti nejen v Královéhradeckém kraji, ale v celé České republice. EU tyto projekty sama nevytváří, ale má na ně vyčleněný určitý obnos financí v Operačním programu zaměstnanost. Úkolem jednotlivých úřadů je nalezení maximálního využití těchto financí, protože objem možností čerpání financí ze státního rozpočtu ČR je omezen. Úřady práce nejprve analyzují trh práce a definují cílové skupiny obyvatel, na které bude cílit podpora zaměstnanosti. Na základě této analýzy sestaví projekt, který je schvalován příslušnými orgány EU.

Proces schvalování projektů je administrativně velmi náročný a trvá poměrně dlouhou dobu. Nicméně výsledný efekt projektů je zásadní. Tyto projekty jsou jednou z možností, jak lze dosáhnout snížení nezaměstnanosti, v případě jejího skokového nárůstu, po skončení vládních podpůrných programů. Tyto projekty nabízí možnost kombinování jednotlivých nástrojů APZ a dokáží pružně reagovat na vývoj nezaměstnanosti a potřeby trhu práce. Poskytují možnost podnikatelským subjektům zefektivnit jejich fungování, vytvořit nové pracovní pozice a získat více kvalifikovaných zaměstnanců prostřednictvím rekvalifikací nebo využití flexibilních forem práce.

Závěr

Cílem výzkumné části práce bylo zhodnocení aktuálních a praktických otázek týkajících se nezaměstnanosti a jejího efektivního řešení. Nejprve jsem na základě výpovědí pracovníků úřadů práce analyzoval stav nezaměstnanosti a vliv pandemie viru Covid-19 na trh práce. Z výsledků práce vyplývá, že pandemie do března roku 2021 neměla zásadní vliv na růst nezaměstnanosti. Nicméně mírný nárůst nezaměstnanosti je patrný, jak v Královéhradeckém kraji, tak v celé České republice. Příznivý stav na trhu práce je způsoben několika faktory.

Prvním z nich jsou vládní podpůrné programy oborům, které z důvodu vládních protiepidemických opatření nemohly vykonávat svou obvyklou činnost. Druhým faktorem jsou dobré výsledky v průmyslu, kterého se pandemie dotkla pouze minimálně. Sektor průmyslu stále nabízí volné pracovní pozice a absorbuje propuštěné pracovníky ze zasažených ekonomických odvětví. Navíc s příchodem jarního období začínají sezónní práce, kam se budou moci případně nezaměstnané osoby přesunout. Aby mohly úřady práce adekvátně reagovat na eventuální zvýšení nezaměstnanosti, musí nejprve počkat, jak se situace vyvine po ukončení vládních podpůrných programů. Až v této době budou moci realizovat určité kroky. Již nyní je připraven a spuštěn národní projekt Outplacement, který by na změny trhu práce dokázal vhodně a efektivně reagovat. Úřady práce jsou připraveny realizovat rekvalifikační kurzy, které pomohou nezaměstnaným přesunout se na trhu práce, popřípadě zvýšit frekvenci užívání dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Při aktuálně nízké míře nezaměstnanosti jsou za nejefektivněji fungující nástroj aktivní politiky zaměstnanosti považovány veřejně prospěšné práce následovány rekvalifikacemi a společensky účelnými pracovními místy. Velice pozitivně jsou hodnoceny projekty financované z peněz Evropské unie, které dokáží rychle a účelně řešit nastalé národní i regionální problémy na trhu práce. Tento druh projektů cílí na ohrožené skupiny osob i regiony postižené vysokou nezaměstnaností. V jejich rámci se dají využít různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby byly pro účastníky projektů co nejvíce vyhovující. Vzhledem k jejich pružnosti a přesnému zacílení, budou tyto projekty i v budoucnu

sehrávat čím dál větší roli při řešení nezaměstnanosti. Právě flexibilita a rychlost reakce na změny budou nutnými atributy nejen pro nezaměstnané osoby, ale i pro úřady práce.

Seznam použité literatury

Sekundární literatura

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. Studijní texty; sv. 26. ISBN 80-86429-16-4.

DAŇHELOVÁ, Šárka. *Vybrané kapitoly z ekonomiky*. Brno: Paido, 2003, 83 s. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-7315-032-8.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. 145 s. Spisy Filozofické fakulty Ostravské univerzity; č. 177/2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

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

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-85850-60-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-86429-08-3.

FIALOVÁ, Helena a FIALA, Jan. *Ekonomický slovník: s odborným výkladem česky a anglicky*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: A plus, 2014. 318 s. ISBN 978-80-87681-02-2.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1930-2.

KREJČÍŘOVÁ, Olga et al. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty: projekt Equal - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. 87 s. ISBN 80-903598-1-7.

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

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti = Psychological and medical aspects of unemployment : sborník referátů z konference s mezinárodní účastí, konané 16. listopadu 2000 v Brně*. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 79 s. ISBN 80-210-2425-9.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

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

VON MISES, Ludwig a TALÁBOVÁ, Zdeňka, ed. *Liberalismus*. Překlad Alžběta Kvasničková a Josef Šíma. Praha: Liberální institut, 1998. 186 s. ISBN 80-86119-08-4.

KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-724-8321-8.

STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 316 s. Komentáře Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-501-4.

ŠIMEK, Milan. *Trh práce*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. 74 s. ISBN 80-86764-26-5.

Elektronické zdroje

BUSSINESINFO.CZ. *Charakteristika Královéhradeckého kraje* [online]. 2017 [cit. 2021-3-7]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/charakteristika-kralovehradeckeho-kraje/#charhk04>

CZECHINVEST. *Máte zájem o investiční pobídku?* [online]. 1994–2021 [cit. 2021-3-6]. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Investicni-pobidky>

ČNB. *Ekonomický vývoj na území České republiky: Historie ČNB* [online]. 2003–2018. [cit. 2021-03-03]. Dostupné z: https://www.historie.cnb.cz/cs/menova_politika/prurezova_temata_menova_politika/1_ekonomicky_vyvoj_na_uzemi_ceske_republiky.html

ČSÚ. *Charakteristika kraje* [online]. 2020 [cit. 2021-3-3]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xh/strucna_charakteristika_kraje

HABÁŇ, Petr a Kateřina BERÁNKOVÁ. *O příspěvek na dojíždění za prací mohou žádat lidé z celé republiky* [online]. Praha, 2016 [cit. 2021-3-12]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/573030/O_prispevek_na_doizdeni_za_praci_mohou_zadat_lide_z_cele_republiky.pdf/23013067-a46a-4162-ad2e-98c52db8a308

ILLNER, Michal. *Mikrocensus. Sociologická encyklopedie* [online]. Praha, 2017 [cit. 2021-03-24]. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Mikrocensus>

KLAUSOVÁ, Jitka. *Možnosti řešení nezaměstnanosti v České republice a ve Francii* [online]. České Budějovice, 2014 [cit. 2021-03-24]. Dostupné z: https://theses.cz/id/nrealh/Diplomova_prace_Moznosti_reseni_nezamestnanosti_v_Ceske_r.pdf. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.

KNÍŽOVÁ, Tereza. *Zaměstnávání zdravotně postižených osob* [online]. Plzeň, 2019 [cit. 2021-03-24]. Dostupné z: https://otik.uk.zcu.cz/bitstream/11025/37658/1/DP_Tereza%20Knizova.pdf. Západočeská univerzita v Plzni.

MALÁČOVÁ, Jana. *Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2020 pro účely zákona o zaměstnanosti* [online]. 2020 [cit. 2021-3-3]. Dostupné z: <https://www.sagit.cz/info/sb20574>

MPSV. *Minimální mzda* [online]. 2020 [cit. 2021-2-25]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

MPSV. *Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) zřízené* [online]. Bez roku [a]. [cit.

2021-2-26]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-](https://www.mpsv.cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-zrizene)

[misto-supm-zrizene](https://www.mpsv.cz/-/spolecensky-ucelne-pracovni-misto-supm-zrizene)

MPSV. *Příspěvek na zapracování* [online]. Bez roku [b] [cit. 2021-2-27]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

MPSV. *Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP* [online]. Bez roku [c] [cit. 2021-3-4].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-podporu-zamestnavani-ozp>

ODBORY.INFO. *Překlenovací příspěvek* [online]. 2014 [cit. 2021-2-18]. Dostupné z:

<https://www.odbory.info/obsah/30/preklenovaci-prispevek/473>

RÁŽOVÁ, Jarmila. *Aktuální situace v oblasti politiky podpory zdraví v ČR* [online].

[cit. 2021-4-26]. Dostupné z: <https://www.ipvz.cz/seznam-souboru/850-podpora-zdravi->

SVOBODA, Peter a Jiří NEMEŠKAL. *Nezaměstnanost v Česku v historickém*

pohledu. Geografické rozhledy [online]. Praha: Nakladatelství P3K, 2014 [cit. 2021-03-

24]. Dostupné z:

http://urrlab.cz/sites/default/files/svoboda_p._nemeskal_j._2015_nezamestnanost_v_cesku_v_historickem_pohledu._geograficke_rozhledy_24_4_s._28-29.pdf

ŠRÁMEK, Dušan. *Československá ekonomika v letech 1918-1938. Revue*

Politika [online]. 2008, (9) [cit. 2021-03-24]. Dostupné z:

<https://www.cdk.cz/ceskoslovenska-ekonomika-v-letech-1918-1938>

ŠVUBOVÁ, Kamila. *Regionální rozdíly a vývoj nezaměstnanosti v ČR v období*

ekonomické krize po roce 2008 [online]. Brno, 2015 [cit. 2021-03-24]. Dostupné z:

<https://is.muni.cz/th/cjy56/DP-final.pdf>. Masarykova univerzita.

ÚŘAD PRÁCE. *Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji* [online]. 2019 [cit. 2021-3-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-v-padesati-v-kralovehradeckem-kraji>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Rekvalifikace* [online]. 2021a [cit. 2021-2-26]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace-10>

ÚŘAD PRÁCE. *Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji* [online]. 2021b [cit. 2021-3-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zaruky-pro-mlade-v-kralovehradeckem-kraji>

ÚŘAD PRÁCE. *Kudy kam II v Královéhradeckém kraji* [online]. 2021c [cit. 2021-3-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/kudy-kam-ii-v-kralovehradeckem-kraji>

ÚŘAD PRÁCE. *Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji* [online]. 2021d [cit. 2021-3-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/dovolte-mi-pracovat-v-kralovehradeckem-kraji>

ÚŘAD PRÁCE. *Outplacement (OUT)* [online]. 2021e [cit. 2021-3-24]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/outplacement-out->

ÚŘAD PRÁCE. *Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)* [online]. 2021f [cit. 2021-3-26]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi->

WHO. *Preamble to the Constitution of WHO* [online]. New York, 1946 [cit. 2021-4-27]. Dostupné z: <https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions>

Seznam obrázků

Obrázek 1: Výpočet míry nezaměstnanosti	19
Obrázek 2: Výpočet míry registrované nezaměstnanosti	21
Obrázek 3: Výpočet obecné míry nezaměstnanosti	22
Obrázek 4: Rozdíl ve výpočtech jednotlivých metodik.....	23
Obrázek 5: Porovnání výsledků v grafu při užití jednotlivých metodik.....	23
Obrázek 6: Fungování trhu práce.....	49

Seznam grafů

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v % Královéhradeckém kraji za období 2007–2019 63

Graf 2: Podíl nezaměstnaných osob v % za období pandemie Covid-19 63

Seznam zkratk

b.r.	bez roku
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba zdravotně postižená
RVHP	Rada vzájemné hospodářské pomoci
SUPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
WHO	World health organization (Světová zdravotnická organizace)

Přílohy

Rozhovor s pracovníky úřadů práce

1. Jaká je v současnosti situace s nezaměstnaností ve Vašem okrese s ohledem na probíhající pandemii Covid-19?
2. V kterých oborech ve Vašem okrese shledáváte, že aktuálně nejvíce schází pracovníci?
3. Které obory jsou v současnosti málo žádané a lidé kvalifikovaní v těchto oborech nemohou sehnat pracovní uplatnění?
4. Na které pracovní obory ve Vašem okrese doléhá pandemie Covid-19 nejvíce?
5. Jestliže se skokově zvýší nezaměstnanost po ukončení podpůrných programů, například programu Antivirus, chystá úřad práce případně MPSV nový projekt, jak nezaměstnané opět zařadit do pracovního procesu? Co by se dělo v případě skokového zvýšení nezaměstnanosti?
6. Jak hodnotíte efektivitu rekvalifikací?
7. Jak hodnotíte efektivitu veřejně prospěšných prací?

8. Jak hodnotíte přínos společensky účelných pracovních míst?
9. Jak se daří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?
10. Jak se staví zaměstnavatelé, kteří mají 25 a více zaměstnanců, k povinnosti zaměstnávat alespoň 4 % ze zaměstnanců zdravotně znevýhodněných? Nacházejí tito lidé pracovní uplatnění nebo firmy spíše volí strategii jednorázových odvodů do státního rozpočtu?
11. Jak efektivní je podle Vás poradenství?
12. Dále máte k dispozici nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou z mého pohledu méně často využívané. Je tomu skutečně tak? Případně, jak často jsou realizovány? Jak hodnotíte jejich efektivitu?
- Překlenovací příspěvek
 - Příspěvek na mobilitu
 - Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
 - Příspěvek na zapracování
 - Investiční pobídky
 - Cílené programy regionálního nebo celostátního charakteru
13. Která z nabízených možností se Vám jeví jako nejefektivnější při řešení nezaměstnanosti?

