

**UNIVERZITA
JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

Magisterské kombinované studium

2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jiří Cihelka

**Sociální integrace osob obtížně umístitelných na trhu
práce**

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Miroslav Kostka

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Studies

2010 - 2012

DIPLOMA THESIS

Jiří Cihelka

Social integration of persons difficult to place on the labour
market

Prague 2012

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Miroslav Kostka

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal v práci, řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 27. 2. 2012

Jiří Cihelka

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat PhDr. Miroslavu Kostkovi za odborné vedení, pomoc a cenné rady při zpracovávání mé diplomové práce.

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá pohledem na problematiku sociální integrace osob obtížně umístitelných na trhu práce. Problematikou integrace obtížně umístitelných osob na trhu práce se zabývají všechny vyspělé státy, doposud se však nepodařilo tento problém uspokojivě vyřešit. Na českém trhu práce stále pokračuje nežádoucí růst podílu této skupiny mezi nezaměstnanými. Společnost má tendenci obtížně umístitelné segregovat a izolovat a tento trend, i přes dílčí zlepšení, přetrvává.

Teoretická část je zaměřená na charakteristiku skupin obtížně umístitelných na trhu práce, vymezení základních pojmů a legislativní normy v rámci České republiky a Evropské unie podporující zaměstnávání zmiňovaných skupin. Uvedeny jsou i zákonné motivace pro zaměstnavatele při zaměstnávání obtížně umístitelných občanů, které jsou ovšem samy o sobě nedostačující. Práce je doplněna o pohled ze strany zaměstnavatelů na danou skupinu, spolu s jejich nejčastěji prezentovanými názory.

V praktické části jsou uvedeny výsledky průzkumu zaměřeného na zaměstnavatele, jejich postoje, motivace k zaměstnávání obtížně umístitelných a také data, o počtu skutečně zaměstnaných osob z uvedených skupin. I přes ne příliš velkou ochotu zaměstnavatelů odpovídat na otázky průzkumu se podařilo zmapovat aktuální situaci na trhu práce při zaměstnávání obtížně umístitelných osob a získat vhled do vnímání této problematiky zaměstnavateli.

Klíčové pojmy:

Aktivní politika zaměstnanosti, diskriminace, dotace, etnikum, evropský sociální fond, granty, inkluze, nezaměstnanost, projekt, rekvalifikace, sociální exkluze, sociální integrace, sociální politika, sociální služby, sociální začleňování, transformace, trh práce, zaměstnanost

Annotation

This thesis deals with the issue of social integration of persons difficult to place on the labour market. The issue of the integration of difficult to place persons on the labor market is being solved in all the developed countries, however, they have so far failed to resolve the problem satisfactorily. This group's unwanted growth continues to rise among the unemployed on the Czech labour market

. The society tends to segregate and isolate the difficult to place people and this trend, despite minor improvements, persists. The theoretical part is focused on the characteristics of the groups of difficult to place people on labor market, definition of basic concepts and legal standards in the framework of the Czech Republic and the European Union to support the employment of these groups. Listed are the legal incentives for the employers in order to motivate them in employment of such citizens, however, they alone are insufficient. This thesis is complemented by the employers' point of views of the groups, along with their most often presented opinions.

In the practical part the results of a survey aimed at employers, their attitudes, motivations to employ difficult to place peoples' groups and the data on figures of employed people from such groups are presented. In spite of not too great a willingness of employers to give out any information in such a survey, I managed to explore current situation on the labor market in regards to employing persons from any difficult to place groups and to acquire the insight of employers' perceptions of these issues.

Key words

Active employment policy, discrimination, subsidies, racial groups, the European Social Fund, grants, inclusion, unemployment, project, retraining, social exclusion, social integration, social policy, social services, social inclusion, transformation, the labor market, employment

OBSAH

ÚVOD	8
-------------------	----------

TEORETICKÁ ČÁST

1 DEFINICE PRACOVNÍ ČINNOSTI	10
---	-----------

1.1 HISTORICKÝ POHLED NA PRÁCI ČLOVĚKA	10
1.2 SPOLEČENSKÝ POHLED NA PRÁCI ČLOVĚKA	10
1.3 PRACOVNÍ ČINNOST	11
1.4 PRÁCE V ŽIVOTĚ ČLOVĚKA.....	12

2 NEZAMĚSTNANOST	13
-------------------------------	-----------

2.1 TRH PRÁCE.....	13
2.2 DĚLENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	15
2.3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	18
2.4 SOCIÁLNÍ EXKLUZE	20

3 RIZIKOVÉ SKUPINY OBTÍŽNĚ UMÍSTITELNÉ NA TRHU

PRÁCE	23
--------------------	-----------

3.1 OSOBY ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ	24
3.2 NEKVALIFIKOVANÍ UCHAZEČI O PRÁCI	25
3.3 UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ DO 25 LET VĚKU	26
3.4 UCHAZEČI O PRÁCI STARŠÍ 50LET	27
3.5 ŽENY NA TRHU PRÁCE.....	28
3.6 NÁRODNOSTNÍ MENŠINY	31

4 SOCIÁLNÍ INTEGRACE OSOB OBTÍŽNĚ UMÍSTITELNÝCH

NA TRHU PRÁCE	34
----------------------------	-----------

4.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR	34
4.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	36
4.3 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	37
4.4 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	41
4.5 OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST	43
4.6 OPERAČNÍ PROGRAM VZDĚLÁVÁNÍ PRO KONKURENCESCHOPNOST	46
4.7 OPERAČNÍ PROGRAM ADAPTABILITA	48
4.8 ROLE NEZISKOVÉHO SEKTORU V OBLASTI SOCIÁLNÍ INTEGRACE	49

5 ZAMĚSTNATELÉ V PROCESU INTEGRACE.....	53
--	-----------

5.1	ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP.....	53
5.2	UCHAZEČI O PRÁCI STARŠÍ 50LET	55
5.3	ŽENY NA TRHU PRÁCE.....	57
5.4	NÁRODNOSTNÍ MENŠINY	59
5.5	UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ DO 25 LET VĚKU	61

PRAKTICKÁ ČÁST

6	CÍL PRŮZKUMU	63
6.3	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉ SKUPINY RESPONDENTŮ	64
6.4	ANALÝZA DAT	66
6.5	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	71

ZÁVĚR.....	79
-------------------	-----------

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	CHYBA! ZÁLOŽKA NENÍ DEFINOVÁNA.
--	--

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	86
--	-----------

SEZNAM PŘÍLOH	88
----------------------------	-----------

ÚVOD

Hlavním důvodem volby daného tématu diplomové práce je skutečnost, že sociální integrace obtížně umísťitelných osob na trhu práce se stává jedním z velmi aktuálních témat současnosti. Rok 1989 bývá často popisován jako rok změny, díky kterému došlo k výrazné proměně české společnosti a k jejímu ovlivnění. Tyto změny měly pozitivní, ale i negativní vliv. Zásadní změnou byl přechod od plánovaného hospodářství na hospodářství tržní. Jedním z největších negativ nové doby se stala nezaměstnanost, o které jsme slychávali pouze ze státní televize, poplatné režimu a vždy v souvislosti se západními státy. Vysoká, nekontrolovatelná nezaměstnanost je sociální zlo, které s sebou přináší negativní ekonomické a sociální důsledky a je nedílnou součástí tržní ekonomiky.

V dřívějších dobách raného socialismu nezaměstnaní nebyli, všichni museli být zaměstnaní. O osobách se zdravotním postižením či o jiných minoritách, se příliš nemluvalo. Tito lidé byli většinou drženi co nejdál od majoritní společnosti a žili si svým životem, za zdmi svého ústavu. Romové a jiné menšiny museli chodit do práce, a když nechodili, tak spíše proto, že byli ve výkonu trestu. Nikde se o romské problematice příliš nehovořilo. Jediným cílem socialistické společnosti bylo, aby se Romové životním stylem přizpůsobili majoritní společnosti. Násilná forma asimilace je znát i v dnešní době, kdy se společnost neustále snaží Romy převychovávat k obrazu svému. Při tomto marném boji na sebe naráží potřeba společnosti Romům pomoci s touhou Romů být volní, nevázaní atd.

Přechodem na tržní hospodářství a růstem nezaměstnanosti nebyla společnost připravena na vstup minorit na trh práce. Díky izolaci těchto skupin společnost nevěděla, jakým způsobem spolu žít, co od nich očekávat a popřípadě jak jim pomoci. S tímto problémem bojujeme do dnes, kdy ve společnosti panují předsudky, pochybnosti, diskriminace a nedostatečná osvěta o životě lidí obtížně umísťitelných na trhu práce.

Pozitivní příklady z praxe při zaměstnávání těchto občanů, společenské ohodnocení zaměstnavatelů, kteří se věnují této problematice a pomoc státu při

tvorbě pracovních míst pro tyto skupiny, je jen několik z mnoha možností, jak zajistit lepší integraci obtížně umísťitelných na trhu práce.

Jejich integrace je společenským problémem, který představuje do budoucnosti velká rizika spojená s nespokojeností této skupiny, které je odpírána možnost integrovat se do majoritní společnosti a tím uspokojovat základní sociální a společenské potřeby. Společnost se musí tímto problémem aktivně zabývat a snažit se jej uspokojivě vyřešit i za cenu vysokých finančních prostředků, neboť neřešení takovéto situace může vyústit, a většinou také vyústí, v sociální nepokoje, které mají negativní dopady nejen na zmiňované minority, ale také na společnost jako celek.

1 DEFINICE PRACOVNÍ ČINNOSTI

1.1 Historický pohled na práci člověka

Práce měla trvalý význam na vyčlenění člověka z živočišné říše. Pracovní činnost byla důsledkem mimořádně vysoké schopnosti člověka přizpůsobovat se změnám přírodních podmínek. Zdokonalování této schopnosti umožnilo člověku větší šance na přežití a zároveň i lepší životní podmínky. Schopnost přizpůsobení se nakonec přetvořila v um přizpůsobit si přírodu prostřednictvím nástrojů a zdokonalováním jejich výroby. Zlepšením dorozumívacích dovedností a sdružování lidí do skupin dochází také v práci k zdokonalování a rozšíření rozmanitosti podle stále vzrůstajících a rozmanitějších lidských potřeb k uspokojení (RŮŽIČKA, 1972). Pojetí práce se v průběhu generací měnilo. Na počátku nejstarších dob existoval nějaký vůdce, pro kterého ostatní lidé, kteří byli součástí tohoto společenství, pracovali a on jejich práci řídil. Ve starověku byla těžká fyzická práce vykonávána otroky, kterým nebyla přiznána žádná důstojnost.

Dle Tomáše Akvinského práce sdružuje skupiny lidí. Benediktýni práci považují jako odpoutání se od marnivosti a vyjádření své poslušnosti Bohu.

V dnešní době vidíme práci spolu s jejím účelem, hodnotou i smyslem zcela odlišně. Společnost se většinou zabývá finanční stránkou práce. Dnešní pojetí práce jako zaměstnání je spíše omezeno jen na jeho ekonomický a společenský význam.

1.2 Společenský pohled na práci člověka

Společenský pohled na práci je ovlivněn hodnotovou charakteristikou práce a jejím hodnocením ve společnosti. Výkon určitého povolání sebou nese určitou představu společnosti o zařazení člověka v její hierarchii a vytvořením vlastního individuálního hodnocení práce (TOMŠÍK, 1989).

Práce má významný vliv na formování a rozvoj lidské osobnosti. Při výkonu pracovní činnosti dochází k rozvoji charakterových i fyzických vlastností, schopností, zájmů, postojů. Pracovní činnosti kladou důraz na plnění pracovních povinností, které mají vliv na utváření volných vlastností. Předkládají pracujícím zkušenosti s úspěchem, neúspěchem, aspiraci a motivací. Při výkonu práce je potřeba mít pevně stanovený řád. Je nezbytné pečlivě plánovat její rozvržení, kontrolovat ji v jejím průběhu a vyhodnocovat její výsledky (JIRINCOVÁ, 2007).

Práce, jejíž cílová orientace je zaměřena na výsledek, vyžaduje po pracovníkovi určité vypětí a úsilí, které ovlivňuje rozvoj volního jednání a soustředění. Díky technickému pokroku se práce stává složitější a klade i vyšší požadavky na pracovníka z hlediska jeho odborné kvalifikace. Dochází také ke změnám pracovních úkolů, vzrůstající nároky na vyšší psychické procesy se zaměřením na různé stránky myšlení (JIRINCOVÁ, 2007). Podle role zastávající v pracovním procesu bývá často prisuzována také role společenského postavení. Význam práce je pevně začleněn v naší kultuře i společnosti a je i zásadním faktorem, který ovlivňuje lidskou psychiku.

1.3 Pracovní činnost

Práci je myšlená činnost člověka, která se odehrává mimo jeho zaměstnání, jako je například činnost vykonávaná ve vlastní domácnosti. Pod pojmem práce lze vidět i dobrovolnou práci, která má velký význam hlavně pro charitativní organizace (GIDDENS, 1999).

Cílená pracovní činnost odlišuje člověka od ostatních tvorů. (BUREŠ, 1989, s. 11) píše: „Člověk je tvor, který není závislý pouze na pasivní adaptaci na své prostředí, vyniká nad ostatními tvory právě tím, že si své životní prostředí může sám vytvářet. „

(GIDDENS, 1999, s. 309)píše: „Práci obecně, ať placenou či neplacenou, můžeme definovat jako vykonávání úkolů vyžadujících mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojování lidských potřeb. Za za-

městnání považujeme takovou prací, která se děje výměnou za pravidelnou mzdu či plat. Práce je ve všech kulturách základem ekonomiky. Instituce, které zajišťují výrobu a směnu zboží a služeb, vytvářejí ekonomický systém.“

1.4 Práce v životě člověka

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty“ (BUCHTOVÁ, 2002, s. 75). Pracovní činnost uspokojuje řadu potřeb člověka. (MAREŠ, 1999) zdůrazňuje důležitost zaměstnání při tvorbě smysluplné struktury času. Pracovní činnost uspokojuje také sociální potřeby. Člověk v pracovním procesu vstupuje do společenských vztahů, ať už je to bezprostřední vztah se spolupracovníky, či širší společenské vztahy vyplývající z pracovních úkolů. Na základě těchto vztahů se vytváří společenské zařazení pracovníka a společenská atmosféra na pracovišti. Díky společenským vztahům se pracovník uvědomuje smysl vlastní činnosti, vlastní práce a rozvíjí se u něho soustava charakterových a morálních vlastností (RŮŽIČKA, 1963, s. 22).

Ztráta zaměstnání je těžkým zásahem do života člověka, který má za následek snížení životní úrovně, snížení finančních prostředků, neuspokojování základních životních potřeb, zhoršení sociálního statusu a zredukování sociálních kontaktů (MAREŠ, 1999).

2 NEZAMĚSTNANOST

2.1 Trh práce

Trh práce je neodmyslitelnou součástí tržní ekonomiky. Proces formování pracovního trhu v naší republice začal v roce 1990. Trh práce ovlivňuje stát a řada jeho institucí, které realizují politiku aktivní zaměstnanosti. Trh práce není trhem v pravém smyslu slova, kde se odehrává soupeření nabídky a poptávky po zboží a službách prostřednictvím cen. Trh práce je specifickým trhem z celé řady příčin. Především pracovní síla není jen zbožím, je hendikepována tím, že její možnosti nabídky a volby na trhu práce jsou omezenější než možnosti poptávky po práci. Proto je trh práce označován za asymetrický. Pracovní trh rozdělujeme na (SOUKUPOVÁ, 1994):

I. Primární pracovní trh

- přináší lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí
- relativně dobré možnosti profesionálního růstu,
- lepší pracovní podmínky
- pracovní místa poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání
- propouštěním
- pro pracovníky je snadnější zvýšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání, popřípadě zvýšit si tak šanci udržení se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propuštění
- práce je relativně dobře placená a je zajištěn i určitý růst mezd,
- fluktuace je relativně nízká

II. Sekundární pracovní trh

- pracovní místa s nižší prestiží
- nižší mzdová úroveň
- pracovní kariéra málo výhodná, popřípadě se o kariéře nedá vůbec hovořit

- trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob, které se na tomto trhu pohybují, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti
- pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými, i když na druhé straně je zde snadnější získat zaměstnání než na primárním trhu práce
- velká fluktuace pracovníků v rámci sekundárního trhu práce
- omezení či znemožnění přechodu na primární trh práce z důvodu malé či žádné možnosti zvýšení si kvalifikace.

To, že se trh práce rozdělil na relativně samostatné části, znamená určité bariéry pohybu pracovníků. Přejít ze sekundárního trhu na primární není pro většinu osob, které se zde nacházejí, prakticky možné (MANKIW, 2000).

Zaměstnavatelé mají větší možnost výběru než zaměstnanci. Handicapy pracovní síly spočívají také v rozdílech fyzické a psychické vybavenosti lidí, v jejich věku, v některých případech i v rasové či etnické příslušnosti, také i v jejich alokaci na trhu práce. Stát ovlivňuje trh práce systémem pracovně právní legislativy, tripartitním vyjednáváním včetně stanovení minimální mzdy, mzdové regulace, důchodovým zabezpečením s určením věku odchodu do důchodu a délkou školního vzdělání, jeho dostupností atd. Patří zde také délka pracovní doby, regulace práce přesčas, vedlejší pracovní poměry, zkrácené pracovní úvazky, možnosti práce osob v postproduktivním věku atd. Stát ovlivňuje trh práce také regulací mobility, a to především omezením možností cizích státních příslušníků pracovat v České republice např. tím, že uzavírá mezistátní smlouvy se zeměmi, odkud k nám směřuje pracovní síla.

Významným předpokladem úspěchu či neúspěchu na trhu práce je vzdělání. Je požadována stále výrazněji kvalifikovaná, flexibilní a výkonná pracovní síla. Jsou požadováni nejvíce kvalifikovaní pracovníci, ale zároveň i nejméně. Téměř třetina zájemců o práci nemá žádnou kvalifikaci, pouze základní školu, a to ne vždy ukončenou. Vysokoškolsky vzdělaní lidé nacházejí práci dvakrát rychleji než je průměr (MANKIW, 2000).