14. Co si myslíte o podpoře zaměstnanosti ze strany EU? Vypisuje EU projekty na podporu zaměstnanosti? Eventuálně jak hodnotíte efektivitu podpůrných programů ze strany EU?

Moc děkuji za zodpovězení otázek.

Přepisy rozhovorů s pracovníky úřadů práce

Rozhovor 1 - úřad práce Jičín

1. Jaká je v současnosti situace s nezaměstnaností ve Vašem okrese s ohledem na probíhající pandemii Covid-19?

„Jičínský okres je na tom s nezaměstnaností stabilně velmi dobře, a to jako jeden z nejlepších okresů v celé republice. Takže když to vezmu konkrétně, tak my máme aktuálně nezaměstnanost 2,5 %, minulý měsíc také a předtím bylo 2,4 %. A když si seřadíte okresy od nejhoršího k nejlepšímu, v celé republice – celkem je 77 okresů, tak vlastně my jsme 73. Už teďka 3. měsíc v řadě, předtím jsme byli 72. Ale opravdu jsme na špičce republiky v zaměstnanosti.“

„A nárůst s Covid-19 jsem nezaznamenala. Já bych řekla, že to kopíruje republiku, že díky těm vládním opatřením ta nezaměstnanost nijak skokově nenarostla. Samozřejmě určitý nárůst tam je, ale ten nárůst je absolutně minimální. Vůbec se to toho trhu práce zatím v podstatě nedotklo. V tuto chvíli rozhodně ne.“

2. V kterých oborech ve Vašem okrese shledáváte, že aktuálně nejvíce schází pracovníci?

„Tyto informace můžete nalézt i u nás na stránkách, kde je přehled o všech volných místech na trhu práce. Ale je tam potřeba brát v potaz, že zaměstnavatelé nemají žádnou zákonnou povinnost hlásit volná pracovní místa na pracovní úřad. To znamená, že ten obraz volných míst je takový ne úplně stoprocentní. Ne každá firma každé volné místo hlásí, takže se nedá říct, že by ten trh práce byl úplně zabezpečený naší databází, ale když budeme vycházet z toho, co v té databázi máme, tak nejčastěji to jsou montážní dělníci pomocní pracovníci ve výrobě, řidiči, zedníci a podobné profese ve stavebnictví a určitě i kuchaři a číšníci, byť tedy teď zrovna tolik ne, ale na léto si myslím, že se i tento sektor konečně rozjede.“

3. Které obory jsou v současnosti málo žádané a lidé kvalifikovaní v těchto oborech nemohou sehnat pracovní uplatnění?

„No ono těch oborů, kde by byl nějaký výrazný převis mezi nabídkou a poptávkou mnoho není. Ale z mého pohledu největší převis pracovníků je u administrativních pozic. Těch je tady hlášeno opravdu minimálně a oproti tomu je velký zájem. Hlavně tedy ženy o to mají velký zájem.“

4. Na které pracovní obory ve Vašem okrese doléhá pandemie Covid-19 nejvíce?

„No tak ona vlastně moc nedoléhá. Jičínský okres je vlastně hodně automotive a strojírenství a tam to v podstatě jede. Tam se krize zatím neprojevila. A samozřejmě stejně jako v celé republice se Covid hodně dotkl gastronomie a služeb. V souvislosti s vládními nařízeními jsou zavřené hotely, turismus vůbec nefunguje, takže to bych řekla, že to je stejné jako v celé republice. Jinak v jiných oborech necítím, že by tady byl nějaký problém.“

5. Jestliže se skokově zvýší nezaměstnanost po ukončení podpůrných programů, například programu Antivirus, chystá úřad práce případně MPSV nový projekt, jak nezaměstnané opět zařadit do pracovního procesu? Co by se dělo v případě skokového zvýšení nezaměstnanosti?

„No na to se dá celkem těžko odpovědět. Na to může třeba reagovat naše ministerstvo nebo generální ředitelství, ale pokud bychom vycházeli ze současného stavu, který máme, tak úřad má už teď mnoho projektů, kterými podporuje nezaměstnané lidi, zejména těžko uplatnitelné uchazeče. S tím, že se nám tady teď rozbíhá projekt Outplacement, který by se právě určitě mohl využít pro ty uchazeče, kteří by byli případně propuštěni, kdyby tedy nastala ta situace. Potom se ještě chystá nový projekt Flexi, který by měl být od prvního července. Jinak tady v našem kraji máme projektů několik. Nevím, jestli jste si toto už nějak studoval?“

„Ano tuto tematiku jsem studoval a mám ji popsanou i ve své teoretické části své práce. Navíc se o projektu Outplacement a Flexi zmiňovala i Vaše kolegyně z Rychnova nad Kněžnou, která v těchto projektech také vidí potenciál, jak případnou krizi řešit.“

„Samozřejmě cesta to určitě je. Samozřejmě ten projekt Outplacement je připraven na to, aby se s těmi lidmi pracovalo ještě ve chvíli, kdy nenavštívili úřad práce jako

nezaměstnaní. Jsou ještě v pracovním procesu, jsou ve výpovědi nebo už vědí, že budou třeba končit na dobu určitou, tak abychom s nimi začali pracovat dřív, než tedy budou nezaměstnaní a někde je umístili a k té nezaměstnanosti vůbec nedošlo. Tím pádem stát ušetří na podpoře v nezaměstnanosti a prostřednictvím toho projektu, který je hrazen z Evropského sociálního fondu, tak nějaké finance vezme z toho. Takže ten projekt se teď rozjíždí, a pokud by měla přijít nějaká větší nezaměstnanost a větší propouštění, tak my ty lidi podchytíme, protože budeme vědět o tom propouštění. Ještě jednu věc jsem chtěla dodat, že ty projekty jsou limitovány určitým finančním rozpočtem. Takže, pokud by se finance prostředky projektu vyčerpaly, a pokud by nám nenavýšili rozpočet, tak nemůžeme samozřejmě dál zaměstnanost podporovat. Máme samozřejmě i nějaké národní finance, což máme nějaké finance od MPSV, který máme na rok přidělen, a pokud vyčerpáme, tak bychom museli maximálně dostat nějaké navýšení, ale to pak už záleží na nějakých vyšších místech. Rozhodně ne na úřadě práce v Jičíně.“

6. Jak hodnotíte efektivitu rekvalifikací?

„Ty rekvalifikace samozřejmě hodnotíme a samozřejmě tu efektivitu hlídáme, jak u těch rekvalifikací zabezpečených, tak u těch rekvalifikací zvolených. Vlastně ta efektivita se měří tím, jestli se nám ty uchazeči do půl roku – to je to sledované období, umístí na trhu práce. Respektive využijí tu rekvalifikaci. No u těch zvolených rekvalifikací můžu říct, že za poslední dva roky to bylo plus, minus 100 % za rok 2019 a 80 % za rok 2020. Tam ta efektivita je veliká, protože ti lidé si tu rekvalifikaci sami volí a sami si ji vyhledávají a vědí tedy, proč ji chtějí. U těch zabezpečených to procento je nižší a to z toho důvodu, že tam se nabízí rekvalifikace, které nevedou k přímému pracovnímu uplatnění. Tam se vlastně nejvíce využívá kurzů, které nejvíce zvyšují kvalifikaci v obsluze na počítače. Ať už je to základní využívání toho počítače, ale nevede přímo k uplatnění. Takže tam ten efekt té rekvalifikace není takový, ale samozřejmě těm lidem zkvalitňuje život. Takže tuto rekvalifikaci dáváme lidem, kteří třeba míří do starobního důchodu, protože jim to pomůže v následujícím životě.“

7. Jak hodnotíte efektivitu veřejně prospěšných prací?

„Efektivita u veřejně prospěšných prací je určitě hodně vysoká. Nebo takhle. Ono je otázka, z jakého úhlu se na to podíváme. Veřejně prospěšné práce jsou pozice, které jsou

dočasné, a není z toho žádný trvalý pracovní poměr. Ono ideálně by ta veřejně prospěšná práce měla toho člověka nastartovat, aby se potom umístil na volném trhu práce. Třeba v nějakém případě je u toho člověka daná situace problematická, dlouho se nepodařilo úřadu práce ho zaměstnat nebo existují nějaké různé hendikepy, proč ten člověk tu práci nemá, tak mu tou veřejně prospěšnou prací dočasně něco vyřešíme. A říkám ideálně, aby se ten člověk nastartoval a získal znovu pracovní návyky a následně se pak umístil na volném trhu práce. Realita je taková, že se na ty veřejně prospěšné práce umísťují lidé, kteří jsou neumístitelní někde jinde. Občas se samozřejmě podaří ta první varianta, že se ten člověk dostane na ten volný trh práce, ale bohužel to bývá tak, že ten člověk je skutečně uplatnitelný opravdu jen v těchto profesích. Takže není to v pořádku, aby se na ty veřejně prospěšné práce zafixoval a rok, co rok na ty veřejné práce chodil. To určitě by nemělo být pravidlem a pravidlem to určitě není, ale ta problematika je složitá vzhledem k těm možnostem, hendikepům těch lidí, osobnostních vlastem a dalších a dalších.“

8. Jak hodnotíte přínos společensky účelných pracovních míst?

„Z pohledu zákona efektivita společensky účelných pracovních míst bychom měli poskytnout pouze uchazeči, kterého nelze uplatnit jiným standardním způsobem. To znamená, že zase může být handicap, proto se ty společensky účelná pracovní místa dávají na uchazeče, které úřad práce těžko umísťuje, a to například z důvodu péče o dítě nebo z důvodu věku například: mladý po škole bez praxe nebo 50 +, který je v očích zaměstnavatele naopak už příliš starý, a už pro něj není tak zajímavý nebo také lidé se zdravotním postižením. Takže pokud se úřadu práce podaří sehnat uplatnění pro toho člověka a podaří se to třeba pomocí toho společensky účelného pracovního místa, tak si myslím, že se nám nestává, že by se ten dotyčný nějakým způsobem vracel zpět do evidence. Většinou ten člověk už zůstane v pracovním procesu, ať už té firmě nebo se třeba uplatní někde jinde. Ale že by se nám ti lidé často vraceli z těch společensky uplatnitelných pracovních míst na úřad na úřad práce, tak těch moc není.“

„Takže nejdříve je zkusíte uplatnit přes ty standardní postupy, a když je tam pak nějaký problém tak je zkusíte uplatnit přes ta společensky účelná pracovní místa?“

„Ano, přesně tak by to mělo být. Vlastně, když přijde firma, která by uplatnila toho daného uchazeče a požádala by o to společensky účelné pracovní místo, tak nejen, že o tom

rozhoduje samozřejmě komise, tak komise zvažuje a hodnotí, jestli úřad práce už zkoušel nabídnout tomu člověku nabídnout nějakou práci, a jestli je opravdu zaměstnatelný. Takže se pak může stát, že ta komise vyhodnotí, že ten člověk je zaměstnatelný jiným způsobem, že není potřeba mu tu dotaci dávat a tu dotaci zamítne, takže z toho to společensky účelné místo vůbec vzniknout nemusí. Ale vždycky se díváme na to z pohledu toho uchazeče, a když tam určitý problém, tak tu dotaci ta komise schválí.“

9. Jak se daří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

„Já bych řekla, že to je opět složitá problematika a můžeme zvolit několik úhlů pohledů, které k tomu můžeme vzít v potaz. Když se na to podíváme z pohledu těch uchazečů, kteří v té evidenci jsou, tak určitě jsou mezi nimi uchazeči, kteří touží po práci i přes ty zdravotní handicap a nastupují nám na pozice, kde se mnohdy díváme, že takovou pozici přes ta svá zdravotní omezení jdou vykonávat. Nicméně pak máme v evidenci i uchazeče, kteří se naopak trochu fixují na své zdravotní problémy. A pak se trochu vymlouvají, že nemohou jít dělat, protože mají třeba nějaký statut invalidního důchodu. Nicméně my tady na Jičínsku máme mnoho chráněných dílen, takže máme chráněná místa a chráněná pracoviště, takže máme ty lidi kam posílat. Měli jsme trochu problém v oblasti Kopidlenska, kde vlastně žádná chráněná dílna nebyla. Tady v Jičíně máme několik chráněných dílen a také v lázních Bělohrad. Teď vlastně nově firma Philipa otevírá novou chráněnou dílnu i v Kopidlně, takže teď jsme tam právě pro ně dělali výběr a budeme tam zase mít nějaká chráněná pracovní místa. Takže myslím, že se to v Jičíně docela daří, ale samozřejmě stále přistupujeme jednotlivě k těm uchazečům a posuzujeme toho člověka komplexně ze všech možných směrů. Je samozřejmě nutné podívat se na ty jeho zdravotní hendikepy a zhodnotit, jestli není uplatnitelný ještě někde jinde. I třeba formou poradenství, rekvalifikací, umístění v chráněných dílnách i třeba veřejně prospěšných pracích. Vlastně máme i projekt pro OZP.“

10. Jak se staví zaměstnavatelé, kteří mají 25 a více zaměstnanců, k povinnosti zaměstnávat alespoň 4 % ze zaměstnanců zdravotně znevýhodněných? Nacházejí tito lidé pracovní uplatnění nebo firmy spíše volí strategii jednorázových odvodů do státního rozpočtu?