2.2 Dělení nezaměstnanosti

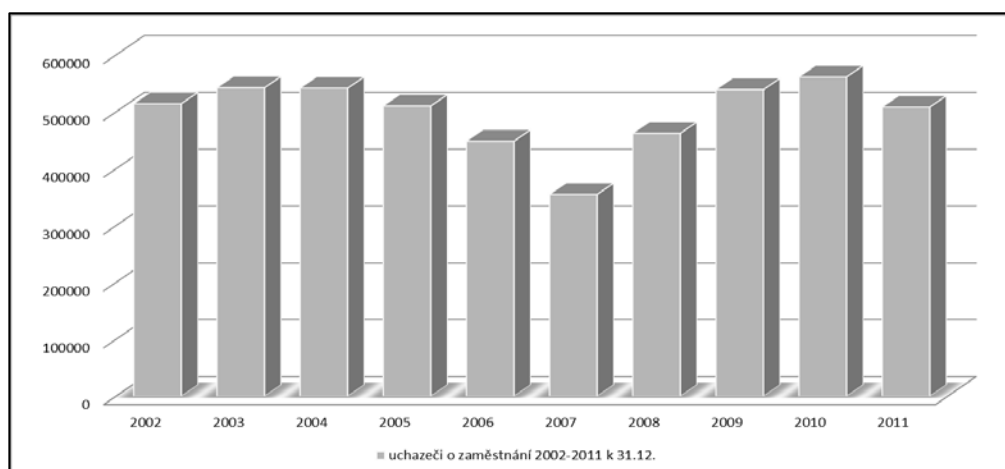
Nezaměstnanost je pojem, se kterým se v dnešní době setkáváme velmi často. Je to jeden z problémů, se kterým se potýká moderní společnost. Vzniká tím, že je na trhu práce převis nabídky pracovní síly nad poptávkou po pracovní síle. Míra nezaměstnanosti může být obecná nebo registrovaná. Obecná míra nezaměstnanosti se počítá z údajů získaných šetřením pracovních sil. Registrovaná míra nezaměstnanosti se pak zjišťuje pomocí dat z Úřadu práce.

Podle Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) (Mezinárodní organizace práce, 2011) je nezaměstnaným člověk starší 15 let, který v průběhu referenčního týdne souběžně splňoval 3 podmínky:

- Byl bez práce; tj. nebyl ani v placeném zaměstnání ani sebezaměstnání
- Hledal si během posledních 4 týdnů aktivně práci
- Byl připraven k nástupu do práce během 14 dnů

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Toto souvisí s tím, že práce konaná pro vlastní potěšení nebo v domácnosti se odlišuje od zaměstnání. Za zaměstnání je považována práce na smluvním základě, za níž náleží materiální odměna. Být nezaměstnaný proto neznamena nemít práci, ale nemít placené zaměstnání (MAREŠ, 1999, s. 16).

Graf 1: Uchazeči o zaměstnání 2002 – 2011



Zdroj: MPSV, 2011

Kritéria dělení nezaměstnanosti:

I. Typy nezaměstnanosti dle délky trvání nezaměstnanosti:

Krátkodobá nezaměstnanost - nezaměstnanost je kratší než 12 měsíců

Dlouhodobá nezaměstnanost – nezaměstnanost je delší než 12 měsíců

II. Typy nezaměstnanosti dle ochoty nezaměstnaných přijmout práci za mzdu danou trhem:

Dobrovolná nezaměstnanost – takto se někdy označuje frikční nezaměstnanost. Jde tedy jen o pohyb obyvatelstva mezi různými zaměstnáními. Nezaměstnanost způsobená dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a způsobená prodlevou nástupu do jiného. Nezaměstnanost při modelu pružných mezd.

Nedobrovolně nezaměstnaní – lidé, kteří práci nemají, aktivně ji hledají a jsou ochotni přijmout práci za mzdu danou trhem, ale přesto nemohou najít práci.

III. Typ nezaměstnanosti dle příčiny nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost – vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. I kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace - lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy, nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce poté, co měly děti. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé, nebo shánějí lepší zaměstnání, má se obvykle za to, že jsou nezaměstnaní "dobrovolně".

Strukturální nezaměstnanost - se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Např. těžební oblasti, kde jsou převážně pracovníci školení pro důlní činnost, která je pro jiné obory nepoužitelná (RUSMICHOVÁ, 2002, str. 21-23. 144-147)

Cyklická nezaměstnanost - je-li celková poptávka po práci nízká. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky všude. Tento stav nastává zejména v období hospodářské recese (část hospodářského cyklu směřující ke dnu), pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat.

Skrytá nezaměstnanost - je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část tvoří vdané ženy a mladiství, ale mohou to být i ti, kteří se účastní programů pro nezaměstnané např. rekvalifikace, veřejně prospěšné práce atd.

Nepravá nezaměstnanost - vyskytuje se u osob, které jsou sice nezaměstnanými, ale nehledají práci, pouze se snaží vyčerpat v celém rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Job stagnation - jestliže vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu, hovoříme o tzv. job stagnation. Spočívá v tom, že lidé nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání.

Je potřeba zmínit i pojem přirozená míra nezaměstnanosti. Jedná se o takovou míru nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ani ke zvyšování ani ke snižování. V současné ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnížší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná; vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. Míra nezaměstnanosti se výrazně liší podle vzdělání. Dlouhodobě zůstávají nezaměstnaní zejména lidé bez kvalifikace, ženy s nižší kvalifikací (zejména od 25 do 40 let, kdy se vracejí na trh práce po mateřství), zdravotně postižení a také lidé mladí a postrádající praxi.

Míra nezaměstnanosti je nejdůležitější a nejsledovanější statistikou trhu práce. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje procentuální podíl počtu registrovaných

nezaměstnaných a počtu ekonomicky aktivních obyvatel (Marketing management, 2011).

2.3 Diskriminace na trhu práce

Legislativa upravuje diskriminaci formou Zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,
- sociálního zabezpečení,
- přiznání a poskytování sociálních výhod,
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Samotná zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, která je společným jmenovatelem pro všechna dílčí práva uvedená v tomto zákoně, je zakotvena v Listině základních práv a svobod a již před přijetím nové normy byla konkretizována v některých dalších právních předpisech, např. v zákoně o zaměstnanosti. Právní úprava konkretizuje zásadu rovného zacházení pro řadu

oblastí a netýká se jen pracovněprávních vztahů. Diskriminace je podle zákona zakázána také včetně přístupu k zaměstnání a podnikání, ve věcech členství v profesních komorách a odborových organizacích, v oblasti sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči a vzdělání. Zakázána je diskriminace z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, včetně těhotenství či mateřství, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Zakázané není jen evidentní rozdílné zacházení s osobami ve srovnatelné situaci. Nepřípustná je též diskriminace nepřímá, kterou je situace, kdy k rozdílnému zacházení dojde v důsledku zdánlivě neutrálního opatření či zavedené praxe. Zákon postihuje také navádění k diskriminaci. Výslovně jsou uvedeny situace, které zakázanou diskriminací nejsou. Jedná se například o podmínku minimálního věku, vzdělání či praxe pro určité zaměstnání. Rovněž rozdíl důchodového věku žen a mužů je legitimní.

Největší skupinou, která trpí diskriminací, jsou ženy. Ženy většinou nevydělávají méně proto, že by byly placeny méně za stejnou práci. Vyrovnání příjmů brání spíše to, že nejlepší zaměstnání byla historicky vyhrazena mužům (ŠIMEK, 2005). Existují dva základní projevy diskriminace na trhu práce a to mzdová diskriminace a segregace v zaměstnání.

Příčiny diskriminace:

- *osobní předsudky*- zaměstnavatelé, spoluzaměstnanci neradi spolupracují s osobami jiné rasy nebo pohlaví
- *statistická diskriminace* - záleží na kvalitě informací, na základě, kterých se zaměstnavatelé rozhodují, v případě diskriminace je často rozhodováno na základě hromadných dat
- *monopolní síla* - souvisí s teorií vzájemně si nekonkurujících skupin pracovníků a s rozdělením trhu práce na jednotlivé dílčí trhy práce, s vlastními nabídkově poptávkovými vztahy a historickým utváření jednotlivých profesí

- *vytlačování* - hlavním projevem diskriminace je rozdílná úroveň poptávky po práci podle rasy nebo pohlaví, je to typický případ segregace v zaměstnání
- *ageismus* – diskriminace z důvodu věku
- *duální trh práce* – na trhu privilegovaných prací se mzda utváří na poměrně vysoké úrovni, ale na tento trh práce má přístup např. jen omezená skupina pracovníků. Ve špatně placeném sektoru nekvalifikovaných prací je, situace úplně jiná. Mzdová hladina se utváří na poměrně nízké úrovni.

Formy boje proti diskriminaci na trhu práce:

Legislativní cesta pomáhá odstranit nejhorší diskriminační praktiky. Do zákonů jsou prosazovány následující skutečnosti:

- za stejnou práci stejná mzda
- jsou odstraňovány zvláštní mzdové tabulky pro ženy a pro muže
- svoboda přístupu k zaměstnání bez ohledu na věk, rasu, pohlaví, náboženské vyznání, politickou příslušnost

Určité slabší bariéry však i přes tyto snahy přetrvávají a vylučují ženy a menšinové skupiny z privilegovaných prací.

2.4 Sociální exkluze

Koncept sociální exkluze má své kořeny v 70. letech ve Francii, kdy byl poprvé použit pro specifickou situaci určitých skupin obyvatel žijících na okraji společnosti, kteří byli odříznuti od pracovních příležitostí a zároveň od záchranné sítě státní sociální pomoci. Existují tři možné pohledy na sociální vyloučení:

- redistribuční - zdůrazňuje sociální vlivy, které tuto situaci způsobují (mezi ně řadí například existující nerovnost ve společnosti) a zaměřuje se na osoby žijící v chudobě

- etický - zdůrazňuje kriminální chování a morální úpadek celých sociálních skupin či obyvatel městských čtvrtí, které se ocitly v sociálním vyloučení.
- integračním - sociální vyloučení je zde chápáno jako totožné s vyloučením z trhu práce.

Sociální vyloučení tedy můžeme definovat jako proces, kterým jsou jednotlivci i celé skupiny osob zbavováni přístupu ke zdrojům nezbytným pro zapojení se do sociálních, ekonomických a politických aktivit společnosti jako celku. Proces sociálního vyloučení je primárně důsledkem chudoby a nízkých příjmů, přispívají k němu však také další faktory jako jsou diskriminace, nízké vzdělání či špatné životní podmínky.

Sociálně vyloučení jsou odříznuti od institucí a služeb, sociálních sítí a vzdělávacích příležitostí. Projevem sociální exkluze je například dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na sociálních dávkách, život v prostorově vyloučených částech obcí (ghettech), nízká kvalifikace, špatný zdravotní stav, rozpad rodin či ztráta sebeúcty. Jako adaptace na podmínky sociálního vyloučení se často vytváří specifické hodnoty a normy, mezi něž patří například důraz na přítomnost, neschopnost plánovat do budoucna, pocity beznaděje a bezmocnosti či přesvědčení, že člověk nemůže ovlivnit vlastní sociální situaci.

Jednou z nejkomplexnějších definic, vysvětlujících hlavní charakteristiky pojmu sociální exkluze, je definice Evropské Komise EU. Odkazuje na rozmanité a proměnné faktory, které mají za následek, že lidé jsou vyloučeni z aktivit a práv normálního člověka v moderní společnosti. Upozorňuje na to, že chudoba je sice jedním z nejviditelnějších znaků, ale také se odvolává na fakt, že sociální exkluze je spojena i s nedostatečnými podmínkami k bydlení, k vzdělávání, zdraví i k přístupu ke službám.

Důležitým prvkem boje proti sociálnímu vyloučení podle Evropské komise je hlavně to, aby bylo každému občanovi zajištěno právo na lidskou důstojnost. Sociální exkluze je často vnímána jako selhání některého z následujících systémů: demokratický a legislativní, trh práce (ekonomická integrace);

sociální stát (sociální integrace); rodina a pospolitostní systém (osobní integrace) (STEINER, 2004).

Jako velmi závažný problém se jeví fakt, že sociální exkluzí dochází k chudobě, která se stává v České republice velmi žádaným předmětem obchodování. Jedná se například o lichvu, která je jedním z nejtypičtějších jevů v sociálně vyloučených lokalitách.

3 RIZIKOVÉ SKUPINY OBTÍŽNĚ UMÍSTITELNÉ NA TRHU PRÁCE

Pojmem obtížně umístitelné skupiny na trhu práce rozumíme ty kategorie uchazečů o zaměstnání, které jsou nezaměstnaností postiženy více než ostatní skupiny. Jednotlivé sociální skupiny na trhu práce mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Nedostatečné vzdělání vyšší věk nebo odlišná barva pleti jsou často větší překážkou v nalezení pracovního místa než neochota za prací dojíždět. Proto jsou tyto nezaměstnaní často postiženi nezaměstnaností dlouhodobou nebo opakující se. Jedná se o osoby, kterým je nutno věnovat zvýšenou péči, protože je pro ně hledání pracovního místa velmi obtížné. U těchto skupin nezaměstnaných má zásadní úlohu aktivní politika zaměstnanosti. Za hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti jsou považovány zejména (MAREŠ, 1999, s. 111):

- Zvyšování kvalifikace
- Poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným o situaci na trhu práce
- Podpora firmám vytvářejícím pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané
- Speciální programy tvorby pracovních míst
- Finanční příspěvky pro ty, kteří se rozhodnou sami podnikat
- Preventivní zvyšování kvality výuky a výcviku mládeže
- Různé aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob

Výrazný nárůst nezaměstnanosti v letech 1997-1998 byl určitým mezníkem, který ukončil vcelku bezproblémový vývoj a posunul nás mezi země, řešící problémy s nezaměstnaností a vše co nezaměstnanost přináší.

Skupiny obtížně umístitelné na trhu práce může rozdělit:

- Osoby se změněnou pracovní schopností (OZP)
- Nekvalifikovaní uchazeči o práci

- Uchazeči o zaměstnání do 25let věku (absolventi)
- Uchazeči o zaměstnání starší 50let
- Ženy na trhu práce
- Národnostní menšiny

3.1 Osoby zdravotně znevýhodněné

Do kategorie osob se zdravotním znevýhodněním patří osoby, které byly uznány státní institucí za invalidní, částečně invalidní, zdravotně znevýhodněné. Jedná se o skupinu, která je z hlediska postižení vrozeného nebo získaného značně heterogenní. Možnosti zapojení do pracovního procesu se s přechodem na tržní ekonomiku značně zhoršily. Schopnost vykonávat soustavné zaměstnání jim znemožňuje zdravotní stav, což z nich činí jednu z nejohroženějších skupin na trhu práce. Omezení spočívá například v nízké produktivitě práce, vyšší nemocnosti a absence, nižší flexibilitě a omezené prostorové mobilitě a potřebě specifických podmínek, které potenciální zaměstnavatele odrazují.

V dřívějších dobách byla tato skupina uzavřena do nejrůznějších ochranných institucí i tím vymizela z reálného společenského života. Většinová populace se s touto skupinou setkávala jen v omezené míře a neměla tak možnost se s ní naučit žít.

V současné době je cílem pomoci začlenit zdravotně postižené do společnosti a využít tak jejich pracovního a sociálního potenciálu. Doba nezaměstnanosti je u této kategorie uchazečů více než dvojnásobná oproti ostatním osobám registrovaným na úřadech práce, v některých případech jsou osoby se ZPS vzhledem ke kumulaci různých dalších handicapů – nízké úrovni vzdělání, vyššímu věku – takřka nezaměstnatelné.

Řešení problému nezaměstnanosti zdravotně postižených je ve většině případů čistě administrativní a spočívá zejména:

- V nařízení povinného procenta zaměstnanců se ZPS na celkovém počtu pracovníků,

- V odebírání výrobků od organizací zaměstnávajících více jak 50 % zdravotně postižených apod.
- pomocí negativních sankcí – finanční postihy v případě neplnění těchto kvót a jiných nařízení

Toto ovšem problém OZP neřeší, neboť nejsou vytvářeny adekvátní počty pracovních pozic pro tuto skupinu. Je ovšem nutno konstatovat, že žádný zaměstnavatel nechce nést zvýšené náklady na vytvoření a provoz pracovního místa pro zaměstnance s nízkou výkonností. K zaměstnávání osob se ZPS v širším měřítku nejsou motivací dotace od úřadů práce a díky tomu nedochází začlenění osob se ZPS do pracovního procesu.

3.2 Nekvalifikovaní uchazeči o práci

Největší obavy ze ztráty zaměstnání mají lidé s nejnižší kvalifikací. Všechny analýzy potvrzují, že nejčastěji nezaměstnanými jsou právě ti, jejichž kvalifikace je žádná nebo jen velmi nízká. Díky růstu úrovně práce a požadavky na vykonávané činnosti stále roste, je vyžadována stále vyšší úroveň kvalifikace. Ti, kteří ji nedosáhnou, hledají jen velmi těžko pracovní uplatnění. Jejich pozici ještě více zhoršuje příliv zahraničních pracovníků, kteří přicházejí na nejméně kvalifikovaná místa a pracují za velmi nízkou mzdu.

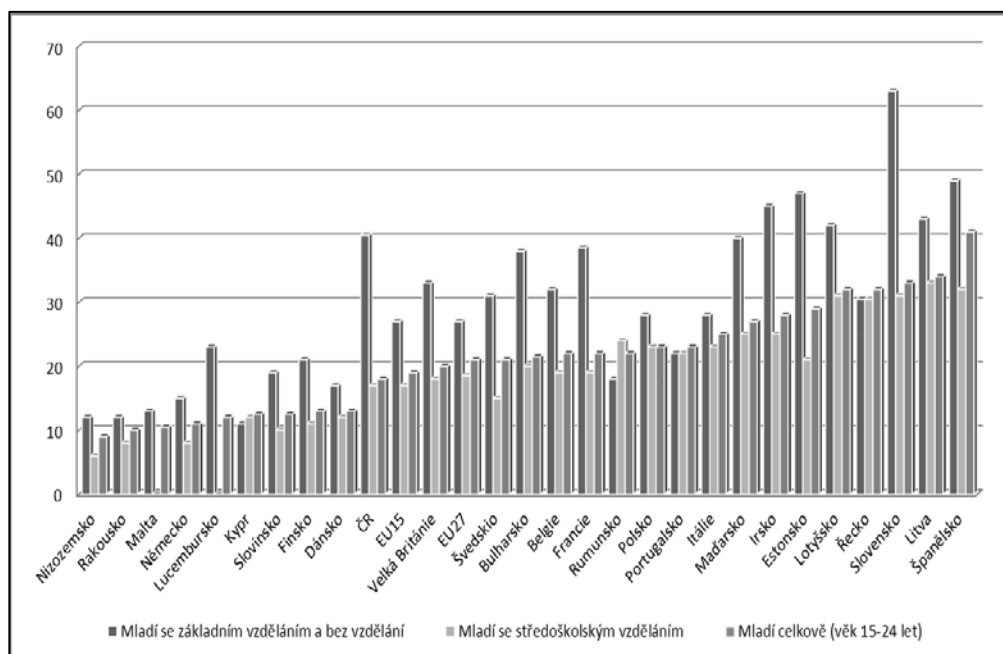
V minulosti byl trh práce založen právě na kvalifikovaných pracovních a lidé bez kvalifikace byli zaměstnáváni do určité míry ze sociálních důvodů a proto, že zaměstnání musel mít každý. Restrukturalizace hospodářství vedla k úbytku těchto míst.

Jedním z faktorů ovlivňující nezaměstnanost této skupiny je i neochota dalšího vzdělávání, ať již jde o rekvalifikace či jiné vzdělávací aktivity. Dalším faktorem je nepříliš motivující fungování sociální politiky, která umožňuje této skupině vcelku pohodlně žít, protože je poskytována štedrá sociální podpora.

3.3 Uchazeči o zaměstnání do 25 let věku

Dosavadní zkušenosti z vývoje nezaměstnanosti potvrzují, že nejvíce potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají mladí lidé po skončení přípravy na povolání. Nezaměstnanost mladých lidí je vždy velký problém. Prodlužuje jejich adolescenci se všemi negativními důsledky pro ně i pro společnost. Ohrožen je především jejich rozvoj osobní identity, dosažení nezávislosti na rodičích, rozvoj profesní role, rozvoj a rozšiřování okruhu přátel (MAREŠ, 1999, s. 112).

Graf 2: Míra nezaměstnanosti mladých (15-24 let) 3Q 2011



Zdroj: ČSÚ, 2011

Mladí lidé hledající své první pracovní uplatnění jsou v konkurenci na trhu práce znevýhodněni, protože mají minimální pracovní zkušenosti a návyky. Navíc se někdy také u této skupiny nezaměstnaných lze setkat s velmi nestandardními požadavky na výši mzdy a nevolí přijmout některé volné zaměstnání na straně druhé. Někteří autoři upozorňují, že nedostatek pracovních zkušeností absolventů je vyvážen větší adaptabilitou a ochotou se dále vzdělávat, schopností absorbovat nové poznatky a absencí různých nepříjemných vzorců chování v pracovním procesu. I přes tato tvrzení se nedaří mladé lidi efektivně umísťovat na pracovní trh v žádoucí míře.

Neúspěšnost při hledání zaměstnání na počátku pracovní kariéry vede ke ztrátě motivace, mnohdy i k nárůstu sociálně patologických jevů. Tím se snižuje jejich uplatnitelnost spolu s absencí odborných a teoretických znalostí získaných studiem.

Největší podíl nezaměstnaných mladistvých tvoří osoby se základním nebo nedokončeným vzděláním, následování uchazeči. Dalším kritériem je vystudovaný obor (specializace), resp. nesoulad vystudovaného oboru s požadavky zaměstnavatelů. Zatímco někteří uchazeči zůstávají nezaměstnanými z toho důvodu, že nemají dostatečnou kvalifikaci, absolventi navíc proto, že mají kvalifikaci takovou, kterou nikdo nepotřebuje. Příčinou je nedostatečná provázanost mezi vzdělávací soustavou a trhem práce. V Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů autoři zmiňují, že „nabídka studijních programů v nedostatečné míře reflektuje vývoj potřeb trhu práce. Vedle nutné systémové změny vzdělávací soustavy pomáhají právě rekvalifikace řešit rozpory mezi požadavky zaměstnavatelů a charakteristikami uchazečů (BROŽOVÁ, 2003).

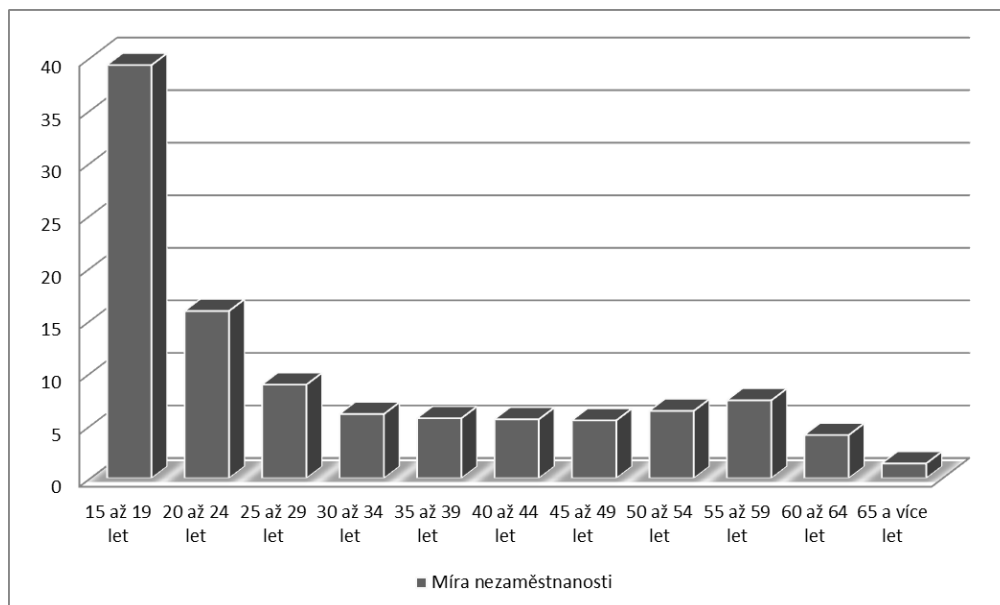
3.4 Uchazeči o práci starší 50let

Stejně jako u skupiny absolventů je i u této skupiny zásadním handicapem věk. Případné obavy jsou ovšem jiné než u absolventů. Zatímco absolvent stojí na prahu své pracovní kariéry s otázkou jak ji začít, tak skupina uchazečů 50+ řeší úkol, jak ji co nejdéle udržet, popřípadě jak vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení. Jak již bylo zmíněno, trh práce je věkově diferencován.

Asi největším handicapem starších kandidátů na trhu práce je způsoben historickými změnami po roce 1989. Generace nynějších padesátníků, tehdy v nejproduktivnějším věku, byla komunistickým režimem připravována na práci v plánované hospodářství se zaměřením na mezinárodní obchod se Sovětským svazem, jazykově vybavena především ruským jazykem. Nástupem tržní ekonomiky, angličtiny a počítačů se velmi drasticky změnila situace na trhu práce. Dále bychom mohli zmínit faktory jako je věk ve vztahu ke zdravotním problémům a nemocnosti, věk a pracovní motivace, věk a flexibilita starších

zaměstnanců. Jde o faktory ryze individuální, nic méně jsou předmětem před-
sudků některých personalistů.

Graf 3: Míra nezaměstnanosti dle věku 3Q 2011



Zdroj: ČSÚ, 2011

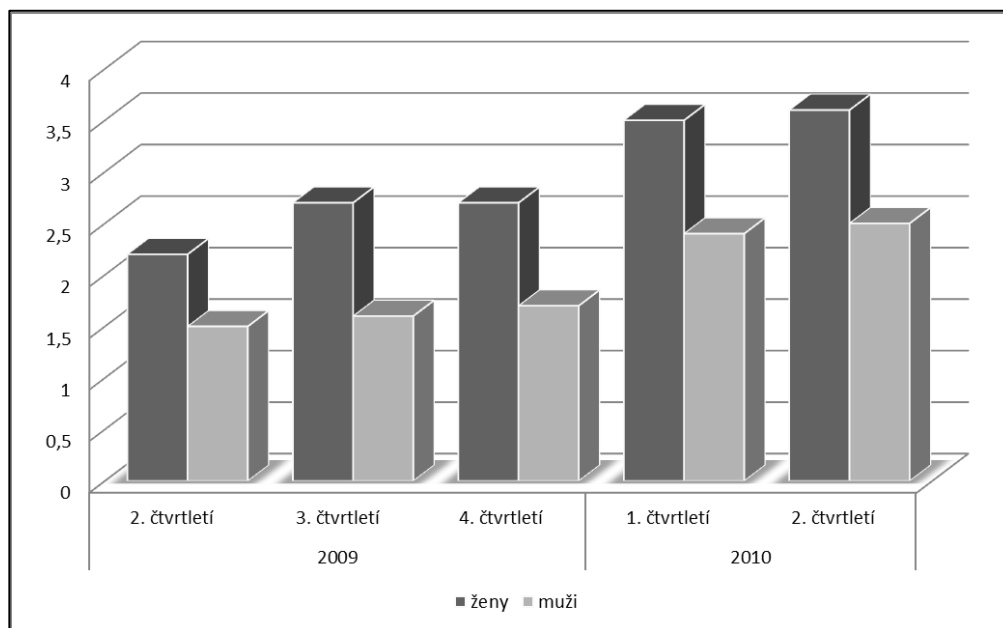
Věkem je definována možnost doby participace, tj. od kterého věku se může uzavírat pracovní poměr, kdy je naopak nutné pracovní trh opustit. Věk je vedle pohlaví, vzdělání indikátorem postavení jedince na trhu práce. Věková diskriminace je přítomna ve všech fázích zaměstnanosti. Věk a trh práce je legislativně upraven v Zákoníku práce, který stanovuje hraniční věk pro uzavření pracovního poměru, dále je legislativně zakotven v Zákoně o zaměstnanosti. Novelou v roce 1999 byl zákaz diskriminace při přístupu k zaměstnání z důvodu věku převeden z preambule do prvního odstavce normativní části zákona. Jeho součástí je i zákaz diskriminační inzerce, tedy výběr pracovníků na základě jejich věku.

3.5 Ženy na trhu práce

Ženy jsou další sociální skupinou, která je vystavena riziku na trhu práce. Je ovšem potřeba dodat, že ne všechny, ale zejména ty, které plnění rodičovské povinnosti. Postavení žen na trhu práce je tématem mnoha genderových výzkumů. Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než u mužů. Proble-

matickým se stává návrat žen po mateřských povinnostech. To je jedna z příčin odkladu narození prvního dítěte u stále větší části žen vysokoškolsky vzdělaných. Dítě si pořizují tehdy, mají-li již vybudován základ pro svoji profesní dráhu a budou-li se mít kam vrátit.

Graf 4: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v % podle pohlaví

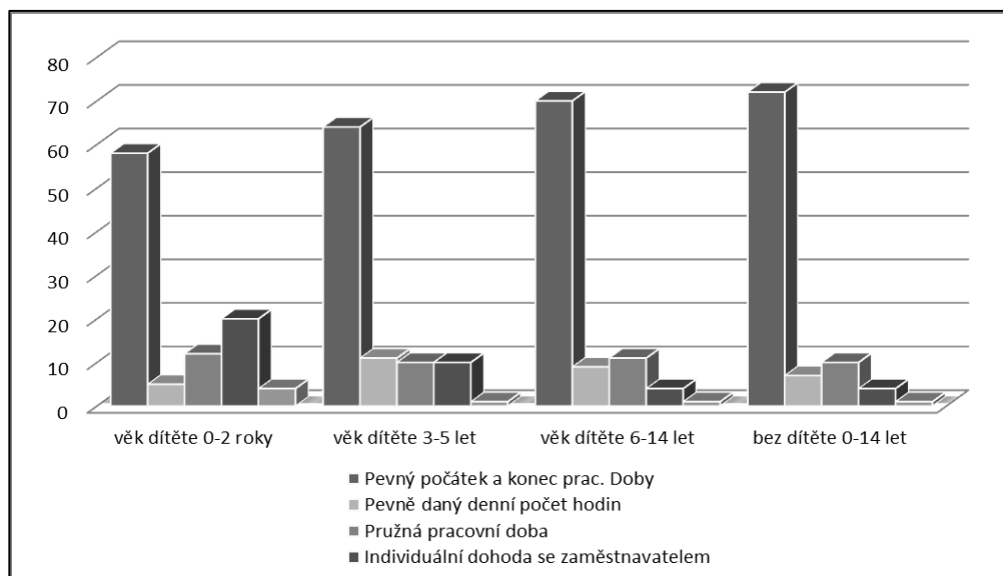


Zdroj: MPSV ČR, 2011

Ženy jsou v současnosti stále více znevýhodňovány zejména tím, že po většinu času svého života o někoho nebo něco pečují, ať to jsou děti, nemocní a staří členové rodiny, domácnost. Tyto pečovatelské činnosti nejsou finančně ohodnoceny, a proto se v našem společenském klimatu netěší téměř žádné prestiži.

Není totiž žádný důvod, aby i v budoucnu bylo normou, že pečovatelská práce i neplacená péče o děti a nemohoucí členy rodiny náležely ženám. To tvrdí mnohé feministky. Další věcí, proti které bojují, je nediskriminovat v přístupu k zaměstnání. Říkají, že kořeny diskriminace plynou ze struktury organizace práce a rozdělení práce v domácnosti. To tedy znamená, že je potřeba podporovat pružnou a zkrácenou pracovní dobu. Dále je podle nich důležité podporovat rovnoměrnější rozdělení péče o domácnost mezi partnery.

Graf 5: Uspořádání pracovní doby žen ve věku 15-64 let v pozici zaměstnance podle věku nejmladšího dítěte v ČR v 2011 (v %)



Zdroj: ČSÚ, 2011

V České republice nadále zůstává rodičovská dovolená základním nástrojem sladění rodinného a pracovního života. Mateřská dovolená se obecně nepovažuje za přerušení ekonomické aktivity, neboť dle ILO zůstává osoba nadále zaměstnána. Rodičovskou dovolenou v drtivé většině případů využívají především ženy, pouze nevýznamný počet mužů uvádí, že využilo možnost vzít si mateřskou dovolenou. Pouze 15,8 tisíc žen z celkového počtu 576,6 tisíc žen ve věku 15-64 let žijících s nejmladším dítětem ve věku 1-8let uvedlo, že nevyužilo možnosti vzít si rodičovskou dovolenou, dalších 68,8 tisíc žen uvedlo, že nemá na rodičovskou dovolenou nárok – jedná se o ženy, které před narozením dítěte nepracovaly, nebo byly v pozici podnikatelek (ČSÚ, 2011).

Ekonomická aktivita žen na mateřské dovolené je velice nízká, jen relativně malý počet žen pracuje. Neexistence tzv. částečné rodičovské dovolené nebo možnost využívání částečných úvazků je pro tuto skupinu žen velmi nevýhodné.

3.6 Národnostní menšiny

Jedinou národnostní skupinou v českých zemích, která je v pravém slova smyslu etnickou, a kulturní minoritou jsou Romové.¹ Jejich pozice v české společnosti je a zřejmě ještě dlouho bude velmi specifická. O tomto svědčí i fakt, že romská národnost byla uznána až v roce 1990 (KUCHAR, 2007).

Romové jsou českou populací vnímáni primárně jako příslušníci odlišného etnika a teprve sekundárně jako občané (oni ne my) a veřejnost je posuzuje především podle předpokládané ochoty k asimilaci. Postavení Romů na českém pracovním trhu se po roce 1989 podstatně změnilo. Na jedné straně došlo k oficiálnímu uznání Romů jako etnické menšiny. Byla jim přiznána občanská a politická práva jako jsou právo na rozvoj vlastní kultury, právo na formulaci vlastních politických zájmů, právo na vlastní politickou reprezentaci. Byla jim poskytnuta větší možnost (zatím především deklarovaná v politických a legislativních dokumentech) rozhodovat o vlastních životních drahách, včetně pracovní kariéry a ekonomické činnosti.

Na druhé straně v tomto období dochází v podmínkách nastupující tržní ekonomiky k procesům, které pro značnou část romského společenství u nás významně zmenšují reálné životní šance na "dobrý život". Tento vývoj lze shrnout v pojmech vícenásobné společenské znevýhodnění či vyloučení. Hlavní charakteristikou tohoto sociálního postavení Romů je marginální pozice na trhu práce po roce 1990, která je - vedle působení společenských předsudků a diskriminace - hlavním zdrojem jejich chudoby a nízké společenské pozice.

Současné postavení Romů na českém pracovním trhu budeme charakterizovat podle vlastností a ukazatelů jako dlouhodobá nezaměstnanost, regionální koncentrovanost, flexibilita a nestabilita pracovních míst, vysoká míra zapojení na neformálním pracovním trhu a nízká efektivnost hledání pracovního místa. Všechny uvedené charakteristiky budeme pokládat za projevy v podstatě jednoho problému, a to marginálního postavení Romů na trhu práce. Uve-

¹ Ostatním národnostem, i když jsou početné, zatím nebyl přiznán status národnostní menšiny.

dené vlastnosti chápeme spíše jako určité stavy nebo fáze tohoto marginálního postavení, které také ukazují na různé strategie, kterými se romská pracovní síla snaží své okrajové postavení v zaměstnaneckém systému řešit.

Jednotlivé projevy a vlastnosti postavení Romů na trhu práce tedy nelze hodnotit odděleně od sebe, ale jen vzájemně provázaným způsobem. Například několikaletou dlouhodobou nezaměstnanost snáze pochopíme ve světle časté "práce na černo", tu zase v kontextu nekvalitních a nestabilních pracovních míst pro Romy na formálním trhu a také v kontextu životního stylu části z nich, kteří lépe přijímají dočasná pracovní uplatnění.

Podobně jako nízkou efektivitu hledání zaměstnání a jejich "negativní diskriminaci" ve světle jejich nízké pracovní kvalifikace a nedostatečných klíčových kompetencí. Míra nezaměstnanosti mezi Romy je podstatně vyšší mezi majoritní společností. Obecné příčiny problémovosti postavení Romů v české společnosti jsou známy. Patří mezi ně nižší adaptabilita na sociální prostředí majority, způsobená odlišným sociálním a kulturním vývojem. Postoj Romů ke vzdělání, zaujímá v romské populaci zcela okrajové místo. Pro řadu z nich je obtížné překonat i jazykovou bariéru.

Dalším problémem a současně faktorem prohlubujícím sociální vyčlenění dlouhodobě nezaměstnaných Romů je výskyt lokalit s vysokou koncentrací romského obyvatelstva. Vznik těchto enkláv a ghett iniciovala komunistická industriální politika společně s tehdejší strategií integrace Romů do společnosti. Mechanismus utváření tohoto osídlení je spojen jednak s tvorbou pracovních příležitostí pro nízko kvalifikovanou pracovní sílu především v těžkém průmyslu a jednak s relativně štědrým systémem sociálního zabezpečení a systémem rodinné politiky v podobě zajištění levného bydlení a rozsáhlých sociálních dávek. Oblasti s vysokou koncentrací romského obyvatelstva postižené průmyslovým úpadkem jsou svým rozsahem specifickým problémem České republiky.

Oslabování pracovní pozice Romů je doprovázeno a podporováno různými projevy diskriminace. Obecně platí, že diskriminace na českém pracovním trhu se projevuje především proti těm pracovním silám, u nichž se předpo-

kládá nižší pracovní intenzita, problémy s docházkou, horší možnost spolupráce s ostatními pracovníky. Dotýká se tedy nejen Romů, ale v podmínkách ČR také starších pracovníků a žen s malými dětmi. V případě Romů se diskriminace opírá o předsudky a stereotypy o odlišných způsobech pracovního a sociálního chování romského etnika jako celku. Je spojena s neznalostí zvláštností chování a způsobu života romské populace a také s neochotou hledat nové formy zaměstnávání Romů, které by více odpovídaly jejich způsobu života.