„Tady na tu otázku Vám nedám jednoznačnou odpověď, protože se ty firmy mají různé nároky a taky různou povahu pracovní činnosti. V některých provozech to uplatnění pro ty OZP je lepší někde naopak se téměř vylučuje vzhledem k povaze té práce a handicapům OZP. Také dost záleží na ochotě toho zaměstnavatele s námi spolupracovat. Nejčastěji ty firmy volí nějakou kombinaci těch zákonných podmínek, tedy zaměstnávat OZP, nakupovat produkty z chráněných dílen a zbytek odvádí do státního rozpočtu.“

11. Jak efektivní je podle Vás poradenství?

„U poradenství mluvit o efektivitě je trošku zavádějící. Protože měřit jestli poradenství má efekt, to nelze. Není to měřitelná věc. Generální ředitelství zhruba před dvěma lety, se snažilo měřit efektivitu poradenství. Zde jsme se také stejně jako u rekvalifikací dívali zpátky na půl rok zpět, jestli se ti lidé do půlroku po absolvování poradenského programu umístili na trhu práce, ale velice rychle všem asi po dvou pokusech došlo, že to nelze, protože poradenství je většinou specifické na nějaká témata např. finanční gramotnost, pracovní právo, jak napsat životopis. A to asi sám chápete, že to nevede k tomu, aby to nějakým způsobem přispělo k uplatnění na trhu práce. Samozřejmě to zvyšuje rozhled, pomáhá to zlepšit lidem zvýšit nějaké kompetence, dovednosti, ale s umístěním na trhu práce to nemá nic společného. Je to určitě dobrá věc, ale efektivita je tam neprůkazná.“

12. Dále máte k dispozici nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou z mého pohledu méně často využívané.

Je tomu skutečně tak? Případně, jak často jsou realizovány? Jak hodnotíte jejich efektivitu?

- **Překlenovací příspěvek**
- **Příspěvek na mobilitu**
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**
- **Příspěvek na zapracování**
- **Investiční pobídky**

- **Cílené programy regionálního nebo celostátního charakteru**

„No je to skutečně tak. Náš úřad práce z těchto nabízených možností nerealizuje téměř nic. Občas tady dáváme příspěvek na mobilitu. Ale ty další v podstatě u nás nejsou. My v podstatě z té aktivní politiky zaměstnanosti děláme spíše ty, o kterých jsme už mluvili. Ty ostatní jako např. příspěvek na nový podnikatelský program, překlenovací příspěvek se u nás nedělají. Vlastně můžeme poskytnout příspěvek chráněným dílnám, když požádají o to, aby mohli vytvořit další pracovní místa. Ono některé ty nástroje jsou podmíněné i zvýšenou nezaměstnaností například vyšší než průměr ČR. A vzhledem k tomu, že my jsme na tom velmi dobře, tak tyto programy nerealizujeme. Rozpočet úřadu práce v období vysoké zaměstnanosti je nižší, než když je ta nezaměstnanost vysoká. Pamatuju doby, kdy jsme měli tu nezaměstnanost vysokou a dělali jsme hodně těch společensky účelných pracovních míst. V tuto chvíli to jsou opravdu jednotlivci.“

13. Která z nabízených možností se Vám jeví jako nejefektivnější při řešení nezaměstnanosti, a o které je největší zájem mezi nezaměstnanými?

„No největší objem veřejných financí jde do veřejně prospěšných prací. Já si myslím, že tady u nás ty společensky účelná pracovní místa. Opravdu, když byla ta nezaměstnanost vysoká, tak jsme jich dělali poměrně dost a bylo to efektivní. Ale i ta veřejně prospěšná práce. Zase kdyby nebyla ta veřejně prospěšná práce, tak nám zůstane spousta lidí na sociálních dávkách a nebudou si tvořit ty sociální návyky a zaseknou se na těch sociálních dávkách, takže ona ta efektivita těch veřejně prospěšných prací je dobrá, ale ne z toho pohledu, že bychom se na to dívali z pohledu té uplatnitelnosti a dlouhodobého udržení si zaměstnání. Ale určitě to má svůj velký význam.“

14. Co si myslíte o podpoře zaměstnanosti ze strany EU? Vypisuje EU projekty na podporu zaměstnanosti? Eventuálně jak hodnotíte efektivitu programů ze strany EU?

„Tak už jsme vlastně zmiňovali ten program Outplacement. A je tady operační program zaměstnanost a v rámci tohoto programu se dělají jednotlivé projekty. Existují národní projekty, což je například ten program Outplacement – ten má působnost po celé ČR

a pak regionální projekty, což je například Kudy kam II v Královéhradeckém kraji a ten je zas jen tady u nás v kraji. “

Děkuji Vám za rozhovor.

Rozhovor 2 - úřad práce Rychnov nad Kněžnou

1. Jaká je v současnosti situace s nezaměstnaností ve Vašem okrese s ohledem na probíhající pandemii Covid-19?

„Situace s nezaměstnaností v našem okrese je vlastně pořád stejná, prostě zásadního se na tom trhu práce neděje. Máme stále nejnižší nezaměstnanost v republice. Nezaznamenali jsme v souvislosti s touto epidemií zatím žádné navýšení. Řekla bych, že to vlastně z toho důvodu, že my tady máme Škodovku, která jede v podstatě pořád stejně. S tím souvisí celá průmyslová zóna, která je tady, a kde ten stav je podle Škodovky setrvalý. A řekla bych, že i tím zůstává ta zaměstnanost, protože ono je to hodně provázané ten automobilový průmysl. To je tedy první věc. Druhá věc je, že stále ještě vyplácí podpůrný program Antivirus a zaměstnavatelé vyčkávají. Tím, že tady máme Škodovku, tak vyčkávají o to víc, protože by neradi o ty lidi přišli. Takže asi tak. Ke konci března máme nezaměstnanost 2 %, což je nic v podstatě. Pouze 1000 uchazečů na celý okres, takže v podstatě nic. U nás těch sezónních pracovníků nebude určitě tolik jako v Trutnovském okrese, protože ty hory jsou tady u nás menší a ty lidi jsou tam třeba na různě dohodu, takže to nejsou většinou trvalé pracovní poměry, jako třeba v tom Špindlu a podobně. Když se schválně kouknu na loňský březen, jakou jsme měli nezaměstnanost, tak to bylo asi o 200 lidí méně než teď. Vlastně skoro žádný rozdíl. Podíl nezaměstnaných byl 1,6 % a teď je na 2%, což je vlastně na hranici dobrovolné nezaměstnanosti.“

2. V kterých oborech ve Vašem okrese shledáváte, že aktuálně nejvíce schází pracovníci?

„No určitě ve všech. Ono to samozřejmě souvisí s touto nezaměstnaností. Pokud je takto nízká nezaměstnanost a ty fabriky jedou tak, jak jedou, tak bych řekla, že je to opravdu napříč všemi obory. Samozřejmě největší poptávka je po zaměstnancích spojených s tím automobilovým průmyslem. Za normální situace je velký nedostatek pracovníků ve službách. Ale to teď v tuto chvíli není, protože služby jsou zavřené. Ale zase je pravda, že ani v souvislosti s těma zavřenýma restauracema a dalšími službama, k nám ty lidi do evidence nechodí, protože ti zaměstnavatelé se určitě bojí, aby o ně nepřišli, protože

v tom momentě jim utečou do jiných oborů a navíc ty podpůrné programy jim samozřejmě také pomáhají. “

3. Které obory jsou v současnosti málo žádané a lidé kvalifikovaní v těchto oborech nemohou sehnat pracovní uplatnění?

„Tahle otázka se asi vylučuje, vzhledem k té odpovědi předchozí. Nedá se říci, že by nějaký obor tady byl, který není vůbec poptávaný. Oni ty lidi přejdou do jiného oboru. Pokud nemají možnost se uplatnit v tom svém, tak přejdou do jiného. A i když mají možnost se uplatnit v tom svém oboru, tak ty automotive obory jsou daleko lépe placené, tak prostě i ti kuchaři nám odcházeli do Škodovky. Oni si je tam ve Škodovce zaučí nebo jim případně necháme udělat nějakou rekvalifikaci, kterou k tomu potřebují. “

4. Na které pracovní obory ve Vašem okrese doléhá pandemie Covid-19 nejvíce?

„No tak já si myslím, že je to stále stejné vzhledem k tomu, že tady skoro žádná nezaměstnanost není. Ale nejvíce to asi pocítují právě ty služby a obchod, kde sice ten Antivirus je drží. Copak ten, kdo pracuje ve svém, a není v nájmu, tak bych řekla, že je ještě docela v pohodě. Ale nejhůř jsou na tom právě ti v těch službách, kteří ještě musí platit nájem. A to pak záleží, jak velký jsou ty nájemy a ještě tam hraje roli situace těch jednotlivých lidí, jestli jsou oni třeba ještě zadluženi někde jinde no. Zase my jsme malý okres, malý města, tak si myslím, že ty nájemy tady nejsou tak vyšponované. Také díky tomu, že se nějakým způsobem domluví s tím pronajímatelem, a tak nějak přežívají. Ty restaurace mají pronájem třeba i u obce, tak jim ta obec vychází vstříc. Ale řekla bych, že neumím si tady představit jiné obory, které by byly nějak zasažené, protože všichni v podstatě jedou. “

5. Jestliže se skokově zvýší nezaměstnanost po ukončení podpůrných programů, například programu Antivirus, chystá úřad práce případně MPSV nový projekt, jak nezaměstnané opět zařadit do pracovního procesu? Co by se dělo v případě skokového zvýšení nezaměstnanosti?

„Tak samozřejmě je tady už dlouho diskutovaný Kurtzarbeit, na jehož podobě se stále politici nemohou shodnout. Ten už pak nebude takhle plošně pro všechny. Jo, tam už to bude nějak pro jednotlivé obory, nebo prostě nevím, každou chvíli to je jinak. Nicméně jsou tady Evropské projekty, myslím si, že tady je po dlouhé době i docela dobrý jeden projekt – Outplacement. My jsme informace o tomto projektu zaslali všem zaměstnavatelům, se kterými spolupracujeme. Nicméně odezva na to nepřišla žádná zatím. Jo, ale ten projekt je o tom, že zaměstnanci, kteří jsou ve výpovědi kvůli tomu, že zaměstnavatel bude propouštět třeba část zaměstnanců nebo dají sami výpověď z nějakých důvodů, že už se obávají, že se k nějakému konci už schyluje. Ale i z jakýchkoli jiných důvodů. Může to být i propuštění bez udání důvodu a jsou v té výpovědi a ještě než se přišli zaevidovat na úřad práce, tak oni se k nám mohou zařadit jako zájemce. My jim poskytneme poradenství a různé ty poradenské aktivity, včetně rekvalifikací hlavně a pomůžeme jim najít místo u jiného zaměstnavatele v okrese, který zase bude dotovaný nějakým způsobem. Takže si myslím, že jestli nějaká vlna nezaměstnanosti po Covidu přijde, tak tento projekt by mohl být nástrojem, jak tu nezaměstnanost řešit a řešit ten přeliv těch lidí do jiných oborů, kde budou potřeba, kde těch lidí je nedostatek. Ale, jak říkám. Zatím o ten projekt není zájem. My jsme to nabízeli, teď to ještě chceme inzerovat v místním tisku, aby trošku se to dostalo do povědomí., protože samozřejmě jsou lidé, kteří někde končí. Ta fluktuace na tom trhu práce je, bez ohledu na to, jaká je nezaměstnanost nebo jaká je nabídka. Takže si myslím, že je to zajímavý projekt. A pak jsou další projekty, které navazují na projekty, které už byly dělané v minulosti a jsou zaměřené na různé skupiny lidí. Například na dlouhodobě nezaměstnané, maminky s dětmi, lidi nad 50 let, mladí lidé po škole atd. Jo, takže ty programy si myslím, že tady budou dál v nějaké podobě. Je tady nový projekt Flexi, který je o sdílených pracovních místech, zkrácených pracovních úvazcích. Jo, takže projekty tady budou, ale uvidíme, jak se ta situace vyvine. Tím, jak jsme specifický, jak tu máme Škodovku a máme tu velkou průmyslovou zónu a nic se tady s nezaměstnaností neděje. Jako nedej bože, kdyby se tady něco událo v tom automobilovém průmyslu, tak to pak je taková časovaná bomba. Pokud by to mělo být v nějaké větší míře, tak pro ten region by to byl obrovský zásah. Tak mrkněte na našich stránkách na ten projekt Outplacement a Flexi. To jsou 2 nové projekty, které se teď rozbíhají.“

6. Jak hodnotíte efektivitu rekvalifikací?

„Tak rekvalifikace jsou určitě efektivní. Na rekvalifikace se v současné době klade obrovský důraz. My poskytujeme rekvalifikace do různých oborů. Většinou jsme chtěli příslib zaměstnaní, pokud to nebyly takové obecné rekvalifikace jako základy obsluhy PC, řidič vysokozdvizného vozíku a podobně. Dneska ne, že bychom od toho úplně upouštěli, ale trochu právě v té situaci, která na tom trhu práce může nastat, tak trochu jdeme i do takových rizikovějších rekvalifikací, tedy i těch bez konkrétního příslibu, ale zdá se nám to smysluplné z toho pohledu, že to jsou profese, které se tady požadují a budou požadovat stále. To jsou třeba pracovníci sociálních služeb. Pokud někdo chce tuto rekvalifikaci, a trochu vidíme, že k tomu oboru inklinuje, tak pak jdeme i do takovýchto rekvalifikací bez příslibu. Já si myslím, že efektivita rekvalifikací je zjevná, že minimum uchazečů nám zůstává v evidenci, nebo se vrací do práce, tím způsobem, jak k tomu přistupujeme. Myslím si, že ty prostředky jsou vynaložené opravdu účelně.“