Zvláštností vývoje interetnických vztahů v České republice je skutečnost, že podle opakovaných výzkumů veřejného mínění se postoje české veřejnosti k romskému etniku v průběhu 90. let postupně a mírně zlepšovaly. Tento pozitivní vývoj se však zatím neprojevuje ve zvýšené motivaci zaměstnávat Romy na formálním trhu práce. V ČR se však v tomto období rozšířilo zaměstnávání romské pracovní síly v šedé ekonomice, na neformálním pracovním trhu. Umožňuje podnikatelům levně podnikat při nízkých mzdách a úsporách na odvodech z pracovní síly.

Souhrnně lze tedy konstatovat, že flexibilita pracovních míst obsazených Romy a snižování jejich pracovní pozice získává v České republice různé podoby. Projevuje se jednak oslabením pracovní pozice (ohrožení ztráty pracovního místa, opakovaná nezaměstnanost) na formálním pracovním trhu a jednak únikem do neformální šedé ekonomiky.

4 SOCIÁLNÍ INTERGRACE OSOB OBTÍŽNĚ UMÍSTITELNÝCH NA TRHU PRÁCE

Sociálně vyloučení se na své životní podmínky adaptují specifickým jednáním a životními strategiemi, které k jejich vyloučení dále přispívají a ztěžují možnost ho zmírňovat, nebo přímo vedou ke konfliktům a problémům v soužití v rámci společenství občanů. Tento obecný rys je však možné překonávat jen individuálním přístupem, protože sestává z jednání a motivací jednotlivých lidí. Zobecnující přístup vede k neefektivním řešením a diskriminaci. V následujících kapitolách se bude zabývat možnostmi, které poskytuje legislativa ČR a EU pro integraci obtížně umístitelných osob a popisem konkrétních možností pro motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat tuto skupinu obyvatel.

4.1 Politika zaměstnanosti v ČR

Za politiku zaměstnanosti považujeme: „cílevědomou činnost, spočívající v regulaci a řešení problémů trhu práce, jejímž cílem je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti“ (PÍCHOVÁ, 1995, s. 8). Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje (MPSV ČR, 2011):

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR. Úřad práce ČR (ÚP) je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem je MPSV - Sekce trhu práce (STP MPSV).

ÚP má tyto funkce:

- sleduje a hodnotí stav na trhu práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil
- zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání
- poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací
- vede evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení
- organizuje, zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání
- hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst; podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky
- spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních

opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy

- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP (MPSV ČR, 2011).

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí státní aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným.

Jedná se zejména o následující opatření aktivní politiky zaměstnanosti:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvky v rámci APZ na zahájení podnikání, na vytváření nových pracovních míst nebo vyhrazování stávajících jsou poskytovány ÚP na základě dohody v případě, že uchazeči o zaměstnání, který nastoupí na pracovní místo, nelze zajistit uplatnění jiným způsobem.

Uchazeč o zaměstnání nastoupí na dané pracovní místo až po uzavření výše zmíněné dohody. Pro uzavření dohody je podstatné, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně. Zaměstnavatel má možnost potvrzení o bezdlužnosti doložit sám nebo může ÚP pověřit, aby si na základě usta-

novení § 147b zákona o zaměstnanosti vyžádal potvrzení o bezdlužnosti od příslušných institucí sám (MPSV ČR, 2011).

4.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

ÚP zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka ÚP příslušná podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (ČESKO, 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců).

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,

- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Rekvalifikace může být na základě dohody s ÚP prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců (ČESKO, 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“)).

Zvolená rekvalifikace

Na základě § 109a zákona o zaměstnanosti si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání může vybrat a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a následně mu ji může ÚP za stanovených podmínek uhradit. Za tímto účelem si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání vybírá:

- druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat,
- rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předkládá ÚP své požadavky na formuláři „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“, Rekvalifikační kurz musí odpovídat zdravotnímu stavu zájemce. Maximální částka poskytovaná ÚP zájemci o zvolenou rekvalifikaci činí 50 000 Kč. V případě, že uchazeč o zaměstnání odmítne bez vážného důvodu nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané rekvalifikaci, je povinen náklady rekvalifikace uhradit. ÚP hradí pouze náklady rekvalifikace po dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci ÚP. ÚP hradí cenu rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení po předložení dokladu o úspěšném absolvování kurzu (MPSV ČR, 2011).

Investiční pobídky

Podpora vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců především u velkých zaměstnavatelů ve formě např. snížení daní, vybudování infrastruktury, zajištění bydlení pro zaměstnance, pozemků pro stavbu podniku apod. Poskytuje se jen v oblastech, kde je alespoň průměrná míra nezaměstnanosti. Hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění (ČESKO, 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísťitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst (SÚPM) jsou vymezeny § 113 zákona o zaměstnanosti 435/2004 (ČESKO, 435/2004 Sb. ze dne 10.října 2004 o zaměstnanosti).

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

ÚP může uchazeči o zaměstnání poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, které uchazeč o zaměstnání pro sebe zřídí za účelem zahájení samostatně výdělečné činnosti (SVČ). O příspěvek je nutné požádat příslušnou krajskou pobočku ÚP. V případě kladného vyřízení (schválení žádosti) je s uchazečem o zaměstnání uzavřena dohoda, na jejímž základě bude uchazeči poskytnut příspěvek. Příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa.

V dohodě se dále sjednává datum, od kterého se uchazeč o zaměstnání zavazuje SVČ zahájit, tzn. ukončení evidence na ÚP a přihlášení se jako OSVČ na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Rovněž je v dohodě sjednána doba, do které je uchazeč o zaměstnání, resp. OSVČ povinna provést vyúčtování a vrátit finanční prostředky, které nebudou vynaloženy na způsobilé výdaje.

Způsobilé výdaje, tedy to co lze za poskytnuté prostředky nakoupit, se rovněž sjednávají v dohodě. Dále se uchazeč o zaměstnání zavazuje vykonávat SVČ po stanovenou dobu (neplatí v případě, že je SVČ ukončena ze zdravotních důvodů) (ČESKO, 73/2001Sb., ze dne 9. února 2001 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů).

OSVČ, která zahájila SVČ na základě dohody s ÚP (viz předchozí odstavec) může do 30 dnů od uzavření této dohody rovněž požádat ÚP o poskytnutí překlenovacího příspěvku. Tento příspěvek je určen na částečnou úhradu provozních nákladů spojených s výkonem SVČ.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

4.4 Evropský sociální fond

Vstupem do Evropské unie v roce 2004 získala Česká republika možnost podílet se na využívání prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Nejstarším z těchto fondů je Evropský sociální fond (ESF), který byl založen Římskou smlouvou již v roce 1957. ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti.

Posláním Evropského sociálního fondu je :

- rozvíjení zaměstnanosti
- snižování nezaměstnanosti
- podpora sociálního začleňování osob
- rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů

Cíle Evropského sociálního fondu jsou:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

Základní programy Evropského sociálního fondu pro období 2007-2013:

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou (EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR, 2011):

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

ESF pomáhá členským zemím EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvyšování kvality a produktivity práce, pomáhá podporovat přístup znevýhodněných osob na trh práce a snižovat národní, regionální a lokální rozdíly v zaměstnanosti. V programovém období 2007–2013 bude ESF také podporovat institucionální a administrativní kapacitu, to znamená dobré fungování institucí, veřejné správy a veřejných služeb, které je jedním ze základních prvků Lisabonské strategie.

4.5 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu v období 2007-2013. Při tvorbě OP LZZ byly zohledněny relevantní dokumenty EU.

OP LZZ byl vypracován zejména ve vazbě na Národní strategický referenční rámec České republiky, který vymezuje priority České republiky pro podporu ze strukturálních fondů a Kohezního fondu v období 2007-2013.

Globálním cílem OP LZZ je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Tento cíl zajišťuje realizaci Strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007-2013 „Otevřená, flexibilní a soudržná společnost“ a „Konkurenceschopná česká ekonomika“ a je plně v souladu se třetí obecnou zásadou Politiky soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti.

Prioritní osy uvedené v OP LZZ jsou navrženy tak, aby byly v souladu s problémy, trendy, návrhy řešení a strategiemi obsaženými v Národním strategickém referenčním rámci 2007-2013, Strategii hospodářského růstu 2007-2013, Národním akčním plánem sociálního začleňování, Národním akčním plánem zaměstnanosti, Národním programem přípravy na stárnutí, Strategií Rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, Strategií podpory dostupnosti a kvality veřejných služeb, Postupu a hlavních směrech reformy a modernizace ústřední státní správy, Koncepci reformy veřejné správy a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky, podpory rozvoje lidských zdrojů a modernizace veřejné správy (EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR, 2007).

Specifické cíle OP LZZ:

- Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů
- Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti
- Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených
- Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb
- Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti

OP Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje 6 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny.

Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Adaptabilita je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy

a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Na prioritní osu 1 je z fondů EU vyčleněno 525,4 mil. €

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce

Aktivní politiky trhu práce jsou zaměřeny na zlepšení přístupu k zaměstnání, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Na prioritní osu 2 je z fondů EU vyčleněno 605,8 mil. €.

Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti

Sociální integrace a rovné příležitosti jsou zaměřeny především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí. Na prioritní osu 3 je z fondů EU vyčleněno 398,6 mil. €.

Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby

Cíle této prioritní osy budou naplňovány prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb. Na prioritní osu 4 je z fondů EU vyčleněno 195,1 mil. €.

Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce

Cílem této prioritní osy je přispět k zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Prostřednictvím mezinárodní spolupráce bude možné zvýšit dopad realizovaných projektů a zefektivnit implementaci Evropského sociálního fondu na místní, regionální a národní úrovni díky zahrnutí zkušeností a odborných znalostí zahraničních partnerů, zvýšení efektivity vynaložených prostředků využitím již vynalezených řešení v zahraničí a umožnění mezinárodního srovnávání a šíření dobré praxe. Na prioritní osu 5 je z fondů EU vyčleněno 39,0 mil. €.

Prioritní osa 6 - Technická podpora

Slouží k technickému zajištění programu. Na prioritní osu 6 je z fondů EU vyčleněno 73,5 mil. €.

4.6 Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost

Globálním cílem Operačního programu pro vzdělávání a konkurenceschopnost (OP VK) je rozvoj vzdělanostní společnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím modernizace systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji (MMR ČR, 2007).

Specifické cíle OP VK jako cesty k naplnění globálního cíle:

- Rozvoj a zkvalitňování počátečního vzdělávání s důrazem na zlepšení klíčových kompetencí absolventů pro zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce a zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání.
- Inovace v oblasti terciárního vzdělávání směrem k propojení s výzkumnou a vývojovou činností, větší flexibilitě a kreativitě absolventů uplatnitelných ve znalostní ekonomice, k zatraktivnění podmínek pro výzkum a vývoj, a k vytvoření komplexních a efektivních nástrojů, které by podporovaly inovační proces jako celek.
- Posílení adaptability a flexibility lidských zdrojů jako základního faktoru konkurenceschopnosti ekonomiky a udržitelného rozvoje ČR prostřednictvím podpory dalšího vzdělávání jak na straně nabídky, tak poptávky.
- Vytvoření moderního, kvalitního a efektivního systému celoživotního učení prostřednictvím rozvoje systému počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání včetně propojení těchto jednotlivých částí v systému celoživotního učení.

Prioritní osa č. 1: Počáteční vzdělávání

- Zvyšování kvality ve vzdělávání

- Rovné příležitosti dětí a žáků včetně dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami
- Další vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení
- Zlepšení podmínek pro vzdělávání na základních školách
- Zlepšení podmínek pro vzdělávání na středních školách

Prioritní osa č. 2: Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj

- Vyšší odborné vzdělávání
- Vysokoškolské vzdělávání
- Lidské zdroje ve výzkumu a vývoji
- Partnerství a sítě

Prioritní osa č. 3: Další vzdělávání

- Individuální další vzdělávání
- Podpora nabídky dalšího vzdělávání

Prioritní osa č. 4 (a, b): Systémový rámec celoživotního učení (cíl Konvergence, cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)

- Systémový rámec celoživotního učení

Prioritní osa č. 5 (a, b): Technická pomoc (cíl Konvergence, cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)

- Řízení, kontrola, monitorování a hodnocení programu
- Informovanost a publicita programu
- Absorpční kapacita subjektů implementujících program

Alokace finančních prostředků:

Celková částka určená na financování OP VK v programovacím období 2007-2013 činí 2.151,4 mil. € (tj. cca 53,8 mld. Kč při kurzu 25 Kč/€), přičemž zdroje EU (ESF) tvoří 85 % (1.828,7 mil. €, tj. cca 45,7 mld. Kč při kurzu 25 Kč/€) a národní zdroje ze státního rozpočtu ČR zbylých 15 % celkové alokace. Míra

spolufinancování pro individuální a globální projekty dosahuje až 100 % způsobilých výdajů projektu (85 % ze zdrojů ESF a 15 % ze státního rozpočtu ČR).

4.7 Operační program Adaptabilita

Operační program Praha Adaptabilita (OPPA) je určen na podporu neinvestičních projektů zaměřených na vzdělávání, sociální integraci, podporu zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji. Program je určen pouze pro Prahu, proto veškeré projekty musí pomáhat v hlavním městě. Platí, že účastníci projektů musejí být z Prahy nebo musí pracovat pro pražské zaměstnavatele, případně musejí být studenty pražských škol. Realizátoři projektů (např. vzdělávací instituce) mohou ovšem být z jakéhokoliv regionu ČR. OPPA je jedním ze dvou operačních programů pro Prahu, který čerpá prostředky z fondů EU v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Z fondů EU je pro OPPA vyčleněno 108,39 mil. €, což činí přibližně 0,41 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku (MMR ČR, 2007).

OPPA obsahuje 4 prioritní osy rozdělující operační program na logické celky. OPPA není (na rozdíl od ostatních operačních programů v ČR) dále konkrétnizován prostřednictvím tzv. oblastí podpory. Důvodem je relativně malý objem prostředků, které jsou k dispozici v rámci jednotlivých prioritních os.

Prioritní osa 1- Podpora rozvoje znalostní ekonomiky

Např. kurzy dalšího vzdělávání, školení a odborná příprava poskytovatelů dalšího vzdělávání, zvyšování kvalifikace zaměstnanců a absolventů škol formou odborných stáží a přenosem zkušeností, rozvoj, zavádění a realizace systémů dalšího vzdělávání ve firmách a oborech; podpora budování kapacit lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji, vzdělávání a poradenství při zakládání nových firem apod. Na prioritní osu 1 je z fondů EU vyčleněno 41,4 mil. €.

Prioritní osa 2 - Podpora vstupu na trh práce

Např. poskytování sociálních služeb s cílem zlepšit postavení sociálně znevýhodněných osob na trhu práce, podpora při hledání a udržení práce (např. vzdě-

lávání, praxe), podpora dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách, opatření pro podporu rovných šancí pro ženy a muže na trhu práce, podpora a rozvoj služeb péče o děti s cílem sladit pracovní a soukromý život jejich rodičů, podpora pracovního prostředí vstřícného k rodinám a rozvoj flexibilních forem organizace práce, adaptace náplně práce pro zaměstnance v předdůchodovém věku, podpora a poradenství při zakládání a zahájení činností subjektů sociální ekonomiky, rozvoje aktivit stávajících menších a nových NNO v oblasti sociálního začleňování apod. Na prioritní osu 2 je z fondů EU vyčleněno 31,6 mil. €.

Prioritní osa 3 - Modernizace počátečního vzdělávání

Např. rozvoj a inovace vzdělávacích programů na SŠ a VOŠ, rozvíjení spolupráce škol s podniky, vysokými školami a institucemi výzkumu a vývoje, podpora odpoledních vzdělávacích programů na školách s důrazem na rozvoj klíčových kompetencí (počítačová gramotnost a znalost cizích jazyků), rozvíjení distančních a kombinovaných forem studia, další vzdělávání pedagogických a akademických pracovníků, odborných pracovníků ve školství, rozvoj studijních programů na vysokých školách, podpora začlenění znevýhodněných žáků a studentů do vzdělávacích programů škol běžného typu apod. Na prioritní osu 3 je z fondů EU vyčleněno 31,6 mil. €.

Prioritní osa 4 - Technická pomoc

Financování aktivit spojených s řízením programu, např. platy pracovníků zapojených do řízení OPPA, výběr projektů, monitoring projektů a programu, evaluace a publicita programu, podpora schopnosti potenciálních příjemců čerpat finanční prostředky z programu apod. Na prioritní - osu 4 je z fondů EU vyčleněno 4,7 mil. €.

4.8 Role neziskového sektoru v oblasti sociální integrace

Neziskový sektor je jedním z prvků fungujícího demokratického systému, který přináší do společnosti různorodost a rozvoj odlišných názorů. Po roce 1989 se neziskové organizace znovu rozvíjí a stávají součástí našich živo-

tů. Za poslední desetiletí je nejrychleji se rozvíjejícím sektorem naší společnosti. Z majoritní společnosti jsou občas slyšet hlasy, že nestátní neziskový sektor v určitém slova smyslu doplňuje práci státu, který není schopen postarat se o své občany, kteří jsou potřební.

Jako příklad hodný následování je například projekt sociální firma.

Pojem sociální firma (SF) je v ČR dosud pojem nepříliš známý, nicméně pomalu vstupuje do popředí zájmu odborné i laické veřejnosti. Jedná se původně o britský model zaměstnávání znevýhodněných osob, který je nicméně inspirován modelem italským a německým (italská sociální družstva a německé tzv. integrační firmy).

Organizace CEFEC (Evropská konfederace sociálních firem a družstev) vymezuje sociální firmu pomocí následujících pěti charakteristik:

- sociální firma je firma vytvořená za účelem zaměstnávání lidí s postižením nebo jinak znevýhodněných na trhu práce;
- jedná se o podnikatelský subjekt, který užívá vlastní tržně orientované výroby zboží a služeb k naplňování svých sociálních cílů;
- podstatný počet zaměstnanců jsou lidé s postižením nebo jiným znevýhodněním na trhu práce;
- každý zaměstnanec dostává tržní mzdu nebo plat odpovídající jeho práci;
- pracovní podmínky by měly být rovné mezi znevýhodněnými zaměstnanci a zaměstnanci bez znevýhodnění;
- všichni zaměstnanci by měli mít stejná práva a povinnosti.

Britské standardy sociální firmy tuto definici dále rozvíjejí vymezením dvou důležitých charakteristik:

- alespoň 50 % obrátu firmy by měly tvořit příjmy z prodeje vlastních výrobků nebo služeb

- sociální firma je firmou zaměstnávající minimálně 25 % znevýhodněných (znevýhodněnými osobami máme na mysli jak zdravotně tak i sociálně znevýhodněné, obecně osoby ohrožené sociální exkluzí)

Sociální firma je tedy firmou, která spojuje dva cíle: podnikat a zaměstnávat lidi znevýhodněné na běžném pracovním trhu.

Jedná se o ekonomicky udržitelný podnikatelský subjekt, schopný uspět na běžném trhu, má zpracovaný vlastní podnikatelský plán. Ačkoliv britské standardy hovoří o minimálně 50 % obrátu z vlastního prodeje, cílem by měla být samozřejmě ekonomická soběstačnost firmy. Zároveň sociální firma usiluje i o naplňování svých sociálních cílů, tedy zaměstnávat znevýhodněné osoby ohrožené sociální exkluzí. Velký důraz je kladen na možnost kariérního postupu v SF, profesního rozvoje pracovníků a možnost dalšího vzdělávání, příp. rekvalifikací.

V České republice doposud neexistují sociální firmy, které by splňovaly všechna výše uvedená kritéria, i když tomuto modelu se některé aktivity na zaměstnávání znevýhodněných blíží. Občanské sdružení Fokus Praha provozuje od roku 1999 sociální firmu Jůnův statek se sídlem v obci Sedlec nedaleko Prahy, která poskytuje ubytovací a stravovací služby a zaměstnává převážně osoby s duševním onemocněním. Tato sociální firma byla vytvořena v rámci projektu Phare-Lien, který probíhal od roku 1997 a byl zaměřen na ověření možnosti fungování sociální firmy v rámci legislativy ČR. Většina znevýhodněných zaměstnanců jsou bývalí nebo současní uživatelé služeb, klienty některé z organizací poskytujících sociální či zdravotní služby. Tito lidé již nemají v sociální firmě status klientů, ale stávají se plnoprávními zaměstnanci. Zaměstnanci bez znevýhodnění („zdraví“) jsou převážně lidé se zkušenostmi ze sociální sféry, nebo specialisty v oboru podnikání (provoz ubytovacího a stravovacího zařízení) (ERBANOVÁ 2006).

Sociální firma Jůnův statek poskytuje profesionální podporu znevýhodněným zaměstnancům. Míra podpory je však výrazně nižší než např. v chráněných dílnách, tréninkových zařízeních. Nicméně oproti zaměstnancům neznevýhodněným (tzv. „zdravým“) je při jejich denní činnosti přihlédnuto k jejich

aktuálnímu zdravotnímu stavu. Zařazení na konkrétní pracovní pozice v SF Jůnův statek se řídí pouze: požadavky na volné místo ve firmě, vzděláním pracovníka, jeho schopnostmi a možnostmi, předchozími zkušenostmi a praxí. Dnes pracují zdravotně znevýhodnění v sociální firmě Jůnův statek na těchto pozicích: pokojská, údržba, číšník, pomocný kuchař, recepční, úklid, prádlena, služby pro veřejnost.

Ze zkušeností Sociální firmy Jůnův dvůr vzešly tyto závěry, které mohou být inspirací při ostatní:

- zdravotně znevýhodnění jsou schopni se zapojit do zaměstnání, které však musí respektovat typ jejich handicapu a vhodně vytvářet podmínky pro jejich pracovní začleňování.
- sociální firma jakožto podnikatelský subjekt zaměstnávající zdravotně znevýhodněné nemusí být ve všem nutně závislá na veřejných zdrojích (dotacích), ale může postupem času tuto míru výrazně snižovat.
- prvotním cílem fungování sociální firmy není přímo příprava na odchod člověka do nechráněných podmínek, ale bývalí zaměstnanci sociální firmy jsou často po odchodu ze sociální firmy schopni se začlenit na běžná nechráněná pracoviště

V České republice existuje řada neziskových organizací, které se zabývají poradenstvím a péčí o osoby obtížně umístitelné na trhu práce. I přes veškerou snahu je státní pomoc bohužel nedostatečná. Pomoc, která přichází z fondů EU, zmírňuje nedostatek finančních prostředků, ale jako zásadní je potřeba pojmenovat fakt, že ke zlepšení situace může dojít, pokud si sama společnost, zejména zaměstnavatelé, uvědomí, že výše uvedené skupiny osob, mohou být přínosem nejen na pracovišti, ale i pro celou společnost.

5 ZAMĚSTNATELÉ V PROCESU INTEGRACE

5.1 Zaměstnávání OZP

Pro zaměstnavatele vyplývá ze zákona č.262/2006Sb., zákoník práce v rámci úpravy problematiku zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením odkazuje v paragrafu 237 na zvláštní právní předpis, kterým je v tomto případě zákon 435/2004Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:

- Informace a poradenství v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Součinnost při vyhrazování pracovních míst pro OZP
- Spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP
- Spolupráci při řešení přizpůsobení pracovního místa pro OZP

Spolu s možnostmi pomoci ze strany úřadů práce, vyplývají pro zaměstnavatele ze zákona také povinnosti:

- U míst oznamovaných ÚP uvádět, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené pro OZP
- Informovat ÚP o volných pracovních místech vhodných pro OZP
- Rozšiřovat dle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem preventivní péče možnost zaměstnávání OZP, přizpůsobením pracovního místa a podmínek
- Spolupracovat s ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace
- Vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro OZP

Díky novelizaci zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 6. listopadu 2011 ve znění pozdějších předpisů dochází k těmto změnám:

- Povinnost zaměstnat OZP: zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci
- Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců („PRPPZ“)

Príspevek pri zřízení spoločensky účelného miesta - § 113

- úhrada mzdových nákladů postiženého zaměstnance

Príspevek pri prípravě OZP k práci - § 72 ZoZ

- úhrada nákladů s ní spojených

Príspevek na podporu zaměstnávání OZP - § 78 ZoZ

- pro zaměstnavatele s min. 50 % zaměstnanců - OZP
- až 8 000 Kč měsíčně (skutečně vynaložené mzdové náklady v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy)

Chráněné pracovní místo - § 75 a 76

- dohoda s ÚP, min. 3 roky
- příspěvek na vytvoření CHPM - 8x /12x při více jak 10 místech
10x/14x průměrného výdělku
- příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů max. 48 000,-Kč

Odvod do státního rozpočtu:

- Za každého zaměstnance OZP, kterého má zaměstnavatel povinnost zaměstnat → 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy ročně

Tabulka 1: Průměrná mzda za rok 2010 – 23 665 Kč → 59 163 Kč ročně za jednoho OZP

Počet zaměstnanců	Povinný podíl OZP	Odvod do státního rozpočtu v Kč
50	2	118 326,-
200	8	473 304,-
1000	40	2 366 520,-
5000	200	11 832 600,-

Zdroj: NFOZP, 2011

Odebrání výrobků či služeb tzv. náhradní plnění:

- od zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců
- od osoby zdravotně postižené, která je OSVČ
- zadáním zakázky těmto subjektům
- od roku 2012 CHTP může náhradní poskytnout omezeně a to ve výši 36-ti násobku průměrné hrubé měsíční mzdy (dnes 23.726 Kč bez DPH) - cca 854 tis. Kč bez DPH za každého svého zaměstnance se zdravotním postižením

Zákon zaměstnavatelům umožňuje čerpat finanční prostředky a poradenství při zaměstnávání OZP. Zároveň zpříšňuje sankce pro firmy, které nebudu plnit nařízená ustanovení.

I přes veškerý výčet motivací, které jsou zaměstnavatelům poskytovány, jsou zaměstnavatelé jen málo motivováni k zaměstnávání OZP, což vede k jejich diskriminaci. Většinou je k tomuto vedou předsudky, obavy, neznalost a neinformovanost. Mnozí zaměstnavatelé sice jsou motivováni k zaměstnávání OZP, ale mají obavy z problémů, které to s sebou může přinést. Je důležité zmínit i fakt, že někteří zaměstnavatelé zdravotně postižených osob zneužívají v určité míře ve svůj osobní prospěch tzv. příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle §78 zákona o zaměstnanosti.

5.2 Uchazeči o práci starší 50let

Jednou ze skupin, o nichž stále častěji hovoří, jsou lidé nad 50 let. Nezaměstnanost věkové skupiny v 55-64 let věku je 47 %. Do budoucna je nutné, aby se zaměstnanost této skupiny zvýšila. Uchazeči 50+ bývají znevýhodňováni například při hledání nového zaměstnání či ve chvíli, kdy jsou motivováni k odchodu do předčasného důchodu. Samy firmy sice podle průzkumů uvádějí, že jejich interní politika nediskriminuje žádnou z věkových skupin, skutečnost je ale podle průzkumů jiná. „Starší člověk jako uchazeč o práci má poměrně

těžký úkol obstát a to i kvůli zažitému stereotypu staršího pracovníka, “píše se ve zprávě z výzkumu o postavení zaměstnanců, který provedlo pro Českou republiku už v roce 2006 OECD. To potvrzují i sociologové.

Jednou z příčin rezervovaného postoje k těmto pracovníkům jsou negativní stereotypy, které stále panují o starším věku. O jejich stálé přítomnosti v české společnosti svědčí i mezinárodní výzkum European Social Survey z roku 2009. Tzv. ageismus je podle něj nejrozšířenějším typem diskriminace v Česku a setkáváme se s ním ve větším měřítku než s diskriminací na základě pohlaví nebo etnické příslušnosti. Mezi nejčastější nevýhody připisované zaměstnancům nad 50 let podle výzkumu společnosti STEM patří:

- hůře přizpůsobují novým požadavkům
- špatně se učí novým věcem (PC gramotnost, jazyky)
- mají nižší pracovní tempo

Obecně jde o dost podceňovanou skupinu, zaměstnavatelé ji vidí jako problémovou, bez toho, aby se problémy spojené se starší generací pojmenovávaly. Dnes už zaměstnavatelé jen málokdy přijmou člověka, kterého není třeba do-
vzdělávat a může hned podávat maximální výkony. Oni ho naopak musí zaškolenit a to je značná investice, do které se jim u staršího člověka nechce, protože nevidí perspektivu, že ho dlouhodobě udrží.

Jak uvádí odborníci:

- starší lidé mají dostatečný potenciál pro učení
- duševní výkonnost přetrvává, a dokonce po třicátém roce života narůstá
- schopnost učit se podle nich nijak významně neklesá.

V souvislosti s demografickými změnami nebude mít Česká republika, pokud bude chtít dosáhnout hospodářského růstu a stabilizace důchodového systému, na výběr. Bude muset využívat i potenciál starších pracovníků. V blízké budoucnosti se osoby staršího věku (50–64 let) stanou ve srovnání s osobami mladými (20–34) a osobami středního věku (35–49) nejpočetnější

věkovou skupinou v české populaci. Je tedy nezbytně nutné se začít intenzivně připravovat na to, že trh práce bude nabízet pracovní místa starším pracovníkům, a samozřejmě pro ně také vytvářet odpovídající podmínky.

Pohled do budoucnosti vývoje dle věku v ČR v letech 2010–2050

48–50 let - na tolik by se měl zvýšit průměrný věk v České republice z dnešních 40.

55+ - Počet lidí starších 55 let má stoupnout ze současných tří na více než čtyři miliony.

50+ % ekonomicky závislých osob – nebo více než dvojnásobek oproti současnosti – Česku do roku 2045 předpovídají odborníci (POLČÁKOVÁ, 2011).

5.3 Ženy na trhu práce

Rovnoprávné postavení žen ve společnosti je často dáváno do souvislosti s možností participovat na trhu práce. S placeným zaměstnáním se pojí mnoho společenských výhod, jako jsou, vedle finančního zajištění, různé dávky a služby sociálního systému, placené jako procento ze mzdy. Pozice v zaměstnání také dodává určité společenské postavení, určitou identitu zaměstnaného. Nárok na zaměstnání je považován za nezpochybnitelné právo každé české ženy, jak to dokazují i statistické ukazatele, podle kterých tvoří ženy téměř polovinu pracovní síly na trhu práce. Tato skutečnost ale neznamená, že se těší také rovnému postavení. Ve skutečnosti není se ženami, které vstupují na trh práce, zacházeno stejně jako s muži, naopak, stávají se obětí různých forem diskriminace.

Absolventi stejně jako muži či ženy, mají vzhledem k nedostatku praxe ztížený přístup na pracovní trh. U žen se však na rozdíl od mužů očekává, že budou-li mít děti, odejdou na mateřskou a poté rodičovskou dovolenou, která je vyřadí až na čtyři roky z trhu práce. Tato skutečnost pak vede zaměstnavatele k upřednostňování mužských zájemců o práci. Po mateřské a rodičovské dovolené čelí obtížím při návratu ke své profesi, neboť ztratily s danou oblastí dlouhodobě kontakt. Programů, které by napomáhaly návratu matek na pracovní pozici nebo dokonce udržet si kontakt se zaměstnáním během rodičovské do-

volené, existuje zatím velice málo. Ženy s dětmi ve školním věku jsou považovány za méně profesně motivované z důvodu jejich zaměření na rodinné povinnosti. Proto jim nejsou zodpovědnější práce, náročné na čas, nabízeny. Nakonec ženy (stejně jako muži) nad 50 let jsou vystaveny stereotypu o neproduktivitě, nedynamičnosti, nepřizpůsobivosti ve srovnání s mladšími zaměstnanými.

Podíl žen mezi nezaměstnanými roste rychleji než počet nezaměstnaných mužů. Nezaměstnanosti čelí hlavně ženy mezi 20 a 35 lety, kdy se předpokládá, že se stanou matkami. V tomto věku pracuje o čtvrtinu méně žen než mužů stejného věku (ve věku 25 až 29 je to o 29,6 % méně, ve věku 30 až 34 o 24,6 % méně). Péče o děti je stereotypně pokládána za „ženskou“ úlohu. Zaměstnavatelé tedy nemají motivaci ženy zaměstnávat vzhledem předpokládaným odchodům ze zaměstnání z důvodu mateřské a rodičovské dovolené, nebo péče o nemocné dítě.²

Ženy v průměru vydělávají zhruba 80 % platu mužů, přičemž rozdíly v odměňování paradoxně rostou společně s dosaženým vzděláním. Největší rozdíly v platech jsou mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami a muži. Nižší plat dostávají ženy na stejných pozicích a se stejným vzděláním jako muži. Ospravedlnění toho stavu poskytuje tradiční představa rodiny, ve které muž má fungovat jako živitel a oproti tomu žena se má starat o domácnost. Tato představa ale nekoresponduje se současnými trendy ve společnosti, kde neúplné rodiny tvoří již 12 % všech domácností. V čele neúplných rodin se závislými dětmi pak stojí v naprosté většině matky (91,2 %). Vzhledem k nízké částce, kterou platí otcové dětí ve formě alimentů, pokud je vůbec platí, se hlavními živitelkami rodiny stávají právě matky (press, 2007).

Nerovné postavení mužů a žena na trhu práce je tedy odrazem nerovností mezi pohlavími, které existují v celé společnosti. Na základě společensky konstruovaných představ o ženách a mužích je naše společnost a tedy i trh práce rozdělen do „ženských“ a „mužských“ sfér vlivu. Rovnosti na trhu práce je

² Český statistický úřad, Ženy a muži v datech, 2009

tedy možné dosáhnout právě zpochybňováním zavedených stereotypů o ženách a mužích a snahou zavádět genderovou rovnost do všech oblastí života.

5.4 Národnostní menšiny

V této kapitole se budeme věnovat Romské menšině. Problematické postavení Romů na českém pracovním trhu má nesporně strukturální příčiny spočívající v systémových změnách, kterými prochází naše hospodářství. Patří mezi ně především technologické změny a výrobní modernizace, které vedou k nahrazení práce kapitálem a k nahrazování nekvalifikované práce kvalifikovanou. Dalším charakteristickým hospodářským procesem posledního desetiletí je postupné otevírání se české ekonomiky širším evropským a globalizovaným trhům.

V důsledku zvýšené konkurence dochází u zaměstnavatelů k viditelné snaze omezovat pracovní náklady. Tento ekonomický tlak působí především na nekvalifikovanou pracovní sílu a na pracovníky s malým sociálním kapitálem. Tyto charakteristiky jsou typické pro Romy hledající uplatnění na pracovním trhu. Růst aktivity na neformálních pracovních trzích v sektorech málo kvalifikované manuální práce je vedle nezaměstnanosti projevem tohoto ekonomického vytěsňujícího mechanismu. Snížení poptávky po romské pracovní síle je možné spojovat také se slabou tvorbou nových pracovních míst v naší ekonomice. Někteří autoři uvádějí, že jedním z výrazných faktorů nechuti zaměstnavatelů vytvářet nová pracovní místa je podle jejich vlastního vyjádření vysoká daňová zátěž. Rovněž zatajování pracovních příjmů a neformální zaměstnávání je dalším důsledkem vyšší úrovně daní. Mezinárodní srovnávací výzkum nedeclarované práce v zemích Evropské unie prokázal, že existuje přímá souvislost mezi mírou daňové zátěže a úrovní předpokládané aktivity na neformálních pracovních trzích (WINKLER, 2009).

Oprávnění na "rovný přístup k trhu práce" a "možnosti fungování" ve specifických podmínkách trhu práce jsou obvykle vymezovány sociálními mechanismy. K nejvýznamnějším z těchto mechanismů patří segmentace trhu práce a procesy selekce pracovníků na trhu práce, respektive vybíravost za-

městnavatelů a diskriminace z jejich strany vůči některým skupinám pracovníků, určovaná podle specifických sociálně definovaných kritérií včetně etnické příslušnosti. Diskriminace sice zasahuje více oblastí života Romů.

Znevýhodněné postavení na trhu práce a v přístupu k zaměstnání je podle většiny samotných Romů jedním z nejvýznamnějších problémů. Za vážný problém dotýkající se domácnosti respondenta považuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání 58 % českých Romů, 18 % ji považuje za problém, byť méně významný. Podobně i v jiných postkomunistických zemích drtivá většina Romů označuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání za problém dotýkající se jejich domácnosti. Rozdíly podle vzdělání či věku se při posuzování diskriminace neukazují být příliš významné, i když s rostoucím vzděláním význam diskriminace poněkud klesá.

Postavení Romů na trhu práce představuje i problém týkající se jejich nízké zaměstnatelnosti. Romové tvoří skupinu na trhu práce, která má velmi malé vyhlídky sehnat zaměstnání. Velmi snížené šance nezaměstnaného Roma najít uplatnění na formálním pracovním trhu, nejistota a nestabilita zaměstnání doprovázena sezónní zaměstnaností a opakovanou nezaměstnaností, zvyšující se rozsah nejistot při pracovních aktivitách v šedé ekonomice, souběžná "práce na černo" a žádosti o dávky v nezaměstnanosti, vysoký výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti spojený s finanční deprivací a s bydlením v lokalitách s koncentrací sociálně vyloučeného obyvatelstva tvoří vzájemně provázané charakteristické rysy marginalizovaného postavení Romů na českém trhu práce. Tyto skutečnosti chápeme spíše jako aspekty jednoho sociálního problému, jejichž vznik je ovlivněn několika shodnými nebo velmi podobnými příčinami.

Při posuzování hlavních příčin nezaměstnanosti je velmi často etnický původ obecně uváděn za nejvýznamnější důvod. Výjimku v mezinárodním srovnání představují pouze Romové v Bulharsku a Rumunsku, kde za významnější důvod považují celkovou hospodářskou recesi v zemi. Celkem 67 až 84 procent dotázaných Romů svůj etnický původ přitom uvádí mezi třemi nejvýznamnějšími důvody potíží při hledání zaměstnání. Výrazně etnický původ

vystupuje do popředí v porovnání s jinými důvody především v České republice a na Slovensku (WINKLER, 2009).