7. Jak hodnotíte efektivitu veřejně prospěšných prací?

„Tak samozřejmě ti lidé se vyplácí buď z jedné kupičky, což jsou dávky, anebo se vyplácí z druhé kupičky a to je aktivní politika zaměstnanosti. Většina těch lidí, kteří jsou na těch veřejně prospěšných pracích, tak je nikam jinam neuchytíme. Takže buď budou v evidenci a budou pobírat jen dávky, nebo budou zase placeni státem, ale aspoň nějakou práci odvedou. Ta odvedená práce neodpovídá normálnímu zařazení, ale většinou to tak je. Nechci zase házet všechny do stejného pytle. Ta efektivita tam je v tom, že lidé nedostávají ty peníze jen za to, že sedí doma. Jinak ti lidé se nám tam vracejí a jsou na těch pracích opakovaně. Pokud je nejsme schopni je umístit jinak tak ty veřejně prospěšné práce mají velký smysl. Zaprvé to pomůže těm obcím, které taky bojují s rozpočtem, a prospěje to té obci, že se tam udržuje čistota města, zeleně a podobně.“

8. Jak hodnotíte přínos společensky účelných pracovních míst?

„Vzhledem k naší situaci s nezaměstnaností, tak to je takový nástroj už nějaký čas, kdy se pohybujeme na tom 1. místě s nejnižší nezaměstnaností v republice, tak se u nás nerealizuje v nějaké velké míře. Samozřejmě pár případů máme, ale nijak zásadní. Je to spíše v rámci těch zmíněných projektů, které jsem zmiňovala např. mladý po škole, dlouhodobě nezaměstnaní, 50+, kde to je opravdu cílené na ty lidi, kteří i přes tu nízkou nezaměstnanost se na tom trhu práce obtížně uplatňují a to místo je v podstatě pro ně

ušité na míru. Takže pro tyto skupiny tam ta efektivita určitě je. Někdy se nám vrátí do evidence, protože to je skupina lidí, kteří se neumístí i přes tu nízkou nezaměstnanost sami, ale určitě pro určitou skupinu lidí to má svůj význam. “

9. Jak se daří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

„To bych řekla, že je problém, který zde je, ať už je nezaměstnanost nízká nebo vysoká. Samozřejmě, když je nižší nezaměstnanost, tak i tito lidé mají větší šanci na to najít uplatnění, než v místech, kde je nezaměstnanost vysoká. Je to otázka zdravotního stavu, co ten člověk může, a co ten člověk hlavně chce dělat. Ono řada těch lidí prostě jde do té nemoci, a nechci, aby to vyznělo blbě, ale někteří ten zdravotní stav zneužívají například, že toto nemůžu a tamto také ne. Tohle to bych řekla, že je takový dost složitý problém, jak rozeznat ty, co skutečně jsou nějak zdravotně omezeni, nebo ty kteří předstírají, aby se práci vyhnuli. Jsou tady zaměstnavatelé, kteří se výhradně specializují na zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním. Zase na to pobírají různé příspěvky od nás. Tak asi bych to viděla. Je to opravdu různé a opravdu záleží na tom člověku, za prvé, jak těžké má zdravotní postižení – to je samozřejmé, ale také jak moc chce pracovat. Myslím si, že je to především o tom chtít. A také záleží na tom, jak se u toho zaměstnavatele prezentuje, když přijde na ten pohovor. Kdo prostě chce, tak třeba ne hned, ale časem nějakou vhodnou práci najde.“

10. Jak se staví zaměstnavatelé, kteří mají 25 a více zaměstnanců, k povinnosti zaměstnávat alespoň 4 % ze zaměstnanců zdravotně znevýhodněných? Nacházejí tito lidé pracovní uplatnění nebo firmy spíše volí strategii jednorázových odvodů do státního rozpočtu?

„Řekla bych, že je to opravdu různé a individuální jak která firma k tomu přistupuje. Nedá se říct, že by třeba výhradně odváděli nebo výhradně zaměstnávali. Je to případ od případu. Spíš se snaží odebírat výrobky a služby z těch chráněných dílen. Toto je taková hodně složitá tematika, protože ono se to zase někdy i zneužívá různým přeprodáváním těch produktů mezi firmami a podobně. Oni tu zákonnou povinnost mohou ty firmy kombinovat, takže oni nejčastěji volí nějakou tu kombinaci, například někoho zaměstnají, nakoupí část výrobků a služeb a něco třeba odvedou státního rozpočtu. Oni nám to pak oznámí, jakým způsobem to budou plnit. Oni na to tam mají i lidi, kteří vědí,

jak na to. Není to o tom, že by je firmy nechtěli zaměstnávat, ale prostě záleží na charakteru té práce a také na tom, jak moc jsou ochotni tito lidé pracovat. Takže si myslím, že nejčastěji odebírají ty produkty z těch chráněných dílen nebo také služeb například vrátný nebo úklid. Oni si tím splní tu svou povinnost a ještě jim ti zdravotně znevýhodnění mají práci, za kterou jsou často i rádi.“

11. Jak efektivní je podle Vás poradenství?

„Já si myslím, že máme velice šikovné kolegyně na oddělení poradenství, které opravdu jsou na svém místě. V normální době se realizují osobní schůzky s klienty. Teď je to takové složité, že děláme různé schůzky přes Skype, Teams a s některými lidmi musíme prostě osobně, protože třeba neznají ty technologie nebo je nevlastní. Já si myslím, že pokud na to máte lidi na tom úřadě, kteří jsou do toho zapálení a opravdu hledají ty volné a vhodné pozice, tak si myslím, že těm lidem to hodně pomůže. Fakt si myslím, že je připraví na to, jak vést pohovor, jak napsat životopis a další aktivity, aby se uměli zorientovat na tom trhu práce. Nebo s nimi také vedou rozhovor s tím, že oni dělali v nějaké profesi, kterou teď z nějakých důvodů nemohou vykonávat, tak co s tím mají dělat a tak. Já si myslím, že u nás to poradenství je efektivní – u nás určitě se to daří a ten význam to má. I třeba to poradenství pro školy, které se teď vlastně rok nedělalo. Tam teda ti žáci k nám chodí a ty kolegyně se jim věnují a diskutují s nimi o těch oborech, kam by ty děti mohly jít. Takže i tady ten význam vidím poměrně velký.“

12. Dále máte k dispozici nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou z mého pohledu méně často využívané.

Je tomu skutečně tak? Případně, jak často jsou realizovány? Jak hodnotíte jejich efektivitu?

- **Překlenovací příspěvek**
- **Příspěvek na mobilitu**
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**
- **Příspěvek na zapracování**

- **Investiční pobídky**
- **Cílené programy regionálního nebo celostátního charakteru**

„No řekla bych, že tyto nástroje my prakticky téměř nevyužíváme. Překlenovací příspěvek, co si pamatuji, jsme neměli vlastně ani jeden. Příspěvek na mobilitu také ne. Přejít na nový podnikatelský program u nás vůbec ne. Příspěvky na zapracování jsme měli, ale opravdu jen pár někdy v minulosti. V posledních pěti letech určitě ne. Investiční pobídky tady ne. Oni tyhle nástroje taky souvisí s tou nezaměstnaností a vzhledem k tomu, že my máme tu nezaměstnanost tak extrémně nízkou, tak je nevyužijeme. No a cílené programy, to bych řekla, že nahrazují ty projekty, o kterých jsem mluvila.“

13. Která z nabízených možností se Vám jeví jako nejefektivnější při řešení nezaměstnanosti, a o které je největší zájem mezi nezaměstnanými?

„Z těchto bych řekla, že ty evropské projekty, Když tedy budeme brát v potaz, že cílené programy = evropské projekty, tak tam určitě ano. A s těmi ostatními moc zkušeností nemáme. Když vezmu t z těch prvních tak určitě rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a i ty společensky účelná pracovní místa. Jo, ale záleží na tom, jak ten trh práce vypadá.“

14. Co si myslíte o podpoře zaměstnanosti ze strany EU? Vypisuje EU projekty na podporu zaměstnanosti? Eventuálně jak hodnotíte efektivitu programů ze strany EU?

„Tak ta podpora ze strany Evropské unie je určitě přínosem. Jak jsem říkala, ona těmi projekty cílí na osoby ohrožené na trhu práce, takže to je důležité. Navíc prostředky ze státního rozpočtu jsou omezené a je fajn, když přijde nějaký projekt i z evropských peněz. Pak už je to na nás, jak ty peníze dokážeme efektivně využít. To se právě teď děje s tím projektem Outplacement, takže na tom budeme muset zapracovat.“

Děkuji Vám za rozhovor.

Rozhovor 3 - úřad práce Hradec Králové

1. Jaká je v současnosti situace s nezaměstnaností ve Vašem okrese s ohledem na probíhající pandemii Covid-19?

„Aktuálně se nezaměstnanost se o pár setin procent zvýšila, ale stále je nízká. Ten nárůst není nijak závratný. Teď je to třeba 3,3 %. Měli jsme 2,86 %. A před koncem roku to bylo 3,1 %. Pravděpodobně to je tím, že stát má různé dotační programy na podporu ekonomiky. Zejména program Antivirus, který tedy vyplácí úřad práce. Tam se jedná o podporu zaměstnavatelů, kteří přišli o zakázky kvůli Covidu. Ale nemusí propouštět, protože dostávají mzdové prostředky pro zaměstnance, takže je možné, že ta zaměstnanost je stále uměle utvořená zaměstnanost. Až skončí výplata například Antiviru, je možné že se nezaměstnanost zvýší. Zatím to tedy není nic rapidního, naopak jsme překvapeni, že lidé sice nastoupí do evidence úřadu práce, ale během měsíce jich spousta zase z evidence odejde, protože naleznou uplatnění jinde. Jiná bude situace pravděpodobně na Trutnovsku, kde se neprovozují ty skiareály, hotely, čišníci. Tam jsou velmi závislí na té zimní sezóně a pravděpodobně to pocítí víc jak my tady v Hradci Králové.“

2. V kterých oborech ve Vašem okrese shledáváte, že aktuálně nejvíce schází pracovníci?

„Rozhodně to není administrativní činnost. V administrativní činnosti tam neustále je hodně uchazečů, kteří chtějí pracovat v administrativní činnosti. Tam jsou ty bonusy, že je to práce na jednu směnu, takže hodně těch maminek po mateřský, pečující rodiče upřednostní ten jednosměnný provoz a je to takové hodně všeobecné, že do té administrativy nemusíte úplně splňovat nějaké specializované požadavky. Takže tam směřuje hodně lidí. Takže tam rozhodně žádný propad není. A samozřejmě ta výrobní sféra, jako to je prakticky v celém kraji i republice. Tam nás žádají o pracovníky zejména, pokud to je výrobní sféra na směny, tak tam ten úbytek lidí je. Hradec má dále hodně obchodů a služeb, takže když byly otevřené, tak tam se uplatnilo také spousta lidí. Jičín tam mají více výrobních podniků než my tady. Na Bydžovsku tam mají hodně těch výrobních podniků taky, takže tam taky budou shánět. V Hradci je taky hodně výrobní sféra, ale hodně to je o tom obchodu. Takže ty prodavačky, když bylo otevřeno, tak také hodně sháněli. Teď teda ne když je zavřeno. Ty prodavačky také hodně chyběly, ale nejvíc

hledají v té výrobní sféře. Oni jsou závislí na tom, aby ty linky jely. A když pak nemají lidi tak je to problém. Takže proto byl jednu dobu i velký zájem o cizince protože to nestíhali doplnit našimi lidmi. Tak měli velký zájem na tom, aby měli povolení pro cizince, aby ta výroba mohla normálně jet. Než oni si zažádají o cizince, tak nejdřív musí být prověřený náš trh práce, takže my vydáváme doporučenky do těch míst nebo i pozveme zaměstnavatele sem. Pozveme sem i ty uchazeče a ty zaměstnavatelé by si nejdřív měli vybrat z našich lidí. Jestliže to neobsadí našimi lidmi, tak pak se povolí ti cizinci. Třeba na Rychnovsku tam byla v jednu chvíli nezaměstnanost 1,2 %, což je úplné minimum. Což je až nezdravé. Vždy by mělo být nějaké procento nezaměstnaných. Takže ta automobilka tam opravdu hodně stála na lidech z ciziny. Ale zase teď když došlo k propouštění, tak první na řadu v propouštění přijdou ti cizinci, takže ta nezaměstnanost zas až tak rapidně nevzroste, protože si nechají spíš Čechy a budou propouštět nejdřív ty cizince, které tam mají. Takže to tam nevyletí taky najednou v tom Rychnově.“

3. Které obory jsou v současnosti málo žádané a lidé kvalifikovaní v těchto oborech nemohou sehnat pracovní uplatnění?

„No když to vztáhnu na Hradec Králové tak je zde poměrně mnoho vysokoškolských oborů humanitně zně zaměřených. Já vůbec neříkám, že je to špatně. My potřebujeme mít mladé vzdělané lidi. Takoví lidé tu naši společnost dokáží posunout tím správným směrem. Jen u toho uplatnění je pak poměrně nesnadné najít práci v oboru v té lokalitě, kde studujete nebo pracujete. Jde o to, že když si vyberete sociologii nebo filosofii, tak musíte počítat s tím, že pokud chcete pracovat v nějakém takovém speciálním oboru, tak těžko uplatnění sociologa, filosofa a dalších některých humanitních oborů na Hradecku najdete. Nebo životní prostředí – je tady povodí Labe a Krkonoše, ale těch míst tam není zase nějak mnoho. Takže jde spíše o to, že takovou práci musíte jít pracovat někam jinam, zejména do Prahy a okolí. A to se ne vždy těm lidem úplně chce. Když se mrknete i na aktuální nabídky pracovních míst, tak těchto pozic tam je nabízených velmi pomálu a je o ně dost velký zájem. Takže to řešení pro ty lidi je pak se odstěhovat za práci nebo zkusit pracovat v jiném oboru. Pro vysokoškoláky to není zas takový problém, protože mají spoustu zkušeností s počítači a moderními technologiemi, takže většinou brzy uplatnění najdou, ale spíše v příbuzných oborech, respektive oborech, které nestudovali, např. končí na úřadech jako referenti nebo se vydají cestou bankovníctví, mobilní

operátoři také hledají takové lidi a tak podobně. Někteří zase končí ve sféře obchodu a služeb. Takže ten trh práce ty lidi neodmítne, ale vzhledem k náročnosti studia nalézt to uplatnění v oboru je těžší. To je prostě realita.“

4. Na které pracovní obory ve Vašem okrese doléhá pandemie Covid-19 nejvíce?

„Ted' momentálně nejvíce číšníci, kuchaři – tyhle obory gastronomie. A říkají, že zůstávají v evidenci a čekají, jak se situace vyvine. Bud' jsou tedy na programu Antivirus, nebo čekají v evidenci. V lednu jsme čekali daleko větší nárůst nezaměstnanosti než to reálně je. Byli jsme až překvapeni, že oproti loňskému lednu těch žádostí bylo míň než loni v lednu. Ale určitě to je tím, že zde jsou ty programy na podporu nezaměstnanosti v pandemii.“

5. Jestliže se skokově zvýší nezaměstnanost po ukončení podpůrných programů, například programu Antivirus, chystá úřad práce případně MPSV nový projekt, jak nezaměstnané opět zařadit do pracovního procesu? Co by se dělo v případě skokového zvýšení nezaměstnanosti?