5.5 Uchazeči o zaměstnání do 25 let věku

Přestože se ekonomika začíná pomalu vzpamatovávat z hospodářské krize, její dopady jsou v hodnotách míry nezaměstnanosti a počtu volných pracovních míst stále patrné. Projevují se například v omezeném vstřebávání vlny čerstvých absolventů škol trhem práce, což vede k tomu, že počty absolventů škol marně hledajících pracovní uplatnění byly i v letošním roce oproti předkrizovým létům vysoké. K 30. dubnu 2011 bylo evidováno 13 360 nezaměstnaných čerstvých absolventů středoškolského studia a 438 absolventů vyšších odborných škol (VOŠ) (KVAPIL, 2011). Z porovnání dubnových hodnot za poslední čtyři roky je patrné, že po odeznění nejhorších krizových let se postavení čerstvých absolventů na trhu práce celkově zlepšuje. Příznivý vývoj se projevuje zejména u absolventů s výučním listem, naproti tomu mírně se zhoršila situace absolventů maturitních oborů.

Absolventi škol doplácí na nárůst nezaměstnanosti nejvíce, protože pro zaměstnavatele je vždy jednodušší nepřijmout zájemce o zaměstnání, než propouštět zaměstnance. Dalším doprovodným jevem krize je výrazný pokles nabídky volných míst, který šance absolventů na získání pracovního uplatnění ještě více snižuje. Čerství absolventi si vysloužili nelichotivou nálepku – personalisté o nich mluví jako o ztracené generaci. Firmy nové zaměstnance příliš nenabírají, a pokud ano, dají přednost někomu s praxí. Případným problémům se dá předejít výběrem školy. Zatímco absolventi humanitních oborů mají s uplatněním potíže, o absolventy technických oborů je zájem stále.

Poptávka po pracovnících je strukturou ekonomiky zásadně ovlivňována. Zaměstnavatelé by nadále preferovali větší podíl absolventů se středním odborným vzděláním a často kriticky hodnotí každoroční zvyšování počtu zájemců o vysokoškolské studium. Zachování nebo dokonce růst podílu učňů by však vedl k zachování statutu quo ve struktuře průmyslu, kdy podniky potřebují především montážní dělníky a díky malému počtu kvalitních vysokoškoláků zde

nemohou v dostatečné míře rozvíjet aktivity s vyšší přidanou hodnotou. Požadavky podniků na trh práce odrážejí ve velké míře jejich aktuální potřeby. Systém vzdělávání však takto rychle reagovat nemůže, a protože změny v něm mají několikaletý horizont, musí brát v úvahu i širší souvislosti. Poptávku firem po zaměstnancích a vznik a zánik pracovních míst ovlivňuje celá řada trendů, které mají často svůj původ v jevech globální ekonomiky a jejich důsledek pro trh práce je nepřímý. Důležité není jen to, co podniky na trhu chtějí dělat, avšak také to, zda jim to jejich konkurence dovolí.

Absolventům často chybí konkrétní informace, motivace i pokora, zvláště v době, kdy je pro ně na trhu práce hodně ztížená situace. Zaměstnavatelé upozorňují, na nedostatečnou úroveň znalosti cizích jazyků mezi studenty a absolventy.

6 CÍL PRŮZKUMU

Průzkum má prokázat přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání osob obtížně umísťitelných (OOU) na trhu práce a jejich očekávání ze strany státu, aby tyto osoby zaměstnávali.

6.1 Použité metody

Pro výše zmíněný průzkum jsou zvoleny následující metody:

- Dotazník
- Rozhovor

6.2 Harmonogram postupu

a) Přípravná fáze

V rámci přípravné fáze bylo nutné vytipovat adekvátní vzorek zaměstnavatelů, pro průzkum. Aby byl průzkum relevantní, bylo zapotřebí zajistit, aby byli zastoupeni všichni zaměstnavatelé napříč všemi kraji v ČR.

Druhým krokem přípravné fáze byla formulace otázek, pokládaných při šetření. Vzhledem k cílům průzkumu, kde je stěžejní zjistit, co zaměstnavatele motivuje k zaměstnávání obtížně umísťitelných osob na trhu práce a jaká očekávání mají ze strany státu pro zvýšení zaměstnanosti této skupiny, byly sestaveny následující otázky:

- 1) Zaměstnáváte ve Vaší společnosti některou z uvedených skupin obyvatel? (OZP, 50+, menšiny, matky po MD, absolventy)
- 2) Jaká máte očekávání ze strany státu, abyste zaměstnávali více obyvatel z uvedených skupin? (OZP, 50+, menšiny, matky po MD, absolventy)
- 3) Co Vás motivuje k zaměstnávání uvedené skupiny obyvatel? (OZP, 50+, menšiny, matky po MD, absolventy)

b) Realizační fáze

V realizační fázi bylo rozesláno emailovou formou 300 dotazníků spolu s doprovodným dopisem se žádostí o vyplnění přiloženého dotazníku.

Návratnost dotazníků byla velmi nízká, proto byla zvolena forma telefonického rozhovoru se zaměstnavateli, personalisty. I po této fázi se počet respondentů ochotných odpovědět na zvolené otázky značně snížil. Pro další práci na průzkumu bylo možno pracovat s 203 relevantními odpověďmi. V rámci realizace průzkumu byla nejčastější otázka ze strany zaměstnavatelů, zda se nejedná o kontrolu z úřadu práce a starost, zda budou data poskytována třetí osobě či instituci.

c) Vyhodnocovací fáze

Ve vyhodnocovací fázi byla provedena selekce zjištěných dat, dle regionů a zaměstnavatelů dle počtu zaměstnanců a zvolení formy prezentace výsledků průzkumu. U otázky č. 1 bylo zvolené grafické zobrazení spolu s tabulkovým přehledem. U otázek 2 a 3 byla z důvodu přehlednosti zvolen maticově strukturovaný přehled.

6.3 Charakteristika zkoumané skupiny respondentů

Celkem bylo osloveno 300 zaměstnavatelů, relevantních odpovědí bylo od 203 zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé byli vybíráni náhodnou formou z databáze Albertina a databáze Ares. Klíčovou podmínkou byl počet zaměstnanců firmy. Firmy byly rozděleny dle počtu zaměstnanců na firmy 25-100 a 101–500 zaměstnanců.

Tabulka 2: Přehled oslovených zaměstnavatelů v rámci průzkumu dle krajů a počtu zaměstnanců a přehled relevantních odpovědí.

Zaměstnavatelé oslovení dle krajů	počet zaměstnanců		Odpovědi zaměstnavatelů dle krajů	počet zaměstnanců	
	25-100	101-500		25-100	101-500
Praha	15	15	Praha	12	13
Středočeský kraj	10	10	Středočeský kraj	8	9
Jihočeský kraj	6	15	Jihočeský kraj	5	11
Plzeňský kraj	15	10	Plzeňský kraj	13	6
Karlovarský kraj	7	12	Karlovarský kraj	7	10
Ústecký kraj	15	11	Ústecký kraj	12	8
Liberecký kraj	15	8	Liberecký kraj	6	6
Královéhr. kraj	10	10	Královéhr. kraj	9	6
Pardubický kraj	10	10	Pardubický kraj	8	9
Vysočina	15	6	Vysočina	9	2
Jihomoravský kraj	8	8	Jihomoravský kraj	3	5
Zlínský kraj	6	10	Zlínský kraj	3	7
Olomoucký kraj	7	15	Olomoucký kraj	4	7
Moravskoslezský kraj	6	15	Moravskoslezský kraj	2	3
celkem	300		celkem	203	

Zdroj: Autor diplomové práce

Cílem výběru bylo získat vzorek zaměstnavatelů napříč všemi regiony ČR. Obor činnosti firmy nebyl rozhodujícím podmínkou. Zastoupeny jsou všechny obory včetně státní správy.

Při emailovém i telefonickém šetření bylo komunikováno především s personalisty daných firem, u menších firem bylo hovořeno s majitelem, pokud byla ochota komunikovat.

U většiny personalistů, se kterými byl prováděn rozhovor po telefonu, byla jistá neochota odpovídat na otázky. Zejména ve společnostech patřících do segmentu státní správy. Na druhou stranu, byla i spousta firem, které neměly problém a velmi detailně probíraly témata týkající se zaměstnávání OOU na trhu práce. V tomto případě se jednalo o velké firmy, anebo naopak o firmy v segmentu do 60 zaměstnanců.

Všichni zaměstnavatelé byli ujištěni, že získaná data nebudou adresná a bude zachována jejich anonymita.

6.4 Analýza dat

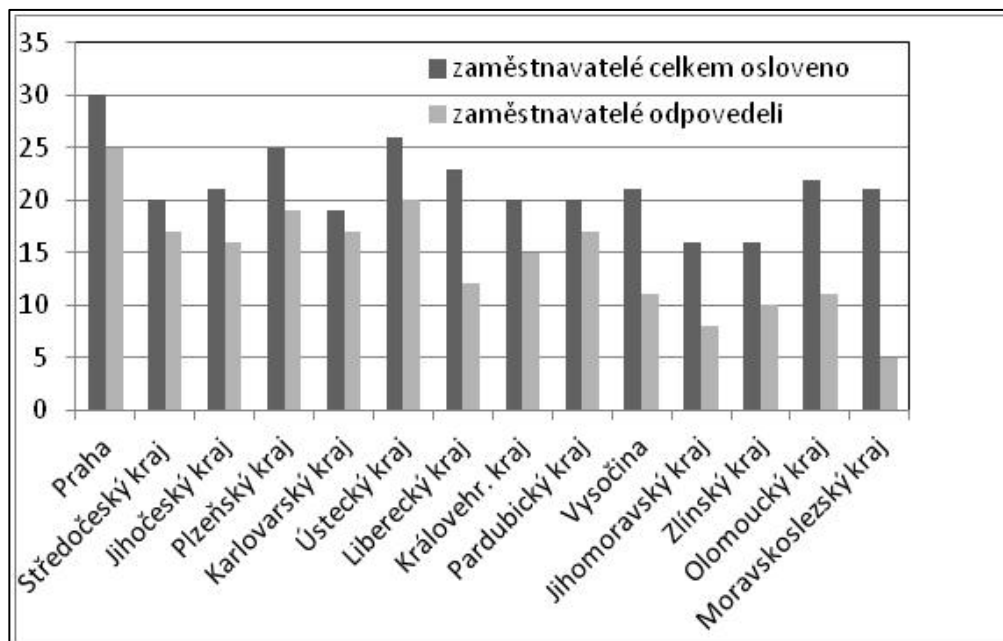
Důležitý údaj průzkumu je poměr ochoty zaměstnavatelů odpovídat na otázky průzkumu. Z celkového počtu oslovených respondentů odpovědělo 67,7%. Nejvíce vstřícných respondentů bylo v Praze, Plzeňském a Ústeckém kraji. Nejméně vstřícní zaměstnavatelé byli z regionu Moravskoslezského, Olomouckého a Jihomoravského.

Tabulka 3: Ochota zaměstnavatelů odpovídat v průzkumu

	zaměstnavatelé		
kraj	celkem oslo- veno	odpověděli	% poměr odpovědí dle krajů
Praha	30	25	83,3%
Středočeský kraj	20	17	85,0%
Jihočeský kraj	21	16	76,2%
Plzeňský kraj	25	19	76,0%
Karlovarský kraj	19	17	89,5%
Ústecký kraj	26	20	76,9%
Liberecký kraj	23	12	52,2%
Královéhr. kraj	20	15	75,0%
Pardubický kraj	20	17	85,0%
Vysočina	21	11	52,4%
Jihomoravský kraj	16	8	50,0%
Zlínský kraj	16	10	62,5%
Olomoucký kraj	22	11	50,0%
Moravskoslezský kraj	21	5	23,8%
Celkem	300	203	

Zdroj: Autor diplomové práce

Graf 6: Ochota zaměstnavatelů odpovídat na otázky průzkumu, dle krajů



Zdroj: Autor diplomové práce

Přistoupíme k vyhodnocování odpovědí na jednotlivé otázky.

Otázka č. 1 Zaměstnáváte ve Vaší společnosti některou z uvedených skupin obyvatel? (OZP, 50+, menšiny, matky po MD, absolventy)

Na danou otázku odpovědělo ze segmentu firem 25-100 zaměstnanců celkem 101 respondentů, ve většině případů personalistů nebo majitelů firem. V příložené tabulce č. 4 jsou uvedeny výsledky dle regionů.

Tabulka 4: Odpovědi respondentů na otázku č. 1 ze segmentu 25 až 100 zaměstnanců

<i>region</i>	<i>počet zaměstnanců 25-100</i>	<i>OZP</i>	<i>50+</i>	<i>ženy po MD</i>	<i>menšiny</i>	<i>absolventi</i>
Praha	12	5	4	3	0	8
Středočeský kraj	8	4	4	2	2	1
Jihočeský kraj	5	2	0	0	2	1
Plzeňský kraj	13	6	7	0	3	4
Karlovarský kraj	7	2	0	1	7	0
Ústecký kraj	12	3	1	1	1	3
Liberecký kraj	6	0	2	1	1	2
Královéhr. Kraj	9	5	1	0	0	0

<i>region</i>	<i>počet za- městnanců 25-100</i>	<i>OZP</i>	<i>50+</i>	<i>ženy po MD</i>	<i>menšiny</i>	<i>absolventi</i>
Pardubický kraj	8	1	1	0	1	1
Vysočina	9	2	3	3	1	0
Jihomoravský kraj	3	2	1	1	0	0
Zlínský kraj	3	2	2	0	0	0
Olomoucký kraj	4	1	1	1	0	0
Moravskoslez.kraj	2	1	1	0	1	0
celkem	101	36	28	13	19	20

Zdroj: Autor diplomové práce

V segmentu firem 101 až 500 zaměstnanců odpovědělo 102 respondentů, v 90 % se jednalo o personalisty. Odpovědi respondentů viz příložená tabulka č. 5.

Tabulka 5: Odpovědi respondentů na otázku č. 1 ze segmentu 101-500 zaměstnanců

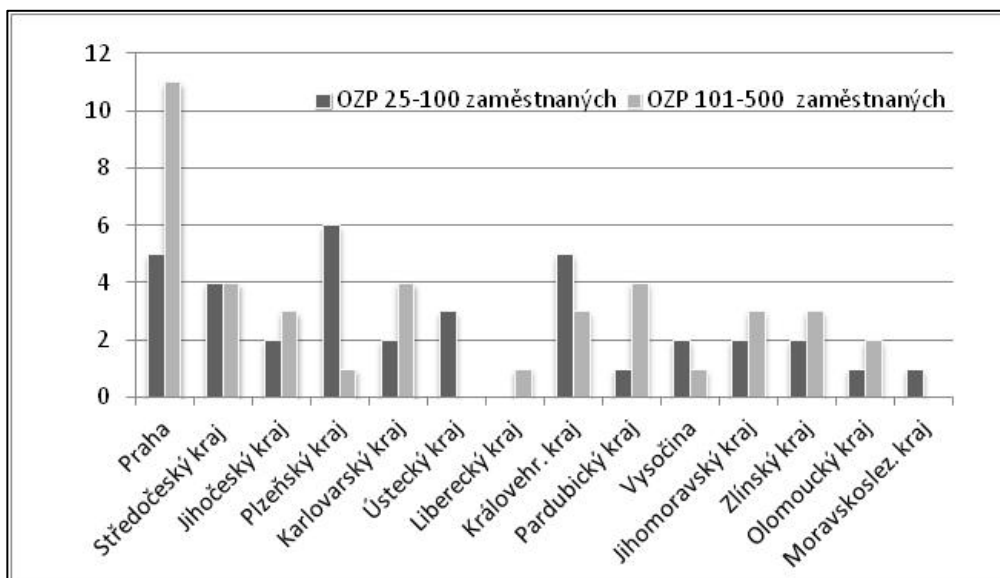
<i>region</i>	<i>počet za- městnanců 101-500</i>	<i>OZP</i>	<i>50+</i>	<i>ženy po MD</i>	<i>menšiny</i>	<i>absolventi</i>
Praha	13	11	3	5	0	7
Středočeský kraj	9	4	5	4	2	4
Jihočeský kraj	11	3	3	1	0	2
Plzeňský kraj	6	1	0	0	2	4
Karlovarský kraj	10	4	3	1	8	0
Ústecký kraj	8	0	4	1	3	0
Liberecký kraj	6	1	3	0	2	2
Královéhr. kraj	6	3	0	0	0	3
Pardubický kraj	9	4	5	1	1	1
Vysočina	2	1	1	0	0	0
Jihomoravský kraj	5	3	0	0	0	3
Zlínský kraj	7	3	3	2	0	1
Olomoucký kraj	7	2	3	2	0	5
Moravskoslez. kraj	3	0	4	0	3	0
celkem	102	40	37	17	21	32

Zdroj: Autor diplomové práce

Následující grafy č.7 až 11 znázorňují srovnání zaměstnanosti jednotlivých skupin dle regionů a počtu zaměstnanců.

Graf č. 7 srovnává zaměstnanost OZP vykázanou zaměstnavateli v rámci průzkumu. Dělení je dle regionů a dle počtu zaměstnanců.

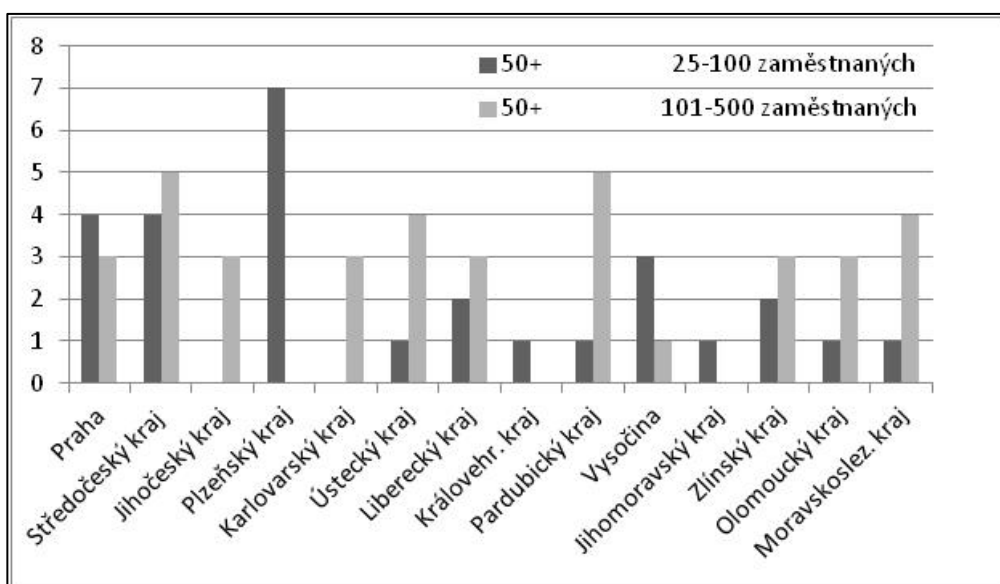
Graf 7: Zaměstnávání osob OZP dle krajů u respondentů z průzkumu



Zdroj: Autor diplomové práce

Graf č.8 ukazuje srovnání zaměstnanosti osob 50+ let dle krajů a počtu zaměstnanců.

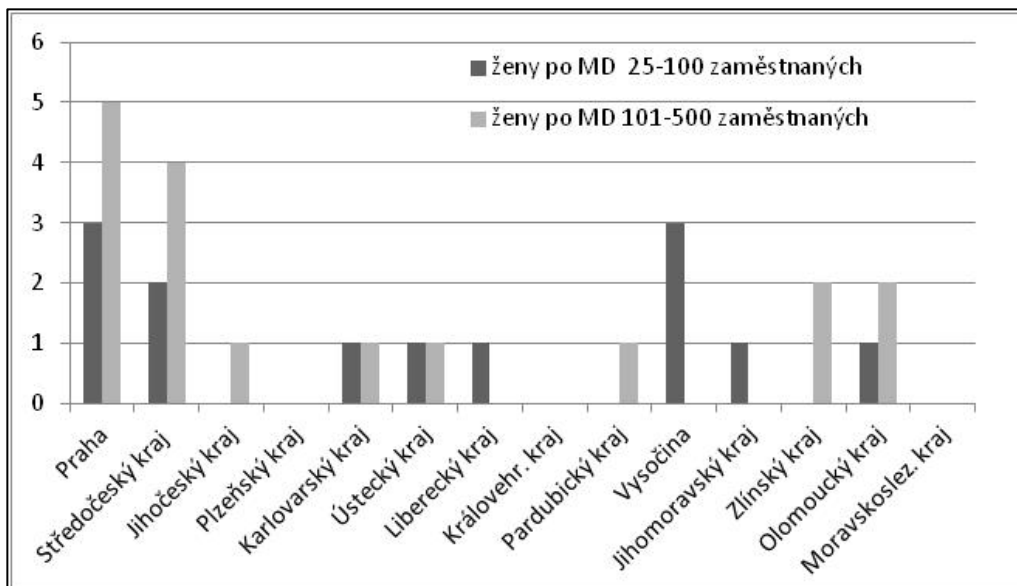
Graf 8: Zaměstnávání osob 50+ let dle krajů podle průzkumu



Zdroj: Autor diplomové práce

Graf č:9 znázorňuje přehled o zaměstnanosti žen po MD v regionech a dle počtu zaměstnanců.

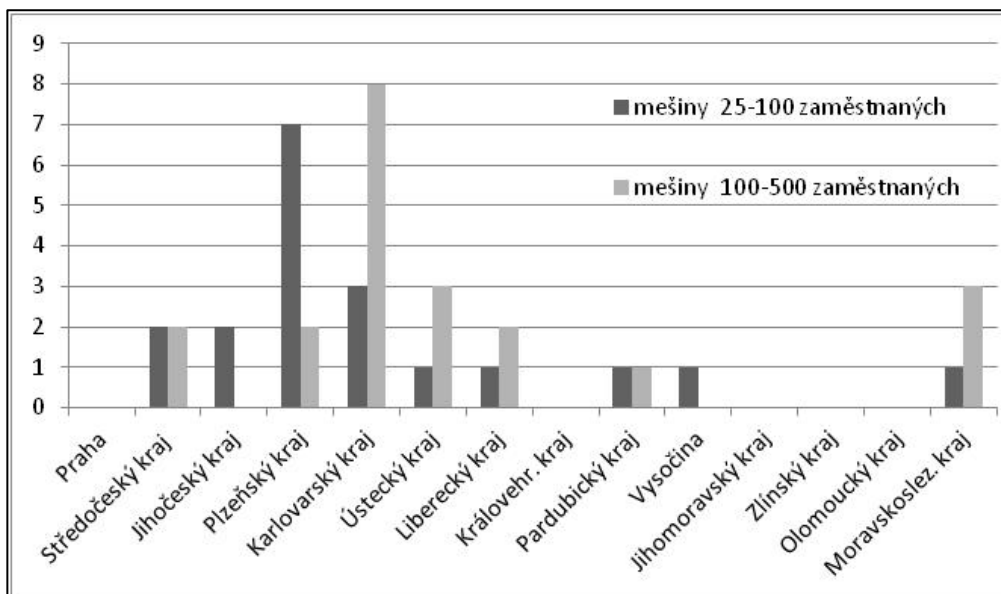
Graf 9: Zaměstnávání žen po MD v regionech dle průzkumu



Zdroj: Autor diplomové práce

Přehled zaměstnanosti studentů je uveden v grafu č. 10

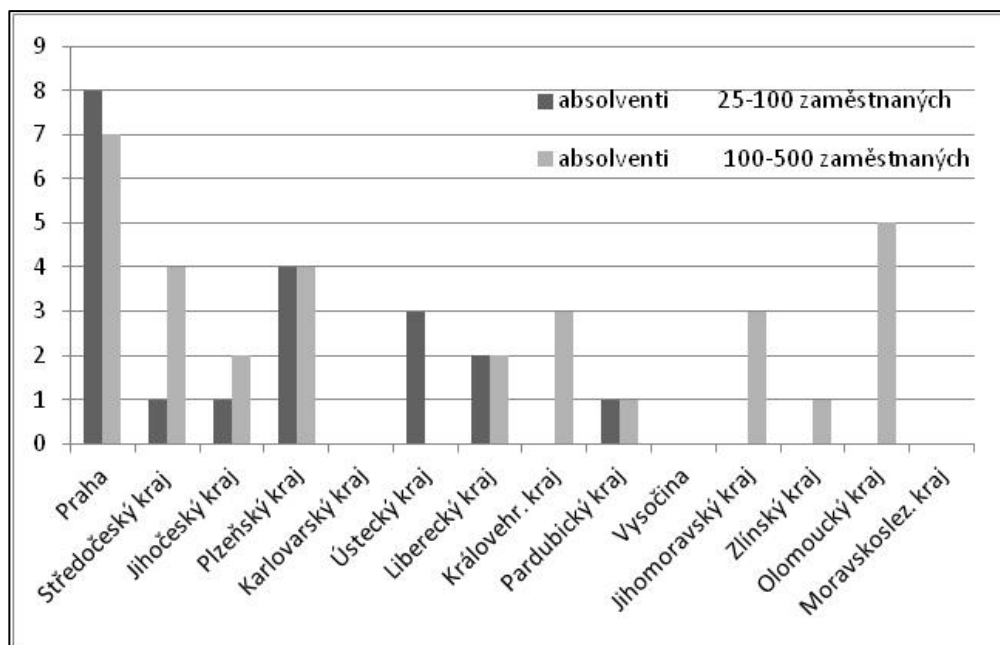
Graf 10: Zaměstnanost zástupců menšin na základě průzkumu dle krajů



Zdroj: Autor diplomové práce

Zaměstnanost absolventů je znázorněna v grafu č: 11

Graf 11: Zaměstnanost absolventů dle krajů na základě průzkumu



Zdroj: Autor diplomové práce

6.5 Interpretace výsledků

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, většina z 203 zaměstnavatelů měla jistý ostych a obavu odpovídat na otázky spojené se zaměstnáváním rizikových skupin na trhu práce. Nejvíce nevole působila otázka na zaměstnávání OZP a menšin (Romů). I když bylo vždy zdůrazňováno, že získaná data slouží pro účely diplomové práce a nebudou adresná, přesto zaměstnavatelé měli obavy, aby neměli problémy se státními úřady.

Tento fakt ukazuje na demonizování těchto skupin a absenci znalostí jejich způsobu života, což má bohužel za následek nelichotivé postavení na trhu práce, kterého se jim dostává.

SEGMENT ZAMĚSTNAVATELŮ 25 až 100 ZAMĚSTNANCŮ

Zaměstnávání OZP:

Průzkum ukázal, že zaměstnávání OZP je v tomto segmentu 35,6%, je tedy nejvíce zaměstnávanou skupinou v rámci průzkumu. Nejvíce OZP zaměstnávají v Plzeňském kraji, kdy respondenti uváděli, že díky velké koncentraci logis-

tických center je pro ně výhodné OZP zaměstnávat, jedná se většinou o administrativní pozice, práce s PC. Jako další v pořadí je Praha a Královéhradecký kraj.

Zaměstnávání uchazečů starších 50let

Druhou nejzaměstnávanější skupinou jsou zaměstnanci starší 50ti let, kteří dle průzkumu tvoří 27,7% zaměstnanců. Opět je tato skupina nejvíce zastoupena v Plzeňském kraji, následuje Praha a Střední Čechy. V zaměstnávání této skupiny v uvedených regionech vidí zaměstnavatelé jako hlavní přínos v pracovní a životní zkušenosti a možnosti předávání těchto zkušeností nastupující generaci. Naopak respondenti z Karlovarského kraje uvedli, že nezaměstnávají žádného zaměstnance z této skupiny.

Zaměstnávání žen po MD

Velmi tristní jsou výsledky o zaměstnávání žen po MD. Z celkového počtu 101 respondentů uvedlo pouze 12,9 %, že zaměstnává ženy po MD, což je nejméně ze všech zkoumaných skupin. V Praze respondenti uvedli, že ženy po MD ve většině případů využívají zkrácené pracovní úvazky anebo se vrací na své původní pracovní místo. Celkem v šesti krajích nezaměstnávají ženy po MD vůbec. Důvody souvisí s oborem činnosti firmy, ve výrobních firmách potřebují zaměstnavatelé plný úvazek a nevyhovuje jim nemocnost zaměstnaných žen s dětmi.

Zaměstnávání menšin

Menšiny zaměstnává 18,8 % zaměstnavatelů. Nejvyšší zaměstnanost této skupiny je v Karlovarském kraji. Dle slov zaměstnavatelů se ve většině případů jedná o zaměstnávání rusky hovořících dělníků a řemeslníků. Na otázku jak je to se zaměstnáváním Romů, následovala většinou vyhýbavá odpověď s komentářem, že mají špatnou zkušenost z minulosti. Naopak respondenti z regionu Praha, Královéhradeckého a Jihomoravského kraje menšiny nezaměstnávají. Ostatní zaměstnavatelé, především z oboru stavebnictví, uvádějí, že zaměstnávají cizince a Romy především na těžkou fyzickou práci, kterou nikdo jiný nechce vykonávat.

Zaměstnávání absolventů

Zaměstnanost absolventů v průzkumu činí 19,8 %. Nejvíce absolventů zaměstnává Praha. Personalisté uvádějí, že absolventi jsou pro ně cílovou skupinou, která, je hodně zajímavá. Některé firmy nabízejí absolventům práci již během studia na VŠ a poté jim dle schopností a znalostí nabídnou pracovní poměr. Ve většině případů se jedná o IT firmy a ostatní technické obory. Sedm ze 14 krajů nezaměstnává absolventy a ve většině případů s tím ani nepočítají. Jeden z argumentů uvádějí, že absolventi požadují vysokou mzdu a jejich pracovní výkon je podprůměrný.

Tabulka 6: Zaměstnávání skupin u zaměstnavatelů 25 až 100 zaměstnanců

Dělení dle počtu zaměstnanců	odpověď	OZP	50+	ženy po MD	menšiny	absolventi
25-100 zaměstnanců	101	36	28	13	19	20
% poměr		35,6%	27,7%	12,9%	18,8%	19,8%

Zdroj: Autor diplomové práce

SEGMENT ZAMĚSTNAVATELŮ 101 až 500 ZAMĚSTNANCŮ

Zaměstnávání OZP:

Zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců 101 až 500 odpověděli v průzkumu, že zaměstnávají 39,2 % OZP. Jedná se opět o nejvíce zaměstnávanou skupinu. Mezi nejčastější argumenty patřil fakt, že se snaží dodržet zákonnou povinnost i když jim zaměstnávání těchto občanů přináší těžkosti. Zvláště zmiňovali komunikaci s úředníky na ÚP.

Zaměstnávání uchazečů starších 50let

37,3 % je hodnota určující, v rámci průzkumu, zaměstnanost uchazečů 50+. Zaměstnavatelé u těchto zaměstnanců zvláště oceňují loajalitu, pracovní a životní zkušenosti, zejména pak v manažerských pozicích.

Zaměstnávání žen po MD

Vyšší je i počet zaměstnávaných žen po MD, který činí 16,7 %. Jako hlavní důvod respondenti uváděli, že se ženy vrací po mateřské zpět na svou původní pozici. Oproti zaměstnavatelům do 100 zaměstnanců je rozdíl 3 %.

Zaměstnávání menšin

Menšiny zaměstnávají tito zaměstnavatelé ve 20,6 % případů. V celkem sedmi regionech nezaměstnávají žádného zaměstnance ze skupiny osob řadící se k menšině. Nejvyšší počet v zaměstnávání menšin vykázal kraj Karlovarský. Opět jsou i v tomto případě zaměstnávání hlavně rusky hovořící pracovníci. Ve dvou případech mi bylo sděleno, že zaměstnávají i zástupce romské menšiny. I v těchto případech se jedná hlavně o pomocné práce bez nutnosti kvalifikace.

Zaměstnávání absolventů

V Praze je opět nejvyšší zaměstnanost absolventů. Celkově 31,4 %. Ve čtyřech regionech absolventy nezaměstnávají. Olomoucký kraj je druhý nejproduktivnější v zaměstnávání absolventů a to díky akademickému zázemí, které poskytuje místní univerzitou.

Tabulka 7: Zaměstnávání skupin u zaměstnavatelů 101 až 500 zaměstnanců

Dělení dle počtu zaměstnanců	odpovědělo	OZP	50+	ženy po MD	menšiny	absolventi
101-500 zaměstnanců	102	40	38	17	21	32
% poměr		39,2%	37,3%	16,7%	20,6%	31,4%

Zdroj: Autor diplomové práce

2) Jaká máte očekávání ze strany státu, abyste zaměstnávali více obyvatel z uvedených skupin? (OZP, 50+, menšiny, matky po MD, absolventy)

Na tuto otázku většina respondentů reagovala „stejně se nic nezmění, na nic nejsou peníze“. V názorové matici je výběr nejčastěji se vyskytujícími tvrzení.

Tabulka 8: Názorová matice k otázce č. 2

názor	OZP	50+	ženy	menšiny	absolventi
větší finanční zvýhodnění zaměstnavatelům zaměstnávajících znevýhodněné skupiny	X	X	X	X	X
společenské uznání pro zaměstnavatele zaměstnávajících znevýhodněné skupiny	X	X	X	X	X
při zavedení zkrácených úvazků , lepší motivace ze strany státu, finanční podpora			X		X
naučit je pracovat, chovat se slušně a neřešit hned diskriminaci				X	X
větší kooperace zaměstnavatelů a škol					X
nedostatek technicky zdatných uchazečů				X	X
jazyková vybavenost				X	
dostupnější finanční příspěvky na rozvoj 50+ (PC, jazyky)		X			
přísné postihy firem , neplnicí zákonné normy o zaměstnávání OZP -podvodné jednání	X				
omezení administrativy ze strany státu při zaměstnávání OZP	X				
lépe proškolený personál ÚP-informovanost a ochota pomoci	X	X	X	X	X
větší prostor pro zaměstnávání absolventu během studia / větší výhody pro zaměstnavatele					X
osvěta, informovanost o skupinách	X			X	
nedostatečné povědomí o životě diskriminovaných na trhu práce	X	X	X	X	X
zabezpečení kvalita znalostí jazyků		X			X
při žádosti o finanční granty, projekty odstranění korupce, klientelismu	X	X	X	X	X
součást výuky i praxe, pro lepší uplatnění v reálném životě					X
změnit kritéria při zaměstnávání OZP, ne počet zaměstnanců	X				

Zdroj: Autor diplomové práce

Velmi kriticky se respondenti vyjadřovali k poradenství ze strany úřadů práce. Stížnosti se týkaly neprofesionálního přístupu a odborných neznalostí úředníků. Dalším nejčastějším tvrzením byl názor, že při žádostech o finanční podporu z grantů a projektů vládne korupce a klientelismus, který odrazuje zaměstnavatele o finanční prostředky žádat. Dle sdělení respondentů je toto běžná praxe, která svým způsobem ovlivňuje zařazení obtížně umístitelných skupin na trhu práce. Zájem ze strany respondentů o více informací ze života uvedených skupin svědčí o nutnosti uspokojit tuto potřebu dokonalejším předáváním informací, osvětou a sdílením.

Volání respondentů po přísných postizích zaměstnavatelů, kteří zneužívají příspěvky státu, nebo se provinují podvodným chováním je na místě. Vzhledem k situaci, která vládne v naší společnosti díky toleranci korupce na všech úrovních, většina zaměstnavatelů propadá skepsi a beznaději.

U respondentů, kteří zaměstnávají absolventy, by uvítali větší kooperaci se školami. Z odpovědí bylo patrné, že komunikace mezi školami a zaměstnavateli nesplňuje očekávání. Školský systém chrlí obrovské množství absolventů, kteří nenajdou uplatnění, protože vystudovali obor, po kterém není poptávka. Tímto dochází k deformaci pracovního trhu a je běžnou praxí, že například absolventi VŠ nastupují na pracovní místa určená pro absolventy SŠ.

3)Co Vás motivuje k zaměstnávání uvedené skupiny obyvatel? (OZP, 50+, menšiny, matky po MD, absolventy)

V názorové matici viz tabulka č. 9 je uveden výběr nejčastěji zmiňovaných důvodů respondentů k otázce č. 3.

Tabulka 9: Názorová matice k otázce č. 3

názory	OZP	50+	zeny	menšiny	absolventi
strategie firmy	X	X	X	X	X
daňové úlevy	X				
možnost čerpaní finanční prostředky z fondu EU	X	X		X	X
společenská zodpovědnost (CSR)	X		X		X
konat dobro , pomáhat	X		X	X	
zákonná povinnost	X				
úspora finančních prostředků					X
dobrá zkušenost z minulosti	X	X			X
díky iniciativě různých neziskových a občanských sdružení	X	X		X	

Zdroj: Autor diplomové práce

U zaměstnávání OZP je velmi pozitivní, že jsou zaměstnavatelé, kteří mají v rámci svých firemních strategií i uplatňování CSR – společenskou zodpovědnost spolu s otevřenou firemní kulturou. Motivace k zaměstnávání menšin, absolventů a dalších skupin jsou orientovány i na názor, že je třeba pomáhat, konat dobro a dělat „dobré věci dobře“.

Velmi důležité sdělení podané respondenty je, že chtějí i společenské uznání za práci pro uvedené skupiny. Pro respondenty jsou motivací nejen finanční prostředky čerpané v rámci pomoci, přiznané daňové úlevy, ale i společenská prestiž, která by měla být propagována v rámci integračního procesu.