„Zatím žádný nový projekt v plánu nemáme. My musíme počkat, jak se budou vyvíjet ta data. Hlavně pak bude důležité to období, až skončí epidemie a skončí vládní programy jako například ten Antivirus. Samozřejmě se budeme snažit maximálně pomáhat v rámci dostupných nástrojů, aby nezaměstnaní našli práci.“

6. Jak hodnotíte efektivitu rekvalifikací?

„Tak je pravda že kolegyně z poradenství si vedou statistiky, kolik uchazečů zůstalo v evidenci, kolik uchazečů nastoupilo. Ty statistiky se pak odevzdávají i na naše generální ředitelství. Ta efektivita tam musí být. Přeci jsme organizační složka státu, takže ty peníze, které jsou vynaložené, musí mít nějaký efekt. A ty statistiky se sledují, jestli nám ty uchazeči nezůstávají dlouhodobě v evidenci, jestli to bylo účelné. Abychom nerequalifikovali lidi a nezůstávali nám v evidenci. To je to první hledisko, které sledujeme – ten návrat na trh práce je pro nás prioritní.“

Ted'ka ty rekvalifikace nemůžou běžet hromadně, protože je prostě nelze dělat skupinově, kvůli omezení setkávání lidí. Za normálních okolností probíhali např. hromadně

rekvalifikační kurzy na základní práci s PC nebo svářečské průkazy. Teď to bohužel nejde. Myslím, že jen řidičáky typu C, D běží, protože autoškoly nejsou zakázané, ale tam je to de-facto také individuální.“

7. Jak hodnotíte efektivitu veřejně prospěšných prací?

„V rámci veřejně prospěšných veřejných prací spolupracujeme zejména s obcemi, občas tedy i s jinými subjekty, ale primárně s obcemi. Pro nás je to výhodná spolupráce, zejména se tam uplatňují lidé s nižší profesní uplatnitelností. Jedná se například o úklid města a podobné méně kvalifikované práce. Obce si na ty práce kolem zeleně berou pracovníky od nás. Ale to je zejména na jaře a v létě. Zase něco jiného je na tom Trutnovsku, kde ty pracovníky ve veřejně prospěšných pracích využijí hodně i v zimě například na odhazování sněhu a podobné práce. Ale tady u nás v Hradci Králové nejvíce ty veřejně prospěšné práce běží tedy na jaře a v létě.“

8. Jak hodnotíte přínos společensky účelných pracovních míst?

„U těch společensky účelných míst tam je to spíše pro jednotlivce a my sami říkáme uchazečům, že ta možnost tady je, že pokud jsou nějakou delší dobu v evidenci, pokud mají nějakou bariéru, pro kterou jsou pro nás hůře uplatnitelní např. zdravotní stav, dojíždění, uchazeči nad 50 let, pečující rodiče – že nemůžou přijmout cokoli z důvodu péče o děti, nebo zdravotně postižené příbuzné. Takže těm říkáme, že ta možnost tady toho SUPM – (společensky účelné pracovní místo) je. Takže až budou jednat se zaměstnavateli, tak ať nabídnou tuhle možnost, že kdyby ho přijmuli, tak úřad práce může dotovat mzdy. Takže to pak je, že se ten zaměstnavatel třeba přijde zeptat, jestli by to šlo na tohoto uchazeče. Nebo si to ti uchazeči vyhledají sami. Nebo se i stává, že zaměstnavatel zavolá, že hledá uchazeče a my mu nabídneme tuto možnost a pak mu tam pošleme lidi, které bychom rádi podpořili, a on si z nich vybere. Ta společensky účelná místa a ta podpora těm zaměstnavatelům si myslím, že jsou hojně využívány.“

9. Jak se daří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

„Osoby se zdravotním znevýhodněním jsou u nás prioritou. Vzhledem k tomu že se jedná asi o 8 % populace, což je významný počet osob. Samozřejmě ti lidé mají různý rozsah

zdravotního znevýhodnění. Když se podaří těmto osobám nalézt vhodné uplatnění, jsou za to velmi vděční a práce si většinou velmi váží.“

10. Jak se staví zaměstnavatelé, kteří mají 25 a více zaměstnanců, k povinnosti zaměstnávat alespoň 4 % ze zaměstnanců zdravotně znevýhodněných? Nacházejí tito lidé pracovní uplatnění nebo firmy spíše volí strategii jednorázových odvodů do státního rozpočtu?

„Ono se to nedá tak jednoznačně určit. My se snažíme ty zdravotně znevýhodněné do těch firem umísťovat a pomáhat jim, když tam je vůle. Řekla bych, že nejvíc firmy kombinují možnosti plnění povinného podílu – zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odebírání výrobků nebo služeb, odvod do státního rozpočtu.“

11. Jak efektivní je podle Vás poradenství?

„Poradenství je vlastně součástí každé návštěvy klientů u nás úřadě práce. Kolegyně s klienty probírají, jejich očekávání ohledně pracovního uplatnění a společně hledáme vhodné pozice, kde by se mohli zaměstnat. Dále je kolegyně připravují na pracovní pohovor a učí je sepsat životopis případně motivační dopis. Ta efektivita určitě je. Ale dost záleží i na těch klientech, jestli si chtějí nechat poradit. Myslím si, že máme velmi šikovné kolegyně, takže ta efektivita tam určitě je.“

12. Dále máte k dispozici nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou z mého pohledu méně často využívané.

Je tomu skutečně tak? Případně, jak často jsou realizovány? Jak hodnotíte jejich efektivitu?

- **Překlenovací příspěvek**
- **Příspěvek na mobilitu**
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**
- **Příspěvek na zapracování**

- **Investiční pobídky**
- **Cílené programy regionálního nebo celostátního charakteru**

„Tyto nástroje využíváme opravdu minimálně. Občas si někdo zažádá o překlenovací příspěvek -tedy úhradu provozních nákladů, občas příspěvek na regionální mobilitu. Ale jinak opravdu minimálně až téměř vůbec. Možná jsou žádosti pro klienty administrativně náročné v poměru vyplacených peněz.“

13. Která z nabízených možností se Vám jeví jako nejefektivnější při řešení nezaměstnanosti, a o které je největší zájem mezi nezaměstnanými?

„Pro nás je výhodná ta spolupráce s obcemi, zejména ty veřejně prospěšné práce např. úklid města a podobné práce. Rekvalifikace běží spíše pro jednotlivce a teď v nouzovém stavu ještě méně než je obvyklé. Tady na Hradecku nemáme nějaký obor, kde by byl převis poptávky po práci a my jsme cíleně posílali pracovníky na rekvalifikace, aby tam mohli pracovat. Toto se neděje. Spíše to funguje opačně, že za námi přijdou uchazeči s tím, že jim zaměstnavatel dal podmínku, že je zaměstná, ale musí absolvovat některý z rekvalifikačních kurzů. Nebo ten uchazeč sám cítí, že by potřeboval rekvalifikaci a sám si třeba o ní řekne. Pak se to řeší, a když vidíme potenciál v tom, že nám ten uchazeč odejde z evidence a nalezne práci tak jsme schopni ten rekvalifikační proplatit.“

14. Co si myslíte o podpoře zaměstnanosti ze strany EU? Vypisuje EU projekty na podporu zaměstnanosti? Eventuálně jak hodnotíte efektivitu programů ze strany EU?

„My tady na Hradecku máme projekty, které jsou hrazené z prostředků EU. Teď je aktuální program Kudy kam, program uplatnitelný pro uchazeče se základním vzděláním, nebo hůře uplatnitelné, 50 +, záruky pro mladé, to jsou zase třeba programy pro absolventy škol. A to je založené právě na tom, že tam jde ta poradenská činnost od kolegyně z projektu a jsou pak třeba umísťovány na ty veřejně prospěšné práci a společensky účelná místa. A jsou hrazeny z Evropských peněz. Že to nejde ze státního rozpočtu nebo třeba jen 10 % z té částky a 90 % hradí EU. Oni jsou národní projekty a pak jsou regionální projekty, kdy si o ně o konkrétní regionální žádá a vypisuje

konkrétní úřad práce. A to funguje tak, že konkrétní úřad práce např. náš úřad práce si řekl, že máme v evidenci velké procento lidí nad 50 let, že to je problémová skupina, takže se vytvoří návrh toho projektu – co bychom pro ně chtěli udělat a dá se to ke schválení tak pokud to projde tak se to čerpá z rozpočtu EU, kde jsou na tyto projekty vyčleněné určité finance. A pak jsou národní projekty, kterých také spousta běží. EU netvoří projekty, ale z EU jdou peníze na námi vytvořený projekt. Nemusíme tedy čerpat z rozpočtu ČR. EU také vypisuje strategii, komu je potřeba pomoci podle dat. Je to vypisováno na určité období např. 3 – 5 let. Z předchozích let se zjistí, že mají problémy různé skupiny např. lidé nad 50 let nebo pečující rodiče. Takže v té konkrétní strategii nastaví, že státy by se měli soustředit na podporu právě těchto skupin. A když pak vytvoříte projekt, tak se nebrání Vám ty peníze tam dát. Samozřejmě je to sledované, administrativně poměrně náročné, musí se to vykazovat a zhodnocovat apod. A u těch regionálních projektů, tak tam to je vždycky na kraj. Jiné projekty má Královéhradecký kraj a jiné má například Praha.“

Děkuji Vám za rozhovor.

Rozhovor 4 - úřad práce Trutnov

1. Jaká je v současnosti situace s nezaměstnaností ve Vašem okrese s ohledem na probíhající pandemii Covid-19?

„Počet nezaměstnaných osob zde máme vždy uveden v procentech, tak k dnešnímu datu se pohybuje okolo 4 % a zvedlo se to o 2 %. Takže jdeme mírně nahoru. Nicméně volná pracovní místa stále k dispozici jsou – to se nezměnilo. Nevím, jestli to budete v diplomové práci zmiňovat, ale teď díky těm vládním opatřením nastala zvláštní situace. My jsme měli v této době sezónní pracovníky umístěné na horách, ale z důvodu toho, že je to vše uzavřené tak nám zůstávají v evidenci. Ale není to tím, že by se jim práce nenabízela, ale z důvodu vládních nařízení. Firmy zatím hromadně nepropouští, ale uchazeči se nám nevyřazují. Například jsme měli 1200 – 1300 uchazečů v evidenci a teď máme kolem 1900, takže ten nárůst je zatím jen 2 %. Počet nezaměstnaných tedy roste, ale nabídka práce stále je. Jiná situace by byla v necovidové době a jiná je bohužel teď. V porovnání s Hradcem jsme téměř na stejných číslech. S tou nezaměstnaností si myslím, že se to v letních měsících zlepší, pokud se tedy nestane něco neočekávaného a nezastihne nás další vlna epidemie. Pokud ne, tak si myslím, že by se mohla rozjet dobrá letní turistická sezóna a navíc budou sezónní práce v zemědělství, takže tam ti lidé budou moct hledat také uplatnění. Ono těch pracovníků na ty sezónní bývá nedostatek, takže tam bude určitě možnost se uplatnit.“

2. V kterých oborech ve Vašem okrese shledáváte, že aktuálně nejvíce schází pracovníci?

„V současné situaci při pandemii jsou ekonomika a průmysl přibrzděny a nabídka volných míst je velmi omezená. Přesto pár volných pracovních míst v nabídce máme a ten pohyb zaměstnanců trvá. Někteří zaměstnanci se prostě budou muset přesunout z těch oborů, které nefungují, a už třeba ani po krizi fungovat nebudou. Na tom trhu práce panuje velká nejistota, co se pak stane. Tak to bude výzva i pro nás.“

Nejlepší umístění mívají absolventi z průmyslové školy například: strojírenství, elektro, počítače a ostatních technických oborů a také ve stavebnictví. V době, kdy funguje gastronomie a hotelnictví, tak i absolventi těchto oborů najdou brzy uplatnění, protože

tady na horách je těch možností velmi mnoho. Od začátku roku jsme nabízeli celkem 90 volných pracovních pozic. Je zájem o technické obory: elektro, automotive obory, řidiče (C, CE, T), seřizovače, a tak podobně. Velký zájem je i po řemeslných oborech jako zámečníci a údržbáři. To jsou ty obory s nižším stupněm vzdělání. Pro středoškoláky tam jsou zase obory jako sanitáři, účetní, recepční, skladníky či prodejce vozů, všeobecné zdravotní sestry. A z vysokoškolských oborů poptáváme hlavně lékaře a zubaře, ale také i učitele a pracovníky v sociálních službách.

3. Které obory jsou v současnosti málo žádané a lidé kvalifikovaní v těchto oborech nemohou sehnat pracovní uplatnění?

„Nadbytek... Já bych neřekla vůbec. Od roku 2014 nikdo takový nebyl. Bylo to tak, že ten kdo chtěl nalézt uplatnění tak našel. Jako nějaký převis pracovníků, že bychom měli třeba zdravotní sestřičky, to určitě ne. V jakémkoliv oboru byl člověk uplatnitelný, a opravdu to byla doba, která se dlouho nebude opakovat. Teď možná nastane horší doba vzhledem k pandemii, ale ta krize byla nastartovaná už předtím, protože firmy již v únoru 2019 měly menší zakázky a byly signály, že se blíží krize. Někdy třeba humanitní obory, co mají vysokoškoláci. Oni si uplatnění určitě najdou, ale nebude třeba v tom oboru, který mají vystudovaný. Ale zase mají spoustu dovedností, takže tam nezaměstnanost většinou nehrozí. Holt musí jít hledat to uplatnění třeba do Prahy, tam si naleznou i uplatnění ve svém oboru. A když ten člověk opravdu neví kam, tak zase tady máme rekvalifikace a další nástroje, kterými jim uplatnění pomůžeme nalézt.“

4. Na které pracovní obory ve Vašem okrese doléhá pandemie Covid-19 nejvíce?

„Tak u nás se jedná jednoznačně o ty sezónní pracovníky na horách, kteří pracovali v hotelích, restauracích, skiareálech a s tím všechny i přidružené profese, které zajišťovaly chod těchto profesí. Náš Trutnovský okres je hodně orientován na ten cestovní ruch, který teď bohužel stojí. Takže nám ty sezónní pracovníci zůstávají v evidenci a čekají, jestli se to otevře.“

5. Jestliže se skokově zvýší nezaměstnanost po ukončení podpůrných programů, například programu Antivirus, chystá úřad práce případně MPSV nový projekt,

jak nezaměstnané opět zařadit do pracovního procesu? Co by se dělo v případě skokového zvýšení nezaměstnanosti?

„Zatím žádný nový projekt v plánu nemáme. Ono ten proces schvalování těch projektů i třeba na rekvalifikace je poměrně zdlouhavý, takže my musíme počkat, jak se ta situace vyvine a pak uvidíme, jestli se třeba rozjede i nějaký projekt z vládních pater. My si spíš myslíme, že někteří lidé budou muset více absolvovat ty rekvalifikace, protože některé obory, se po krizi již nemusí rozjet a ti lidé se budou muset na tom trhu práce přesunout jinam.“

6. Jak hodnotíte efektivitu rekvalifikací?

„Tak ty rekvalifikace určitě považujeme za účinný nástroj. Pomáhají řešit nezaměstnanost, i když se nejedná o velké počty osob. I když pak třeba ten člověk nenastoupí do toho oboru, tak alespoň si ten uchazeč rozšíří rozhled a hodí se mu to pak i do životopisu. Ty dovednosti a zkušenosti si ponese dál a my mu pak budeme moct zase lépe nabízet nějaké pracovní uplatnění. Někdy se stane, že i ten zaměstnavatel nakonec od té dohody ustoupí. Snažíme se, aby to mělo nějakou smysluplnost, že když se zaeviduje, tak aby to vedlo k jeho zaměstnání, aby mu to pomohlo.“

7. Jak hodnotíte efektivitu veřejně prospěšných prací?

„Myslím si, že se jedná o velmi dobrý nástroj, právě ve spolupráci s obcemi umísťujeme lidi, kteří by těžko hledali zaměstnání. Mají problémy například s alkoholem, drogami, ztrátu pracovních návyků nebo také, že mají zdravotní problémy tak nemůžou dojíždět za prací i třeba absence nějakého vzdělání a tak.“

8. Jak hodnotíte přínos společensky účelných pracovních míst?

„Ano, tuto formu pomoci u nás využíváme a myslím si, že je efektivní. V rámci této podpory se nám málokdy dané osoby vrátí zpět do evidence úřadu práce. Samozřejmě nejdříve se snažíme uplatnit toho člověka klasicky a až poté uplatňujeme tuto dotaci. Ono to musí schválit komise a posuzuje se, jestli je to skutečně potřeba. Ale ano tuto dotaci poskytujeme, ale jsou to spíše jednotky případů.“

9. Jak se daří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

„Myslím si, že se nám to na Trutnovsku daří. Jsme v pravidelném kontaktu se zaměstnavateli a snažíme se vytvářet, co nejvíce pracovních míst pro OZP. Myslím si, že je potřeba těmto lidem pomoci nalézt smysluplné zaměstnání. Najdou se však i tací, kteří spíše ten svůj zdravotní stav používají jako záminku, proč nepracovat. S tím se také potýkáme.“

10. Jak se staví zaměstnavatelé, kteří mají 25 a více zaměstnanců, k povinnosti zaměstnávat alespoň 4 % ze zaměstnanců zdravotně znevýhodněných? Nacházejí tito lidé pracovní uplatnění nebo firmy spíše volí strategii jednorázových odvodů do státního rozpočtu?

„Tak tady na tuto otázku Vám nedám jednoznačnou odpověď. Je to dost individuální a dost záleží na charakteru práce. Myslím, že firmy nejčastěji volí kombinaci při plnění zákonného podílu. Tedy zaměstnat někoho nebo odebrat služby od OZP. Odebrat produkty z chráněných dílen nebo platit poplatek do státní kasy.“

11. Jak efektivní je podle Vás poradenství?

„Tak poradenství my poskytujeme každému klientovi. A myslím si, že je to efektivní. Pro toho, co si chce nechat poradit a zapojí i vlastní snahu tak pro tyto lidi to určitě efektivitu má. Na druhou stranu tu efektivitu nemůžeme nijak empiricky prokázat, ale podle mého názoru to není ani potřeba, protože ta efektivita. Jak se říká: „Dobrá rada je k nezaplacení“.“

12. Dále máte k dispozici nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou z mého pohledu méně často využívané.

Je tomu skutečně tak? Případně, jak často jsou realizovány? Jak hodnotíte jejich efektivitu?

- **Překlenovací příspěvek**
- **Příspěvek na mobilitu**

- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**
- **Příspěvek na zapracování**
- **Investiční pobídky**
- **Cílené programy regionálního nebo celostátního charakteru**

„Z těchto uvedených nástrojů nijak významně nepoužíváme ani jeden. Jsou to spíše okrajové věci do doby, kdy ta nezaměstnanost šplhá opravdu vysoko. To se teď neděje, ale o tom jsme už hovořili. Uvidíme, jestli se nezaměstnanost vyhoupne po skončení pandemie výrazně výš, možná budeme i tyto nástroje uplatňovat více, ale myslím si, že to zas tak dramatické nebude.“

13. Která z nabízených možností se Vám jeví jako nejefektivnější při řešení nezaměstnanosti, a o které je největší zájem mezi nezaměstnanými?

„Za mě teda je významná podpora v rekvalifikaci, že si někdo doplňuje vzdělání a rozšiřuje si obzory podle toho, na co se hodí a co mu dovoluje zdravotní stav, osobnostních předpokladů apod. Takže pak dostane nějakou rekvalifikaci od nás, a ještě taky příspěvky tomu zaměstnavateli, že ho udrží v práci až na jeden rok, tedy společensky účelné pracovní místo, což vytváří dobré pracovní návyky a tomu člověku se už pak nechce vracet znovu do evidence.“

V Hradci a Náchodě si ještě pochvalovali spolupráci s obcemi na veřejně prospěšných pracích, tak jak ta spolupráce vypadá u Vás?

Ano jsme stejného názoru, ta spolupráce je velmi efektivní, zejména pro ty, kteří jsou dlouho v evidenci, a moc se jim hledat stálý úvazek nechce nebo z nějakých důvodů nedaří. Právě sem se nám dobře daří umísťovat lidi, kteří mají problémy s alkoholem, drogami, ztrátou pracovních návyků, absencí vzdělání nebo i zdravotními problémy, že třeba jiné práce nemohou vykonávat nebo dojíždět.“

14. Co si myslíte o podpoře zaměstnanosti ze strany EU? Vypisuje EU projekty na podporu zaměstnanosti? Eventuálně jak hodnotíte efektivitu programů ze strany EU?

„Určitě ty projekty jsou velmi efektivní. Na ty rekvalifikace máme peníze hlavně z Evropské unie. Protože český rozpočet uvolňuje minimální finanční prostředky. Jinak ty projekty jsou dobré, protože jsou určeny pro osoby, které mají nějaké hendikepy, ať už zdravotní nebo věkový. S těmi projekty je to někdy takové zpomalené, než se vysoutěží to vidíme, tam bychom potřebovali být trochu pružnější, ale s tím se nedá nic dělat. Nicméně jsou zaměřeny na ty uchazeče, kde tam opravdu máme ty největší problémy, nebo kde je ta podpora nutná. Takže máme tu projekt pro lidi nad 50 let, kudy kam, záruky pro mladé. Zaměřuje se to vždycky na nějakou tu kategorii těch uchazečů a myslím si, že jsou i výborný výsledky. Některé jsou krajské a některé jsou celorepublikové. Ale určitě tam sem díky těm Evropským penězům ti lidé uplatní v zaměstnání. Opravdu to je velká pomoc.“

Děkuji Vám za rozhovor.

Rozhovor 5 - úřad práce Náchod

1. Jaká je v současnosti situace s nezaměstnaností ve Vašem okrese s ohledem na probíhající pandemii Covid-19?

„Situace se nijak výrazně nezměnila, stále fungují vládní podpůrné programy, zejména Antivirus, které podle mě drží nezaměstnanost dole. Několik menších firem skončilo, máme na okrese i jedno hromadné propouštění, ale v počtu nezaměstnaných jsme žádné velké nárůsty nezaznamenali. Vzhledem i k sezónním pracím nám podíl nezaměstnaných začal opět klesat. Uvidíme na podzim.“

2. V kterých oborech ve Vašem okrese shledáváte, že aktuálně nejvíce schází pracovníci?

„Ano, rozhodně řidiči a svářeči. Obecně je dlouhodobý hlad po lidech v technických profesích např. obráběči kovů, obsluha CNC strojů. Cokoliv, co souvisí s průmyslovou výrobou, tak těch lidí je strašně málo. Školy těch absolventů nevyprodukují zdaleka tolik, kolik by ti zaměstnavatelé potřebovali. To je dlouhodobý problém.“

3. Které obory jsou v současnosti málo žádané a lidé kvalifikovaní v těchto oborech nemohou sehnat pracovní uplatnění?

„To je dost regionální záležitost. Vždy, když toto slyším, tak jsme měli problém s kuchařema, kterých jsme měli v evidenci strašně moc, a nebyla pro ně absolutně žádná práce. Zatímco kolega v Trutnově, vzhledem k tomu turistickému regionu, měl naopak problém s tím, že tam kuchaře neměli. Nicméně u nás přece jenom už tím jak je ta situace na trhu práce výrazně lepší, tedy teď se to trošku brzdí a bude to možná ještě horší, nicméně když budu mluvit za uplynulý půlrok tak nejvíce jsme měli v evidenci lidi s nízkou kvalifikací, kteří jsou bez vzdělání nebo s nízkým vzděláním. Pak ještě je celkem velký rozpor mezi tím, kolik lidí máme v evidenci, a kolik je požadováno, a to je u administrativních pracovníků. Tam je velký nepoměr mezi nabídkou a poptávkou.“

4. Na které pracovní obory ve Vašem okrese doléhá pandemie Covid-19 nejvíce?

„Tak jedná se o všechny profese, které byly postiženy tou uzávěrou. To znamená cestovní ruch, gastronomie, ubytování, kultura, služby. Nicméně teď v létě se ta situace stabilizuje, tak doufejme, že se ty zasažené obory oklepou. Ona i ta pomoc ze strany státu byla znát, takže si myslím, že pokud se v zimě opět nenastane nějaký problém, tak by se ta odvětví z toho mohla zotavit bez větších následků.“

5. Jestliže se skokově zvýší nezaměstnanost po ukončení podpůrných programů, například programu Antivirus, chystá úřad práce případně MPSV nový projekt, jak nezaměstnané opět zařadit do pracovního procesu? Co by se dělo v případě skokového zvýšení nezaměstnanosti?

„Ne, u nás na úřadě zatím žádné projekty nechystáme. Uvidíme, jestli s něčím přijde MPSV poté, co skončí podpůrné programy jako například Antivirus. Pokud s nějakými novými projekty přijdou, my se je budeme snažit co nejefektivněji realizovat. Ale jak říkám, ta situace je teď poměrně stálá a ještě asi nějaký čas bude. Takže bude záležet na tom, jak dlouho to bude trvat a jak masivní propouštění bude případně následovat.“

6. Jak hodnotíte efektivitu rekvalifikací?

„Tak určitě efektivita rekvalifikací je značná. Lidé o ně stále žádají, byť ty počty nejsou nijak horentní za ty měsíce. Jedná se o jednotky případů, ale stále to běží. Ano, určitě – ono to nejsou velké počty lidí. Vlastně jediné hromadné rekvalifikace, které provádíme, jsou základy obsluhy počítačů – takové základní dovednosti. Tam ten přímý efekt na tu zaměstnanost zas až tak velký není. To jsou lidi, které máme dlouhodobě v evidenci a jsou to starší ročníky a byť se to zdá zvláštní, tak s tím počítačem stále dost bojují. Takže tyhle dovednosti by podle nás mít měli, ale málokdy to jde přímo, že by si přes toto našel práci. Nicméně ty ostatní rekvalifikace – ty tzv. zvolenky my schvalujeme z 90 % na základě toho, že ten člověk má tzv. příslib, že ten člověk přijde s papírem od nějakého konkrétního zaměstnavatele a ten nám prostě slíbí „Ano mám volné místo, pokud ten člověk bude mít tuto rekvalifikaci tak ho přijmu“. Tím pádem tu úspěšnost rekvalifikace máme velice vysokou, protože ve většině případů, tak ten člověk práci získá, tak zároveň nám odchází z evidence. Je to také dost individuální posuzování. Jde hlavně o to, že jestli chce člověk

tuto rekvalifikaci, tak ať si obvolá 5–6 firem a zkusí se poptat, kde by ho zaměstnali. Ta samotná rekvalifikace nemusí vést vždy k tomu nástupu do zaměstnání, ale po absolvování té rekvalifikace my zase můžeme s tím člověk lépe naložit na úřadu práce a lépe ho umístit i třeba v budoucnu. Například u těch řidičáků – těch děláme hodně a tam ty lidi nastupují okamžitě. Tam není problém. Dneska je poptávka po řidičích nákladních aut opravdu masivní, takže tam opravdu není problém s tím, když někdo přijde a řekne, že chce zaplatit řidičák na řízení vozidel skupiny C, plus k tomu profesní průkaz, který je s tím spojený. To je poměrně dost peněz pro toho člověka. To jde opravdu do desítek tisíc korun, tak to samozřejmě schvalujeme a ty lidi nám normálně odchází z evidence a nastupují do těch firem. Ten hlad po těch řidičích je opravdu velký.“

7. Jak hodnotíte efektivitu veřejně prospěšných prací?

„Veřejně prospěšné práce jsou práce pro dlouhodobě nezaměstnané a pro lidi, kteří jsou jinak těžce umístitelní na běžném trhu práce. A vzhledem k tomu, že nám nezaměstnanost v minulých letech hodně klesla a těch uchazečů o zaměstnání máme v evidenci poměrně málo a zůstali nám v evidenci ti obtížně umístitelní. Jedná opravdu o nejsložitější a dlouhodobě nezaměstnané. Momentálně se mi veřejně prospěšné práce jeví jako nejefektivnější způsob. Protože tím se nám díky spolupráci s obcemi – převážně tedy s obcemi, protože můžeme spolupracovat i s jinými organizacemi – ale hlavně se jedná o obce. Tak se nám daří tyto lidi vhodně umíšťovat. Je to vzhledem k financím jeden z nástrojů, de-facto jediný podporovaný. Ty ostatní nástroje jsou mírně upozaděné a jedeme hlavně ty veřejně prospěšné práce.“

8. Jak hodnotíte přínos společensky účelných pracovních míst?

„Nejvíce nabízíme společensky účelná pracovní místa, což je vlastně dotované místo, kde ten člověk nastoupí tomu zaměstnavateli a my tomu zaměstnavateli hradíme buď plnou mzdu, nebo část té mzdy. I tento nástroj je vzhledem k nízké nezaměstnanosti trochu upozaděný a spíše se snažíme klienty umíšťovat bez toho, abychom museli vytvářet ty společensky účelná pracovní místa.“

9. Jak se daří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

„Na Náchodsku je několik firem, které zaměstnávají převážně zdravotně postižené, takže s tímto u nás nemáme větší problém.“

10. Jak se staví zaměstnavatelé, kteří mají 25 a více zaměstnanců, k povinnosti zaměstnávat alespoň 4 % ze zaměstnanců zdravotně znevýhodněných? Nacházejí tito lidé pracovní uplatnění nebo firmy spíše volí strategii jednorázových odvodů do státního rozpočtu?

„Je to velmi různé, každá firma k tomu přistupuje jinak. My se s nimi snažíme komunikovat v tom smyslu, že je pro ně třeba vhodnější zaměstnat nějakou osobu se zdravotním postižením než platit odvody. Občas se to i povede a firma někoho zaměstná, ale je to opravdu individuální.“

11. Jak efektivní je podle Vás poradenství?

„Poradenství poskytujeme, jak našim uchazečům, tak žákům a studentům na základních a středních školách a samozřejmě i každému, kdo shání informace ohledně zaměstnání. Jsme schopní poskytnout pomoc opravdu ve velké šíři, tak myslím, že poradenství je opravdu velmi efektivní.“

12. Dále máte k dispozici nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou z mého pohledu méně často využívané.

Je tomu skutečně tak? Případně, jak často jsou realizovány? Jak hodnotíte jejich efektivitu?

- **Překlenovací příspěvek**
- **Příspěvek na mobilitu**
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**
- **Příspěvek na zapracování**

- **Investiční pobídky**
- **Cílené programy regionálního nebo celostátního charakteru**

„Tak z těchto uvedených nejsou alespoň na našem okrese realizovány vlastně žádné, není o ně ze strany podnikatelů zájem. Příspěvek, který poskytujeme začínajícím podnikatelům, je naopak poměrně častý, jedná se o příspěvek na Společensky účelné pracovní místo za účelem zahájení výkonu samostatné výdělečné činnosti (SVČ). Tam je to žádané pravděpodobně z toho důvodu, že výše tohoto příspěvku už je pro začínající podnikatele poměrně zajímavá, poskytujeme ho ve výši od 50.000,- do 100.000,- a je vlastně určený na nákup nějakého vybavení, které ten člověk potřebuje pro zahájení svého podnikání.“

13. Která z nabízených možností se Vám jeví jako nejefektivnější při řešení nezaměstnanosti, a o které je největší zájem mezi nezaměstnanými?

„No protože ta nezaměstnanost nám v minulých letech hodně klesla a těch uchazečů o zaměstnání máme v evidenci poměrně málo a zůstali nám v evidenci ti obtížně umístitelní. Jedná opravdu o nejsložitější a dlouhodobě nezaměstnané. Momentálně se mi jeví jako nejefektivnější veřejně prospěšné práce. Protože tím se nám díky spolupráci s obcemi – převážně tedy s obcemi, protože můžeme spolupracovat i s jinými organizacemi – ale hlavně se jedná o obce. Tak se nám daří tyto lidi vhodně umístit. Je to vzhledem k financím z nástrojů, de-facto jediný podporovaný. Ty ostatní jsou mírně upozaděné a jedeme hlavně ty veřejně prospěšné práce.“

14. Co si myslíte o podpoře zaměstnanosti ze strany EU? Vypisuje EU projekty na podporu zaměstnanosti? Eventuálně jak hodnotíte efektivitu programů ze strany EU?

„Ano vypisuje, projektů běží poměrně dost. Každopádně to je ohromný balík finančních prostředků, které do toho jdou. Většina z toho vychází z našeho zákona o podpoře zaměstnanosti z těch nástrojů, které my máme k dispozici, ale to financování běží z fondů EU. Teď už to je slabší, ale v minulosti to byly opravdu velké prostředky, které do té podpory zaměstnanosti z tohoto kanálu šly. To bylo velmi dobré.“

Děkuji Vám za rozhovor.

Rozhovor 6 - MPSV

1. Jaká je v současnosti situace s nezaměstnaností celorepublikově s ohledem na probíhající pandemii Covid-19?

„Teď je nezaměstnanost celorepublikově nezaměstnanost stejná, jako byla v lednu, to znamená 4,3 %. V Královéhradeckém kraji je to o něco lepší, tam je 3,34 %. MPSV aktuálně hodně řeší program Antivirus a Kurzarbeit, protože je potřeba, aby existoval nějaký program na udržení zaměstnanosti. Ono to teď hodně běží v médiích. Antivirus se opakovaně prodlužuje. Aktuálně je prodloužený do 22. dubna. A Kurzarbeit má různé podoby, ale zatím není politická shoda, jak by ve finále měl vypadat. Můj osobní pohled je, že než bude Kurzarbeit, bude Antivirus, anebo skončí, až skončí tato nepříznivá situace. Ta nezaměstnanost nijak skokově nenarůstá. Já si nemyslím, že by to bylo pouze těmi vládními programy, jako je Antivirus. Já si myslím, že profese, které skončí tak se otevře prostor v jiných. Takže, jestliže nějaké obory skončí, tak si myslím, že bude kam se přesunout a někteří se hold budou muset přesunout.“

A jestli byste mi mohla říct, jak ten Kurzarbeit bude zhruba fungovat?

„To je právě ta politická otázka. V zásadě by měl podporovat zaměstnavatele a platit nějaké procento platů. O výši toho procenta se vede dlouhá debata. To znamená, když bude mít zaměstnavatel zakázky na 50 %, tak lidi budou chodit modelově na 20 hodin týdně a těch zbylých 20 bude dopláceno z programu Kurzarbeitu. Ale ta výsledná podoba, toho kolik bude doplácet stát, musí rozhodnout politici.“

2. V kterých oborech celorepublikově shledáváte, že aktuálně nejvíce schází pracovníci?

„Zaměstnanci určitě schází. Jsou to technické profese v průmyslových podnicích. Také jsou to řidiči, logistika, zdravotnictví a sociální služby – v těchto oborech pracovní nabídky rozhodně jsou.“

3. Které obory jsou v současnosti málo žádané a lidé kvalifikovaní v těchto oborech nemohou sehnat pracovní uplatnění?

„Ted' ten Covid-19 velmi ovlivňuje trh práce a určitě je to gastronomie, služby osobního typu – kadeřnictví, manikúra, maséři, fitness centra. Vlastně všechny typy služeb, které byly velmi populární, ale není možné je otevřít, ještě cestovní ruch, zábavní průmysl. Vlastně všechny ty obory postižené současnou situací a pak jsou to ekonomické profese, hlavně středoškolské – tam je více uchazečů, než je nabídka pracovních míst. Ono se uvidí po pandemii, jak se to rozjede. Velmi záleží na tom, jestli ty podniky jsou v nájmech nebo mají vlastní zázemí. Ty nájmy, to je velká zátěž, ve chvíli kdy nejsou tržby. Ono je to hezky modelově vidět. Ted' v Praze odešly 2 velké kavárenské řetězce – Costa Café a Cross Café, ale tam si myslím, že je to dočasné, že jakmile se situace zlepší, tak možná budou v jiných prostorách, ale nejspíše se zase vrátí.“

A v době necovidu? Sledovala jste v některých oborech převis nabídky pracovníků?

„Já si myslím, že ted' už se to bude hodně špatně oddělovat, protože ta situace už trvá rok a ten trh práce je velmi dynamický i v souvislosti se čtvrtou průmyslovou revolucí, tam je klíčovější, že profese se více specializují, co se týče odborných znalostí, ale zároveň vyžadují širší základnu měkkých kompetencí ve smyslu takové počítačové gramotnosti, jazykové vybavenosti, nějaké schopnosti pracovat se změnou, takže já si myslím, že už se to nedá úplně oddělit, že toho času uběhlo hodně, a že některé změny budou trvalé. Spíš než by měl problém nějaký konkrétní obor, tak je tu skupina lidí, která není úplně malá např. sociálně znevýhodnění. Tak není schopná udržet krok v té rychlé proměně profesí. Lidé, kteří se nedokáží rychle adaptovat na změnu tak vlastně hůře hledají uplatnění a postupně spadají do těch nekvalifikovaných profesí. Dále to jsou osoby 50+, rodiče po delší rodičovské dovolené, děti z ústavní péče, lidé, kteří byli ve výkonu trestu.“

4. Na které pracovní obory ve Vašem okrese doléhá pandemie Covid-19 nejvíce?

„Jak jsem říkala, tou krizí trpí hlavně obory, které musí být zavřené a přicházejí tak o výdělek. Ale zase záleží na tom, zda ti lidé jsou v nájmech, případně dluzích, celkově na tom, jak jsou zabezpečeni. Samozřejmě jedná se o obory gastronomie, turistiku, služby, hotely a celkově ubytování, zábavní průmysl. Ale jak říkám, záleží hodně na tom, v jaké situaci se jednotliví lidé, či firmy nachází. Někteří tu krizi mohou přežít, a až se otevře, tak normálně navážou na svou předešlou činnost. Jiné bohužel zkrachují. V souvislosti s tím, bych viděla velké riziko v tom, že se poruší dodavatelské řetězce, což bude velký

problém, pokud se tak stane, protože to pak zasáhne velké podniky například i automobilový průmysl, takže tam asi je potřeba udělat vše proto, aby mohly fungovat, protože ve chvíli, kdy jim vypadnou některé kontrakty, tak tam přijdou dodavatelé z jiných zemí a bude těžké se tam vrátit. Jo, to je to riziko úplného uzavření průmyslu. Jestliže by přestaly naše dodavatelské řetězce plnit smlouvy, tak si firmy, pro které dodávají zboží, naleznou jiného dodavatele a to by mohl být problém v souvislosti s propouštěním zaměstnanců.“

5. Jestliže se skokově zvýší nezaměstnanost po ukončení podpůrných programů, například programu Antivirus, chystá úřad práce případně MPSV nový projekt, jak nezaměstnané opět zařadit do pracovního procesu? Co by se dělo v případě skokového zvýšení nezaměstnanosti?

„Oni ty programy probíhají kontinuálně. Vlastně těch nezaměstnaných našťestí moc nemáme. Nebo to číslo je relativně nízké. Uvádí se, že do 5 % ta nezaměstnanost nepředstavuje nějak závažný problém. Tam patří i lidé, kteří odešli a ještě nenastoupili na nové pracovní místo. A pak je tu skupina lidí, kteří nemají šanci se vrátit na trh práce. Prostě nelze si myslet, že každý, kdo je v evidenci uchazečů o zaměstnání, je schopen a může a bude pracovat. To tak prostě nebude, nějaké číslo tam prostě vždycky zůstane. Nicméně projekty potřeba budou. Oni běží, ale bude je potřeba nějakým způsobem modifikovat například takový velký projekt je podpora odborného vzdělávání zaměstnanců, který je podpořený z evropských peněz z Operačního programu Zaměstnanosti a vlastně platí zaměstnavatelům odborné vzdělávání jejich zaměstnanců. V některých případech na ně přispívá, v některých případech je platí kompletně. Tam jsou ty výzvy různé, ale je to určitě velmi výrazný nástroj i vlastně model, jak zaměstnanost podporovat, protože zaměstnavatelé velmi často požadují, aby ti nově příchozí byli zaškoleni, a velmi často si to dělají sami ti velcí zaměstnavatelé. Mají školicí centra, tréninkové dílny, využívají moderní technologie a ta podpora je pro ně takový ideální nástroj. Oni často spolupracují i s odbornými středními školami, kde jsou implementovány prvky duálního vzdělávání a praxe žáků probíhá přímo na pracovišti zaměstnavatelů. Tam je samozřejmě motivace těch zaměstnavatelů, aby nacházeli budoucí zaměstnance, ale není to vázáno tak, že by ten žák tam pak nastoupit musel, je to

pak na dohodě jejich. A z těchto národních projektů pak mohou zaměstnavatelé tedy čerpat finanční prostředky.“

6. Jak hodnotíte efektivitu rekvalifikací?

„Rekvalifikace je určitě jeden z nejvýznamnějších nástrojů. Je úzce provázána s národní soustavou kvalifikací a národní soustavou povolání, kdy vlastně každá rekvalifikace musí být akreditována Ministerstvem školství a v případě, že v národní soustavě kvalifikací je popis a konkrétní standart té pozice – vezmu jako příklad lektor dalšího vzdělávání, tak ta rekvalifikace musí vycházet z tohoto standartu. Pokud tam ta konkrétní profese není, tak úplně nemusí, nicméně na zpracování podkladů literatury jsou poměrně závazné požadavky. Tak to je určitě věc, která je funkční. Nicméně i ta prochází inovacemi. Například je hodně v kurzu takzvaná modularizace rekvalifikací, která je například na profesi kuchař, kdy kuchař má různé role v kuchyni, a aby ten člověk nemusel absolvovat všechno najednou, ale věnuje se třeba studené kuchyni, tak je možné tu rekvalifikaci rozfázovat, aby si ji časem mohl doplnit celou, anebo taky nemusel, pokud mu to stačí. Rekvalifikace je hojně využívána. Samozřejmě je to něco, co schvaluje úřad práce. Mohou ji využít uchazeči o zaměstnání, kteří jsou ještě nezaměstnaní. Může ji také absolvovat jakýkoli člověk, pokud je ochoten si ji zaplatit, tak si prostě najde dodavatele, či školitele. Tam není vázán ničím. Rekvalifikace jsou také součástí různých projektů, které jsou podporovány z fondu Evropské unie. Tyto projekty jsou určeny zase nějakým konkrétním cílovým skupinám znevýhodněným na trhu práce. Hodně typičtí jsou rodiče po rodičovské dovolené, kdy zpravidla dostanou příspěvek na rekvalifikaci. To znamená, že tam je nějaká částka např. 10 000, a pokud se do ní vejdou, tak ji mají hrazenou úplně, pokud si vyberou nějakou nákladnější, tak vyčerpají ten příspěvek a zbytek si doplatí. Bývá tam samozřejmě podmínka úspěšného absolvování kurzu.“

7. Jak hodnotíte efektivitu veřejně prospěšných prací?

„Veřejně prospěšné práce... No oni mají dost často špatnou pověst, že jsou někdy za trest. Ale vím, že je to hodně dobrý nástroj i pro obce, protože je často zřizují a řeší tak často nějaké sociální znevýhodnění některých svých občanů a zároveň je to záležitost, kdy mohou z veřejných zdrojů řešit potřebné práce v obci. Je to pro část lidí určitě hodně fajn, využívají to i organizace, které pracují se sociálně vyloučenými lidmi. Víam, že to je

pro lidi bez domova dobrý nástroj, protože jim to poskytne vydělat nějaké prostředky do začátku. Třeba Armáda spásy a naděje jsou jedním z poskytovatelů veřejně prospěšných prací. Je to prostě pro určitý segment lidí bez práce a může to být i nějaký nástupní místo, jak se posouvat dál. Takže si myslím, že to je dobrá věc a je trochu škoda, že se veřejně prospěšnými pracemi i trestá. Myslím, že bylo dobré, kdyby byl nějak oddělen ten termín, co je za trest a co je resocializace.“

8. Jak hodnotíte přínos společensky účelných pracovních míst?

„Já si myslím, že ty jsou taky dost využívána. Ty už jsou vysoko-prahovější už. Ty využívají zaměstnavatelé, jak velcí tak malí pokud vím. Oni jak veřejně prospěšné práce, tak veřejně prospěšná pracovní místa, jsou také financovatelná i z Evropských peněz. Na to jsou velké systémové projekty, které administruje úřad práce, takže to je velmi dobrý nástroj. Je to takový komplex, kde je možné ty nástroje kombinovat. Myslí si třeba rekvalifikace, společensky účelné pracovní místo, že jsou hodně dobře kombinovatelné. Oni se ty společensky účelné pracovní místa používají na rozšíření už fungujících podniků. Typickým příkladem je třeba prádelna, že k 5 zaměstnancům přiberou další 3–4 a využijí i na zřízení těch pracovních míst právě společensky účelná pracovní místa.“

9. Jak se daří zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

„Je to určitě velmi důležitý nástroj, Ten bych zařadila k těm rekvalifikacím, veřejně prospěšným pracím a společensky účelným pracovním místům. Účastní se toho celá řada firem. Jsou to vlastně ty pozice strážný, tak ty vlastně z nich žijí z těch lidí. A je to vlastně obrovská spousta pracovních míst, která jim nabízí. Jsou samozřejmě i jinde, ale tohle je opravdu velké číslo. Já bych tady ještě chtěla zmínit, že ti zdravotně znevýhodnění mají velkou výhodu, že jsou takto legislativně ukotveni. Já si osobně myslím, že velký problém mají i lidé sociálně znevýhodnění. Dokonce sociální pracovníci mluví v případě bezdomovectví o tom, že je to sociální nemoc a některé evropské státy to tak dokonce i vnímají a posuzují ve své politice zaměstnanosti. A stejně tak ta těžká sociální znevýhodnění jako ústavní výchova, trest odnětí svobody a to bezdomovectví, jsou tak těžké handicap, že by zasloužily podle mého názoru stejnou podporu jako zdravotně postižení. Já jsem přesvědčená o tom, že pokud ten člověk žije na ulici, tak nemůže pracovat, když nemá kde se vyspat, zajištěnou základní hygienu, tak není reálné, aby šel

do práce a podal tam pracovní výkon, jaký se očekává. Takže tam nejdřív potřeba řešit tu jeho situaci s bydlením a teprve pak pracovat na tom, aby nastoupil do zaměstnání, jinak si myslím, že to musí selhávat. Navíc čím častěji selže, tak tím je více frustrovaný a ten problém se prohlubuje.“

10. Jak se staví zaměstnavatelé, kteří mají 25 a více zaměstnanců, k povinnosti zaměstnávat alespoň 4 % ze zaměstnanců zdravotně znevýhodněných? Nacházejí tito lidé pracovní uplatnění nebo firmy spíše volí strategii jednorázových odvodů do státního rozpočtu?

„Já si myslím, že je to velmi různé, že jsou firmy, které tyto lidi bez problémů zaměstnají. Ono záleží na charakteru práce, na tom jak se to potká, proměňuje se to v čase, ale tu zákonnou povinnost prostě mají. Pokud prostě nezaměstnávají, tak musí nakupovat produkty. Nedá se tedy jednoznačně říct, zda firmy spíše zaměstnávají ty lidi nebo ten zákon naplní jinými způsoby.“

11. Jak efektivní je podle Vás poradenství?

„Poradenství je záležitost rozsáhlá, individuální a myslím si, že patří k těm pěti nejvíce využívaným nástrojům podpory zaměstnanosti. Poradenství by mělo být součástí každé návštěvy uchazeče o zaměstnání na pracovišti úřadů práce a věřím, že snad i je. Pak jsou poradenství intenzivnější pro lidi, kteří mají nějaké větší problémy, nedaří se jim opakovaně, mají nižší kvalifikaci, mají vyšší věk nebo naopak jsou to absolventi, kterým se nedaří najít první pracovní nabídku. Poradenství je realizováno i jako kariérové poradenství pro žáky a studenty, kteří hledají své další profesní směřování. Funguje to i při volbě rekvalifikací. Je to vlastně komplexní záležitost, hodně důležitá, která probíhá na úřadech práce, nicméně v indikovaných případech je možné sjednat specializované poradenství typu mentoringu, koučinku a podobně, pakliže je to potřeba.“

12. Dále máte k dispozici nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou z mého pohledu méně často využívané.

Je tomu skutečně tak? Případně, jak často jsou realizovány? Jak hodnotíte jejich efektivitu?

- **Překlenovací příspěvek**
- **Příspěvek na mobilitu**
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**
- **Příspěvek na zapracování**
- **Investiční pobídky**
- **Cílené programy regionálního nebo celostátního charakteru**

„Já bych ten překlenovací příspěvek a regionální mobilitu viděla, že jsou takové z mého pohledu méně využívané. Ale sem tam se ten příspěvek na tu mobilitu objeví. Ten překlenovací příspěvek je spíše pro toho jednoho člověka, který začíná pracovat na sebe. Ale je to skutečně méně využívané. Tak dále tam je příspěvek na nový podnikatelský program. Tak ten mohou využít i menší zaměstnavatel a tam může čerpat i na rekvalifikaci, když potřebuje zaměstnance přeškolit. Takže se to dá kombinovat s rekvalifikacemi. S příspěvkem na zapracování se přiznám, že jsem se v praxi nepotkala. Vesměs tyto příspěvky jsou spíše individuální.“

13. Která z nabízených možností se Vám jeví jako nejefektivnější při řešení nezaměstnanosti, a o které je největší zájem mezi nezaměstnanými?

„Já bych jich viděla 5, že bych udělala takový komplex. A je to určitě rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa pak je to poradenství a podpora osob se zdravotním postižením. Možná kdybyste mluvil s někým, kdo se na to dívá z pohledu zaměstnavatele, tak by to pravděpodobně viděl trošku jinak. Já se na to spíš dívám z pohledu těch lidí, kteří mají nějakou potíž najít pracovní uplatnění. Myslím si, že ten zaměstnavatel by velice dobře hodnotil i investiční pobídky.“

14. Co si myslíte o podpoře zaměstnanosti ze strany EU? Vypisuje EU projekty na podporu zaměstnanosti? Eventuálně jak hodnotíte efektivitu programů ze strany EU?

„Na pracovníky z EU a jejich rodinné příslušníky se vztahují stejná práva podle zákona o zaměstnanosti jako na české pracovníky. A pak jsou občané z dalších zemí a tam je tedy pak zajímavá agenda pracovních agentur. To je vlastně takové téma samo pro sebe, kde si myslím, že odpovědnost agentur za své pracovníky by měla být daleko vyšší.

Já si myslím, že ty projekty jsou pro konkrétní účastníky velmi efektivní, protože jsou zaměřené na podporu jejich vlastního podnikání. Mohou v rámci těch projektů absolvovat rekvalifikace pro zaměstnance a plnit své business plány. Navíc mohou absolvovat celou řadu dalších aktivit individuálně nastavených. Podporují například flexibilní formy práce, ve kterých máme hodně rezerv ve srovnání s jinými zeměmi Evropy. Je u nás zvykem, že většina lidí, kteří pracují, tak pracují na plný úvazek, ale je to pro ně velmi obtížné, když pečují například o malé děti nebo o závislé členy jejich rodin. Pak v těch projektech jsou možnosti pracovní rehabilitace pro lidi, kteří potřebují pomalu vstupovat na ten trh práce z různých důvodů, často to může být nějaký důvod zdravotní nebo dokončování vzdělávání a podobně. Projekty nabízí i mentoring, poradenství a je tam celá řada nástrojů, které by bez těch projektů nebyla schopná proniknout do praxe, protože jsou takové inovativní a jsou takové pilotní a dá se na nich ověřit, jestli budou v našich podmínkách fungovat nebo ne.

Takže ty projekty pomáhají zaměstnancům dosahovat lepší kvalifikace a pomáhají i vytvářet nová pracovní místa. V sociálních podnicích vznikla celá řada pracovních míst pro lidi, kteří by práci nacházeli jen těžko na volném trhu, například z důvodu duševního onemocnění. Často ty projekty podporují organizace, kteří pracují s těmito lidmi nebo s dluhovým poradenstvím. Pracují vlastně i se sociálními problémy a zároveň jim to dává nástroje, aby pomohli lidem na trh práce a přitom i řešili jejich nepříznivou sociální situaci.“

Děkuji Vám za rozhovor.