Zaznělo také zajímavé konstatování, že někteří zaměstnavatelé až díky pomoci neziskových organizací a agentur práce začali přemýšlet o zaměstnávání obtížně umístitelných, což je vzhledem k opomíjení těchto organizací velmi důležitý fakt. Většina zaměstnavatelů ze sféry státní správy uváděla jako hlavní motivátor, splnění zákonné povinnosti, ale zároveň nerozumí tomu proč, když jsou placeni státem, musí v případě nesplnění zákonné normy platit státu finanční pokutu.

Dobrá zkušenost se zaměstnáváním uvedených skupin vede k opakovanému náboru těchto pracovníků. Špatná zkušenost naopak zavírá dveře k zaměstnávání těchto občan.

Průzkum také ukázal, že znalosti některých personalistů, zaměstnavatelů v otázce zaměstnávání těchto skupin, byli spíše okrajové a orientace v zákonných normách ne úplně dostačující. Neznalost právních norem přisuzovali neustálým zákonným změnám a nepřehlednosti zákonů.

Při rozhovorech personalisté a zaměstnavatelé uváděli i důvody, proč nezaměstnávají některou znevýhodněnou skupinu. Ve skutečnosti personalisté nestačí vstřebávat všechny změny. Jako jedinou a zásadní právní normu berou zákoník práce. Zákon o zaměstnanosti je pro ně jeden z mnoha zákonů, z čehož plyne, že v zásadě netuší, že mohou při zaměstnávání uvedených osob získat i výhody. Samozřejmě je potom na personalistovi, aby dokázal tyto informace dále předat managementu společnosti.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo odpovědět na otázky, co zaměstnavatele motivuje k zaměstnávání obtížně umístitelných skupin obyvatel na trhu práce a co by jim ze strany státu pomohlo k většímu zaměstnávání těchto osob. Překážkou ve zvyšování zaměstnanosti jsou současné právní normy, které pracovní trh svazují, díky celé řadě regulací, což má za následek obavu zaměstnavatelů zaměstnávat nové pracovníky. Zvláště obtížné je postavení absolventů, žen, lidí se zdravotním postižením, menšin, starších lidí.

V teoretické části jsem se zabýval teoriemi o práci člověka z historického pohledu, jejím vlivem na život člověka a také společenským pohledem na práci člověka. Součástí je i aktuální popis trhu práce a nezaměstnanosti v České republice, spolu s formami diskriminace na trhu práce a sociální exkluze. Dále jsem provedl popis jednotlivých skupin obtížně umístitelných osob na trhu práce. Sociální integrace těchto osob na trhu práce je kapitola, která popisuje současný přístup státu a EU k zaměstnávání této skupiny, včetně konkrétního popisu programů, které lze čerpat z Evropského sociálního fondu. Ve výčtu jsou dále zahrnuty zákonné normy a nároky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají některou z uvedených skupin. Nedílnou součástí integrace obtížně umístitelných je nezastupitelná práce neziskového sektoru, který je také popsán.

V praktické části jsem popsal výsledky průzkumu, který jsem prováděl na vzorku 203 zaměstnavatelů napříč všemi kraji České republiky. Původní počet oslovených zaměstnavatelů byl 300, ale použitelných odpovědí bylo 203. Zaměstnavatele jsem rozdělil dle počtu zaměstnanců do dvou skupin a pokládal jim otázky uvedené v úvodu této kapitoly. Ochota odpovídat na otázky byla zpočátku poměrně nízká, ale postupem času se situace začala zlepšovat. Abych získal vhled do situace u jednotlivých zaměstnavatelů, provedl jsem průzkum počtu aktuálně zaměstnaných osob v jednotlivých definovaných skupinách.

Poté jsem zjišťoval postoje a názory zaměstnavatelů na problematiku zaměstnávání definovaných skupin obyvatel. Otázka zněla: Jaká máte očekávání ze strany státu, abyste zaměstnával více osob z definované skupiny?

Některé očekávané motivace zaměstnavatelů ze strany státu jsou vcelku pochopitelné. Zaměstnavatelé vnímají jako motivaci finanční zvýhodnění, příspěvky státu, daňové úlevy, pobídky. Dále pak jasné a pochopitelné právní normy, které dokáže vstřebat i člověk ne zrovna zdatný v právní terminologii. Vyškolený a ochotný personál pracovních úřadů by měl být samozřejmostí. Jako další motivační prvek uvádějí, při zaměstnávání absolventů, kooperaci školských zařízení se zaměstnavateli. V současné době je systém komunikace vnímán jako nedostatečný a někdy zapříčiněný i nezájmem ze strany škol.

Jako pozitivní vnímám snahu zaměstnavatelů získávat více informací o životě vyloučených skupin, chtějí se více orientovat v této oblasti. Pomoc ze strany státu by měl přijít i ve formě odlehčení povinné administrativy a odbourání šikanování ze strany úřadů. Velmi milého překvapení se mi dostalo od některých zaměstnavatelů, kteří by jako motivaci uvítali společenské uznání za zaměstnávání vyloučených skupin. Žádoucí je v tomto směru i řádná propagace a komunikace. Dalším překvapivým motivátorem byl názor, že by stát měl přísně postihovat zaměstnavatele, kteří zneužívají státní finanční podporu pro znevýhodněné a dopouštějí se podvodného jednání.

Druhá položená otázka zněla: Co Vás motivuje k zaměstnávání definované skupiny obyvatel? Kromě motivace formou daňových úlev, čerpání příspěvků z fondů Evropské unie zaznívaly i názory, že zaměstnavatelé si do svých firemních strategií zadávají cíl související se zaměstnáváním vyloučených skupin. Nejčastěji toto tvrzení formulovali zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců 200 a více. Zaměstnávání vyloučených skupin souvisí s otevřenou firemní kulturou. Dalším aspektem motivace proč zaměstnávat tyto skupiny je firemní politika CSR - společenské odpovědnosti. Potěšující je i názor, že zaměstnavatel zaměstnává tyto skupiny, protože chce konat dobro a má pozitivní zkušenost se zaměstnáváním těchto lidí.

Integrace obtížně umístitelných osob na trhu práce je téma, které velmi úzce souvisí s nastavením společnosti, jejími normami a ochotě pomáhat znevýhodněným občanům. Faktem je, že soužití s minoritami je pro nás i po 22 letech od změny politického systému stále nové a ne zcela prozkoumané téma.

Společnost si musí projít v určitém časovém období mentální změnou, určitou očistou od předsudků a netolerantnosti. Teprve tehdy budeme schopni přijmout fakt, že mezi námi žijí i občané, kteří potřebují naši pomoc. Tímto očištným proces musí projít i politické garnitury, které mají zásadní vliv na změny v rámci legislativy a na budoucí postavení těchto spoluobčanů ve společnosti. Nedílnou součástí očisty společnosti je i zapojení druhé strany, tedy znevýhodněných skupin. I v této minoritě je potřeba změna ve vnímání majoritní společnosti. Neodmítat pomoci, dodržovat domluvná pravidla a aktivně se zapojovat. Pro obě strany platí nehledat důvody, ale způsoby, jak dojít zdárně ke společnému cíli.

Diplomová práce mi pomohla odpovědět na výše uvedené otázky a zároveň mi otevřela širší obzor dané problematiky spolu s osobním poznáním, že dané téma je mnohem komplexnější a složitější.

SEZNAM LITERATURY

MONOGRAFIE

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon, 2003, 135 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. a E. AL. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

BUREŠ, Z. *Psychologie práce a její využití*. 3. Praha: Vydavatelství a nakladatelství ROH, 1989, 324 s. ISSN 508-21-862.

GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Nakladatelství Argo, 1999, 595 s. ISBN 80-7203-124-4.

KUCHAR, P. *Trh práce a sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MANKIW, G. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2000

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999

PÍCHOVÁ, I. *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 33 s. ISBN 80-210-0906-3.

RUSMICOVÁ, L. a J. A.K. SOUKUP. *Makroekonomie*. 5. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-24-3.

RŮŽIČKA, J. a O. MATOUŠEK. *Psychologie práce*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1963, 312 s

RŮŽIČKA, J., O. MATOUŠEK a A. HLADKÝ. *Člověk a práce*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1972

SOUKUPOVÁ, J. *Mikroekonomie pro inženýrské studium*. In. Praha: VŠE, 1994

STEINER, J., M. JAKOUBEK a T. HIRT. *Ekonomie sociálního vyloučení*. Plzeň: 2004

ŠIMEK, M. Nezaměstnanost, kap. 8. In. *Trh práce*. Ostrava: Union Ostrava, 2005. ISBN 80-86-764-26-5.

TOMŠÍK, M. a E. BERNOVÁ. *Sociologie a psychologie práce*. Praha: SNTL – Nakladatelství technické literatury, 1989, 284 s

ELEKTRONICKÁ MÉDIA A WEBOVÉ STRÁNKY

ČSÚ [online]. © 2011 [cit. 2011-11-20]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011

ERBANOVÁ, R. Co je sociální firma? *Časopis GRANTIS* [online]. Praha: ICN, o.p.s., 2006, č. 7-8 [cit. 2011-12-16]. Dostupné z: <http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/odborne-informace/88-co-je-socialni-firma.html>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *web Evropského sociálního fondu* [online]. © 2011 [cit. 2011-12-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Operační programy 2007 - 2013 [online]. © 2007 [cit. 2011-12-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

JIRINCOVÁ, B. Studijní podklady k předmětu: Lidé v organizaci. In: [online]. © 2007 [cit. 2011-11-17]. Dostupné z: <http://www.unium.cz/materialy/zcu/fpe/bozena-jirincova-v35905.html>

KVAPIL, K. Trh práce jen pomalu vstřebává absolventy. In. www.novinky.cz [online]. Právo, 28. 7. 2011 [cit. 2011-12-28]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/kariera/240286-trh-prace-jen-pomalu-vstrebava-absolventy.html>

Marketing management [online]. © 2011 [cit. 2011-11-25]. Dostupné z: <http://managment-marketing.studentske.eu/2008/07/pirozen-mra-nezamstnanosti.html>

Mezinárodní organizace práce [online]. © 2011 [cit. 2012-2-20]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/missio.geneva/cz/cinnost_stalemise/mezinarodni_organizace_prace_/index.html

MINISTERSTVO FINANCÍ ČR. *Administrativní registr ekonomických subjektu (ARES)* [online]. Praha: © 2011 [cit. 2011-11-20]. DAT. Dostupné z: http://www.info.mfcr.cz/ares/ares_es.html.cz

MMR ČR. Operační program Praha Konkurenceschopnost. *Fondy Evropské unie* [online]. © 2007 [cit. 2011-12-12]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Operacni-programy-Praha/OP-Praha-Konkurenceschopnost>

MMR ČR. Operační program Praha Adaptabilita. *Fondy Evropské unie. Programy 2007 — 2013* [online]. © 2007 [cit. 2011-12-12]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/opadaptabilita>

MPSV ČR. Evropský sociální fond v ČR. *Integrovaný portál MPSV* [online]. © 2011 [cit. 2011-12-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/>

MPSV ČR. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV. Politika zaměstnanosti* [online]. © 2011 [cit. 2011-12-12].

MPSV ČR. Aktivní politika zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV. Zaměstnanost* [online]. © 2011 [cit. 2011-12-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

POLČÁKOVÁ, P. Age management: Bez zaměstnávání starších to nepůjde. In. *online.muni.cz. Zpravodajský portál Masarykovy univerzity* [online]. 26. 11. 2011 [cit. 20-12-2011]. Dostupné z: <http://www.online.muni.cz/tema/2561-tema-age-management>

Postavení žen na trhu práce. In. *www.transgender.cz. press* [online]. 1. 6. 2007 [cit. 2011-12-20]. Dostupné z: http://www.transgender.cz/cs-zurnal-press-postaveni_zen_na_trhu_prace-1185

SOLIDITET, S.R.O. *Databáze firem Albertina* [DVD-ROM]. Praha: Soliditet, s.r.o., 2011 1.11.2011 [cit. 2011-11-15]. Gold edition

WINKLER, J. Analýza potřeb integrace Romů na českém trhu práce. In. *www.mopo.cz* [online]. © 2009 [cit. 2011-12-26]. Dostupné z:

<http://www.mopo-cz.eu/stranky/analyza-potreb-integrace-romu-na-ceskem-trhu-prace>

ZÁKONNÉ NORMY

ČSN ISO 690. *Informace a dokumentace – Pravidla pro bibliografické odkazy a citace informačních zdrojů*. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, 2011 [cit. 2012-1-15]. Dostupné z <https://sites.google.com/site/novaiso690/>

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

ČESKO. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“).

ČESKO. Zákon č. 198/2009Sb.o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, *Sbírka zákonů České republiky*.

ČESKO. Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, *Sbírka zákonů České republiky*.

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 10.října 2004 o zaměstnanosti, *Sbírka zákonů České republiky*.

ČESKO. Zákon č. 73/2001Sb., ze dne 9. února 2001 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, *Sbírka zákonů České republiky*.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

GRAF 1: UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ 2002 – 2011.....	15
GRAF 2: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH (15-24 LET) 3Q 2011	26
GRAF 3: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI DLE VĚKU 3Q 2011.....	28
GRAF 4: MÍRA DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI V % PODLE POHLAVÍ	29
GRAF 5: USPOŘÁDÁNÍ PRACOVNÍ DOBY ŽEN VE VĚKU 15-64 LET V POZICI ZAMĚSTNANCE PODLE VĚKU NEJMLADŠÍHO DÍTĚTE V ČR V 2011 (V %).....	30
GRAF 6: OCHOTA ZAMĚSTNAVATELŮ ODPOVÍDAT NA OTÁZKY PRŮZKUMU, DLE KRAJŮ.....	67
GRAF 7: ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB OZP DLE KRAJŮ U RESPONDENTŮ Z PRŮZKUMU	69
GRAF 8: ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB 50+ LET DLE KRAJŮ PODLE PRŮZKUMU.....	69
GRAF 9: ZAMĚSTNÁVÁNÍ ŽEN PO MD V REGIONECH DLE PRŮZKUMU....	70
GRAF 10: ZAMĚSTNANOST ZÁSTUPCŮ MENŠIN NA ZÁKLADĚ PRŮZKUMU DLE KRAJŮ	70
GRAF 11: ZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ DLE KRAJŮ NA ZÁKLADĚ PRŮZKUMU	71

Seznam tabulek

TABULKA 1: PRŮMĚRNÁ MZDA ZA ROK 2010 – 23 665 Kč → 59 163 Kč ROČNĚ ZA JEDNOHO OZP.....	54
TABULKA 2: PŘEHLED OSLOVENÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ V RÁMCI PRŮZKUMU DLE KRAJŮ A POČTU ZAMĚSTNANCŮ A PŘEHLED RELEVANTNÍCH ODPOVĚDÍ.	65
TABULKA 3: OCHOTA ZAMĚSTNAVATELŮ ODPOVÍDAT V PRŮZKUMU ..	66

TABULKA 4: ODPOVĚDI RESPONDENTŮ NA OTÁZKU Č. 1 ZE SEGMENTU 25 AŽ 100 ZAMĚSTNANCŮ	67
TABULKA 5: ODPOVĚDI RESPONDENTŮ NA OTÁZKU Č. 1 ZE SEGMENTU 101-500 ZAMĚSTNANCŮ	68
TABULKA 6: ZAMĚSTNÁVÁNÍ SKUPIN U ZAMĚSTNAVATELŮ 25 AŽ 100 ZAMĚSTNANCŮ	73
TABULKA 7: ZAMĚSTNÁVÁNÍ SKUPIN U ZAMĚSTNAVATELŮ 101 AŽ 500 ZAMĚSTNANCŮ	74
TABULKA 8: NÁZOROVÁ MATICE K OTÁZCE Č. 2	75
TABULKA 9: NÁZOROVÁ MATICE K OTÁZCE Č. 3	77

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A.....	I
PŘÍLOHA B	II
PŘÍLOHA C	III

PŘÍLOHY

Příloha A

DOTAZNÍK PRO POTŘEBY DIPLOMOVÉ PRÁCE

Otázka č. 1: Zaměstnáváte ve Vaší společnosti některou z uvedených skupin obyvatel

OZP (osoby zdravotně znevýhodněné), 50+(zaměstnanci starší 50ti let), menšiny (Romové, cizinci), Ženy po MD, absolventi

Region:

Počet zaměstnanců:

Pozice: zaměstnavatel / majitel/ personalista

	OZP	50+	Absolventi	Ženy po MD	menšiny

Poznámka, doplnění k otázce:

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

Vámi uvedená data je slouží pouze pro potřebu diplomové práce a nebudou poskytována třetí osobě. Použitá data budou neadresná.

Téma diplomové práce: “ Sociální integrace obtížně umísťitelných osob na trhu práce“,

zpracovatel: Jiří Cihelka, Univerzita J.A.Komenského v Praze.

DOTAZNÍK PRO POTŘEBY DIPLOMOVÉ PRÁCE

Otázka č. 2: Jaká máte očekávání ze strany státu, abyste zaměstnávali více obyvatel z uvedených skupin?

OZP (osoby zdravotně znevýhodněné), 50+(zaměstnanci starší 50ti let), menšiny (Romové, cizinci), Ženy po MD, absolventi

Region:

Počet zaměstnanců:

Pozice: zaměstnavatel / majitel/ personalista

	OZP	50+	Absolventi	Ženy po MD	menšiny

Poznámka, doplnění k otázce:

.....

.....

.....

Vámi uvedená data je slouží pouze pro potřebu diplomové práce a nebudou poskytována třetí osobě. Použitá data budou neadresná.

Téma diplomové práce: “ Sociální integrace obtížně umísťitelných osob na trhu práce“,

zpracovatel: Jiří Cihelka, Univerzita J.A.Komenského v Praze.

DOTAZNÍK PRO POTŘEBY DIPLOMOVÉ PRÁCE

Otázka č.3 Co Vás motivuje k zaměstnávání uvedené skupiny obyvatel?

OZP (osoby zdravotně znevýhodněné), 50+(zaměstnanci starší 50ti let), menšiny(Romové, cizinci), Ženy po MD, absolventi

Region:

Počet zaměstnanců:

Pozice: zaměstnavatel / majitel/ personalista

	OZP	50+	Absolventi	Ženy po MD	menšiny

Poznámka, doplnění k otázce:

.....

.....

.....

.....

Vámi uvedená data je slouží pouze pro potřebu diplomové práce a nebudou poskytována třetí osobě. Použitá data budou neadresná.

Téma diplomové práce: “ Sociální integrace obtížně umísťitelných osob na trhu práce“,

zpracovatel: Jiří Cihelka, Univerzita J.A.Komenského v Praze.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jiří Cihelka

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Sociální integrace obtížně umísťitelných oso na trhu práce

Rok: 2012

Počet stran bez příloh: 88

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů české literatury a pramenů: 15

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 18

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka